

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**EVALUASI PROGRAM DIKLAT PRAJABATAN PADA
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
DAERAH (BKP2D) KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Srata Satu
Bidang Ilmu Sosial Program Studi Administrasi Publik
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau



**Yulyani Yohana
NPM : 147110531**

**PROGRAM STUDI
ADMINISTRASI PUBLIK
PEKANBARU**

2019

**EVALUASI PROGRAM DIKLAT PRAJABATAN PADA BADAN
KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH (BKP2D)
KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

ABSTRAK

Oleh
Yulyani Yohana

Kata Kunci : Evaluasi Program, Pendidikan dan Pelatihan

Penelitian ini bertujuan untuk Mengevaluasi Keefektifan Pelaksanaan Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu. Indikator dari penelitian ini adalah Pembelajaran, Perilaku, Hasil, Reaksi. Tipe penelitian yang berlokasi di Kabupaten Indragiri Hulu ini adalah Survey Deskriptif, yaitu memprioritaskan daftar kuisioner sebagai alat pengumpulan data dan data yang terkumpul dengan alat ini kemudian dijadikan bahan baku utama untuk menganalisis kondisi empiris dari obyektivitas keberadaan tujuan penelitian pada lokasi yang diteliti. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepala BKP2D Kabupaten Indragiri Hulu, Staf BKP2D, dan Pembina Diklat Prajabatan adalah Teknik Sensus untuk populasi pegawai dan teknik *Purposive Sampling* untuk kelompok populasi Peserta Diklat, jenis dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari, data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner dan wawancara serta data sekunder yang dikumpulkan menggunakan teknik observasi. Sementara teknik analisa data yang digunakan adalah dengan mempergunakan alat bantu tabel frekuensi. Berdasarkan teknik analisis ini peneliti menilai dan menyimpulkan bahwa penelitian dengan judul Evaluasi Program Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabuapten Indragiri Hulu mendapatkan jawaban pada kategori “Cukup Efektif”.

Evaluation Of Preaching School Programs In Regional Education And Training Agency (BKP2D) Indragiri Hulu District

ABSTRACT

By

Yulyani Yohana

Keywords: Program Evaluation, Education and Training

This study aims to evaluate the effectiveness of pre-service training at the Regional Education and Training Personnel Agency (BKP2D) of Indragiri Hulu Regency. The indicators of this study are Learning, Behavior, Results, Reactions. This type of research located in Indragiri Hulu Regency is a Descriptive Survey, which prioritizes the list of questionnaires as a means of collecting data and data collected with this tool and then becomes the main raw material for analyzing the empirical conditions of the objectivity of the research objectives at the location studied. The population used in this study was the Head of BKP2D of Indragiri Hulu Regency, BKP2D Staff, and the Pre-Job Training Education Counselor were Census Techniques for the employee population and Purposive Sampling techniques for the Training Participant population group, the types and data collection techniques used in this study consisted , primary data is collected by using questionnaires and interviews and secondary data collected using observation techniques. While the data analysis technique used is by using a frequency table tool. Based on this analysis technique the researcher assessed and concluded that the research with the title of Evaluation of Pre-Job Training and Education Program at the Regional Education and Training Personnel Agency (BKP2D) of Indragiri Hulu District received answers in the category of "Effective Enough".

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan nikmat yang diberikanNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul “Evaluasi Program Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu”. Sebagai salah satu syarat guna meraih gelar Sarjana Sosial pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik di Universitas Islam Riau.

Dalam usaha untuk menyelesaikan Penulisan Skripsi ini penulis telah banyak diberikan bantuan baik berupa waktu, tenaga, kritik, saran, dan kerjasama diskusi dari pihak-pihak yang berkompeten dan berdedikasi demi kesempurnaan penulisan skripsi ini, penulis menyampaikan terimakasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berpartisipasi kepada saya penulis terutama kepada:

1. Rektor Universitas Islam Riau Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH. MCL yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr.H.Moris Adidi Yogias,M.Si sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
3. Bapak Hendry Andry, S.Sos, M.Si Sebagai Ketua Program studi Administrasi Publik yang telah memberikan dukungan moril kepada penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini.

4. Ibu Nurmasari, S.Sos., M.Si selaku sekretaris program studi Administrasi Publik yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Zulkifli, M.Si Sebagai Pembimbing I saya yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan kepada saya sebagai penulis dalam penyusunan Penulisan Skripsi ini. Semoga kebaikan yang beliau berikan dibalas oleh tuhan yang maha kuasa dengan kesehatan, rezeky dan kehidupan yang baik.
6. Bapak La Ode Syarfan, SE., M.Si Sebagai Pembimbing II saya yang juga telah banyak memberikan bimbingan dan arahan kepada saya dalam penyempurnaan penulisan Skripsi ini.
7. Kepada Bapak/Ibu Segenap Dosen/Asisten Dosen yang telah banyak memberikan ilmu yang pada akhirnya dapat di pergunakan dalam penyusunan Penulisan Skripsi ini.
8. Kepada keluarga tercinta Ayah saya dan juga kepada Ibu saya tercinta dan juga kepada saudara-saudara saya tercinta yang senantiasa pengertian dan juga kesabarannya selalu mendoakan saya, memberikan inspirasi dan juga semangat serta bantuan untuk penyelesaian penulisan Penulisan Skripsi ini.
9. Kepada teman-teman seperjuangan saya di Prodi Administrasi Publik yang juga telah banyak membantu saya untuk berkembang di dalam memahami ilmu-ilmu yang sedang dipelajari.
10. Kepada seluruh pegawai di kantor Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu yang telah

mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan mengumpulkan data-data yang dibutuhkan dalam upaya penyempurnaan Usulan Penelitian ini, dan juga kepada Masyarakat yang berkenan memberikan keterangan yang penulis tanyakan dalam proses pelaksanaan observasi dan pengumpulan data.

Dalam naskah Skripsi ini penulis sadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dan juga kesalahan. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat positif diharapkan dari semua pihak yang telah membaca Skripsi ini yang bertujuan untuk kesempurnaan Skripsi penulis serta diharapkan sebagai bahan referensi untuk pembuatan Skripsi adik-adik tingkat berikutnya.

Akhir kata penulis berharap semoga Skripsi ini akan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan semoga ilmu yang penulis peroleh ini dapat berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan serta nusa dan bangsa, dan juga dapat menambah khasanah cakrawala pemikiran para pembaca.

Wassalammualaikum Wr. Wb

Pekanbaru, 19 September 2019
Penulis

Ttd

Yulyani Yohana

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING	ii
PERSEMBAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH.....	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	20
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	21
1. Tujuan Penelitian.....	21
2. Kegunaan Penelitian.....	21
BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR	
A. Studi Kepustakaan.....	23
1. Konsep Administrasi.....	23
2. Konsep Organisasi	24
3. Konsep Manajemen.....	25
4. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	27
5. Konsep Evaluasi.....	29
6. Konsep Program.....	30
7. Konsep Epektifitas	30
8. Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat)	32
9. Diklat Prajabatan.....	37
B. Kerangka Pikir.....	39
C. Konsep Operasional	40
D. Operasional Variabel.....	42
E. Teknik Pengukuran	44
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian	47
B. Lokasi Penelitian.....	48
C. Populasi Dan Sampel	48
D. Teknik Penarikan Sampel	50
E. Jenis dan Sumber Data	50
F. Teknik Pengumpulan Data.....	51

G. Teknik Analisis Data.....	52
H. Jadwal Kegiatan Penelitian	53

BAB IV : DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	54
B. Visi dan Misi Kabupaten Indragiri Hulu.....	56
C. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu.....	57
D. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu.....	67

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden	68
1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
2. Identitas Responden Berdasarkan Latar Belakang Usia	70
3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	71
B. Hasil Dan Pembahasan Mengenai Indikator Variabel Evaluasi Program Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu	73
1. Pembelajaran (<i>Learning</i>).....	73
2. Perilaku (<i>Behavior</i>)	85
3. Hasil (<i>Result</i>)	96
4. Reaksi (<i>Reaction</i>)	106
C. Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Terkait Dengan Penelitian yang Berjudul Tentang Evaluasi Program Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu.....	117
D. Faktor-faktor Penghambat dalam Melaksanakan Program Diklat Prajabatan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu	119

BAB VI : PENUTUP

A. Kesimpulan.....	121
B. Saran.....	123

DAFTAR PUSTAKA	124
-----------------------------	------------

LAMPIRAN.....	127
----------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
I.1 : Data Jumlah Peserta Diklat Prajabatan Per Gelombang Terkait Penelitian Tentang Evaluasi Program Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu	18
II.1 : Perbandingan antara Pendidikan dan Pelatihan Terkait Penelitian Tentang Evaluasi Program Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu	34
II.2 : Evaluasi Program Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu.....	43
III.1 : Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian Evaluasi Program Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu.....	49
III.2 : Perincian Jadwal Kegiatan Penelitian Tentang Evaluasi Program Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu.....	53
V.1 : Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Jenis Kelamin Pegawai BKP2D.....	69
V.2 : Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Jenis Kelamin Peserta DIKLAT.....	69
V.3 : Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Usia Pegawai BKP2D.....	70
V.4 : Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Usia Masyarakat.....	71
V.5 : Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Jenjang Pendidikan Pegawai BKP2D.....	72
V.6 : Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Jenjang Pendidikan Peserta DIKLAT.....	72
V.7 : Distribusi frekuensi tanggapan responden Pegawai BKP2D terhadap Sub Indikator Kelengkapan Sarana dan Prasarana dalam Melaksanakan Proses Pembelajaran.....	74
V.8 : Distribusi frekuensi tanggapan responden Pegawai BKP2D terhadap Sub Indikator Relevansi Materi DIKLAT dengan Pekerjaan.....	75
V.9 : Distribusi frekuensi tanggapan responden Pegawai BKP2D terhadap Sub Indikator Program DIKLAT Memberikan Pengetahuan Secara Formal dan Informal Kepada Peserta Diklat....	76
V.10 : Rekapitulasi Hasil Dari Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Indikator Pertama.....	77
V.11 : Distribusi frekuensi tanggapan responden Peserta DIKLAT terhadap Sub Indikator Kelengkapan Sarana dan Prasarana dalam Melaksanakan Proses Pembelajaran.....	78

V.12	: Distribusi frekuensi tanggapan responden Peserta DIKLAT terhadap Sub Indkator Relefans Materi DIKLAT dengan Pekerjaan.....	79
V.13	: Distribusi frekuensi tanggapan responden Peserta DIKLAT terhadap Sub Indikator Program DIKLAT Memberikan Pengetahuan Secara Formal dan Informal Kepada Peserta Diklat....	80
V.14	: Rekapitulasi Hasil Dari Tanggapan Responden Peserta DIKLAT Terhadap Indikator Pertama.....	81
V.15	: Rekapitulasi Antara Ke Dua Kelompok Responden (Pembelajaran / <i>Learning</i>).....	82
V.16	: Distribusi frekuensi tanggapan responden Pegawai BKP2D terhadap Sub Indikator Program Diklat Memberikan Pendidikan Terkait Karakter, Kepribadian, Dan Prilaku.....	85
V.17	: Distribusi frekuensi tanggapan responden Pegawai BKP2D terhadap Sub Indkator Pengembangan Motivasi Kerja.....	86
V.18	: Distribusi frekuensi tanggapan responden Pegawai BKP2D terhadap Sub Indikator Program Diklat Membuka Wawasan Peserta Terkait Dengan Status Menjadi Seorang PNS.....	87
V.19	: Rekapitulasi Hasil Dari Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Indikator Ke Dua.....	88
V.20	: Distribusi frekuensi tanggapan responden Peserta D.iklat terhadap Sub Indikator Program Diklat Memberikan Pendidikan Terkait Karakter, Kepribadian, Dan Prilaku.....	89
V.21	: Distribusi frekuensi tanggapan responden Peserta Diklat terhadap Sub Indkator Pengembangan Motivasi Kerja.....	90
V.22	: Distribusi frekuensi tanggapan responden Peserta Diklat terhadap Sub Indikator Program Diklat Membuka Wawasan Peserta Terkait Dengan Status Menjadi Seorang PNS.....	91
V.23	: Rekapitulasi Hasil Dari Tanggapan Responden Peserta Diklat Terhadap Indikator Ke Dua.....	92
V.24	: Rekapitulasi Antara Ke Dua Kelompok Responden (Perilaku/ <i>Behavior</i>).....	93
V.25	: Distribusi frekuensi tanggapan responden Pegawai BKP2D terhadap Sub Indkator Hasil Diklat Sesuai dengan Standar yang Telah Ditetapkan.....	96
V.26	: Distribusi frekuensi tanggapan responden Pegawai BKP2D terhadap Sub Indkator Hasil Diklat Sesuai dengan Standar yang Telah Ditetapkan.....	97
V.27	: Distribusi frekuensi tanggapan responden Pegawai BKP2D terhadap Sub Indikator Memberikan Penilaian Kepada Peserta Diklat.....	98
V.28	: Rekapitulasi Hasil Dari Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Indikator Ke Tiga.....	99
V.29	: Distribusi frekuensi tanggapan responden Peserta DIKLAT terhadap Sub Indikator Peningkatan Kualitas Kerja Peserta Diklat.....	100

V.30	: Distribusi frekuensi tanggapan responden Peserta DIKLAT terhadap Sub Indkator Hasil Diklat Sesuai dengan Standar yang Telah Ditetapkan.....	101
V.31	: Distribusi frekuensi tanggapan responden Peserta DIKLAT terhadap Sub Indikator Memberikan Penilaian Kepada Peserta Diklat.....	102
V.32	: Rekapitulasi Hasil Dari Tanggapan Responden Peserta DIKLAT Terhadap Indikator Ke Tiga.....	103
V.33	: Rekapitulasi Antara Ke Dua Kelompok Responden (Hasil/Result).....	104
V.34	: Distribusi frekuensi tanggapan responden Pegawai BKP2D terhadap Sub Indikator Reaksi Peserta Diklat Terhadap Metode Pembelajaran.....	107
V.35	: Distribusi frekuensi tanggapan responden Pegawai BKP2D terhadap Sub Indkator Reaksi Peserta Terhadap Kelengkapan Sarana dan Prasarana Diklat.....	108
V.36	: Distribusi frekuensi tanggapan responden Pegawai BKP2D terhadap Sub Indikator Melakukan Evaluasi Terhadap Hasil Diklat.....	109
V.37	: Rekapitulasi Hasil Dari Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Indikator Ke Tiga.....	110
V.38	: Distribusi frekuensi tanggapan responden Peserta DIKLAT terhadap Sub Indikator Reaksi Peserta Diklat Terhadap Metode Pembelajaran.....	111
V.39	: Distribusi frekuensi tanggapan responden Peserta DIKLAT terhadap Sub Indkator Reaksi Peserta Terhadap Kelengkapan Sarana dan Prasarana Diklat.....	112
V.40	: Distribusi frekuensi tanggapan responden Pegawai BKP2D terhadap Sub Indikator Melakukan Evaluasi Terhadap Hasil Diklat.....	113
V.41	: Rekapitulasi Hasil Dari Tanggapan Responden Peserta DIKLAT Terhadap Indikator Ke Tiga.....	114
V.42	: Rekapitulasi Antara Ke Dua Kelompok Responden (Reaksi/Reaction).....	115
V.43	: Rekapitulasi Antara Ke Dua Kelompok Responden (Reaksi/Reaction).....	118

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
II.1 : Kerangka Pikir Evaluasi Program Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu.....	40
IV.1 : Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu.....	67



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
I : Daftar Kuesioner Penelitian Terkait Dengan Evaluasi Program Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu.....	127
2 : Daftar Wawancara Penelitian Terkait Dengan Evaluasi Program Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu.....	153
3 : Daftar Rekap Telly Penelitian Terkait Dengan Evaluasi Program Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu.....	159
4 : Foto Dokumentasi Penelitian Terkait Dengan Evaluasi Program Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu.....	169
5 : Dokumentasi Surat Rekomendasi Dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Terkait Penelitian Berjudul Evaluasi Program Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu.....	181
6 : Surat Rekomendasi Penelitian Dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Terkait Penelitian Berjudul Evaluasi Program Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu.....	182
7 : Surat Rekomendasi Penelitian Dari Kesbangpol Kabupaten Indragiri Hulu, Terkait Penelitian Berjudul Evaluasi Program Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu.....	183

SURAT PERNYATAAN

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam

Riau peserta ujian Konferehensif Skripsi yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yulyani Yohana
NPM : 147110531
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : Evaluasi Program Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian konferehensif ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa, naskah Skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah;
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas Dan Universitas;
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara syah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian konferehensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan fakultas dan universitas serta Hukum Negara Republik Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 19 September 2019
Pelaku Pernyataan,

Yulyani Yohana



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam arti luas, administrasi dapat didefinisikan sebagai keseluruhan kegiatan kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dari batasan ini dapat diungkap tiga pokok, yakni sebagai berikut:

- a. Administrasi adalah rangkaian kegiatan
- b. Kegiatan itu dilaksanakan dalam kerangka kerja sama kelompok
- c. Kerangka kerja sama kelompok itu dilakukan untuk mewujudkan tujuan bersama

Berbicara masalah administrasi tentunya tidak dapat melepaskan konsep manajemen yang mana manajemen merupakan inti dari administrasi. Menurut Siagian (2003;5) manajemen dapat didefinisikan dari dua sudut pandang, yaitu sebagai proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Administrasi sebagai salah satu fenomena atau ciri masyarakat modern, secara eksplisit tergambar administrasi yaitu suatu bentuk budaya upaya manusia yang kooperatif yang mempunyai tingkat rasionalitas yang tinggi. Keseluruhan proses administrasi bertitik tolak dari manusia dan akan diakhiri oleh manusia pula, oleh karenanya dalam menganalisa administrasi, manusia perlu mendapatkan perhatian yang utama.

Manusia merupakan makhluk sosial yang sepanjang sejarahnya selalu hidup berkelompok. Kehidupan berkelompok ini didasari karena setiap orang sebagai makhluk mempunyai kebutuhan bersama atau kebutuhan sosial. Kebutuhan manusia meningkat seiring bertambahnya usia dan berkembangnya zaman. Kebutuhan manusia modern lebih banyak dari pada kebutuhan manusia tradisional. Kebutuhan tersebut terdiri dari kebutuhan fisik dan psikologi, baik secara individual maupun kelompok. Jumlah kelompok juga semakin banyak. Setiap orang tidak akan mampu memenuhi kebutuhannya sendiri. Setiap orang memerlukan bantuan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya. Agar kebutuhannya terpenuhi. Agar kebutuhan manusia serta kelompok terpenuhi maka manusia membentuk organisasi.

Sementara itu organisasi menurut Siagian (2003;6) dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama secara informal terkait dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.

Otonomi daerah merupakan pemberdayaan daerah dalam pengambilan keputusan daerah yang lebih leluasa untuk mengelola sumber daya yang dimiliki atau sesuai dengan potensi dan kepentingan daerah itu sendiri. Dengan otonomi daerah yang luas, nyata, dan bertanggung jawab, setiap daerah dituntut untuk meningkatkan kemandirian. Salah satu tolak ukur untuk melihat kesiapan daerah dalam pelaksanaan otonomi daerah dalam pelaksanaan otonomi daerah adalah dengan mengukur seberapa besar kemampuan daerah untuk mengembangkan potensi menyelenggarakan otonomi daerah atau pemerintah sendiri.

Lahirnya konsep Manajemen ditengah gejolak masyarakat sebagai konsekuensi akibat tidak seimbangnya pengembangan teknis dengan kemampuan sosial. Istilah manajemen telah diartikan oleh berbagai pihak dengan perspektif yang berbeda, misalnya pengelolaan, pembinaan, pengurusan, administrasi dan sebagainya. Sebagai perbandingan studi lebih lanjut berikut pengertian manajemen menurut para ahli.

Menurut Millet (dalam Siswanto 2013;1) membatasi manajemen sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian fasilitas kerja kepada orang yang diorganisasikan dalam kelompok formal untuk mencapai tujuan. Menurut Millet lebih menekankan bahwa manajemen sebagai suatu proses, yaitu suatu rangkaian aktivitas yang satu sama lain berurutan.

- a. Proses pengarahan, yaitu rangkaian kegiatan untuk memberikan petunjuk atau intruksi dari seseorang atasan kepada bawahan atau kepada orang yang diorganisasikan dalam kelompok/formal dan untuk pencapaian tujuan
- b. Proses pemberian fasilitas, yaitu rangkaian kegiatan untuk memberikan sarana dan prasarana serta jasa yang memudahkan pelaksanaan pekerjaan dari seorang atasan kepada bawahan atau kepada orang yang terorganisasi dalam kelompok formal dalam pencapaian tujuan.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu yang mempunyai uraian tugas pokok antara lain melaksanakan kewenangan otonomi daerah dalam rangka tugas desentralisasi dan pembantuan di bidang

kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, sebagaimana tertuang dalam Peraturan Bupati Nomor 72 Tahun 2016.

Pada awalnya tupoksi pelayanan administrasi kepegawaian berada di Bagian Kepegawaian (Bagian UP) Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu dan tupoksi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berada di Badan Diklat Kabupaten Indragiri Hulu. Kemudian dibentuk Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKD) Kabupaten Indragiri Hulu berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu, yang mempunyai tugas pokok dan fungsi (tupoksi) melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan (diklat).

Pada Tahun 2010, Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu bersama dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu melakukan evaluasi terhadap kelembagaan dan organisasi perangkat daerah dan menetapkan Peraturan Daerah Nomor 3 tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu. Berdasarkan peraturan tersebut, Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu mengalami perubahan Struktur organisasi pada Bidang Perencanaan dan Pengembangan pegawai yang semula membawahi Sub Bidang Formasi PNS dan Sub Bidang Pengadaan PNS berubah menjadi Sub Bidang Perencanaan Pegawai dan Pengembangan Pegawai.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 menjelaskan tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai

negeri sipil dan pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada Instansi Pemerintah.

Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Pegawai Negeri sipil sebagai salah satu unsur Pemerintah/Negara mempunyai peranan yang penting dan strategis dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Pelaksanaan pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan tersebut sangat tergantung dari kemampuan, keterampilan, disiplin dan ertos kerja Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri sipil yang mampu memainkan peranan tersebut antara lain dapat dilihat dari kualitasnya sebagai SDM dari sikap dan perilakunya yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada pancasila dan UUD 1945, Negara dan pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berkualitas, berdayaguna, bersih, berkualitas tinggi, sadar, akan tanggung jawab sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat. Sebagaimana disebutkan dalam undang-undang Nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok Kepegawaian, dalam

rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum ber peradaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi diperlukan pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat dalam menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Oleh karena itu, agar dapat dicapai daya guna dan hasil guna yang optimal dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan maka pembinaan aparatur pemerintah perlu mendapat pembinaan yang sungguh-sungguh (Agussalim, 1999:1).

Selanjutnya pada tahun 2016 dalam rangka melaksanakan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, maka diterbitkan Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. Pada Peraturan Daerah tersebut terjadi perubahan nomenklatur Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah menjadi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah.

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi Aparatur Sipil Negara sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan perubahan situasi dan kondisi pekerjaan, untuk itu Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu memandang perlu untuk mendata sekaligus menginventarisir data kebutuhan Diklat Teknis Fungsional dari Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Indragiri Hulu sebagai dasar untuk menetapkan Rencana dan Program Diklat yang

sangat prioritas untuk dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu.

Diklat prajabatan adalah syarat bagi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dalam Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil, antara lain ditetapkan jenis-jenis diklat PNS. Salah satu jenis diklat adalah diklat prajabatan (golongan I, II atau III) yang merupakan syarat pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai golongan tersebut di atas.

A. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan

Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan adalah diklat untuk membentuk wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil serta memberikan pengetahuan dasar tentang system penyelenggaraan Pemerintahan Negara dan tentang bidang tugas serta budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas jabatan sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan adalah merupakan syarat pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS), Diklat Prajabatan terdiri atas:

1. Diklat Prajabatan Golongan I untuk menjadi PNS Golongan I.
2. Diklat Prajabatan Golongan II untuk menjadi PNS Golongan II.
3. Diklat Prajabatan Golongan III untuk menjadi PNS Golongan III.

B. Pendidikan dan Pelatihan dalam jabatan

Pendidikan dan Pelatihan dalam Jabatan Pegawai Negeri Sipil ada 3 (tiga) jenis, yaitu:

1. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim)

Diklat Kepemimpinan adalah diklat yang memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap dan perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur, sehingga mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam jenjang jabatan struktural tertentu. Diklat Kepemimpinan dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural. Diklat Kepemimpinan terdiri atas empat jenjang:

- a. Diklatpim Tingkat IV untuk Jabatan Struktural Eselon IV.
- b. Diklatpim Tingkat III untuk Jabatan Struktural Eselon III.
- c. Diklatpim Tingkat II untuk Jabatan Struktural Eselon II.
- d. Diklatpim Tingkat I untuk Jabatan Struktural Eselon I.

2. Pendidikan dan Pelatihan Fungsional

Diklat Fungsional adalah diklat yang memberikan bekal pengetahuan dan/atau ketrampilan bagi Pegawai Negeri Sipil sesuai keahlian dan ketrampilan yang diperlukan dalam jabatan fungsional. Diklat Fungsional adalah jenis Diklat Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang disesuaikan dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing. Diantaranya adalah:

- a. Diklat fungsional keahlian yaitu diklat yang memberikan pengetahuan dan keahlian fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan.
- b. Diklat fungsional ketrampilan yaitu diklat yang memberikan pengetahuan dan ketrampilan fungsional tertentu yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan tugas jabatan fungsional keahlian yang bersangkutan.

3. Pendidikan dan Pelatihan Teknis

Diklat teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas PNS. Kompetensi Teknis adalah kemampuan PNS dalam bidang-bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing.

- a. Diklat teknis bidang umum/administrasi dan manajemen yaitu diklat yang memberikan ketrampilan dan/atau penguasaan pengetahuan di bidang pelayanan teknis yang bersifat umum dan di bidang administrasi dan manajemen dalam menunjang tugas pokok instansi yang bersangkutan.
- b. Diklat teknis substantif yaitu diklat yang memberikan ketrampilan dan/atau penguasaan pengetahuan teknis yang berhubungan secara langsung dengan pelaksanaan tugas pokok instansi yang bersangkutan.

C. Peserta Diklat

1. Peserta Diklat Prajabatan adalah seluruh Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).
2. Peserta Diklatpim adalah PNS yang akan atau telah menduduki jabatan Struktural Eselon I, II, III dan IV.
3. Peserta Diklat Fungsional adalah PNS yang akan atau telah menduduki jabatan fungsional tertentu.
4. Peserta Diklat Teknis adalah PNS yang membutuhkan peningkatan kompetensi teknis dalam pelaksanaan tugasnya.

D. Perekrutan Peserta Diklat

Perekrutan peserta diklat melalui mekanisme Tim Seleksi Peserta Diklat (TSPD) adalah melalui proses sebagai berikut:

1. Perekrutan calon peserta diklat untuk mengikuti diklat yang merupakan syarat menduduki jabatan strategis tertentu dilakukan melalui mekanisme Tim Seleksi Peserta Diklat (TSPD).
2. Perekrutan calon peserta diklat untuk mengikuti diklat yang bukan merupakan syarat menduduki jabatan strategis tertentu tidak harus melalui mekanisme Tim Seleksi Peserta Diklat (TSPD).
3. Perekrutan calon peserta Tugas Belajar dilakukan melalui mekanisme Tim Seleksi Peserta Diklat (TSPD).

E. Penyelenggaraan Diklat

Penyelenggaraan Diklat PNS dapat diselenggarakan secara klasikal, dalam arti tatap muka di dalam kelas. Selain itu dapat juga diselenggarakan secara non klasikal yaitu dengan pelatihan di alam bebas, pelatihan di tempat kerja dan pelatihan dengan sistem jarak jauh.

F. Persyaratan umum:

1. Memiliki potensi untuk dikembangkan.
2. Memiliki motivasi tinggi untuk pengembangan diri.
3. Mampu menjaga reputasi dan kredibilitas sebagai Pegawai Negeri Sipil.
4. Memiliki dedikasi dan loyalitas terhadap tugas organisasi.
5. Berprestasi baik dalam melaksanakan tugas.
6. Sehat Jasmani dan rohani.

G. Persyaratan khusus:

- a. Calon Peserta Diklat Prajabatan ditetapkan Oleh Bupati
- b. Calon pegawai Negeri Sipil wajib di ikut sertakan Diklat Prajabtan selambat-lambatnya 2 tahun terhitung mulai tanggal ditetapkan sebagai calon pegawai negeri sipil (CPNS).

H. Diklat Kepemimpinan Tingkat IV

1. Pangkat/golongan ruang serendah-rendahnya Penata Muda III/a dan telah atau dipersiapkan untuk menduduki jabatan struktural eselon IV.
2. Pendidikan serendah-rendahnya Sarjana Muda, Diploma Tiga (D-III) atau yang sederajat.
3. Usia maksimal 40 (empat puluh) tahun pada saat pendaftaran seleksi bagi yang belum menduduki jabatan.

I. Diklat Kepemimpinan Tingkat III

1. Pangkat/golongan ruang serendah-rendahnya Penata III/c dan telah atau dipersiapkan untuk menduduki jabatan struktural eselon III.

2. Pendidikan serendah-rendahnya Strata Satu (S-1) atau yang sederajat.
3. Usia maksimal 45 (empat puluh lima) tahun pada saat pendaftaran seleksi bagi yang belum menduduki jabatan.

J. Diklat Kepemimpinan Tingkat II

1. Pangkat/golongan ruang serendah-rendahnya Pembina IV/a dan telah atau dipersiapkan untuk menduduki jabatan struktural eselon II;
2. Pendidikan serendah-rendahnya Strata Satu (S-I) atau yang sederajat;
3. Usia maksimal 50 (lima puluh) tahun pada saat pendaftaran seleksi bagi yang belum menduduki jabatan.
4. Persyaratan Diklat Teknis ditetapkan dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan yang termuat dalam Surat Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 7 Tahun 2003 tentang Pedoman Umum Pembinaan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis.
5. Persyaratan Diklat Fungsional ditetapkan dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan yang termuat dalam Surat Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Umum Pembinaan Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Fungsional
6. Peserta yang baru menyelesaikan satu jenis diklat, dapat diusulkan mengikuti diklat paling cepat 2 (dua) bulan terhitung sejak tanggal penutupan diklat yang diikuti sebelumnya.

K. Prosedur pendidikan dan pelatihan antara lain:

1. Penyusunan rencana jumlah peserta pendidikan dan pelatihan.
2. Koordinasi dengan Badan Diklat Propinsi dan atau lembaga lain yang terkait tentang rencana pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten.
3. Permintaan peserta pendidikan dan pelatihan kepada Satuan Kerja Perangkat Daerah.
4. Usulan nama-nama peserta pendidikan dan pelatihan oleh Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah kepada Bupati melalui Badan Kepegawaian Daerah.

5. Penerbitan Surat Perintah untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan oleh Badan Kepegawaian Daerah dan disampaikan kepada masing-masing Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah.
6. Pemanggilan peserta pendidikan dan pelatihan oleh Badan Kepegawaian Daerah.
7. Pengiriman peserta pendidikan dan pelatihan.
8. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.
9. Laporan hasil pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepada Bupati melalui Badan Kepegawaian Daerah.
10. Pengembalian peserta pendidikan dan pelatihan kepada Satuan Kerja Perangkat Daerah masing-masing.

Adapun Visi dari Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hilir adalah “Terwujudnya Penyelenggaraan Kepegawaian Yang Handal Dalam Membentuk Sumber Daya Aparatur Yang Profesional”. Sementara itu, Misi yang ditargetkan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah (BKP2D) adalah:

1. Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara Yang Bersih, Transparan dan Akuntabel;
2. Meningkatkan Profesionalisme dan Kualitas Sumber Daya Aparatur.

Dalam pasal 1 PP. RI. 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan Pegawai Jabatan PNS, disebutkan bahwa pendidikan dan Pelatihan yang selanjutnya disebut dengan Diklat adalah proses Penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Adapun jenis-jenis Diklat dalam peraturan Pemerintah diatas, yaitu:

- a. Diklat Prajabatan, Diklat Prajabatan merupakan syarat pengangkatan CPNS menjadi PNS.
- b. Diklat Dalam Jabatan. (Pasal 4)

Diklat Prajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika PNS, disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan Negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat (pasal 7).

Diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Diklat dalam jabatan terdiri dari:

- a. Diklat Kepemimpinan (Diklatpim) dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural.
- b. Diklat Fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing.
- c. Diklat teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing. (Pasal 8).

Diklat prajabatan dilaksanakan dalam memberikan pengetahuan untuk pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil (PNS), pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas dan budaya organisasinya supaya mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat. Dalam rangka pencapaian tujuan nasional yang tercantum dalam pembukuan UUD 1945, maka pegawai negeri perlu dibina dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem karir berdasarkan pasal 31 UU No. 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang berbunyi bahwa untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan

dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, keahlian, kemampuan dan keterampilan. Disini, sangat jelas bahwa pengembangan sumber daya manusia sangat penting dalam meningkatkan kualitas aparatur Negara.

Oleh sebab itu, pusat pendidikan dan pelatihan di setiap institusi mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan untuk para pegawai guna meningkatkan kemampuan pegawai dilingkungan institusi tersebut yang akan memberi dampak terhadap pengembangan organisasi atau institusi yang bersangkutan. Sedangkan untuk kelancaran manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah, di bentuk Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yang merupakan perangkat pemerintah daerah. Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 159 Tahun 2000 Tentang Pedoman Badan Kepegawaian mengatur prinsip, kedudukan, tugas dan fungsi BKD agar berhasil guna dan berdaya guna dalam melaksanakan tugasnya.

Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) merupakan salah satu bidang yang dibawah oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD), yang dilaksanakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pada kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yaitu membantu pejabat pembina kepegawaian daerah dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) Daerah untuk menyiapkan peraturan perundang-undangan daerah di bidang kepegawaian, sesuai dengan undang-undang yang berlaku serta menyiapkan kebijakan teknis mengenai pengembangan kepegawaian daerah.

Mengingat semakin kompleksnya tugas pokok dan fungsi yang dilaksanakan pada kantor BKD, maka kebutuhan akan Diklat juga sangat penting

untuk pola pengembangan sumber daya manusia atau dalam hal ini PNS melalui Diklat cukup banyak dilakukan. Penyelenggaraan suatu kegiatan Diklat yang efektif dan efisien sangat ditentukan oleh sumber daya Diklat itu sendiri maupun lingkungan psikologis yang mendukungnya. Dalam hal ini, SDM penyelenggara Diklat tersebut haruslah seseorang yang memiliki berbagai kompetensi. Tercapainya tujuan dalam menciptakan pegawai yang berkualitas, tentunya sangat dipengaruhi dengan adanya pelaksanaan Diklat secara efektif, terencana, terprogram sesuai dengan kemampuan dan sasaran yang hendak dicapai.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu dan Peraturan Bupati Indragiri Hulu Nomor 72 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu, Bidang Diklat ASN mempunyai fungsi dan uraian tugas yang salah satunya melaksanakan pekerjaan dan kegiatan menyusun perencanaan Diklat Struktural, Diklat Teknis dan Diklat Fungsional.

Berdasarkan Peraturan Bupati Indragiri Hulu Nomor 72 Tahun 2016, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Indragiri Hulu memiliki kedudukan:

1. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan merupakan unsur penunjang pelaksana Otonomi Daerah;
2. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah;
3. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Indragiri Hulu mempunyai uraian tugas pokok antara lain melaksanakan

kewenangan otonomi daerah dalam rangka tugas desentralisasi dan pembantuan di bidang kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;

4. Untuk melaksanakan Tugas Pokok, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Indragiri Hulu mempunyai fungsi antara lain:
 - a. Perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
 - b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
 - c. Pengkoordinasian penyusunan rencana di bidang kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
 - d. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan serta kesekretariatan badan;
 - e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu yang mempunyai uraian tugas pokok antara lain melaksanakan kewenangan otonomi daerah dalam rangka tugas desentralisasi dan pembantuan di bidang kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, sebagaimana tertuang dalam Peraturan Bupati Nomor 72 Tahun 2016.

Pada awalnya tupoksi pelayanan administrasi kepegawaian berada di Bagian Kepegawaian (Bagian UP) Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu dan tupoksi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berada di Badan Diklat Kabupaten Indragiri Hulu. Kemudian dibentuk Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKD) Kabupaten Indragiri Hulu berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu, yang mempunyai tugas pokok dan fungsi (tupoksi) melaksanakan

penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan (diklat).

Pada Tahun 2010, Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu bersama dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu melakukan evaluasi terhadap kelembagaan dan organisasi perangkat daerah dan menetapkan Peraturan Daerah Nomor 3 tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu. Berdasarkan peraturan tersebut, Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu mengalami perubahan Struktur organisasi pada Bidang Perencanaan dan Pengembangan pegawai yang semula membawahi Sub Bidang Formasi PNS dan Sub Bidang Pengadaan PNS berubah menjadi Sub Bidang Perencanaan Pegawai dan Pengembangan Pegawai.

Selanjutnya pada tahun 2016 dalam rangka melaksanakan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, maka diterbitkan Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. Pada Peraturan Daerah tersebut terjadi perubahan nomenklatur Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah menjadi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah.

Pendidikan dan latihan (Diklat) Prajabatan bukan hanya untuk CPNS dari jalur pelamar umum, tetapi juga berlaku bagi CPNS dari jalur khusus. Untuk itu, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) meminta Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) pemerintah daerah untuk melakukan diklat prajabatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dari

program khusus PTT Kementerian Kesehatan, THL-TB Kementerian Pertanian dan GGD Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2017. Melalui Surat bernomor B/183/S.SM.01.00/2018 disebutkan bahwa CPNS wajib menjalani masa percobaan selama 1 tahun melalui proses pendidikan dan pelatihan yang hanya dapat diikuti 1 kali.

Pada tahun 2018, mereka yang telah resmi menjadi calon pegawai negeri dari jalur khusus dilingkungan pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu sebanyak 189 orang yang terdiri dari 158 orang bidan, 4 orang dokter dan 27 orang penyuluh pertanian. Dan pada tahun 2018, Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu menyelenggarakan Diklat Prajabatan bagi Calon PNS formasi Bidan Pegawai Tidak Tetap dan Tenaga Harian Lepas/Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian dilingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu Tahun Anggaran 2018. Diklat prajabatan pelaksanaannya dibagi menjadi 5 gelombang dengan 1 kelas:

1. Gel I : dilaksanakan tanggal 09 April 2018 s/d 15 April 2018
2. Gel II : dilaksanakan tanggal 16 April 2018 s/d 22 April 2018
3. Gel III : dilaksanakan tanggal 23 April 2018 s/d 29 April 2018
4. Gel IV : dilaksanakan tanggal 30 April 2018 s/d 16 Mei 2018
5. Gel V : dilaksanakan tanggal 07 Mei 2018 s/d 13 Mei 2018

Tabel I.1 Data Jumlah Peserta Diklat Prajabatan Per Gelombang.

No	Gelombang	Kelas	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah Peserta
1	I (Satu)	A	4	34	38
2	II (Dua)	B	3	35	38
3	III (Tiga)	C	3	34	38
4	IV (Empat)	D	3	35	38
5	V (Lima)	E	4	33	37
Jumlah Keseluruhan			17	171	189

Sumber: BKP2D Kabupaten Indragiri Hulu, 2019

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah Calon PNS formasi Bidan Pegawai Tidak Tetap dan Tenaga Harian Lepas/ Tenaga Bantu Penyuluh Pertanian di lingkungan Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu yang mengikuti diklat prajabatan sebanyak 189 orang yang terdiri dari 17 orang berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 171 orang perempuan, dan dalam pelaksanaannya dibagi menjadi 5 (lima) gelombang dengan rata-rata pergelombang sebanyak 38 peserta.

Selama mengikuti Diklat Prajabatan para peserta diasramakan di Wisma Embung Bunga Rengat. Seluruh peserta diharuskan sudah melapor/mendaftar ke pihak penyelenggara mulai dari tanggal 03 s/d 06 April 2018 pada jam kerja (08.00 Wib s/d 16.00 Wib) di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu, dengan membawa persyaratan administrasi sebagai berikut:

1. Surat Perintah Tugas (SPT) dari Kepala Unit Kerja sebanyak 2 rangkap.
2. Foto copy SK pengangkatan sebagai CPNS sebanyak 2 rangkap.
3. Foto copy Ijazah terakhir sebanyak 2 rangkap.
4. Surat Keterangan Kesehatan dari Dokter Pemerintah (RSUD atau Puskesmas setempat) sebanyak 2 rangkap.
5. Pas photo berwarna ukuran 3x4 dan 4x6 masing-masing sebanyak 3 lembar, dengan latar belakang warna merah dan memakai baju kemeja putih, dasi hitam serta lambang Korpri.
6. Mengisi biodata dan surat pernyataan kesediaan untuk mematuhi ketentuan yang berlaku dalam penyelenggaraan diklat. (semua persyaratan diatas dimasukkan kedalam Map biasa. Untuk Tenaga Bidan map warna Merah dan Tenaga Penyuluh Pertanian map warna Kuning).

Berdasarkan Pengamatan yang dilakukan oleh penulis dilapangan maka ditemukan beberapa gejala atau fenomena yaitu:

1. Diklat Prajabatan belum mampu menyadarkan pegawai dalam pelaksanaan tugas sehingga pegawai yang telah mengikuti Diklat Prajabatan belum mampu memberikan kontribusi secara maksimal bagi pengembangan awal mereka sebagai Pegawai Negeri Sipil.
2. Masih kurangnya Kualitas dan Kompetensi widyaiswara, serta fasilitas sarana dan prasarana mulai dari internet dan sarana olahraga, sehingga proses diklat belum berjalan dengan maksimal.
3. Materi diklat yang diberikan terlalu luas dan general, sehingga menurut beberapa responden, proses penyelenggaraan diklat ini kurang maksimal.

Melihat fenomena yang terjadi saat ini dengan semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi dan melihat kebutuhan pegawai akan Diklat, maka penulis tertarik untuk membahas dan mengkaji berbagai masalah tersebut dengan melakukan penelitian dengan judul **“Evaluasi Program Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang diteliti dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Evaluasi Program Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu Sudah Efektif ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk Mengetahui Dan Mengevaluasi Keefektifan Pelaksanaan Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu.
- b. Untuk Mengetahui Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu.

2. Kegunaan Penelitian

A. Kegunaan Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian studi banding antara pengetahuan yang sifatnya teoritis dengan kenyataan yang ada dilapangan.
2. Mengembangkan dan memperkaya pengetahuan serta wawasan penulis tentang Evaluasi Program Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu.

B. Kegunaan Akademis

1. Bagi aktivitas akademika, penelitian ini dapat bermanfaat sebagai referensi dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian yang akan datang.

C. Kegunaan Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan tentang Evaluasi Program Diklat Prajabatan Pada Badan

Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D)
Kabupaten Indragiri Hulu.

2. Menjadi tambahan ilmu bagi pihak-pihak yang membutuhkan, terutama untuk peneliti sendiri.



BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, disertasi, ensiklopedia, internet, dan sumber-sumber lain. Dengan melakukan studi kepustakaan, peneliti dapat memanfaatkan semua informasi dan pemikiran-pemikiran yang relevan dengan penelitiannya. Peranan studi kepustakaan sebelum penelitian sangat penting sebab dengan melakukan kegiatan ini hubungan antara masalah, penelitian-penelitian yang relevan dan teori akan menjadi lebih jelas. Selain itu penelitian akan lebih ditunjang, baik oleh teori-teori yang sudah ada maupun oleh bukti nyata, yaitu hasil-hasil penelitian, kesimpulan dan saran.

1. Konsep Administrasi

Administrasi dikatakan tergolong sebagai salah satu cabang ilmu sosial, karena objek penyelidikannya sama, yaitu manusia, hanya saja administrasi berfokus pada perbuatan atau tindakan manusia, disebut sebagai kegiatan (orang-orang) dalam kelompok bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, dalam pengertian luas, administrasi dapat didefinisikan sebagai kegiatan (orang-orang) dalam kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Syafri (2012;3) secara etimologis, administrasi berasal dari bahasa latin *ad* dan *ministrare*, yaitu berarti “membantu, melayani, atau

memenuhi”, serta administration yang berarti “pemberian bantuan, pemeliharaan, pelaksanaan, pemimpin, dan pemerintahan, dan pengelolaan”.

Menurut Siagian (2004;2) administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan-keputusan yang telah diambil dan pelaksanaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Nawawi (2009;34) mendefinisikan administrasi adalah proses rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang secara dinamis dalam bekerjasama dengan pola pembagian kerja untuk mencapai sasaran dan tujuan tertentu yang rasional, secara efektif dan efisien.

Menurut The Liang Gie (dalam Zulkifli, 2005;23) administrasi merupakan segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerja sama mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa administrasi merupakan suatu proses kerjasama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan menggunakan akal sehat dalam mencantumkan tindakan dan sikap atau etika dalam suatu kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah disepakati bersama.

2. Konsep Organisasi

Keberadaan organisasi (organization) sebenarnya setua sejarah peradaban manusia dimuka bumi. Sepanjang hidupnya manusia telah menggabungkan diri dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Namun, tidak semua orang sadar bahwa mereka sebenarnya telah berorganisasi. Berkembangnya kesadaran mengenai pentingnya organisasi bagi setiap orang sebenarnya melalui perjalanan yang amat lamban dibandingkan dengan peradaban manusia itu sendiri.

Apa yang dikatakan orang tentang organisasi tidak mengubahnya sebagai wadah dan alat untuk mencapai tujuan mereka yang di dalamnya terdapat norma-norma yang harus dipedomi dan nilai yang perlu dipegang teguh. Organisasi dapat didefinisikan sebagai sekelompok orang yang saling berinteraksi dan bekerjasama untuk merealisasikan tujuan bersama. Untuk melaksanakan fungsi dan tugas administrasi, maka diperlukan suatu tempat/wadah yang dinamakan organisasi. Tanpa adanya organisasi maka fungsi dan tugas administrasi tidak dapat dijalankan.

Menurut Darwis, dkk (2009;11) mengatakan bahwa organisasi merupakan suatu wadah dari unsur-unsur administrasi lainnya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sejalan dengan pendapat tersebut,

Menurut Zulkifli (2005;74) mengemukakan bahwa konsep organisasi sebagai wadah pelaksanaan kerja sama, dan juga mencakup rangkaian aktivitas pembagian tugas, penunjuk staf, pedelegasian wewenang dan tanggung jawab dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan suatu tempat/wadah berkumpulnya dua atau lebih manusia yang memiliki komitmen dan pemikiran yang sama dalam guna mencapai suatu tujuan bersama secara efektif dan efisien.

3. Konsep Manajemen

Lahirnya konsep manajemen ditengah gejolak masyarakat sebagai konsekuensi akibat tidak seimbangnya pengembangan teknis dengan kemampuan sosial. Meskipun pada kenyataannya, perkembangan ilmu manajemen sangat terlambat jauh dibandingkan dengan peradaban manusia di muka bumi ini dimulai

sejak keberadaan Adam dan Hawa. Barulah lebih kurang pada abad ke-20 kebangkitan para teoritis maupun para praktisi sudah mulai tampak.

Istilah manajemen (*management*) telah diartikan oleh berbagai pihak dengan perspektif yang berbeda, misalnya pengelolaan, pembinaan, pengurusan, ketatalaksanaan, kepemimpinan, pemimpin, ketatapengurusan, administrasi, dan sebagainya. Manajemen merupakan suatu proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan berbagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka mencapai tujuan. Menurut Stoner, et.al (1996;7), berpendapat bahwa manajemen merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan.

Menurut George (dalam Sarwanto, 1983;46) mendefinisikan konsep manajemen sebagai proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan *planning, organizing, actuating, dan controlling* dimana pada masing-masing bidang digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian dan diikuti secara beruntutan dalam rangka usaha mencapai suatu sasaran yang telah ditetapkan semula.

Defenisi konsep manajemen yang menunjukkan secara eksplisit esensialnya penataan terhadap sumber daya organisasi, tergambar pada rumusan yang dikemukakan oleh The Liang Gie (1993;14). Menurutnya, manajemen suatu sub konsep tatapimpinan merupakan rangkaian kegiatan penataan yang berupa penggerakkan orang-orang dan pengerahan fasilitas kerja agar tujuan kerjasama

benar-benar tercapai. Dia juga mengemukakan bahwa manajemen sebagai suatu proses memiliki enam fungsi utama yaitu:

1. Perencanaan adalah kegiatan yang menentukan hal-hal yang harus dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan serta bagaimana cara-cara mengerjakannya.
2. Pembuatan keputusan adalah kegiatan yang melakukan pemilihan diantara berbagai kemungkinan untuk menyelesaikan masalah, perselisihan, keraguan yang timbul dalam kerja sama.
3. Pengarahan adalah kegiatan membimbing bawahan dengan jalan memberikan perintah, memberikan petunjuk, mendorong semangat kerja, menegakkan disiplin, memberikan teguran, dan lain usaha semacam itu agar mereka dalam melakukan pekerjaan mengikuti arah yang telah ditetapkan.
4. Pengorganisasian adalah kegiatan menghubungkan orang-orang dan tugas-tugas sehingga terjamin adanya kesatuan atau kelarasan keputusan, kebijaksanaan, tindakan, langkah, sikap serta mencegah timbulnya pertentangan, kekacauan, kekembaran, dan kekosongan tindakan.
5. Pengontrolan adalah kegiatan yang mengusahakan agar pelaksanaan pekerjaan serta hasil kerja sesuai dengan rencana, perintah, petunjuk atau ketentuan-ketentuan ditetapkan.
6. Penyempurnaan adalah kegiatan memperbaiki segenap segi penataan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan beberapa rangkaian kegiatan yang terintegrasi sebagai suatu kesatuan utuh dari setiap fungsi dalam suatu kerjasama agar dapat mencapai suatu sasaran organisasi yang telah ditetapkan bersama.

4. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Mary Parker Follett adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Menurut Edwin, manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Sunyoto, manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi, disamping itu efektivitas organisasi ditentukan oleh manajemen manusia.

Secara umum manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu aktivitas pengelolaan dan pengoptimalan potensi diri yang terdapat pada tiap individu di suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan.

Tujuan manajemen sumber daya manusia ialah meningkatkan kontribusi produktif individu yang terdapat di dalam suatu organisasi melalui sejumlah cara yang dapat dipertanggungjawabkan secara strategis, etis dan sosial. Hal yang esensial dari manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pendayagunaan secara penuh dan berkesinambungan terhadap sumber daya

manusia yang ada sehingga mereka dapat bekerja secara optimal, efektif, dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses dimana dalam penggunaan sumber daya manusia harus dapat mengembangkan dan memelihara kinerja dalam suatu organisasi agar mencapai suatu tujuan baik individu maupun organisasi yang akan menentukan kerja seorang pegawai atau karyawan.

5. Konsep Evaluasi

Menurut Wirawan (2011;16) evaluasi merupakan mekanisme untuk memonitor, mensistematisasikan, dan meningkatkan aktivitas pemerintah dan hasil-hasilnya sehingga pejabat publik dalam pekerjaannya dimasa akan datang dapat bertindak, serta bertanggung jawab, kreatif dan seefisien mungkin.

Menurut Zulkifli (2009;137) evaluasi merupakan suatu proses analisis data yang diperoleh melalui proses pengawasan untuk menentukan hasil faktual dari pelaksanaan pengawasan itu.

Menurut Kirkpatrick (1999) dalam (Widoyoko, 2017;169) evaluasi terhadap efektivitas program training mencakup empat level evaluasi, yaitu: 1) level *Reaction*, 2) level *Learning*, 3) level *Bahavior*, dan 4) level *Result*.

Menurut Wirawan (2011;22) mengatakan evaluasi dilaksanakan untuk mencapai berbagai tujuan sesuai dengan objek evaluasinya. Tujuan melaksanakan evaluasi antara lain adalah:

- a. Mengukur pengaruh program terhadap masyarakat
- b. Menilai apakah program telah dilaksanakan sesuai dengan rencana
- c. Mengukur apakah pelaksanaan program sesuai dengan standar
- d. Evaluasi program dapat mengidentifikasi dan menemukan mana dimensi program yang jalan, mana yang tidak berjalan

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa evaluasi merupakan proses penilaian kerja dalam kegiatan yang dilakukan pada suatu organisasi tersebut dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, disertai dengan adanya suatu pengawasan untuk menilai kegiatan tersebut. Beberapa program mempunyai tujuan meningkatkan moral kerja maupun membangun *team work* yang lebih baik. Dengan kata lain adalah evaluasi terhadap *impact program*.

6. Konsep Program

Menurut Wirawan (2011;17) program adalah kegiatan atau aktivitas yang dirancang untuk melaksanakan kebijakan dan dilaksanakan untuk waktu yang tidak terbatas.

Menurut Hamin (2012;27) mengatakan program adalah pernyataan aktivitas atau langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan perencanaan sekali pakai.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa program adalah suatu proses dalam rancangan kegiatan yang sengaja dibuat, agar dalam pelaksanaan kegiatan nantinya dapat mencapai suatu tujuan yang ditetapkan, serta dapat memanfaatkan sumber daya dengan baik.

7. Konsep Efektivitas

Konsep efektivitas sesungguhnya merupakan suatu konsep yang luas, mencakup berbagai faktor di dalam maupun di luar organisasi. Konsep efektivitas ini oleh para ahli belum ada keseragaman pandangan, dan hal tersebut dikarenakan sudut pandang yang dilakukan dengan pendekatan disiplin ilmu yang berbeda, sehingga melahirkan konsep yang berbeda pula di dalam

pengukurannya. Namun demikian, banyak juga ahli dan peneliti yang telah mengungkapkan apa dan bagaimana mengukur efektivitas itu.

Menurut Sedarmayanti (2009;59) efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensi meningkat.

Menurut Gibson (1984;28) mengemukakan bahwa efektivitas adalah Sedangkan menurut pendapat Gibson (1984;28) mengemukakan bahwa efektivitas adalah konteks perilaku organisasi yang merupakan hubungan antar produksi, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan, sifat keunggulan dan pengembangan.

Sehubungan dengan hal-hal yang dikemukakan diatas, maka efektivitas merupakan suatu standar akan terpenuhinya sasaran dan tujuan dalam suatu organisasi, program atau kegiatan dalam melaksanakan fungsi-fungsinya secara optimal.

Menurut Sutrisno (2011;125) ada empat kelompok variabel yang berpengaruh terhadap efektivitas organisasi, ialah; (1) karakteristik organisasi, termasuk struktur dan teknologi, (2) karakteristik lingkungan intern dan ekstern, (3) karakteristik karyawan, dan (4) kebijakan praktik manajemen. Jadi, ada tujuh variabel yang berpengaruh terhadap efektivitas yaitu struktur, teknologi lingkungan ekstern, lingkungan intern, karakteristik karyawan pada organisasi, prestasi kerja karyawan, dan kebijakan manajemen.

Menurut Schernerhon dalam Sutrisno (2011;126) teknologi selain berpengaruh terhadap efektivitas juga sangat dominan pengaruhnya terhadap struktur organisasi. Struktur ialah pembagian pekerjaan, pengelompokan, spesialisasi, koordinasi, dan sebagainya yang bertalian dengan pelaksanaan pekerjaan. Struktur sendiri juga berpengaruh terhadap efektivitas. Jadi, ada saling hubungan antara variabel teknologi dan variabel struktural. Perbedaan teknologi juga mempunyai pengaruh yang berbeda pula terhadap efektivitas; lain teknologinya akan lain pula efektivitasnya; demikian juga perbedaan struktur akan berpengaruh beda pula terhadap efektivitas.

Menurut Steers (1977) dalam Sutrisno (2011;127), penelitian-penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan antara teknologi, struktur dan efektivitas sebenarnya kurang jelas, karena mengabaikan faktor individu dan sosial. Oleh sebab itu, jika kita meneliti berbagai faktor yang bertalian dengan efektivitas, maka faktor perilaku harus dipertimbangkan. Bahwa efektivitas dapat dipandang sebagai fungsi dari kemampuan suatu organisasi yang dengan sukses memadukan teknologi, struktur dan karakter-karakter pribadi dengan faktor-faktor sosial menjadi kesatuan yang selaras dan berorientasi tujuan.

Hal ini bisa meminimalisir pengeluaran dan memberikan pelatihan efektif kepada pegawai. Ada beberapa cara mengukur efektivitas pelatihan yang dapat diterapkan untuk mengevaluasi kemajuan pegawai setelah diadakannya pelatihan. Dalam mengukur efektivitas suatu organisasi, harus memusatkan perhatian pada gejala dalam lingkup organisasi. Efektivitas selalu di ukur berdasarkan prestasi dan produktivitas.

Menurut Steers (1985) dalam Sutrisno (2011;132) mengemukakan bahwa efektivitas bersifat abstrak, oleh karena itu hendaknya efektivitas tidak dipandang sebagai keadaan akhir akan tetapi merupakan proses yang berkesinambungan dan perlu dipahami bahwa komponen dalam suatu program saling berhubungan satu sama lain dan bagaimana berbagai komponen ini memperbesar kemungkinan berhasilnya program.

Berdasarkan pengertian diatas, bahwa sesuatu dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan dengan tepat dan berhasil, maka sesuatu itu sudah berjalan dengan efektif dan efisien, artinya informasi harus sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

8. Konsep Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pendidikan dan pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai dengan cara menambah pengetahuan

dan keterampilan serta merubah sikap. Pegawai merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, pegawai dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2009;163) mengatakan bahwa adanya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi, menyebabkan perlunya organisasi menjembatani kesenjangan tersebut, salah satu caranya pelatihan dan pengembangan. Dengan demikian diharapkan seluruh potensi yang dimiliki karyawan, yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat ditingkatkan, akhirnya kesenjangan berkurang atau tidak terjadi lagi kesenjangan.

Pengembangan pegawai merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi. Pengembangan pegawai dapat diwujudkan melalui pengembangan karier, serta pendidikan dan pelatihan. Pengembangan MSDM ini penting dilaksanakan disebabkan adanya perubahan baik manusia, teknologi, pekerjaan maupun organisasi.

Menurut Bella dalam Hasibuan (2009;70) mengartikan Pendidikan dan Pelatihan sama dengan pengembangan, yaitu: Pendidikan dan Pelatihan sama dengan pengembangan yang merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama dan biasanya menjawab *why*, sedangkan pelatihan berorientasi pada praktek, dilakukan dilapangan, berlangsung singkat dan biasanya menjawab *How*.

Menurut Notoatmodjo (2009;16) “Pendidikan dan Pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia”. Pendidikan (formal) di dalam suatu organisasi adalah proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan (*training*) adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang. Penggunaan istilah pelatihan sering digunakan dengan istilah latihan atau “*training*”.

Adapun perbandingan atau perbedaan antara pendidikan dan pelatihan menurut Notoatmodjo (2009;16) sebagai berikut:

Tabel 2.2 Perbandingan antara Pendidikan dan Pelatihan.

No	Perbandingan	Pendidikan	Pelatihan
1.	Pengembangan kemampuan	Menyeluruh (overall)	Mengkhususkan (specific)
2.	Area kemampuan (penekanan)	Kognitif, afektif, psychomotoric	Psikomotor dan keterampilan
3.	Jangka waktu pelaksanaan	Panjang (long term)	Pendek (short term)
4.	Materi yang diberikan	Lebih umum	Lebih khusus
5.	Penekanan penggunaan belajar mengajar	Conventional	Inconventional
6.	Penghargaan akhir proses	Gelar (degree)	Sertifikat (non degree)

Sumber: Notoadmodjo (2009;16)

Perbedaan-perbedaan tersebut tidaklah seperti hitam dan putih. Tetapi prakteknya sangat fleksibel dimana batas pelaksanaan antara pendidikan dan pelatihan tidak mempunyai garis yang tegas. Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal yang dimaksudkan sebagai usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian dan pengetahuan, sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif.

Dalam Pasal 1 angka (1) PP UU No. 101 Tahun 2000 disebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan jabatan PNS adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan PNS. Pendidikan dan pelatihan kepegawaian juga merupakan bagian dari sebuah sistem pembinaan karier PNS yang bermakna pada pengembangan kepegawaian, oleh karena itu

menurut pasal 3, sasaran pendidikan dan pelatihan adalah untuk mewujudkan pegawai yang memiliki kewenangan yang sesuai dengan jabatan masing-masing.

Pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai tercantum pada pasal 31 ayat 1 Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian yaitu untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan Pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan. Diklat meliputi dua fungsi sekaligus, yaitu fungsi pendidikan dan fungsi pelatihan yang merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan. Sasaran diklat adalah terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing.

Pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil menurut, PP Nomor 101 tahun 2000 adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil. Diklat bagi PNS bertujuan:

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.
4. Menciptakan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pengembangan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Menurut Henry dalam Sulistiyani (2009;220) tujuan pelatihan dan pengembangan, antara lain:

1. Memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.

2. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru, supaya menjadi kompeten dalam pegawai.
3. Membantu memecahkan persoalan operasional.
4. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
5. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Menurut Mangkunegara (2008;52) faktor-faktor yang perlu di perhatikan dalam pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Perbedaan individu pegawai.
2. Hubungan dengan analisis jabatan.
3. Motivasi.
4. Partisipasi aktif.
5. Seleksi peserta penataran.
6. Metode pelatihan dan pengembangan.

Sedangkan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan Diklat, maka harus diketahui hal-hal yang berhubungan dengan Diklat tersebut. Moekijat (2001;64) memaparkan kunci keberhasilan pendidikan dan pelatihan itu terdiri dari faktor-faktor sebagai berikut:

1. *The trainee* (Peserta Pendidikan dan Pelatihan)
Peserta Pendidikan dan Pelatihan hendaknya dilatih untuk berbagai macam pekerjaan atau hal-hal yang bersifat mendidik dan cocok untuk pekerjaan mereka agar setelah kembali ke instansi mereka dapat menerapkan ilmunya di instansi masing-masing.
2. *The instructor* (Instruktur)
Hal yang sangat penting dalam penyelenggaraan Diklat yang baik adalah instruktur. Seorang instruktur yang cakap dan berpengalaman memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap program pendidikan dan pelatihan.
3. *The training period* (Masa pendidikan dan pelatihan)
Lamanya masa pendidikan dan pelatihan tergantung kepada kemampuan belajar dan daya tangkap peserta Diklat dan media yang digunakan dalam hal ini sarana dan prasarana.

4. *The training material* (Materi pendidikan dan pelatihan)

Materi yang digunakan dalam proses Diklat biasanya dalam bentuk tertulis maupun lisan yang digunakan sebagai referensi dan dasar intruksi.

5. *The training process* (Proses pendidikan dan pelatihan)

Proses yang dimaksud adalah aktivitas-aktivitas peserta Diklat yang akan dilakukan sebagai bagian dari transformasi ilmu dan praktek, dimana peserta dapat leluasa mengemukakan pendapatnya. Dalam pelaksanaan Diklat juga peserta membutuhkan ketenangan dalam belajar dan keleluasaan untuk berdiskusi yang merupakan hal yang tidak terpisahkan dari proses Diklat.

9. Diklat Prajabatan

Diklat Prajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika PNS, disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat. Diklat prajabatan merupakan syarat pengangkatan CPNS menjadi PNS. CPNS wajib diikutsertakan dalam Diklat Prajabatan selambat-lambatnya 2 (dua) tahun setelah pengangkatannya sebagai CPNS. CPNS wajib mengikuti dan lulus Diklat Prajabat untuk diangkat sebagai PNS. Diklat Prajabatan terdiri dari:

1. Diklat Prajabatan Golongan I untuk menjadi PNS Golongan I
2. Diklat Prajabatan Golongan II untuk menjadi PNS Golongan II
3. Diklat Prajabatan Golongan III untuk menjadi PNS Golongan III

Dalam Peraturan Pemerintah No. 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, antara lain ditetapkan jenis-jenis Diklat

PNS. Salah satu jenis Diklat adalah Diklat Pra-Jabatan (Gol. I, II atau III) yang merupakan syarat pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai golongan tersebut diatas.

Diklat Prajabatan dimaksudkan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika PNS, disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan Negara, bidang tugas dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan peranannya sebagai pelayan masyarakat.

Sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000, Diklat Prajabatan Golongan (I, II, dan III) bertujuan:

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.
4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Untuk dapat membentuk sosok PNS seperti tersebut di atas perlu dilaksanakan pembinaan melalui jalur Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang mengarah kepada upaya peningkatan:

1. Sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa, Negara dan tanah air.
2. Kompetensi teknis, manajerial, dan atau kepemimpinannya.

3. Efisiensi, efektifitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerja sama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya.

Kurikulum dan mata pelajaran Diklat meliputi:

1. Dinamika Kelompok
2. Sistem Penyelenggaraan Pemerintahan NKRI
3. Manajemen Kepagawaian Negara
4. Etika Organisasi
5. Pelayanan Prima
6. Budaya Kerja Organisasi Pemerintah
7. Manajemen Perkantoran Modern
8. Membangun Kerjasama Tim (*Team Building*)
9. Komunikasi yang Efektif
10. Wawasan Kebangsaan dalam Kerangka Negara Kesatuan RI
11. Program Ko-Kurikuler: Latihan Kesegaran jasmani, baris-berbaris, tata upacara sipil, ceramah.

B. Kerangka Pikir

Evaluasi program pelatihan merupakan perbandingan hasil-hasil setelah pelatihan dan tujuan yang diharapkan para pimpinan, pelatih serta peserta pelatihan. Terlalu sering, pelatihan dilaksanakan tanpa pemikiran untuk mengukur dan mengevaluasinya dikemudian hari untuk melihat seberapa baik pelatihan tersebut telah dilaksanakan.

Berpedoman pada variabel penelitian “Evaluasi Program Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu”. Kemudian mengacu pada Studi Kepustakaan yang dijadikan Indikator dalam pengelolaan yaitu: serta Fenomena usulan yang telah dipaparkan

sebelumnya. Maka penulis mencoba mengolah konsep pemikiran untuk mengetahui hasil evaluasi dari proses pendidikan dan pelatihan sebagai berikut:

Gambar II.1: Kerangka Pikir Evaluasi Program Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu.



Sumber: Modifikasi Penulis, 2019

C. Konsep Operasional

Konsep operasional adalah konsep yang digunakan untuk memberikan gambaran dalam bentuk nyata dari konsep teori agar mudah dipahami dan dapat diukur sesuai dengan realita. Hal ini untuk mempermudah dalam melakukan

penelitian dalam mencari sumber-sumber referensi. Untuk menjelaskan variabel dalam penelitian ini, maka perlu peneliti menyusun konsep operasional dalam penelitian ini, dan konsep operasionalnya adalah sebagai berikut :

1. Administrasi adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan rasionalitas tertentu dan komitmen yang sudah dibuat bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.
2. Organisasi merupakan unsur utama bagi kelompok yang bekerjasama mencapai tujuan tertentu karena organisasi merupakan wadah (tempat) pengelompokan orang dan pembagian tugas sekaligus tempat berlangsungnya aktifitas bagi pencapaian tujuan.
3. Manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu sendiri .jadi itu,manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.
4. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.
5. Evaluasi merupakan mekanisme untuk memonitor, mensistematikan, dan meningkatkan aktivitas pemerintah dan hasil-hasilnya sehingga pejabat publik dalam pekerjaannya dimasa akan datang dapat bertindak, serta bertanggung jawab, kreatif dan seefisien mungkin.
6. Program adalah kegiatan atau aktivitas yang dirancang untuk melaksanakan kebijakan dan dilaksanakan untuk waktu yang tidak terbatas.

7. Diklat merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka peningkatan kemampuan pegawai yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugasnya.
8. Diklat Prajabatan merupakan syarat pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS).
9. Indikator Variabel Tentang Evaluasi:
 - a. Pembelajaran (Learning) merupakan suatu perubahan yang terjadi dari aspek pengetahuan, keterampilan atau perilaku kerja ke arah yang lebih baik, sesuai tujuan diselenggarakannya pelatihan.
 - b. Perilaku (Behavior) merupakan suatu proses dalam menilai perilaku karyawan yang mengikuti diklat dalam mengamati perubahan yang ada.
 - c. Hasil (Results) merupakan pemberian nilai dalam hasil akhir (result) setelah mengikuti diklat prajabatan.
 - d. Reaksi (Reaction) berarti mengukur kepuasan peserta (customer satisfaction) setelah melakukan diklat.

D. Operasional Variabel

Operasional Variabel dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel, uraian konsep, variabel, indikator, ukuran Skala, untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik dan akurat.

Tabel II.3: Evaluasi Program Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu.

Konsep	Variabel	Indikator	Item penilaian	Ukuran
1	2	3	4	5
Menurut Zulkifli (2009;137) evaluasi merupakan suatu proses analisis data yang diperoleh melalui proses pengawasan untuk menentukan hasil faktual dari pelaksanaan pengawasan itu.	Evaluasi Program Diklat Prajabatan	1. Pembelajaran (<i>Learning</i>)	a. Kelengkapan Sarana dan Prasarana Dalam Menjalankan Proses Pembelajaran (Diklat). b. Relevansi Materi Diklat Dengan Pekerjaan. c. Program Diklat Memberikan Pengetahuan Secara Formal Dan Informal.	<ul style="list-style-type: none"> • Efektif • Cukup Efektif • Kurang Efektif
		2. Perilaku (<i>Behavior</i>)	a. Program Diklat Memberikan Pendidikan Terkait Karakter, Kepribadian, Dan Prilaku. b. Pengembangan Motivasi Kerja. c. Program Diklat Membuka Wawasan Peserta Terkait Dengan Status Menjadi Seorang PNS.	<ul style="list-style-type: none"> • Efektif • Cukup Efektif • Kurang Efektif
		3. Hasil (<i>Results</i>)	a. Peningkatan Kualitas Kerja Peserta Diklat. b. Hasil Diklat Sesuai Dengan Standar Yang Di Tetapkan. c. Memberikan Penilaian Pada Peserta Diklat.	<ul style="list-style-type: none"> • Efektif • Cukup Efektif • Kurang Efektif
		4. Reaksi (<i>Reaction</i>)	a. Reaksi Peserta Diklat Terhadap Metode Pembelajaran. b. Reaksi Peserta Terhadap Kelengkapan Sarana Dan Prasarana Diklat. c. Melakukan Evaluasi Terhadap Hasil Diklat.	<ul style="list-style-type: none"> • Efektif • Cukup Efektif • Kurang Efektif

Sumber: Modifikasi Penulis, 2019

E. Teknik Pengukuran

Didalam Penelitian tentang Evaluasi Program Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu. Teknik pengukuran yang digunakan terhadap variabel dan indikator untuk mendapatkan hasil konversi data responden, maka peneliti merumuskan analisis Skala Likert, menggunakan teori Hartono (2006;30). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yaitu, penilaian dilakukan pengelompokkan dalam 3 (tiga kategori) yaitu: Efektif, Cukup Efektif, Kurang Efektif. Sementara itu pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan persentase, dengan terlebih dahulu menetapkan kategori ukuran untuk penilaian setiap indikator. Adapun pengukuran untuk variabel penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

- Efektif : Hasil Efektif di dapatkan apabila penilaian terhadap indikator Evaluasi Program Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu berada pada skala persentase 67%-100%
- Cukup Efektif : Hasil Cukup Efektif di dapatkan apabila penilaian terhadap indikator Evaluasi Program Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu berada pada skala persentase 34%-67%

- Kurang Efektif : Hasil Kurang Efektif di dapatkan apabila penilaian terhadap indikator Evaluasi Program Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu berada pada skala persentase 0%-33%

1. Pembelajaran (*Learning*), dikategorikan:

- Efektif : Apabila penilaian terhadap sub indikator Pembelajaran berada pada skala persentase 67%-100%
- Cukup Efektif : Apabila penilaian terhadap sub indikator Pembelajaran berada berada pada skala persentase 34%-67%
- Kurang Efektif : Apabila penilaian terhadap sub indikator Pembelajaran berada berada pada skala persentase 0%-33%

2. Perilaku (*Behavior*), dikategorikan:

- Efektif : Apabila penilaian terhadap sub indikator Perilaku berada pada skala persentase 67%-100%
- Cukup Efektif : Apabila penilaian terhadap sub indikator Perilaku berada berada pada skala persentase 34%-67%
- Kurang Efektif : Apabila penilaian terhadap sub indikator Perilaku berada berada pada skala persentase 0%-33%

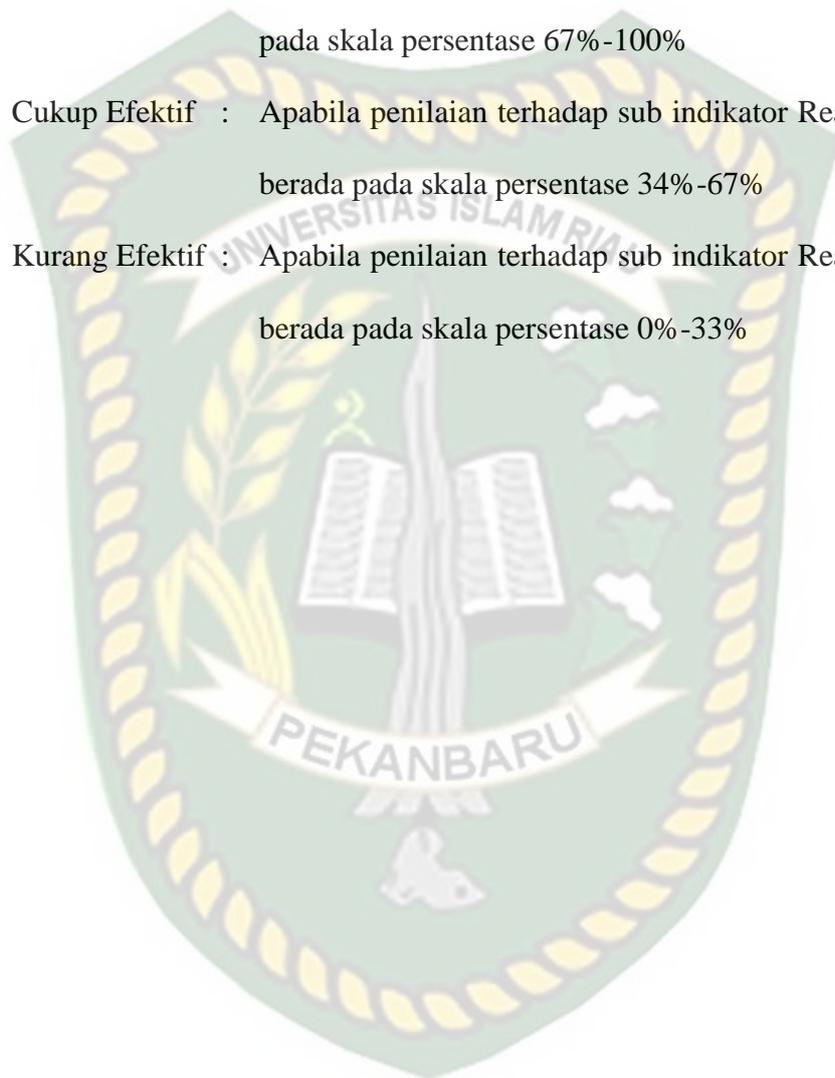
3. Hasil (*Results*), dikategorikan:

- Efektif : Apabila penilaian terhadap sub indikator Hasil berada pada skala persentase 67%-100%
- Cukup Efektif : Apabila penilaian terhadap sub indikator Hasil berada berada pada skala persentase 34%-67%

- Kurang Efektif : Apabila penilaian terhadap sub indikator Hasil berada berada pada skala persentase 0%-33%

4. Reaksi (*Reaction*), dikategorikan:

- Efektif : Apabila penilaian terhadap sub indikator Reaksi berada pada skala persentase 67%-100%
- Cukup Efektif : Apabila penilaian terhadap sub indikator Reaksi berada berada pada skala persentase 34%-67%
- Kurang Efektif : Apabila penilaian terhadap sub indikator Reaksi berada berada pada skala persentase 0%-33%



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tipe survey Deskriptif yaitu menurut Sugiyono (2012;12) adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya. Alasannya, karena dalam penelitian ini penulis secara langsung turun tangan kelapangan guna untuk mencari data-data dari responden. Data yang dimaksud merupakan data mengenai Evaluasi Program Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2012;8) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, dan digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Alasannya, karena metode penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang melibatkan pengambilan data secara statistik sehingga dapat dilakukan perhitungan dan interpretasi yang disajikan dalam bentuk grafik, diagram, tabel, dan pengujian hipotesis sehingga memberikan hasil penelitian yang lebih aktual.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan atau dilaksanakan di Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu. Alasan penulis menentukan lokasi penelitian ini dikarenakan Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu adalah di latar belakang dengan hal-hal berikut:

1. Diklat Prajabatan belum mampu menyadarkan pegawai dalam pelaksanaan tugas sehingga pegawai yang telah mengikuti Diklat Prajabatan belum mampu memberikan kontribusi secara maksimal bagi pengembangan awal mereka sebagai Pegawai Negeri Sipil.
2. Masih kurangnya Kualitas dan Kompetensi widyaiswara, serta fasilitas sarana dan prasarana mulai dari internet dan sarana olahraga, sehingga proses diklat belum berjalan dengan maksimal.
3. Materi diklat yang diberikan terlalu luas dan general, sehingga menurut beberapa responden, proses penyelenggaraan diklat ini kurang maksimal.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006;9). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta diklat prajabatan golongan II bagi CPNS formasi bidan pegawai tidak tetap dan tenaga bantu penyuluhan pertanian di lingkungan pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu.

Pengertian mengenai sampel (Arikunto, 2006;138) menyatakan bahwa, “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika subyeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih tergantung setidaknya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.1 Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian Evaluasi Program Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu.

No	Responden	Populasi	Sampel	Persentase
1	Kepala BKP2D Kabupaten Indragiri Hulu.	1	1	100 %
2	Staf BKP2D Kabupaten Indragiri Hulu	14	5	36%
3	Pembina Diklat Prajabatan/ Widyaiswara Muda.	20	5	25 %
Total Keseluruhan		35	11	25 %

Sumber: Data Olahan Penulis, 2019

No	Responden Peserta Diklat	Populasi	Sampel	Persentase
1	Peserta Diklat Prajabatan Gel. 1	38	10	25%
2	Peserta Diklat Prajabatan Gel. 2	38	10	25%
3	Peserta Diklat Prajabatan Gel. 3	38	10	25%
4	Peserta Diklat Prajabatan Gel. 4	38	10	25%
5	Peserta Diklat Prajabatan Gel. 5	37	10	25%
Total Keseluruhan		189	50	25%

Sumber: Data Olahan Penulis, 2019

D. Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel yang penulis gunakan adalah teknik *purposive sampling* untuk Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2P) Kabupaten Indragiri Hulu. Teknik *purposive sampling* menurut Sugiyono (2012:64) adalah teknik yang digunakan untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representative, dikarenakan keterbatasan waktu dan biaya yang dimiliki oleh peneliti, maka peneliti menetapkan responden sebanyak 60 orang diambil dari setiap peserta pergelombang yang mengikuti diklat prajabatan di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui wawancara, kuisioner, observasi dan dokumentasi yang berupa identitas dan tanggapan responden tentang bagaimana Evaluasi Program Diklat Prajabatan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang penulis peroleh dari kantor yang terdiri dari gambaran umum Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2P) Kabupaten Indragiri Hulu, uraian tugas dan fungsi (Tupoksi), visi dan misi dan struktur organisasi.

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuisisioner

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawab pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian ini. Dan responden yang diberikan kuisisioner adalah Staf BKP2D Kabupaten Indragiri Hulu dan Peserta Diklat di BKP2D.

2. Wawancara

Dalam penelitian ini penulis melakukan tanya jawab kepada pihak terkait seperti Kepala BKP2D Kabupaten Indragiri Hulu, Pembina Diklat Prajabatan/ Widyaiswara Muda, dengan alasan sebagai sumber informasi untuk memperoleh data mengenai Evaluasi Program Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu.

3. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan terhadap objek penelitian. Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara pendekatan dan pengamatan langsung pada objek penelitian untuk memperoleh data-data awal dan data sekunder dari Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2P) Kabupaten Indragiri Hulu dengan alasan observasi berguna untuk mengetahui situasi dari daerah penelitian secara langsung.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data dengan cara meneliti, mempelajari, serta menelaah dokumen, arsip-arsip yang terdapat di instansi-instansi terkait mengenai penelitian. Peneliti mengumpulkan informasi atau dokumen yang telah tersedia melalui literatur-literatur maupun data-data yang telah tersedia pada instansi terkait dan pustaka yang relevan dengan topik penelitian. Dokumen adalah bahan tertulis, ataupun film maupun foto-foto yang dipersiapkan karena adanya permintaan seorang penyidik sesuai dengan kepentingan (Moleong, 2016;216).

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan oleh peneliti adalah secaradeskriptif. Deskriptif yaitu menggambarkan dan memaparkan data yang berdasarkan kenyataan dilapangan dan hasilnya akan dijadikan dan dilengkapi dengan uraian-uraian serta keterangan yang mendukung untuk dapat diambil kesimpulan.

Teknik analisa ini merupakan suatu cara yang dilakukan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul secara menyeluruh tentang suatu keadaan atau permasalahan yang terjadi pada obyek penelitian. Suatu analisa yang berusaha memberikan gambaran terperinci berdasarkan kenyataan atau fakta-fakta dilapangan untuk kemudian mengambil kesimpulan yang berlaku pada objek serta disajikan dalam bentuk penelitian yang didasarkan pada tata cara ilmiah.

H. Jadwal Kegiatan Penelitian

Tabel III.2: Perincian Jadwal Kegiatan Penelitian Tentang Evaluasi Program Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu.

NO	Jenis Kegiatan	Bulan Dan Minggu Ke																									
		Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Oktober					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1	Penyusunan Proposal	■	■	■	■																						
2	Ujian Proposal							■																			
3	Revisi Proposal							■	■																		
4	Kuisisioner											■															
5	Rekomendasi survay											■															
6	Survay Lapangan												■														
7	Analisis data															■	■										
8	Penyusunan Laporan Hasil Penelitian.																■	■	■								
9	Konsultasi Revisi Skripsi																			■							
10	Ujian Konferehensif Skripsi																				■						
11	Revisi Skripsi																						■				
12	Pengandaan Skripsi																							■			

Sumber: Modifikasi Penulis, 2019

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Pembentukan Kabupaten Indragiri Hulu pada awalnya ditetapkan dengan UU No. 12 Tahun 1956 tentang pembentukan Daerah Otonomi Kabupaten dalam lingkungan Propinsi Sumatera Tengah yang diberi nama Kabupaten Indragiri yang meliputi wilayah Rengat dan Tembilahan di sebelah Hilir. Pada tahun 1965 Kabupaten Indragiri telah dimekarkan menjadi Kabupaten Indragiri Hulu dan Hilir berdasarkan UU No. 6 Tahun 1965.

Tahun 1999 Kabupaten Indragiri Hulu dimekarkan lagi menjadi dua kabupaten yaitu Kabupaten Kuantan Singingi dan Kabupaten Indragiri Hulu. Setelah pemekaran Kabupaten Indragiri Hulu menjadi 2 kabupaten. Satu tahun kemudian tepatnya tahun 2008 kecamatan yang ada di Kabupaten Indragiri Hulu dimekarkan pula, waktu pemekaran Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 1999 kecamatan di Kabupaten Indragiri Hulu tinggal 6 kecamatan. Setelah dimekarkan 3 kecamatan, maka kecamatan di Kabupaten Indragiri Hulu sekarang menjadi 9 kecamatan berdasarkan PERDA No. 9 Tahun 2000.

Kabupaten Indragiri Hulu adalah salah satu daerah yang mempunyai potensi sumber daya minyak dan gas bumi di Provinsi Riau. Dalam beberapa dekade terakhir daerah ini mengalami perubahan yang signifikan untuk menjadi sebuah daerah sentra baru bagi pengembangan sektor perkebunan dan pertanian. Secara geografis Kabupaten Indragiri Hulu berada pada posisi 0° LU- 1- 20' LS dan 102-10' BT - 102-48" BB meliputi wilayah 7.676,26 km² (767.626,66 Ha).

Kabupaten ini ditandai dengan iklim tropis basah dengan suhu berkisar antara 23.20 C - 31.70 C. Rata-rata curah hujan pada tahun 2008 adalah 2.520,8 mm/tahun. Musim kemarau terjadi pada bulan Maret hingga Agustus. Berikut ini adalah batasan-batasan Kabupaten Indragiri Hulu:

- Barat : Kabupaten Kuantan Singingi
- Timur : Kabupaten Indragiri Hilir
- Utara : Kabupaten Pelalawan
- Selatan : Kabupaten Muara Tebo, Provinsi Jambi

Ibu Kota Kabupaten ini adalah Kota Rengat tetapi aktivitas administrasi berlangsung di Pematang Reba dengan jarak 18 km dari Kota Rengat. Kabupaten ini dibagi ke dalam 14 daerah kecamatan, 154 desa dan 11 kelurahan. Hingga tahun 2008 populasi penduduk tercatat sebanyak 295.291 jiwa dengan rata-rata kepadatan penduduk 38.47 jiwa/km². Penduduknya terdiri atas suku Melayu sebagai kelompok mayoritas, Jawa, Minang, Batak dan keturunan Cina. Sebagian besar penduduk beragama Islam dan sebagian kecil Protestan, Katolik, Budha dan penganut Animisme.

Sektor yang paling menyerap tenaga kerja adalah pertanian, kehutanan, perikanan dan peternakan 67,77%, perdagangan 2.43%, industri 12,54% dan sektor lainnya adalah 17,29%. Sekilas pandang tentang fasilitas dan infrastruktur yang ada di Kabupaten Indragiri Hulu saat ini meliputi jaringan jalan dengan panjang 1.590,62 km. Pelabuhan Sungai di Kecamatan Kuala Cenaku, 21 km dari Rengat, dapat menampung kapal dengan 1,500 dwt, lapangan terbang darurat di Japura yang hanya dapat menampung pesawat terbang ukuran kecil seperti F-27, DHN-7 dan C-160. Menurut rencana di masa depan. Lapangan terbang ini diharapkan dapat diperluas agar mampu menampung pesawat ukuran besar.

Fasilitas dan infrastruktur lain yang telah ada saat ini antara lain listrik dengan kapasitas 33.726 KWH disuplai oleh Perusahaan Listrik Negara (tenaga diesel), air bersih, jasa pos, jaringan telepon, perbankan (Bank Nasional dan Lokal), fasilitas kesehatan dan beberapa fasilitas akomodasi (hotel berbintang dan non bintang) yang tersebar di beberapa kota seperti Rengat, Rengat Barat, Air Molek, Siberida dan Peranap.

B. Visi dan Misi Kabupaten Indragiri Hulu

1. Visi dari Kabupaten Indragiri Hulu adalah terwujudnya Kabupaten Indragiri Hulu yang maju, mandiri sejahtera, berbudaya dan agamis pada tahun 2020.
2. Sementara itu, Misi dari Kabupaten Indragiri Hulu adalah:
 - a. Membangun sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil dan siap menghadapi tantangan masa depan yang dilandasi oleh kekuatan keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa serta mampu menguasai IPTEK.
 - b. Memelihara nilai-nilai luhur budaya daerah yang berpijak pada nilai-nilai agama guna menyaring pengaruh budaya lain untuk mempertahankan identitas dan integritas Kabupaten Indragiri Hulu.
 - c. Memberdayakan kekuatan ekonomi yang berbasis kerakyatan melalui peningkatan kualitas dan kapasitas manajemen, permodalan, produksi dan peningkatan kemampuan dalam mengakses sumber-sumber bahan baku, teknologi, pasar dan faktor lainnya.
 - d. Mengembangkan industri-industri yang berbasis pertanian (Agroindustri) dengan mengembangkan industri turunan yang berorientasi pada pasar lokal dan ekspor.
 - e. Membangun dan mengembangkan sarana dan prasarana infrastruktur yang mampu membuka isolasi daerah,

mengembangkan potensi daerah, mengembangkan kawasan-kawasan produktif, meningkatkan aksesibilitas dan mobilitas faktor-faktor produksi serta membuka peluang pasar.

- f. Meningkatkan kinerja pemerintah daerah agar mampu memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat dan menjalankan roda pemerintahan yang baik dan benar melalui peningkatan kualitas dan kapasitas aparatur, penataan kelembagaan pemerintahan daerah serta penataan perangkat hukum dan perundang-undangan.

C. Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu yang mempunyai uraian tugas pokok antara lain melaksanakan kewenangan otonomi daerah dalam rangka tugas desentralisasi dan pembantuan di bidang kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, sebagaimana tertuang dalam Peraturan Bupati Nomor 72 Tahun 2016.

Pada awalnya tupoksi pelayanan administrasi kepegawaian berada di Bagian Kepegawaian (Bagian UP) Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu dan tupoksi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berada di Badan Diklat Kabupaten Indragiri Hulu. Kemudian dibentuk Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKD) Kabupaten Indragiri Hulu berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu, yang mempunyai tugas pokok dan fungsi (tupoksi) melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang kepegawaian dan pendidikan dan pelatihan (diklat).

Pada Tahun 2010, Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu bersama dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu melakukan evaluasi terhadap kelembagaan dan organisasi perangkat daerah dan menetapkan Peraturan Daerah Nomor 3 tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu. Berdasarkan peraturan tersebut, Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu mengalami perubahan Struktur organisasi pada Bidang Perencanaan dan Pengembangan pegawai yang semula membawahi Sub Bidang Formasi PNS dan Sub Bidang Pengadaan PNS berubah menjadi Sub Bidang Perencanaan Pegawai dan Pengembangan Pegawai.

Selanjutnya pada tahun 2016 dalam rangka melaksanakan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, maka diterbitkan Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. Pada Peraturan Daerah tersebut terjadi perubahan nomenklatur Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah menjadi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah.

1. Visi dan Misi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu.

Misi Dari Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu Adalah: “Terwujudnya Penyelenggaraan Kepegawaian Yang Handal Dalam Membentuk Sumber Daya Aparatur Yang Profesional” sementara itu, untuk mewujudkan misi tersebut, maka Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah menetapkan visinya sebagai berikut:

- a. Mewujudkan Penyelenggaraan Manajemen Aparatur Sipil Negara Yang Bersih, Transparan dan Akuntabel;
- b. Meningkatkan Profesionalisme dan Kualitas Sumber Daya Aparatur.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu sejak pertama dibentuk sudah mengalami beberapa kali pergantian pimpinan yang menduduki jabatan Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu, sebagai berikut :

Tabel IV.1 Pimpinan Yang Menduduki Jabatan Kepala Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu.

No	Nama	Masa Jabatan	Ket
1	Syaiful Bahri, S.Sos	23-01-2009 – 08-10-2010	
2	Agus Rianto, SH	08-10-2010 – 26-01-2011	
3	Drs. H. Asriyan, M.Si	26-01-2011 – 19-07-2012	
4	Wardiati, S.Sos	19-07-2012 – 31-12-2016	
5	H. Subrantas, S.P.	03-01-2017 – 04-01-2019	Plt
6	H. Subrantas, S.P.	05-01-2019 – Sekarang	

Sumber: Kantor BKP2D Kabupaten Indragiri Hulu, Tahun 2019.

Berdasarkan Peraturan Bupati Indragiri Hulu Nomor 72 Tahun 2016, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Indragiri Hulu memiliki tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

1. Kepala Badan

- a. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Indragiri Hulu dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang melaksanakan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;

b. Untuk Melaksanakan tugas pokok dan fungsi, Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan mempunyai uraian tugas sebagai berikut:

1. Membantu Bupati dalam Menetapkan kebijakan di bidang kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
2. Merumuskan rencana strategis dan program kerja badan yang sesuai dengan visi misi daerah;
3. Merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan serta menetapkan kebijakan di bidang kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan;
4. Melaksanakan pelayanan administrasi kepegawaian sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan;
5. Membina dan mengarahkan Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Sub Bidang dan Kepala Sub Bagian dalam melaksanakan tugasnya;
6. Membina pelaksanaan Program Pengawasan Melekat di lingkungan badan;
7. Melakukan pembinaan terhadap kedisiplinan pegawai dalam lingkup badan;
8. Melakukan upaya pembinaan dan peningkatan kualitas sumber daya pegawai dalam lingkup badan;
9. Menyelenggarakan koordinasi dengan instansi atau unit kerja terkait;
10. Menyelenggarakan urusan penatausahaan badan;
11. Menggerakkan dan mengkoordinasikan Majelis Kode Etik Kabupaten Indragiri Hulu;
12. Menggerakkan dan mengkoordinasikan Kelembagaan Profesi ASN (KORPRI);
13. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

c. Kepala Badan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibantu oleh Sekretaris dan Kepala Bidang.

2. Sekretariat

- a. Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang mempunyai uraian tugas pokok menyelenggarakan urusan penyusunan program, umum, perlengkapan, tata usaha, kepegawaian dan keuangan Badan.
- b. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Sekretariat mempunyai fungsi sebagai berikut:
 1. Penyusunan rencana dan program kerja Badan;

2. Penyelenggaraan pelayanan administrasi, keuangan, kepegawaian, tata persuratan, perlengkapan, umum dan rumah tangga badan;
 3. Pelaksanaan koordinasi pelayanan administrasi Badan;
 4. Pengkoordinasian rapat dinas dan keprotokolan;
 5. Pengkoordinasian Laporan Tahunan Badan;
 6. Penyelenggaraan Fasilitasi dan asistensi;
 7. Pelaksanaan tugas–tugas lainnya yang diberikan oleh Kepala Badan.
- c. Sekretariat mempunyai uraian tugas sebagai berikut:
1. Membantu Kepala Badan dalam melaksanakan tugas kesekretariatan Badan;
 2. Merencanakan operasionalisasi pengelolaan administrasi Umum dan Kepegawaian, perencanaan dan pelaporan serta keuangan;
 3. Memberi petunjuk kepada bawahan sesuai bidangnya;
 4. Mengkoordinasikan bawahan dalam melaksanakan tugas agar terjalin kerjasama yang baik;
 5. Menilai prestasi kerja bawahan agar hasil yang dicapai sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan;
 6. Mewakili Kepala Badan apabila yang bersangkutan berhalangan atau tidak berada di tempat;
 7. Mempelajari dan menelaah peraturan dan perundang-undangan dan naskah dinas di bidang tugasnya;
 8. Melaksanakan koordinasi dengan Kepala Bidang dan Sub Bagian dalam melaksanakan tugas;
 9. Melaksanakan urusan umum, kepegawaian, surat-menyurat, Inventarisasi dan perlengkapan perencanaan dan pelaporan serta rumah tangga badan;
 10. Melaksanakan urusan keuangan;
 11. Menerima naskah/surat Dinas yang masuk, mencatat, mendistribusikan ke bidang-bidang;
 12. Menyimpan data/arsip naskah Dinas keluar/masuk;
 13. Mengatur dan mengawasi pelaksanaan kerumahtanggaan Badan;

14. Mempersiapkan bahan dan menyusun laporan kepada pimpinan sesuai bidang tugas;
 15. Memberikan saran dan pertimbangan teknis kepada atasan;
 16. Memberi tugas kepada bawahan dalam pengelolaan urusan Administrasi Umum dan kepegawaian, perencanaan dan pelaporan serta keuangan;
 17. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugasnya.
- d. Sekretariat terdiri dari:
1. Sub Bagian Umum
 2. Sub Bagian Program dan Keuangan

3. Bidang Perencanaan, Pembinaan Dan Pensiun ASN

- a. Bidang Perencanaan, Pembinaan dan Pensiun ASN dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai uraian tugas melaksanakan sebagian tugas pokok Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
- b. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Bidang Perencanaan, Pembinaan dan Pensiun ASN mempunyai fungsi sebagai berikut:
 1. Perencanaan program kerja
 2. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas
 3. Perumusan Petunjuk Pelaksana
 4. Penyiapan bahan-bahan penyusunan rancangan rencana
 5. Pengkoordinasian rumusan kebijakan teknis perencanaan
 6. Penyusunan laporan Bidang
 7. Pengkoordinasian penyiapan bahan rencana Pengembangan Bidang Perencanaan, Pembinaan dan Pensiun ASN
 8. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya
- c. Bidang Perencanaan, Pembinaan dan Pensiun ASN mempunyai uraian tugas sebagai berikut:
 1. Membantu Kepala Badan dalam urusan Perencanaan, Pembinaan dan Pensiun ASN

2. Menyelenggarakan kegiatan perencanaan yang berhubungan dengan bidang tugas
3. Membagi tugas kepada bawahan sebagai bahan pembinaan dan pengembangan karir
4. Menilai prestasi kerja bawahan sebagai bahan pembinaan dan pengembangan karir
5. Mengkoordinasikan bawahan dalam melaksanakan tugas agar terjalin kerjasama yang baik
6. Menelaah peraturan Perundang-undangan yang berhubungan dengan bidang tugas
7. Memberi petunjuk kepada bawahan sesuai bidangnya
8. Mengkoordinasikan bawahan dalam melaksanakan tugas agar terjalin kerjasama yang baik
9. Menilai prestasi kerja bawahan agar hasil yang dicapai sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan
10. Merumuskan bahan-bahan yang diperlukan untuk menyusun kebijaksanaan, program kerja, prosedur kerja, petunjuk teknis dan laporan yang berkaitan dengan bidang tugasnya
11. Mengumpulkan bahan dan data dalam rangka perencanaan, Pembinaan dan Pensiun ASN
12. Menyiapkan bahan penyusunan kebijaksanaan, pedoman dan petunjuk teknis di bidang perencanaan, pembinaan dan pensiun ASN
13. Mencari, mengumpulkan dan mengolah data serta informasi yang berhubungan dengan bidang perencanaan, pembinaan dan pensiun ASN
14. Menginventarisasi permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan bidang perencanaan, Pembinaan dan Pensiun ASN dan menyiapkan bahan petunjuk pemecahan masalah
15. Mengadakan koordinasi dengan unit kerja/instansi terkait sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas
16. Merumuskan saran-saran dan pertimbangan kepada Kepala Badan tentang langkah dan tindakan yang perlu diambil di bidang tugasnya
17. Melaksanakan koordinasi dengan bidang-bidang terkait dalam lingkungan badan
18. Melaksanakan pengendalian pengarahan, bimbingan melakukan pembinaan terhadap pelaksanaan tugas
19. Membantu Kepala Badan dalam Pengadministrasian Majelis Kode Etik Kabupaten Indragiri Hulu
20. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

d. Bidang Perencanaan, Pembinaan dan Pensiun ASN terdiri dari:

1. Sub Bidang Perencanaan dan Pengembangan ASN
2. Sub Bidang Pembinaan dan Disiplin ASN
3. Sub Bidang Kesejahteraan dan Pensiun ASN

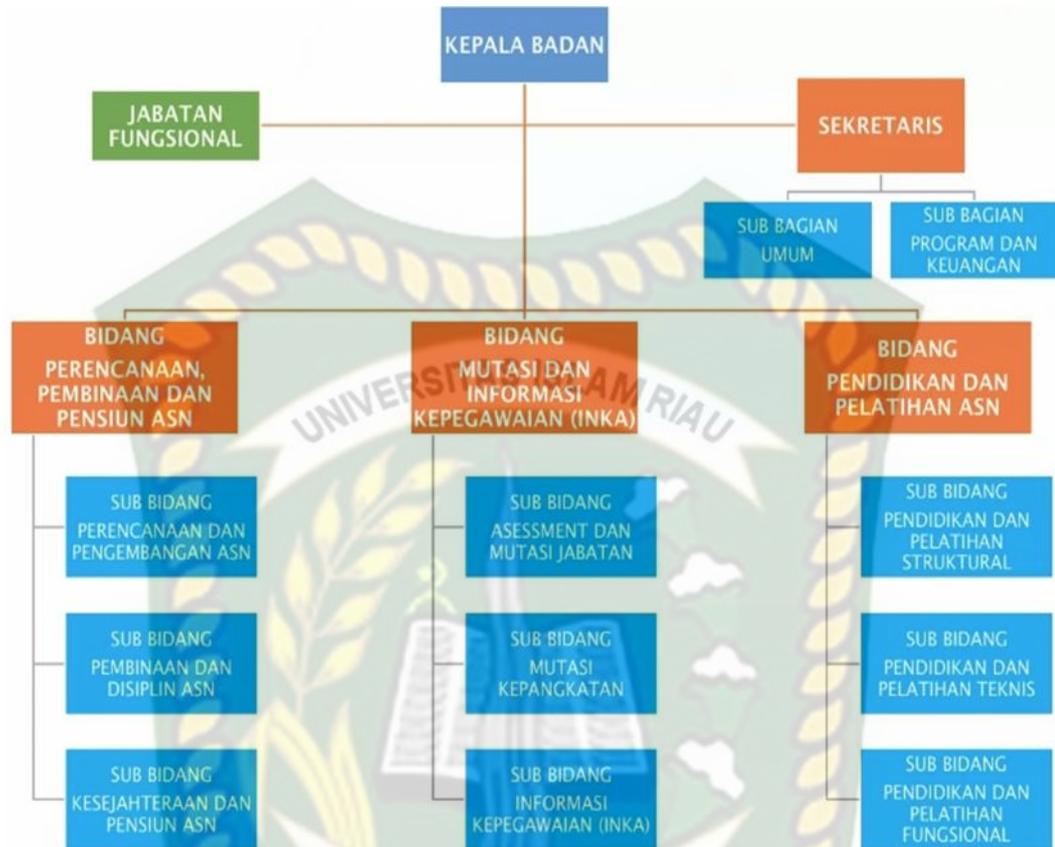
4. Bidang Mutasi Dan Informasi Kepegawaian (INKA)

- a. Bidang Mutasi dan Informasi Kepegawaian (INKA) dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai uraian tugas melaksanakan sebagian tugas pokok Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan di bidang mutasi pangkat dan jabatan, serta penyajian Informasi Kepegawaian.
- b. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Bidang Mutasi dan Informasi Kepegawaian (INKA) mempunyai fungsi sebagai berikut:
 1. Perencanaan program kerja.
 2. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas.
 3. Perumusan Petunjuk Pelaksana.
 4. Pengkoordinasian rumusan kebijakan teknis perencanaan.
 5. Penyusunan laporan Bidang.
 6. Pengkoordinasian penyiapan bahan rencana pengembangan Bidang Mutasi dan Informasi Kepegawaian;
 7. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- c. Bidang Mutasi dan Informasi Kepegawaian (INKA) mempunyai uraian tugas sebagai berikut:
 1. Membantu Kepala Badan dalam melaksanakan urusan Mutasi dan Informasi Kepegawaian (INKA);
 2. Menyelenggarakan kegiatan perencanaan pembangunan yang berhubungan dengan bidang tugas;
 3. Membagi tugas kepada bawahan sebagai bahan pembinaan dan pengembangan karir.
 4. Menilai prestasi kerja bawahan sebagai bahan pembinaan dan pengembangan karir.
 5. Mengkoordinasikan bawahan dalam melaksanakan tugas agar terjalin kerjasama yang baik .
 6. Menelaah Peraturan Perundang-undangan yang berhubungan dengan bidang tugas.
 7. Mencari, mengumpulkan, menghimpun dan mengolah data serta informasi yang berhubungan dengan bidang mutasi kepegawaian.
 8. Merumuskan kebijakan dan pedoman mutasi dan promosi.
 9. Menginventarisir permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan mutasi dan promosi.
 10. Melakukan koordinasi dengan unit kerja/instansi terkait sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugasnya.

11. Melakukan urusan administrasi kepegawaian tentang mutasi kepangkatan calon pegawai baru, pengangkatan ASN, kenaikan pangkat, perpindahan wilayah kerja antar instansi, pengangkatan kembali, penggantian nama, permintaan izin menjadi anggota partai politik dan mutasi kepegawaian lainnya
 12. Menyiapkan bahan dalam rangka pembuatan surat keputusan tentang pengangkatan dan pemberhentian dalam jabatan
 13. Menyelenggarakan proses mutasi dan promosi jabatan
 14. Menyusun Daftar Urut Kepangkatan Pegawai
 15. Menyiapkan bahan dalam rangka penyusunan rencana jenjang kepangkatan
 16. Mengumpulkan, mengolah data dan merencanakan pengembangan sistem informasi kepegawaian
 17. Melaksanakan bimbingan dan pemberian saran teknis untuk kelancaran pelaksanaan tugas
 18. Merumuskan saran-saran dan pertimbangan kepada Kepala Badan tentang langkah dan tindakan yang perlu diambil di bidang tugasnya
 19. Melaksanakan koordinasi dengan bidang-bidang terkait dalam lingkungan badan
 20. Melaksanakan pengendalian pengarahan, bimbingan melakukan pembinaan terhadap pelaksanaan tugas
 21. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- d. Bidang Mutasi dan informasi kepegawaian (INKA) membawahi;
1. Sub Bidang Assesment dan Mutasi Jabatan
 2. Sub Bidang Mutasi Kepangkatan
 3. Sub Bidang Informasi Kepegawaian (INKA)
- 5. Bidang Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara**
- a. Bidang Pendidikan dan Pelatihan ASN dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai uraian tugas melaksanakan sebagian tugas pokok Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan berdasarkan kebijaksanaan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan
- b. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Bidang Pendidikan dan Pelatihan ASN mempunyai fungsi sebagai berikut:
1. Perencanaan program kerja.
 2. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas.
 3. Perumusan Petunjuk Pelaksana.
 4. Pengkoordinasian rumusan kebijakan teknis perencanaan.
 5. Penyusunan laporan Bidang.

6. Pengkoordinasian penyiapan bahan rencana pengembangan Bidang Pendidikan dan Pelatihan ASN;
 7. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- c. Bidang Pendidikan dan Pelatihan ASN, memiliki uraian tugas sebagai berikut:
1. Membantu Kepala Badan dalam melaksanakan urusan Pendidikan dan Pelatihan ASN;
 2. Menyelenggarakan kegiatan perencanaan pembangunan yang berhubungan dengan bidang tugas;
 3. Menelaah Peraturan Perundang-Undangan yang berhubungan dengan bidang tugas.
 4. Membagi tugas kepada bawahan sebagai bahan pembinaan dan pengembangan karir.
 5. Menilai prestasi kerja bawahan sebagai bahan pembinaan dan pengembangan karir.
 6. Mengkoordinasikan bawahan dalam melaksanakan tugas agar terjalin kerjasama yang baik.
 7. Melaksanakan pekerjaan dan kegiatan menyusun Perencanaan DIKLAT Struktural, DIKLAT Teknis dan DIKLAT Fungsional;
 8. Memproses pemilihan dan penetapan peserta DIKLAT Struktural, DIKLAT Teknis dan DIKLAT Fungsional serta menetapkan fasilitas kegiatan pengembangan kompetensi, mempersiapkan dukungan yang diperlukan oleh pelaksanaannya;
 9. Memantau dan mengevaluasi serta mengawasi pelaksanaan kegiatan terkait yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Diklat;
 10. Menyiapkan bahan dalam rangka penyusunan laporan serta daftar pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan latihan.
 11. Menyusun perencanaan, koordinasi, pemantauan dan evaluasi di Bidang Pendidikan dan Pelatihan ASN;
 12. Melaksanakan bimbingan dan pemberian saran teknis untuk kelancaran pelaksanaan tugas.
 13. Merumuskan saran-saran dan pertimbangan kepada Kepala Badan tentang langkah dan tindakan yang perlu diambil di bidang tugasnya.
 14. Melaksanakan koordinasi dengan bidang-bidang terkait dalam lingkungan badan.
 15. Melaksanakan pengendalian, pengarahan, dan pembinaan terhadap pelaksanaan tugas.
 16. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- d. Bidang Bidang Pendidikan dan Pelatihan ASN, membawahi:
1. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Struktural
 2. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Teknis
 3. Sub Bidang Pendidikan dan Pelatihan Fungsional.

D. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu.



Sumber : Kantor BKP2D Kabupaten Indragiri Hulu, Tahun 2019

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Dalam menentukan hasil penelitian penulis yang sangat berperan penting adalah responden, karena dari dalam penelitian ini mengangkat masalah tentang Evaluasi Program DIKLAT Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu, jadi data-data yang didapat penelitian ini bersumber dari Peserta Diklat Prajabatan dengan cara penyebaran kuesioner dan wawancara kepada Pegawai BKP2D Kabupaten Indragiri Hulu. Penulis melakukan wawancara dengan Kepala BKP2D Kabupaten Indragiri Hulu, dan Staf BKP2D Kabupaten Indragiri Hulu.

Sehubungan dengan penelitian tentang Evaluasi Program DIKLAT Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu, maka penulis akan memaparkan kriteria responden mulai dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Berikut ini ini penjelasan lebih lanjut tentang identitas responden:

I. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian Evaluasi Program DIKLAT Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu, penulis perlu mengetahui identitas pegawai dan peserta DIKLAT, yang dimulai dari jenis kelamin. Untuk mengetahui identitas pegawai dan peserta DIKLAT, penulis akan memaparkan dengan menggunakan tabel. Hal ini untuk mempermudah penulis untuk mengolah data yang telah didapatkan di lapangan.

Berikut penulis paparkan identitas pegawai dan peserta DIKLAT berupa tabel di bawah ini:

Tabel V.1 : Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Jenis Kelamin Pegawai BKP2D

No	Klasifikasi Responden	Jumlah	Persentase %
1	Laki-Laki	3	60%
2	Perempuan	2	40%
Jumlah		5	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.1 diatas dapat dilihat bahwa responden pegawai BKP2D yang dijadikan sampel dalam penelitian yang membahas tentang Evaluasi Program DIKLAT Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu adalah dominannya laki-laki dengan jumlah 3 orang (60%) dari Total keseluruhan responden mencapai 5 Orang responden, dan jumlah responden pegawai perempuan berjumlah 2 orang (40%) dari total keseluruhan Orang pegawai BKP2D.

Tabel V.2 : Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Jenis Kelamin Peserta Diklat

No	Klasifikasi Responden	Jumlah	Persentase %
1	Laki-Laki	27	54%
2	Perempuan	23	46%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.2 diatas dapat dilihat bahwa responden peserta DIKLAT yang dijadikan sampel dalam penelitian yang membahas tentang Evaluasi Program DIKLAT Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu adalah dominannya laki-laki dengan jumlah

27 orang (54%) dari Total keseluruhan responden mencapai 50 Orang responden, dan jumlah responden peserta perempuan berjumlah 23 orang (46%) dari total keseluruhan peserta DIKLAT.

2. Identitas Responden Berdasarkan Latar Belakang Usia

Dari hasil penelitian tentang Evaluasi Program DIKLAT Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu, serta dengan cara penyebaran kuisioner yang dilakukan oleh peneliti, maka identitas responden penelitian yang digunakan berdasarkan latar belakang usia berdasarkan tabel berikut ini:

Tabel V.3: Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Usia Pegawai BKP2D

No	Klasifikasi Responden	Frekuensi	Persentase %
1	20-30 Tahun	2	40%
2	31-40 Tahun	3	60%
3	41-50 Tahun	0	0%
4	>50 Tahun	0	0%
Jumlah		5	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.3 diatas dinyatakan bahwa responden dari pegawai baik dari kalangan bapak-bapak dan ibu-ibu, responden yang paling banyak usia 31-40 Tahun sebanyak 3 orang (60%) dan usia pada 20-30 Tahun yang berjumlah 2 orang (40%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa yang paling banyak jumlah responden yang memiliki umur dalam penelitian ini adalah umur 31-40 Tahun yaitu 3 orang dengan 60%. Karena umur produktif berada pada umum kisaran 31-40 tahun, tentunya selain pemikiran yang lebih kreatif, hal ini juga berpengaruh pada kualitas kerja yang mereka berikan dengan instansi atau organisasi.

Tabel V.4: Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Usia Masyarakat

No	Klasifikasi Responden	Frekuensi	Persentase %
1	20-30 Tahun	20	40%
2	31-40 Tahun	30	60%
3	41-50 Tahun	0	0%
4	>50 Tahun	0	0%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.4 diatas dinyatakan bahwa responden dari peserta DIKLAT baik dari kalangan bapak-bapak dan ibu-ibu, responden yang paling banyak usia 31-40 Tahun sebanyak 30 orang (60%), peserta yang memiliki usia 20-30 Tahun sebanyak 20 peserta DIKLAT pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu.

3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Dari hasil penelitian tentang Evaluasi Program DIKLAT Prjabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu, serta dengan cara penyebaran kuisisioner yang dilakukan oleh peneliti, maka identitas responden penelitian yang digunakan berdasarkan latar belakang Jenjang Pendidikan berdasarkan tabel berikut ini. Penulis melakukan penelitian ini juga harus mengetahui jenjang pendidikan dari responden yang akan diteilit. Responden pada penelitian ini adalah pegawai BKP2D dan peserta DIKLAT yang mendapatkan pembinaan dan pelatihan dari Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah, berikut hasil identitas responden pegawai dan masyarakat:

Tabel V.5 : Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Jenjang Pendidikan Pegawai BKP2D

No	Klasifikasi Responden	Frekuensi	Persentase %
1	SD	0	0%
2	SMP	0	0%
3	SMA	0	0%
4	Diploma	1	20%
5	Sarjana S1/S2	4	80%
Jumlah		5	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.5 diatas dinyatakan bahwa responden dari pegawai BKP2D baik dari kalangan bapak-bapak dan ibu-ibu, responden yang paling dominan memiliki pendidikan pada kategori “Sarjana” dengan jumlah responden 4 orang (80%), selanjutnya pegawai yang memiliki pendidikan “Diploma” sebanyak 1 orang (20%) dari total keseluruhan responden.

Tabel V.6 : Klasifikasi Responden Menurut Latar Belakang Jenjang Pendidikan Peserta DIKLAT

No	Klasifikasi Responden	Frekuensi	Persentase %
1	SD	0	0%
2	SMP	0	0%
3	SMA	0	0%
4	Diploma	16	32%
5	Sarjana S1/S2	34	68%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.6 di atas dinyatakan bahwa responden dari peserta DIKLAT baik dari kalangan bapak-bapak dan ibu-ibu, responden yang paling dominan

memiliki pendidikan pada kategori “Sarjana” dengan jumlah responden 34 orang (68%), dan yang paling minim adalah “Diploma”, yaitu sebanyak 16 orang (32%), dari jumlah total keseluruhan responden peserta DIKLAT.

B. Hasil Dan Pembahasan Dari Indikator Variabel Evaluasi Program DIKLAT Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu

Observasi adalah sebagai pengamatan yang sistematis berkenaan dengan perhatian terhadap fenomena-fenomena yang Nampak. Perhatian yang dimaksud yaitu harus diberikan kepada unit kegiatan yang diamati terjadi. (Harbani Pasolong 2013 : 131). Ada beberapa indikator yang akan penulis paparkan di dalam penelitian yang berjudul Evaluasi Program DIKLAT Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu, dan indikator yang penulis gunakan adalah berdasarkan Teori Kirkpatrick (dalam Widoyoko, 2017:169) Dan indikator-indikator yang akan penulis gunakan dalam mencari hasil dari penelitian ini yang adalah Pembelajaran (*Learning*), Perilaku (*Behavior*), Hasil (*Results*), Reaksi (*Reaction*). Dan di dalam setiap indikatornya akan di lengkapi dengan tiap-tiap sub indikator berjumlah sebanyak 3 Sub indikator atau item penilaian setiap indikator yang berguna sebagai alat untuk menentukan item penilaian yang akan penulis gunakan dalam mencari jawaban dan hasil dari penelitian. Dan untuk mengetahui hasil dari indikator pertama yaitu Pembelajaran (*Learning*) maka penulis akan menyajikannya dalam bentuk Tabel dan juga analisis sebagai berikut ini:

1. Pembelajaran (*Learning*)

Pembelajaran (*Learning*) merupakan suatu perubahan yang terjadi dari aspek pengetahuan, keterampilan atau perilaku kerja ke arah yang lebih baik, sesuai tujuan diselenggarakannya pelatihan.

Untuk mengetahui hasil penelitian yang berhasil penulis dapatkan untuk indikator ini, maka penulis akan menyajikannya dalam bentuk tabel dan analisis di bawah ini:

Tabel V.7: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai BKP2D Terhadap Sub Indikator “Kelengkapan Sarana Dan Prasarana Dalam Melaksanakan Proses Pembelajaran”.

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Efektif	Cukup Efektif	Kurang Efektif	
1	Penyediaan sarana dan prasarana	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)
2	Kondisi sarana dan prasarana	4 (80%)	1 (20%)	0 (0%)	5 (100%)
3	Penunjang lain dari sarana dan prasarana	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)
Jumlah		14	1	0	15
Rata-Rata		4	1	0	5
Persentase		80%	20%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.7 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator Pertama yaitu “Kelengkapan Sarana dan Prasarana dalam Menjalankan Proses Pembelajaran” memiliki 3 pertanyaan yaitu “Penyediaan sarana dan prasarana, Kondisi sarana dan prasarana, Penunjang lain dari sarana dan prasarana” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Efektif” yaitu sebanyak 4 orang (80%), selanjutnya yang menjawab kategori “Cukup Efektif” dapat diperoleh hasil rata-rata 1 orang (20%) dari total 5 orang responden pegawai.

Tabel V.8: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai BKP2D Terhadap Sub Indikator “Relevansi Materi Diklat Dengan Pekerjaan”.

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Efektif	Cukup Efektif	Kurang Efektif	
1	Diklat sesuai dengan Pekerjaan	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)
2	Memberikan Praktek	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)
3	Kemampuan pegawai dalam memberikan Diklat	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)
4	Jumlah pegawai sesuai dengan yang dibutuhkan dalam pemberian Diklat kepada peserta	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)
Jumlah		20	0	0	20
Rata-Rata		5	0	0	5
Persentase		100%	0%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.8 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator ke dua yaitu “Relevansi materi Diklat dengan pekerjaan” memiliki 4 pertanyaan yaitu “Diklat sesuai dengan Pekerjaan, Memberikan Praktek, Kemampuan pegawai dalam memberikan Diklat, Jumlah pegawai sesuai dengan yang dibutuhkan dalam pemberian Diklat kepada peserta” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Efektif” yaitu sebanyak 5 orang (100%), dari total 5 orang responden pegawai.

Tabel V.9: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai BKP2D Terhadap Sub Indikator “Program Diklat Memberikan Pengetahuan Secara Formal & Informal Kepada Peserta Diklat”

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Efektif	Cukup Efektif	Kurang Efektif	
1	Bentuk Materi Yang Diberikan	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)
2	Cakupan Materi	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)
3	Pemberian Materi Informal	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)
Jumlah		15	0	0	15
Rata-Rata		5	0	0	5
Persentase		100%	0%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.9 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator ke tiga yaitu “Program DIKLAT memberikan pengetahuan secara formal dan informal kepada peserta DIKLAT” memiliki 3 pertanyaan yaitu “Bentuk Materi yang Diberikan, Cakupan materi, Pemberian materi informal” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Efektif” yaitu sebanyak 5 orang (100%), dari total 5 orang responden pegawai.

Selanjutnya untuk mengetahui secara keseluruhan hasil dari masing-masing pembahasan pada Sub Indikator di atas, maka dibuatlah tabel rekapitulasi yang menjelaskan masing-masing hasil dari Sub Indikator tersebut, adapun hasil rekapitulasi yang berkaitan dengan keseluruhan Sub Indikator pada Indikator yang Pertama yaitu Pembelajaran adalah sebagai berikut:

Tabel V.10: Rekapitulasi Hasil Dari Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Indikator Pertama Yaitu (Pembelajaran).

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Efektif	Cukup Efektif	Kurang Efektif	
1	Kelengkapan sarana dan prasarana dalam menjalankan proses pembelajaran (Diklat)	4 (80%)	1 (20%)	0 (0%)	5 (100%)
2	Relevansi Materi Diklat Dengan Pekerjaan.	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)
3	Program Diklat Memberikan Pengetahuan Secara Formal Dan Informal.	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)
Jumlah		14	1	0	15
Rata-Rata		4	1	0	5
Persentase		80%	20%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.10 di atas dapat dilihat bahwa indikator pertama yaitu “Pembelajaran (*Learning*)” memiliki tiga sub indikator yaitu “Kelengkapan Sarana dan Prasarana Dalam Menjalankan Proses Pembelajaran (Diklat), Relevansi Materi Diklat Dengan Pekerjaan, Program Diklat Memberikan Pengetahuan Secara Formal Dan Informal.” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata rata “Efektif” yaitu sebanyak 4 orang (80%), selanjutnya yang menjawab kategori “Cukup Efektif” sebanyak 1 orang (20%), dan tidak ada responden yang menjawab pada kategori “Kurang Efektif”.

Sementara itu, untuk melengkapi jawaban yang telah penulis dapat diatas, dimana penyebaran kuesioner di lakukan dengan responden yang berasal dari BKP2D Kabupaten Indragiri Hulu, penulis selanjutnya akan menyajikan hasil penelitian yang penulis juga telah lakukan dengan para peserta Diklat yang pernah mendapatkan diklat di BKP2D Kabupaten Indragiri Hulu, dan adapun hasil penelitian dengan cara penyebaran kuesioner yang penulis lakukan adalah:

Tabel V.11: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Peserta Diklat Terhadap Sub Indikator (Kelengkapan Sarana Dan Prasarana Dalam Melaksanakan Proses Pembelajaran)

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Efektif	Cukup Efektif	Kurang Efektif	
1	Penyediaan sarana dan prasarana	5 (10%)	35 (7%)	10 (20%)	50 (100%)
2	Kondisi sarana dan prasarana	0 (0%)	39 (78%)	11 (22%)	50 (100%)
3	Penunjang lain dari sarana dan prasarana	4 (8%)	40 (80%)	6 (12%)	50 (100%)
Jumlah		9	114	27	150
Rata-Rata		3	38	9	50
Persentase		6%	76%	18%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.11 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator Pertama yaitu “Kelengkapan Sarana dan Prasarana dalam Menjalankan Proses Pembelajaran” memiliki 3 pertanyaan yaitu “Penyediaan sarana dan prasarana, Kondisi sarana dan prasarana, Penunjang lain dari sarana dan prasarana” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Efektif” yaitu sebanyak 3

orang (6%), selanjutnya yang menjawab kategori “Cukup Efektif” dapat diperoleh hasil rata-rata 38 orang (76%), peserta yang memberikan tanggapan pada kategori “Kurang Efektif” dapat diperoleh hasil rata-rata 9 orang (18%) dari total 50 orang responden peserta.

Tabel V.12: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Peserta Diklat Terhadap Sub Indikator (Relevansi Materi DIKLAT Dengan Pekerjaan)

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Efektif	Cukup Efektif	Kurang Efektif	
1	Diklat sesuai dengan pekerjaan	10 (20%)	30 (60%)	10 (20%)	50 (100%)
2	Diberikan Praktek	2 (4%)	40 (80%)	8 (16%)	50 (100%)
3	Kemampuan pegawai dalam memberikan Diklat	24 (48%)	25 (50%)	1 (2%)	50 (100%)
4	Jumlah pegawai sesuai dengan yang dibutuhkan dalam pemberian Diklat kepada peserta	15 (30%)	30 (60%)	5 (10%)	50 (100%)
Jumlah		51	125	24	200
Rata-Rata		13	31	6	50
Persentase		26%	62%	12%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.12 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator ke dua yaitu “Relevansi materi Diklat dengan pekerjaan” memiliki 4 pertanyaan yaitu “Diklat sesuai dengan Pekerjaan, Memberikan Praktek, Kemampuan pegawai dalam memberikan Diklat, Jumlah pegawai sesuai dengan yang dibutuhkan dalam pemberian Diklat kepada peserta” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-

rata menjawab pada kategori “Efektif” yaitu sebanyak 13 orang (26%), selanjutnya yang menjawab kategori “Cukup Efektif” dapat diperoleh hasil rata-rata 31 orang (62%), peserta yang memberikan tanggapan pada kategori “Kurang Efektif” dapat diperoleh hasil rata-rata 6 orang (12%) dari total 50 orang responden peserta.

Tabel V.13: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Peserta Diklat Terhadap Sub Indikator (Program Diklat Memberikan Pengetahuan Secara Formal Dan Informal Kepada Peserta Diklat)

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Efektif	Cukup Efektif	Kurang Efektif	
1	Bentuk Materi yang Diberikan	4 (8%)	36 (72%)	10 (20%)	50 (100%)
2	Cakupan materi	12 (24%)	28 (56%)	10 (20%)	50 (100%)
3	Pemberian materi informal	13 (26%)	32 (64%)	5 (10%)	50 (100%)
Jumlah		29	96	25	150
Rata-Rata		10	32	8	50
Persentase		20%	64%	16%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.13 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator ke tiga yaitu “Program Diklat memberikan pengetahuan secara formal dan informal kepada peserta Diklat” memiliki 3 pertanyaan yaitu “Bentuk Materi yang Diberikan, Cakupan materi, Pemberian materi informal” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Efektif” yaitu sebanyak 10 orang (20%), selanjutnya yang menjawab kategori “Cukup Efektif” dapat diperoleh hasil

rata-rata 32 orang (64%), peserta yang memberikan tanggapan pada kategori “Kurang Efektif” dapat diperoleh hasil rata-rata 8 orang (16%) dari total 50 orang responden peserta.

Tabel V.14: Rekapitulasi Hasil Dari Tanggapan Responden Peserta Diklat Terhadap Indikator Pertama yaitu (Pembelajaran).

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Efektif	Cukup Efektif	Kurang Efektif	
1	Kelengkapan sarana dan prasarana dalam menjalankan proses pembelajaran (Diklat)	6 (12%)	42 (84%)	2 (4%)	50 (100%)
2	Relevansi Materi Diklat Dengan Pekerjaan.	6 (12%)	33 (66%)	11 (22%)	50 (100%)
3	Program Diklat Memberikan Pengetahuan Secara Formal Dan Informal.	8 (16%)	41 (82%)	1 (2%)	50 (100%)
Jumlah		20	116	14	150
Rata-Rata		7	39	4	50
Persentase		14%	78%	8%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.14 di atas dapat dilihat bahwa indikator Pertama yaitu “Pembelajaran (*Learning*)” memiliki tiga sub indikator yaitu “Kelengkapan Sarana dan Prasarana Dalam Menjalankan Proses Pembelajaran (Diklat), Relevansi Materi Diklat Dengan Pekerjaan, Program Diklat Memberikan Pengetahuan Secara Formal Dan Informal.” dapat diperoleh hasil tanggapan responden rata rata “Efektif” yaitu sebanyak 7 orang (14%), selanjutnya yang menjawab kategori “Cukup Efektif” sebanyak 39 orang (78%), peserta yang

memberikan tanggapan pada kategori “Kurang Efektif” dapat diperoleh hasil rata-rata 4 orang (8%) dari total 50 orang responden peserta.

Setelah masing-masing responden yang diberikan kuesioner memberikan jawabannya dan telah penulis sajikan dalam bentuk tabel dan penjelasan di atas, dimana dari masing-masing responden yang penulis sebariskan kuesioner juga telah ditarik hasil rekapitulasinya, maka pada pembahasan kali ini penulis akan menyajikan tabel rekapitulasi yang menyajikan masing-masing kesimpulan dari responden baik responden pegawai BKP2D maupun dari Peserta Diklat yang telah berhasil penulis mintai jawaban dari kuesioner yang penulis ajukan. Dan adapun rekapitulasi dari masing-masing respondennya adalah sebagai berikut:

Tabel V.15: Rekapitulasi Antara Ke Dua Kelompok Responden Terkait Dengan Indikator Pertama Yaitu Pembelajaran (*Learning*)

No	Responden	Kategori Ukuran			Jumlah
		Efektif	Cukup Efektif	Kurang Efektif	
1	Pegawai	4 (80%)	1 (20%)	0 (0%)	5
2	Peserta	7 (14%)	39 (78%)	4 (8%)	50
Jumlah		11	40	4	55
Persentasi		20%	73%	7%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Jadi berdasarkan tabel V.15, bahwa dapat disimpulkan untuk ke dua responden, baik dari pegawai dan peserta pada indikator “Pembelajaran (*Learning*)” dominan pada kategori “Efektif” dengan jumlah 11 orang (20%), sedangkan kategori “Cukup Efektif” dengan jumlah 40 orang (73%) dan yang paling minim pada kategori “Kurang Efektif” yaitu 4 orang (7%).

Pada hasil penelitian diatas, ditemukan kesimpulan dari keseluruhan pembahasan yang telah di lakukan pada indikator yang pertama yaitu “pembelajaran” dimana hasil yang didapatkan adalah jawaban dengan kategori “Cukup Efektif”, guna melengkapi jawaban tersebut, penulis akan menyajikan hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan informan penelitian, dimana dalam hal ini yang penulis wawancarai adalah perwakilan dari pihak BKP2D Kabupaten Indragiri Hulu yang diwakilkan oleh Bapak Andrizal, S.Sos dimana beliau menjabat sebagai Kepala Bidang Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN) atau dulu dikenal dengan sebutan Pegawai Negeri Sipil (PNS), Selain informan dari pihak BKP2D Indragiri Hulu, penulis juga mewawancara informan yang berasal dari pihak berwenang dalam memberikan pelatihan kepada para peserta diklat, dalam hal ini diwakilkan oleh bapak Laswardi Zailar, S.E yang menjabat sebagai Kasubbid Diklat Strukturan sekaligus pemberi materi pendidikan diklat kepada Aparatur Sipil Negara.

Adapun wawancara yang pertama penulis lakukan adalah dengan pihak BKP2D Kabupaten Indragiri Hulu, dimana hasil wawancara yang penulis lakukan dengan informan tentunya berkaitan dengan pembahasan pada masing-masing Sub Indikator penelitian ini, jawaban yang diberikan akan disajikan satu persatu sesuai dengan Sub Indikatornya, dan adapun hasil wawancara penulis dengan beliau adalah sebagai berikut:

“Kelengkapan sarana dan prasaran di BKP2D sudah memiliki standar untuk menjalankan proses diklat, karna bagaimanapun instansi ini dipilih sebagai penanggung jawab program diklat tersebut, tentunya segala sesuatu yang dibutuhkan oleh peserta akan selalu di upayakan terpenuhi keseluruhannya, hal ini bisa dilihat langsung, ada beberapa ruangan yang tersedia untuk proses diklat. (Wawancara, 24 Juni 2019, Bapak Andrizal, S.Sos Kepala Bidang Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara)

Selain menjelaskan tentang kelengkapan sarana dan prasarana di BKP2D Kabupaten Indragiri Hulu, penulis juga menanyakan terkait dengan relevansi materi diklat yang di ajarkan kepada peserta Diklat, hal ini tentunya di jawab oleh bapak Laswardi Zailar, S.E yang menjabat sebagai Kasubbid Diklat Strukturan sekaligus pemberi materi pendidikan diklat kepada Aparatur Sipil Negara, adapun jawaban yang beliau berikan terkait pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut:

“Materi diklat yang di ajarkan pasti berkaitan dengan beban kerja yang akan mereka tanggung ketika sudah benar-benar mengabdikan kepada Negara, karna pada dasarnya diklat ini dibentuk bertujuan untuk membimbing para Calon ASN muda, di sini kita akan menggali kemampuan mereka, menumbuhkan kesadaran mereka, menumbuhkan cinta terhadap tanah air nya, agar ketika mereka benar-benar memberikan pelayanan, prosesnya bisa maksimal dan sepenuh hati, contoh materi diklat yang diberikan adalah seperti pemberian wawasan kebangsaan” (Wawancara tanggal 2 Juli 2019, Laswardi Zailar, S.E Kasubbid Diklat Strukturan)

Pelaksanaan diklat yang dilakukan di kantor BKPD2D Kabupaten Inhu tidak terlepas dari pemberian materi yang secara wawasan harus dapat memahami keseluruhan proses di dunia pelayanan, baik yang bersifat formal ataupun non formal, dan untuk mengetahui proses tersebut sudah terlaksana atau justru sebaliknya, maka penulis akan menyajikan hasil wawancara penulis dengan informan yang menjadi pembina diklat tersebut, adapun hasil wawancaranya adalah sebagai berikut:

“Sudah pasti, dalam proses belajar, kita tidak focus kepada materi formal saja, beberapa materi juga di fokuskan kepada pembenahan diri yang pada dasarnya itu diluar pembelajaran formal, seperti materi Latihan Pesegaran Jasmani, Kegiatan Mandiri, dan beberapa kegiatan pembelajaran lainnta, dan kenapa ini perlu dilakukan, karna pada dasarnya, untuk membentuk karakter yang cinta akan Negara nya diperlukan proses yang lengkap, baik secara jasmani maupun rohani, hal inilah yang coba kita lakukan” (Wawancara tanggal 2 Juli 2019, Laswardi Zailar, S.E Kasubbid Diklat Strukturan)

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan dilapangan, penulis menemukan fakta bahwa memang pelaksanaan proses diklat di BKP2D Kabupaten Rokan Hulu telah berjalan dan dilaksanakan dalam beberapa tahap, dan pelaksanaan tersebut juga telah dilengkapi oleh fasilitas-fasilitas yang mencukupi dan dapat digunakan oleh peserta diklat, fasilitas yang tersedia dilapangan berdasarkan pemamatan penulis adalah ketersediaan ruangan diklat, fasilitas olah rasa, asrama peserta diklat, sarana kelengkapan belajar di ruangan kelas, dan beberapa fasilitas lainnya juga telah tersedia di kantor tersebut.

2. Perilaku (*Behavior*)

Perilaku (*Behavior*) merupakan suatu proses dalam menilai perilaku Pegawai/ karyawan yang mengikuti diklat dalam mengamati perubahan yang ada. Untuk mengetahui hasil penelitian yang penulis dapatkan untuk indikator ini, maka penulis akan menyajikannya dalam bentuk tabel dan analisis di bawah ini:

Tabel V.16: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai BKP2D Terhadap Sub Indikator (Program Diklat Memberikan Pendidikan Terkait Karakter, Kepribadian, Dan Prilaku)

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Efektif	Cukup Efektif	Kurang Efektif	
1	Memberikan materi pendidikan karakter	3 (60%)	2 (40%)	0 (0%)	5 (100%)
2	Pendidikan pembentukan kepribadian	4 (80%)	1 (20%)	0 (0%)	5 (100%)
3	Prilaku peserta menjadi perhatian utama dalam Diklat	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)
Jumlah		12	3	0	15
Rata-Rata		4	1	0	5
Persentase		80%	20%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.16 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator Pertama yaitu “Program Diklat Memberikan Pendidikan Terkait Karakter, Kepribadian, dan Prilaku” memiliki 3 pertanyaan yaitu “Memberikan materi pendidikan karakter, Pendidikan pembentukan kepribadian, Prilaku peserta menjadi perhatian utama dalam DIKLAT ” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Efektif” yaitu sebanyak 4 orang (80%), selanjutnya yang menjawab kategori “Cukup Efektif” dapat diperoleh hasil rata-rata 1 orang (20%) dari total 5 orang responden pegawai.

Tabel V.17: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai BKP2D Terhadap Sub Indkator Pengembangan Motivasi Kerja.

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Efektif	Cukup Efektif	Kurang Efektif	
1	Menyedian materi motivasi kerja	4 (80%)	1 (20%)	0 (0%)	5 (100%)
2	Materi motivasi kerja sangat diperlukan	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)
3	Meningkatkan pengetahuan	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)
Jumlah		14	1	0	15
Rata-Rata		4	1	0	5
Persentase		80%	20%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.17 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator ke dua yaitu “Pengembangan motivasi kerja” memiliki 3 pertanyaan yaitu “Menyediakan materi motivasi kerja, Materi motivasi kerja sangat diperlukan, Meningkatkan pengetahuan” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada

kategori “Efektif” yaitu sebanyak 4 orang (80%), selanjutnya yang menjawab kategori “Cukup Efektif” dapat diperoleh hasil rata-rata 1 orang (20%) dari total 5 orang responden pegawai.

Tabel V.18: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai BKP2D Terhadap Sub Indikator (Program Diklat Membuka Wawasan Peserta Terkait Dengan Status Menjadi Seorang PNS)

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Efektif	Cukup Efektif	Kurang Efektif	
1	Memberikan pemahaman tugas dari seorang PNS	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)
2	Materi yang diberikan dapat meningkatkan potensi	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)
3	Program Diklat mempengaruhi kemampuan dan potensi peserta.	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)
Jumlah		15	0	0	15
Rata-Rata		5	0	0	5
Persentase		100%	0%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.18 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator ke tiga yaitu “Program Diklat membuka wawasan peserta terkait dengan status menjadi seorang PNS” memiliki 3 pertanyaan yaitu “Memberikan pemahaman tugas dari seorang PNS, Materi yang diberikan dapat meningkatkan potensi, Program Diklat mempengaruhi kemampuan dan potensi peserta” dapat diperoleh hasil tanggapan responden rata-rata menjawab pada kategori “Efektif” yaitu sebanyak 5 orang (100%), dari total 5 orang responden pegawai.

Tabel V.19: Rekapitulasi Hasil Dari Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Indikator Ke Dua.

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Efektif	Cukup Efektif	Kurang Efektif	
1	Program Diklat Memberikan Pendidikan Terkait Karakter, Kepribadian, Dan Prilaku.	5 (80%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)
2	Pengembangan Motivasi Kerja.	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)
3	Program Diklat Membuka Wawasan Peserta Terkait Dengan Status Menjadi Seorang PNS	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)
Jumlah		15	0	0	15
Rata-Rata		5	0	0	5
Persentase		100%	0%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.19 di atas dapat dilihat bahwa indikator ke dua yaitu “Perilaku (*Behavior*)” memiliki tiga sub indikator yaitu “Program Diklat memberikan pendidikan terkait karakter, kepribadian, dan prilaku, Pengembangan motivasi kerja, Program Diklat Membuka wawasan peserta terkait dengan status menjadi seorang PNS” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata “Efektif” yaitu sebanyak 5 orang (100%) dari total keseluruhan 5 pegawai.

Tabel V.20: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Peserta DIKLAT Terhadap Sub Indikator (Program Diklat Memberikan Pendidikan Terkait Karakter, Kepribadian, Dan Prilaku).

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Efektif	Cukup Efektif	Kurang Efektif	
1	Memberikan Materi Pendidikan Karakter	3 (6%)	35 (70%)	12 (24%)	50 (100%)
2	Pendidikan Pembentukan Kepribadian	4 (8%)	39 (78%)	7 (14%)	50 (100%)
3	Prilaku Peserta Menjadi Perhatian Utama Dalam Diklat	15 (30%)	25 (50%)	10 (20%)	50 (100%)
Jumlah		22	99	29	150
Rata-Rata		7	33	10	50
Persentase		14%	66%	20%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.20 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator Pertama yaitu “Program Diklat Memberikan Pendidikan Terkait Karakter, Kepribadian, dan Prilaku” memiliki 3 pertanyaan yaitu “Memberikan materi pendidikan karakter, Pendidikan pembentukan kepribadian, Prilaku peserta menjadi perhatian utama dalam Diklat ” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Efektif” yaitu sebanyak 7 orang (14%), selanjutnya yang menjawab kategori “Cukup Efektif” dapat diperoleh hasil rata-rata 33 orang (66%) peserta yang memberikan tanggapan pada kategori “Kurang Efektif” dapat diperoleh hasil rata-rata 10 orang (20%) dari total 50 orang responden peserta.

Tabel V.21: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Peserta Diklat Terhadap Sub Indikator (Pengembangan Motivasi Kerja).

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Efektif	Cukup Efektif	Kurang Efektif	
1	Menyedian Materi Motivasi Kerja	10 (20%)	32 (64%)	8 (16%)	50 (100%)
2	Materi Motivasi Kerja Sangat Diperlukan	4 (8%)	39 (78%)	7 (14%)	50 (100%)
3	Meningkatkan Pengetahuan	12 (24%)	28 (56%)	10 (20%)	50 (100%)
Jumlah		26	99	25	150
Rata-Rata		9	33	8	50
Persentase		18%	66%	16%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.21 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator ke dua yaitu “Pengembangan motivasi kerja” memiliki 3 pertanyaan yaitu “Menyediakan materi motivasi kerja, Materi motivasi kerja sangat diperlukan, Meningkatkan pengetahuan” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Efektif” yaitu sebanyak 9 orang (18%), selanjutnya yang menjawab kategori “Cukup Efektif” dapat diperoleh hasil rata-rata 33 orang (66%) peserta yang memberikan tanggapan pada kategori “Kurang Efektif” dapat diperoleh hasil rata-rata 8 orang (16%) dari total 50 orang responden peserta. Selanjutnya penulis akan menyajikan hasil tanggapan responden terhadap sub indikator yang memabahas tentang Program Diklat Membuka Wawasan Peserta, dan adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.22: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Peserta Diklat Terhadap Sub Indikator Program Diklat Membuka Wawasan Peserta Terkait Dengan Status Menjadi Seorang PNS

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Efektif	Cukup Efektif	Kurang Efektif	
1	Memberikan Pemahaman Tugas Dari Seorang PNS	2 (4%)	41 (82%)	7 (14%)	50 (100%)
2	Materi Yang Diberikan Dapat Meningkatkan Potensi	1 (2%)	37 (74%)	12 (24%)	50 (100%)
3	Program Diklat Mempengaruhi Kemampuan Dan Potensi Peserta.	12 (24%)	28 (56%)	10 (20%)	50 (100%)
Jumlah		15	106	29	150
Rata-Rata		5	35	10	50
Persentase		10%	70%	20%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.22 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator ke tiga yaitu “Program Diklat membuka wawasan peserta terkait dengan status menjadi seorang PNS” memiliki 3 pertanyaan yaitu “Memberikan pemahaman tugas dari seorang PNS, Materi yang diberikan dapat meningkatkan potensi, Program Diklat mempengaruhi kemampuan dan potensi peserta” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori kategori “Efektif” yaitu sebanyak 5 orang (10%), selanjutnya yang menjawab kategori “Cukup Efektif” dapat diperoleh hasil rata-rata 35 orang (70%) peserta yang memberikan tanggapan pada kategori “Kurang Efektif” dapat diperoleh hasil rata-rata 10 orang (20%) dari total 50 orang responden peserta.

Tabel V.23: Rekapitulasi Hasil Dari Tanggapan Responden Peserta Diklat Terhadap Indikator Ke Dua.

No	Sub Indiator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Efektif	Cukup Efektif	Kurang Efektif	
1	Program Diklat memberikan pendidikan terkait karakter, kepribadian, dan prilaku.	7 (14%)	33 (66%)	10 (20%)	50 (100%)
2	Pengembangan motivasi kerja.	9 (18%)	33 (66%)	8 (16%)	50 (100%)
3	Program Diklat Membuka wawasan peserta terkait dengan status menjadi seorang PNS	5 (10%)	35 (70%)	10 (20%)	50 (100%)
Jumlah		21	101	28	150
Rata-Rata		7	34	9	50
Persentase		14%	68%	18%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.23 di atas dapat dilihat bahwa indikator ke dua yaitu “Perilaku (*Behavior*)” memiliki tiga sub indikator yaitu “Program Diklat memberikan pendidikan terkait karakter, kepribadian, dan prilaku, Pengembangan motivasi kerja, Program Diklat Membuka wawasan peserta terkait dengan status menjadi seorang PNS” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata kategori “Efektif” yaitu sebanyak 7 orang (14%), selanjutnya yang menjawab kategori “Cukup Efektif” dapat diperoleh hasil rata-rata 34 orang (68%) peserta yang memberikan tanggapan pada kategori “Kurang Efektif” dapat diperoleh hasil rata-rata 9 orang (18%) dari total 50 orang responden peserta.

Tabel V.24: Rekapitulasi Antara Ke Dua Kelompok Responden Terkait Dengan Indikator Yang Ke Dua Yaitu Perilaku (*Behavior*)

No	Responden	Kategori Ukuran			Jumlah
		Efektif	Cukup Efektif	Kurang Efektif	
1	Pegawai	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5
2	Peserta	7 (14%)	34 (68%)	9 (18%)	50
Jumlah		12	34	9	55
Persentasi		22%	62%	16%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Jadi berdasarkan tabel V.24, bahwa dapat disimpulkan untuk ke dua responden, baik dari pegawai dan peserta pada indikator “Perilaku/*Behavior*” dominan pada kategori “Efektif” dengan jumlah 12 orang (22%), sedangkan kategori “Cukup Efektif” dengan jumlah 34 orang (62%) dan yang paling minim pada kategori “Kurang Efektif” yaitu 9 orang (16%).

Pada hasil penelitian diatas, ditemukan kesimpulan dari keseluruhan pembahasan yang telah di lakukan pada indikator yang dua yaitu “Perilaku” dimana hasil yang didapatkan adalah jawaban dengan kategori “Cukup Efektif”, dan untuk melengkapi jawaban tersebut, maka penulis akan menyajikan hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan informan penelitian, dimana dalam hal ini yang penulis wawancarai adalah perwakilan dari pihak BKP2D Kabupaten Indragiri Hulu yang diwakilkan oleh Bapak Andrizal, S.Sos dimana beliau menjabat sebagai Kepala Bidang Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN) atau dulu dikenal dengan sebutan Pegawai Negeri Sipil (PNS), Selain informan dari pihak BKP2D Indragiri Hulu, penulis juga mewawancarai informan

yang berasal dari pihak berwenang dalam memberikan pelatihan kepada para peserta diklat, dalam hal ini diwakilkan oleh bapak Laswardi Zailar, S.E yang menjabat sebagai Kasubbid Diklat Strukturan sekaligus pemberi materi pendidikan diklat kepada Aparatur Sipil Negara.

Adapun wawancara yang pertama penulis lakukan adalah dengan pihak BKP2D Kabupaten Indragiri Hulu, dimana hasil wawancara yang penulis lakukan dengan informan tentunya berkaitan dengan pembahasan pada masing-masing Sub Indikator pada pembahasan diatas, jawaban yang diberikan akan disajikan satu persatu sesuai dengan Sub Indikatornya, dan adapun hasil wawancara penulis dengan beliau adalah sebagai berikut:

“Pelaksanaan program diklat ini wajib di lakukan dan di ikuti, dalam program inilah kita bisa mengetahui karakter dan juga kepribadian dari masing-masing peserta diklat nantinya, serta bagaimana kita bisa menanamkan semangat atau motivasi kerja kepada peserta diklat, agar nantinya ketika sudah benar benar memberikan pengambian terhadap pelayanan masyarakat, jiwa nasionalisme nya akan tetap ada dan selalu siap mengutamakan kepentingan masyarakat di balik kepentingan pribadinya, salah satu point yang menjadi prioritas kita. (Wawancara, 24 Juni 2019, Bapak Andrizal, S.Sos Kepala Bidang Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara)

Selain menjelaskan tentang kelengkapan sarana dan prasarana di BKP2D Kabupaten Indragiri Hulu, penulis juga menanyakan terkait dengan pengembangan motivasi tersebut, apakah wawasan yang akan diberikan kepada peserta diklat, berapa lama proses diklat yang akan dilakukan agar peserta mendapatkan pemahaman yang baik tentang materi diklat yang harus di pahami, hal ini tentunya di jawab oleh bapak Laswardi Zailar, S.E yang menjabat sebagai Kasubbid Diklat Strukturan sekaligus pemberi materi pendidikan diklat kepada Aparatur Sipil Negara, adapun jawaban yang beliau berikan terkait pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut:

“Pelaksanaan diklat yang dilakukan di Kantor BKP2D berjalan kurang lebih sekitar 113 Hari, tapi ini bisa berubah, disesuaikan dengan proses pembelajaran yang akan diberikan, tidak sama semua waktunya, karna proses diklat juga ada yang dilapangan, ada juga yang bersifat di asramakan, selama proses ini berlangsunglah nantinya peserta akan dibekali ilmu-ilmu baik itu formal ataupun non formal, termasuk pemberian motivasi tersebut” (Wawancara tanggal 2 Juli 2019, Laswardi Zailar, S.E Kasubbid Diklat Strukturan)

Pendidikan karakter yang dilakukan pada saat pelaksanaan Diklat tentunya sangat mempengaruhi kualitas SDM yang nantinya akan memberikan pelayanan kepada masyarakat, dan untuk mengetahui proses diklat seperti apa saja yang diberikan dalam upaya pembentukan karakter tersebut, maka penulis akan menyajikan hasil wawancara penulis dengan informan yang menjadi pembina diklat tersebut, adapun hasil wawancaranya adalah sebagai berikut:

“Salah satu upaya yang paling mendasar yang kita lakukan untuk pendidikan karakter tentunya berasal dari lingkungannya dulu, kita mencoba merangkul mereka, memberikan lingkungan yang baik, kualitas komunikasi yang baik, dan di selingi dengan kegiatan-kegiatan yang positif serta pembelajaran diklat dengan materi formal lainnya, hal tersebut adalah bagian paling mendasarnya” (Wawancara tanggal 2 Juli 2019, Laswardi Zailar, S.E Kasubbid Diklat Strukturan)

Disasari pada hasil observasi yang penulis lakukan dilapangan, penulis menemukan fakta yang memberikan jawaban tentang situasi langsung dilapangan, observasi yang penulis lakukan tentunya dengan mengunjungi langsung lokasi-lokasi atau tempat ruangan yang dijadikan oleh peserta diklat untuk proses belajar, dimana dilapangan memang telah memberikan gambaran bahwa pelaksanaan pendidikan tersebut sudah dilengkapi oleh beberapa fasilitas yang dapat digunakan untuk mendukung proses belajar, asrama yang digunakan juga telah penulis observasi secara langsung dan mengambil gambaran lokasinya yang telah penulis sajikan pada lampiran skripsi ini.

3. Hasil (*Result*)

Hasil (*Results*) merupakan pemberian nilai dalam hasil akhir (*result*) setelah mengikuti diklat prajabatan. Jadi setelah dilakukannya pendidikan dan pelatihan, seperti pemberian materi dan diberikan latihan, maka akan dilihat hasilnya baik itu dalam bentuk penilaian maupun aplikasinya di lapangan, untuk mengetahui hasil penelitian yang berhasil penulis dapatkan untuk indikator ini, maka penulis akan menyajikannya dalam bentuk tabel dan analisis di bawah ini:

Tabel V.25: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai BKP2D Terhadap Sub Indikator Pertama Yaitu (Peningkatan Kualitas Kerja Peserta Diklat)

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Efektif	Cukup Efektif	Kurang Efektif	
1	Meningkatkan Kemampuan Atau Kualitas Diri	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)
2	Kemampuan Yang Diprioritaskan	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)
3	Menerima Diklat Ditempat Lain	3 (60%)	2 (80%)	0 (0%)	5 (100%)
Jumlah		13	2	0	15
Rata-Rata		4	1	0	5
Persentase		80%	20%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.25 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator Pertama yaitu “Peningkatan kualitas kerja peserta Diklat” memiliki 3 pertanyaan yaitu “Meningkatkan Kemampuan/Kualitas Diri, Kemampuan yang diprioritaskan, Menerima Diklat ditempat lain” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-

rata menjawab pada kategori “Efektif” yaitu sebanyak 4 orang (80%), selanjutnya yang menjawab kategori “Cukup Efektif” dapat diperoleh hasil rata-rata 1 orang (20%) dari total 5 orang responden pegawai.

Tabel V.26: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai BKP2D Terhadap Sub Indikator (Hasil Diklat Sesuai Dengan Standar Yang Telah Ditetapkan)

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Efektif	Cukup Efektif	Kurang Efektif	
1	Diberikan Sosialisasi Materi Diklat	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)
2	Sesuai Dengan Materi Diklat Yang Disosialisasikan	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)
3	Diklat Membuka Wawasan	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)
Jumlah		15	0	0	15
Rata-Rata		5	0	0	5
Persentase		100%	0%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.26 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator ke dua yaitu “Hasil Diklat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan” memiliki 3 pertanyaan yaitu “Diberikan sosialisasi materi Diklat, Sesuai dengan materi Diklat yang disosialisasikan, Diklat membuka wawasan” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Efektif” yaitu sebanyak 5 orang (100%) dari total 5 orang responden pegawai. Selanjutnya adalah pembahasan pada sub indikator yang ke 3 (tiga) dimana hasil pembahasannya dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel V.27: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai BKP2D Terhadap Sub Indikator Yang Ke Tiga Yaitu (Memberikan Penilaian Kepada Peserta Diklat)

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Efektif	Cukup Efektif	Kurang Efektif	
1	Memberikan Penilaian	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)
2	Diklat Mempengaruhi Proses Pengangkatan Aparatur Sipil Negara	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)
3	Peserta Diklat Pernah Dikatakan Gagal	3 (60%)	2 (40%)	0 (0%)	5 (100%)
Jumlah		13	2	0	15
Rata-Rata		4	1	0	5
Persentase		80%	20%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.27 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator ke tiga yaitu “Memberikan penilaian kepada peserta Diklat” memiliki 3 pertanyaan yaitu “Memberikan Penilaian, Diklat mempengaruhi proses pengangkatan ASN, Peserta Diklat pernah dikatakan gagal” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Efektif” yaitu sebanyak 4 orang (80%), selanjutnya tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Cukup Efektif” yaitu sebanyak 1 orang (20%) dari total 5 orang responden pegawai. Setelah semua hasil disajikan di atas, maka penulis akan membuat hasil rekapitulasi dari keseluruhan jawaban yang telah diberikan oleh staff dari kantor BKP2D Kabupaten Indragiri Hulu, dimana hasil tersebut terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.28: Rekapitulasi Hasil Dari Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Indikator Ke Tiga.

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Efektif	Cukup Efektif	Kurang Efektif	
1	Peningkatan kualitas kerja peserta Diklat	4 (80%)	1 (20%)	0 (0%)	5 (100%)
2	Hasil Diklat sesuai dengan standar yang ditetapkan	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)
3	Memberikan penilaian pada peserta Diklat	4 (80%)	1 (20%)	0 (0%)	5 (100%)
Jumlah		13	2	0	15
Rata-Rata		4	1	0	5
Persentase		80%	20%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.28 di atas dapat dilihat bahwa indikator ke ketiga yaitu “Hasil (*Result*) memiliki tiga sub indikator yaitu “Peningkatan kualitas kerja peserta Diklat, Hasil Diklat sesuai dengan standar yang ditetapkan, Memberikan penilaian pada peserta Diklat” dapat diperoleh hasil tanggapan responden rata-rata “Efektif” yaitu sebanyak 4 orang (80%), selanjutnya tanggapan responden rata-rata “Cukup Efektif” yaitu sebanyak 1 orang (20%), dari total keseluruhan 5 pegawai.

Selain dari jawaban yang telah terkumpul diatas, penulis juga melakukan penelitian dengan mengumpulkan jawaban dari responden peserta Diklat di BKP2D Kabupaten Indragiri Hulu, dimana hasil ini bisa dijadikan hasil pembandingan dengan jawaban yang telah didapat sebelumnya.

Tabel V.29: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Peserta Diklat Terhadap Sub Indikator Yang Pertama Yaitu Mengenai (Peningkatan Kualitas Kerja Peserta Diklat)

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Efektif	Cukup Efektif	Kurang Efektif	
1	Meningkatkan Kemampuan/Kualitas Diri	4 (8%)	43 (86%)	3 (6%)	50 (100%)
2	Kemampuan yang diprioritaskan	5 (10%)	44 (88%)	1 (2%)	50 (100%)
3	Menerima Diklat ditempat lain	2 (4%)	47 (94%)	1 (2%)	50 (100%)
Jumlah		11	134	5	150
Rata-Rata		4	45	1	50
Persentase		8%	90%	2%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.29 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator Pertama yaitu “Peningkatan kualitas kerja peserta Diklat” memiliki 3 pertanyaan yaitu “Meningkatkan Kemampuan/Kualitas Diri, Kemampuan yang diprioritaskan, Menerima Diklat ditempat lain” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Efektif” yaitu sebanyak 4 orang (8%), selanjutnya yang menjawab kategori “Cukup Efektif” dapat diperoleh hasil rata-rata 45 orang (90%), peserta yang memberikan tanggapan pada kategori “Kurang Efektif” dapat diperoleh hasil rata-rata 1 orang (2%) dari total 50 orang responden peserta. Pembahasan selanjutnya adalah terkait dengan pembahasan Sub Indikator yang kedua, dimana pembahasan ini tentang standar diklat, adapun hasil pengumpulan datanya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.30: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Peserta DIKLAT Terhadap Sub Indikator (Hasil Diklat Sesuai Dengan Standar Yang Telah Ditetapkan).

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Efektif	Cukup Efektif	Kurang Efektif	
1	Diberikan Sosialisasi Materi Diklat	23 (46%)	26 (52%)	1 (2%)	50 (100%)
2	Sesuai Dengan Materi Diklat Yang Disosialisasikan	12 (24%)	28 (56%)	10 (20%)	50 (100%)
3	Diklat Membuka Wawasan	19 (38%)	18 (36%)	13 (26%)	50 (100%)
Jumlah		54	72	24	150
Rata-Rata		18	24	8	50
Persentase		36%	48%	16%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.30 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator ke dua yaitu “Hasil Diklat sesuai dengan standar yang telah ditetapkan” memiliki 3 pertanyaan yaitu “Diberikan sosialisasi materi Diklat, Sesuai dengan materi Diklat yang disosialisasikan, Diklat membuka wawasan” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Efektif” yaitu sebanyak 18 orang (36%), selanjutnya yang menjawab kategori “Cukup Efektif” dapat diperoleh hasil rata-rata 24 orang (48%), peserta yang memberikan tanggapan pada kategori “Kurang Efektif” dapat diperoleh hasil rata-rata 8 orang (16%) dari total 50 orang responden peserta. Selanjutnya adalah pembahasan untuk sub indikator yang ke tiga, dimana pembahasannya adalah sebagai berikut ini:

Tabel V.31: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Peserta Diklat Terhadap Sub Indikator (Memberikan Penilaian Kepada Peserta Diklat).

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Efektif	Cukup Efektif	Kurang Efektif	
1	Memberikan Penilaian	4 (8%)	45 (90%)	1 (2%)	50 (100%)
2	Diklat mempengaruhi proses pengangkatan Aparatur Sipil Negara	18 (36%)	24 (48%)	8 (16%)	50 (100%)
3	Peserta Diklat pernah dikatakan gagal	1 (2%)	39 (78%)	10 (20%)	50 (100%)
Jumlah		23	108	19	150
Rata-Rata		8	36	6	50
Persentase		16%	72%	12%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.31 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator ke tiga yaitu “Memberikan penilaian kepada peserta DIKLAT” memiliki 3 pertanyaan yaitu “Memberikan Penilaian, Diklat mempengaruhi proses pengangkatan ASN, Peserta Diklat pernah dikatakan gagal” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Efektif” yaitu sebanyak 8 orang (16%), selanjutnya yang menjawab kategori “Cukup Efektif” dapat diperoleh hasil rata-rata 36 orang (72%), peserta yang memberikan tanggapan pada kategori “Kurang Efektif” dapat diperoleh hasil rata-rata 6 orang (12%) dari total 50 orang responden peserta. Dan setelah mendapat hasil diatas, maka penulis akan menyajikan hasil rekapitulasi dari ke tiga sub indikator yang telah di sajikan hasil penyebaran kuesionernya pada tabel diatas, adapun rekapitulasinya adalah sebagai berikut:

Tabel V.32: Rekapitulasi Hasil Dari Tanggapan Responden Peserta Diklat Terhadap Indikator Ke Tiga.

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Efektif	Cukup Efektif	Kurang Efektif	
1	Peningkatan kualitas kerja peserta Diklat	4 (8%)	45 (90%)	1 (2%)	50 (100%)
2	Hasil Diklat sesuai dengan standar yang ditetapkan	18 (36%)	24 (48%)	8 (16%)	50 (100%)
3	Memberikan penilaian pada peserta Diklat	8 (16%)	36 (72%)	6 (12%)	50 (100%)
Jumlah		30	105	15	150
Rata-Rata		10	35	5	50
Persentase		20%	70%	10%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.32 di atas dapat dilihat bahwa indikator ke ketiga yaitu “Hasil (*Result*)” memiliki tiga sub indikator yaitu “Peningkatan kualitas kerja peserta Diklat, Hasil Diklat sesuai dengan standar yang ditetapkan, Memberikan penilaian pada peserta Diklat” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata “Efektif” yaitu sebanyak 10 orang (20%), selanjutnya yang menjawab kategori “Cukup Efektif” dapat diperoleh hasil rata-rata 35 orang (70%), peserta yang memberikan tanggapan pada kategori “Kurang Efektif” dapat diperoleh hasil rata-rata 5 orang (10%) dari total 50 orang responden peserta.

Setelah keseluruhan jawaban didapatkan seperti yang telah di sajikan dalam tabel diatas, maka penulis akan mencoba menyajikan hasil rekapitulasi dari

kedua responden yang di jadikan sampel penyebaran kuesioner, dimana hasil dari rekapitulasinya adalah sebagai berikut:

Tabel V.33: Rekapitulasi Antara Ke Dua Kelompok Responden (Hasil/Result)

No	Responden	Kategori Ukuran			Jumlah
		Efektif	Cukup Efektif	Kurang Efektif	
1	Pegawai	4 (80%)	1 (20%)	0 (0%)	5
2	Peserta	10 (14%)	35 (78%)	5 (8%)	50
Jumlah		14	36	5	55
Persentasi		25%	65%	10%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Jadi berdasarkan tabel V.33, bahwa dapat disimpulkan untuk ke dua responden, baik dari pegawai dan peserta pada indikator “Hasil/Result” dominan pada kategori “Efektif” dengan jumlah 14 orang (25%), sedangkan kategori “Cukup Efektif” dengan jumlah 36 orang (65%) dan yang paling minim pada kategori “Kurang Efektif” yaitu 5 orang (10%).

Pada hasil penelitian diatas, ditemukan kesimpulan dari keseluruhan pembahasan yang telah di lakukan pada indikator yang ketiga yaitu “Hasil/Results” dimana hasil yang didapatkan adalah jawaban dengan kategori “Cukup Efektif”, dan untuk melengkapi jawaban tersebut, maka penulis akan menyajikan hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan informan penelitian, dimana dalam hal ini yang penulis wawancarai adalah perwakilan dari pihak BKP2D Kabupaten Indragiri Hulu yang diwakilkan oleh Bapak Andrizal, S.Sos dimana beliau menjabat sebagai Kepala Bidang Pendidikan Dan Pelatihan

Aparatur Sipil Negara (ASN) atau dulu dikenal dengan sebutan Pegawai Negeri Sipil (PNS), Selain informan dari pihak BKP2D Indragiri Hulu, penulis juga mewawancara informan yang berasal dari pihak berwenang dalam memberikan pelatihan kepada para peserta diklat, dalam hal ini diwakilkan oleh bapak Laswardi Zailar, S.E yang menjabat sebagai Kasubbid Diklat Strukturan sekaligus pemberi materi pendidikan diklat kepada Aparatur Sipil Negara.

Adapun wawancara yang pertama penulis lakukan adalah dengan pihak BKP2D Kabupaten Indragiri Hulu, dimana hasil wawancara yang penulis lakukan dengan informan tersebut tentunya berkaitan dengan pembahasan pada masing-masing Sub Indikator pada pembahasan diatas, jawaban yang diberikan akan disajikan satu persatu sesuai dengan Sub Indikatornya, dan adapun hasil wawancara penulis dengan beliau adalah sebagai berikut:

“Tujuan dari diadakannya diklat ini kan untuk menyatukan misi dan visi, dimana para calon CPNS nantinya di berikan materi-materi yang nantinya dapat di praktekan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, dan yang jelas bahwa sasaran dari diadakannya diklat ini yaitu agar tercapainya Pegawai Negeri Sipil (ASN) yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan pengangkatan untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil (ASN), dengan demikian, maka sudah dapat dipastikan bahwa pelaksanaan diklat ini akan memberikan dampak peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia nya sendiri”. (Wawancara, 24 Juni 2019, Bapak Andrizal, S.Sos Kepala Bidang Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara)

Selain memberikan jawaban terkait dengan pertanyaan yang telah penulis ajukan diatas, jawaban lain juga diberikan informan penulis terkait dengan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan Standar Diklat dan juga Hasil dari diklat tersebut, apakah ada penilaian atau tidak yang diberikan oleh pihak BKP2D Kabupaten Indragiri Hulu, hal ini tentunya di jawab oleh bapak Laswardi Zailar, S.E yang menjabat sebagai Kasubbid Diklat Strukturan sekaligus pemberi materi

pendidikan diklat kepada Aparatur Sipil Negara, adapun jawaban yang beliau berikan terkait pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut:

“Setiap akhir dari proses diklat akan dilakukan ujian, atau lebih dikenal dengan sebutan pelaksanaan evaluasi, dimana kegiatan ini bersifat ujian, nantinya ada soal-soal yang akan diberikan kepada para peserta diklat yang berisikan materi pada kurikulum yang di ajarkan, ujian ini bersifat tertulis dan ada seratus soal pilihan ganda yang akan diselesaikan dalam waktu yang ditentukan, dimana hal ini merupakan salah satu aspek terpenting yang menentukan apakah peserta tersebut dapat dinyatakan lulus atau tidak menjadi seorang Aparatur Sipil Negara atau dulunya disebut Pegawai Negeri Sipil” (Wawancara tanggal 2 Juli 2019, Laswardi Zailar, S.E Kasubbid Diklat Strukturan)

Dari pembahasan yang telah disajikan dalam bentuk wawancara di atas, penulis menemukan fakta lain yang dihasilkan dari proses observasi lapangan, fakta tersebut adalah terkait dengan pelaksanaan diklat yang memang memberikan pengaruh terhadap perkembangan kemampuan dan ilmu yang dimiliki para peserta diklat yang akan di angkat menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN), dan dari hasil penyebaran kuesioner yang penulis lakukan, fakta lain juga memberikan kenyataan yang menyatakan bahwa memang benar proses diklat ini menjadi salah satu syarat untuk menentukan proses kelulusan dari peserta diklat yang awalnya CPNS menjadi Seorang PNS, sementara untuk proses diklat yang sudah sesuai dengan standar atau justru sebaliknya, penulis hanya mendapatkan jawaban relative dari informan penelitian lapangan.

4. Reaksi (*Reaction*)

Reaksi (*Reaction*) berarti mengukur kepuasan peserta (*customer satisfaction*) diklat calon Aparatur Sipil Negara (PNS) setelah mereka mengikuti proses diklat yang di laksanakan oleh BKP2D Kabupaten Indragiri Hulu, untuk mengetahui hasil penelitian yang berhasil penulis dapatkan untuk indikator ini, maka penulis akan menyajikannya dalam bentuk tabel dan analisis di bawah ini:

Tabel V.34: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai BKP2D Terhadap Sub Indikator (Reaksi Peserta Diklat Terhadap Metode Pembelajaran)

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Efektif	Cukup Efektif	Kurang Efektif	
1	Hasil pembelajaran memberikan manfaat	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)
2	Materi Diklat sesuai dengan keadaan di lapangan	3 (60%)	2 (40%)	0 (0%)	5 (100%)
3	Diperlukan perbaikan ataupun peningkatan pada materi	3 (60%)	2 (40%)	0 (0%)	5 (100%)
Jumlah		11	4	0	15
Rata-Rata		4	1	0	5
Persentase		80%	20%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.34 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator Pertama yaitu “Reaksi peserta Diklat terhadap metode pembelajaran” memiliki 3 pertanyaan yaitu “Hasil pembelajaran memberikan manfaat, Materi Diklat sesuai dengan keadaan di lapangan, Diperlukan perbaikan ataupun peningkatan pada materi” dapat diperoleh hasil tanggapan responden rata-rata menjawab pada kategori “Efektif” yaitu sebanyak 4 orang (80%), selanjutnya yang menjawab kategori “Cukup Efektif” dapat diperoleh hasil rata-rata 1 orang (20%) dari total 5 orang responden pegawai. Selanjutnya adalah pembahasan mengenai sub indikator yang ke 2 (dua) dimana hasil yang di dapatkan dari penyebaran kuesioner dilapangan akan penulis sajikan dalam bentuk tabel dibawah ini:

Tabel V.35: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai BKP2D Terhadap Sub Indikator (Reaksi Peserta Terhadap Kelengkapan Sarana Dan Prasarana Diklat)

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Efektif	Cukup Efektif	Kurang Efektif	
1	Kelengkapan ketersediaan sarana dan prasarana	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)
2	Penambahan sarana dan prasarana	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)
3	Sarana dan prasarana penunjang yang diperlukan	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)
Jumlah		15	0	0	15
Rata-Rata		5	0	0	5
Persentase		100%	0%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.35 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator ke dua yaitu “Reaksi peserta terhadap kelengkapan sarana dan prasarana Diklat” memiliki 3 pertanyaan yaitu “Kelengkapan ketersediaan sarana dan prasarana, Penambahan sarana dan prasarana, Sarana dan prasarana penunjang yang diperlukan” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Efektif” yaitu sebanyak 5 orang (100%) dari total 5 orang responden pegawai.

Selanjutnya adalah pembahasan yang berkaitan dengan sub indikator yang ke tiga dari indikator reaksi, dimana pembahasan sub indikator yang ke tiga ini adalah membahas tentang melakukan evaluasi terhadap hasil diklat, dan adapun proses yang dilakukan dalam pengumpulan data pada sub indikator yang ke tiga ini adalah sebagai berikut:

Tabel V.36: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pegawai BKP2D Terhadap Sub Indikator (Melakukan Evaluasi Terhadap Hasil Diklat)

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Efektif	Cukup Efektif	Kurang Efektif	
1	Melakukan Evaluasi	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)
2	Tenaga Pembina	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)
3	Kendala Yang Dihadapai Dalam Pelaksanaan Diklat	3 (60%)	2 (40%)	0 (0%)	5 (100%)
Jumlah		13	2	0	15
Rata-Rata		4	1	0	5
Persentase		80%	20%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.36 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator ke tiga yaitu “Melakukan Evaluasi Terhadap Hasil Diklat” memiliki 3 pertanyaan yaitu “Melakukan evaluasi, Tenaga Pembina, Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan Diklat” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Efektif” yaitu sebanyak 4 orang (80%), selanjutnya tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Cukup Efektif” yaitu sebanyak 1 orang (20%) dari total 5 orang responden pegawai.

Setelah masing-masing sub indikator mendapatkan kesimpulan dari hasil penyebaran kuesioner dilapangan, penulis akan melengkapinya dengan menyajikan hasil rekapitulasi dari keseluruhan pembahasan sub-sub indikatornya, dan adapun hasil rekapitulasi tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.37: Rekapitulasi Hasil Dari Tanggapan Responden Pegawai Terhadap Indikator Ke Tiga

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Efektif	Cukup Efektif	Kurang Efektif	
1	Reaksi Peserta Diklat Terhadap Metode Pembelajaran	4 (80%)	1 (20%)	0 (0%)	5 (100%)
2	Reaksi Peserta Terhadap Kelengkapan Sarana Dan Prasarana Diklat	5 (100%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (100%)
3	Melakukan Evaluasi Terhadap Hasil Diklat	4 (80%)	1 (20%)	0 (0%)	5 (100%)
Jumlah		13	2	0	15
Rata-Rata		4	1	0	5
Persentase		80%	20%	0%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.37 di atas dapat dilihat bahwa indikator ke empat yaitu “Reaksi (*Reaction*)” memiliki tiga sub indikator yaitu “Reaksi peserta Diklat terhadap metode pembelajaran, Reaksi peserta terhadap kelengkapan sarana dan prasarana Diklat, Melakukan Evaluasi Terhadap Hasil Diklat ” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata “Efektif” yaitu sebanyak 4 orang (80%), selanjutnya tanggapan responden rata-rata “Cukup Efektif” yaitu sebanyak 1 orang (20%), dari total keseluruhan 5 pegawai. Selanjutnya penulis akan menyajikan hasil penyebaran kuesioner yang penulis lakukan dengan peserta diklat, dimana hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.38: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Peserta Diklat Terhadap Sub Indikator (Reaksi Peserta Diklat Terhadap Metode Pembelajaran)

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Efektif	Cukup Efektif	Kurang Efektif	
1	Hasil Pembelajaran Memberikan Manfaat	15 (30%)	25 (50%)	10 (20%)	50 (100%)
2	Materi Diklat Sesuai Dengan Keadaan Di Lapangan	13 (26%)	28 (56%)	9 (18%)	50 (100%)
3	Diperlukan Perbaikan Atau pun Peningkatan Pada Materi	12 (26%)	27 (94%)	11 (22%)	50 (100%)
Jumlah		40	80	30	150
Rata-Rata		13	27	10	50
Persentase		26%	54%	20%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.38 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator Pertama yaitu “Reaksi peserta Diklat terhadap metode pembelajaran” memiliki 3 pertanyaan yaitu “Hasil pembelajaran memberikan manfaat, Materi Diklat sesuai dengan keadaan di lapangan, Diperlukan perbaikan ataupun peningkatan pada materi” dapat diperoleh hasil tanggapan responden rata-rata menjawab pada kategori “Efektif” yaitu sebanyak 13 orang (26%), selanjutnya yang menjawab kategori “Cukup Efektif” sebanyak 27 orang (54%), peserta yang memberikan tanggapan pada kategori “Kurang Efektif” dapat diperoleh hasil rata-rata 10 orang (20%) dari total 50 orang responden peserta. Selanjutnya adalah pembahasan sub indikator yang kedua dimana hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.39: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Peserta Diklat Terhadap Sub Indikator (Reaksi Peserta Terhadap Kelengkapan Sarana Dan Prasarana Diklat)

No	Sub Indikator	Kategori Ukuran			Jumlah
		Efektif	Cukup Efektif	Kurang Efektif	
1	Kelengkapan Ketersediaan Sarana Dan Prasarana	15 (30%)	25 (50%)	10 (20%)	50 (100%)
2	Penambahan Sarana Dan Prasarana	9 (18%)	21 (42%)	20 (40%)	50 (100%)
3	Sarana Dan Prasarana Penunjang Yang Diperlukan	15 (100%)	30 (0%)	5 (0%)	50 (100%)
Jumlah		39	76	35	150
Rata-Rata		13	25	12	50
Persentase		26%	50%	24%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.39 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator ke dua yaitu “Reaksi pesera terhadap kelengkapan sarana dan prasarana Diklat” memiliki 3 pertanyaan yaitu “Kelengkapan ketersediaan sarana dan prasarana, Penambahan sarana dan prasarana, Sarana dan prasarana penunjang yang diperlukan” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Efektif” yaitu sebanyak 13 orang (26%), selanjutnya yang menjawab kategori “Cukup Efektif” sebanyak 25 orang (50%), peserta yang memberikan tanggapan pada kategori “Kurang Efektif” dapat diperoleh hasil rata-rata 12 orang (24%) dari total 50 orang responden peserta. Dan yang terakhir adalah pembahasan tentang sub indikator yang ke tiga terkait dengan pelaksanaan evaluasi terhadap hasil diklat. Dimana hasilnya adalah sebagai berikut ini:

Tabel V.40: Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Peserta Diklat Terhadap Sub Indikator Yang Terakhir Yaitu tentang (Melakukan Evaluasi Terhadap Hasil Diklat).

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Efektif	Cukup Efektif	Kurang Efektif	
1	Melakukan Evaluasi	2 (4%)	37 (74%)	11 (22%)	50 (100%)
2	Tenaga Pembina	6 (12%)	22 (44%)	22 (44%)	50 (100%)
3	Kendala Yang Dihadapai Dalam Pelaksanaan Diklat	14 (28%)	26 (52%)	10 (2%)	50 (100%)
Jumlah		22	85	43	150
Rata-Rata		7	28	15	50
Persentase		14%	56%	30%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.40 di atas dapat dilihat bahwa sub indikator ke tiga yaitu “Melakukan Evaluasi Terhadap Hasil Diklat” memiliki 3 pertanyaan yaitu “Melakukan evaluasi, Tenaga Pembina, Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan Diklat” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata menjawab pada kategori “Efektif” yaitu sebanyak 7 orang (14%), selanjutnya yang menjawab kategori “Cukup Efektif” sebanyak 28 orang (56%), peserta yang memberikan tanggapan pada kategori “Kurang Efektif” dapat diperoleh hasil rata-rata 15 orang (30%) dari total 50 orang responden peserta.

Pembahasan selanjutnya adalah tentang hasil rekapitulasi dari ke tiga pembahasan sub indikator diatas, dimana rekapitulasi ini berkaitan dengan hasil keseluruhan yang di dapatkan pada data kuesioner responden peserta diklat,

Tabel V.41: Rekapitulasi Hasil Dari Tanggapan Responden Peserta Diklat Terhadap Indikator Ke Tiga.

No	Sub Indiaktor	Kategori Ukuran			Jumlah
		Efektif	Cukup Efektif	Kurang Efektif	
1	Reaksi Peserta Diklat Terhadap Metode Pembelajaran	13 (26%)	27 (54%)	10 (20%)	50 (100%)
2	Reaksi Peserta Terhadap Kelengkapan Sarana Dan Prasarana Diklat	13 (26%)	25 (50%)	12 (24%)	50 (100%)
3	Melakukan Evaluasi Terhadap Hasil Diklat	7 (14%)	28 (56%)	15 (30%)	50 (100%)
Jumlah		33	80	37	150
Rata-Rata		11	27	12	50
Persentase		22%	54%	24%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Dari tabel V.41 di atas dapat dilihat bahwa indikator ke empat yaitu “Reaksi (*Reaction*)” memiliki tiga sub indikator yaitu “Reaksi peserta Diklat terhadap metode pembelajaran, Reaksi peserta terhadap kelengkapan sarana dan prasarana Diklat, Melakukan Evaluasi Terhadap Hasil Diklat ” dapat diperoleh hasil tanggapan reponden rata-rata “Efektif” yaitu sebanyak 11 orang (22%), selanjutnya yang menjawab kategori “Cukup Efektif” sebanyak 27 orang (54%), peserta yang memberikan tanggapan pada kategori “Kurang Efektif” dapat diperoleh hasil rata-rata 12 orang (24%) dari total 50 orang responden peserta.

Selanjutnya adalah penyajian hasil rekapitulasi yang akan disajikan sekaligus antara responden pegawai dan juga responden dari peserta diklat yang

dilaksanakan di kantor BKP2D Kabupaten Indragiri Hulu, adapun hasil rekapitulasi kedua responden tersebut terkait dengan Indikator yang ke 4 (empat) adalah sebagai berikut:

Tabel V.42: Rekapitulasi Antara Ke Dua Kelompok Responden (Reaksi / Reaction) Baik Pegawai Ataupun Peserta Diklat.

No	Responden	Kategori Ukuran			Jumlah
		Efektif	Cukup Efektif	Kurang Efektif	
1	Pegawai BKP2D.	4 (80%)	1 (20%)	0 (0%)	5
2	Peserta Diklat.	11 (14%)	27 (78%)	12 (8%)	50
Jumlah		15	28	12	55
Persentasi		27%	51%	22%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Jadi berdasarkan tabel V.42, bahwa dapat disimpulkan untuk ke dua responden, baik dari pegawai dan peserta pada indikator “Reaksi/Reaction” dominan pada kategori “Efektif” dengan jumlah 15 orang (27%), sedangkan kategori “Cukup Efektif” dengan jumlah 28 orang (51%) dan yang paling minim pada kategori “Kurang Efektif” yaitu 12 orang (22%).

Pada hasil penelitian diatas, ditemukan kesimpulan dari keseluruhan pembahasan yang telah di lakukan pada indikator yang ke 4 (empat) yaitu “(Reaksi/Reaction)” dimana hasil yang didapatkan adalah jawaban dengan kategori “Cukup Efektif”, dan untuk melengkapi jawaban tersebut, maka penulis akan menyajikan hasil wawancara yang telah penulis lakukan dengan informan penelitian, dimana dalam hal ini yang penulis wawancarai adalah perwakilan dari pihak BKP2D Kabupaten Indragiri Hulu yang diwakilkan oleh Bapak Andrizal,

S.Sos dimana beliau menjabat sebagai Kepala Bidang Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara (ASN) atau dulu dikenal dengan sebutan Pegawai Negeri Sipil (PNS), Selain informan dari pihak BKP2D Indragiri Hulu, penulis juga mewawancarai informan yang berasal dari pihak berwenang dalam memberikan pelatihan kepada para peserta diklat, dalam hal ini diwakilkan oleh bapak Laswardi Zailar, S.E yang menjabat sebagai Kasubbid Diklat Strukturan sekaligus pemberi materi pendidikan diklat kepada Aparatur Sipil Negara.

Adapun wawancara yang pertama penulis lakukan adalah dengan pihak BKP2D Kabupaten Indragiri Hulu, dimana hasil wawancara yang penulis lakukan dengan informan tersebut tentunya berkaitan dengan pembahasan pada masing-masing Sub Indikator pada pembahasan diatas, jawaban yang diberikan akan disajikan satu persatu sesuai dengan Sub Indikatornya, dan adapun hasil wawancara penulis dengan beliau adalah sebagai berikut:

“Saya rasa tidak ada masalah ya dengan sarana dan prasarana yang tersedia, jadi reaksinya ya biasa saja, bagaimana disaat mereka sedang kuliah atau sekolah dulu, tidak berbeda dengan itu proses belajarnya, Cuma di sini di prioritaskan untuk visi dan misi nya, karna tujuannya kan sudah pasti untuk membentuk karakter mereka agar bisa cinta terhadap Negara dan mengabdikan kepada Negara dalam melayani masyarakat”. (Wawancara, 24 Juni 2019, Bapak Andrizal, S.Sos Kepala Bidang Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara)

Selain memberikan jawaban terkait dengan pertanyaan yang telah penulis ajukan diatas, jawaban lain juga diberikan informan penulis terkait dengan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan masing-masing sub indikator ke empat, khususnya tentang evaluasi yang dilakukan terhadap hasil diklat yang dijalani oleh peserta diklat atau CPNS, dan dalam hal ini, penulis mewawancarai bapak Laswardi Zailar, S.E yang menjabat sebagai Kasubbid Diklat Strukturan

sekaligus pemberi materi pendidikan diklat kepada Aparatur Sipil Negara, adapun jawaban yang beliau berikan terkait pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut:

“Ada evaluasi, karna proses ini berjalan sama seperti ujian-ujian di sekolah atau tempat kuliah, nantinya hasil ujian tersebutlah yang menentukan apakah mereka lulus atau tidaknya dari diklat ini, dan salah satu syarat untuk meluluskan mereka dari CPNS ke tahap PNS adalah nilai kelulusan pada proses diklat tersebut, semua proses yang dijalankan akan mendapatkan evaluasi dari tim terkait” (Wawancara tanggal 2 Juli 2019, Laswardi Zailar, S.E Kasubbid Diklat Strukturan)

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan dilapangan, penulis menemukan fakta bahwa memang benar adanya jika hasil diklat sangat berpengaruh terhadap status dari masing-masing peserta diklat, dari hasil diklat tersebut bisa di ambil penilaian apakah CPNS tersebut bisa di loloskan menjadi PNS dan mengabdikan kepada negara. selanjutnya adalah pembahasan mengenai rekapitulasi dari keseluruhan hasil indikator yang telah dibahas diatas, dimana untuk mengetahui hasil tersebut, maka penulis akan menyajikannya pada pembahasan dibawah ini:

C. Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden terkait dengan Penelitian Yang Berjudul Tentang Evaluasi Program Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu.

Untuk mengetahui hasil rekapitulasi dari keseluruhan penyebaran kuesioner yang telah penulis lakukan di lapangan, dimana dikaitkan dengan judul yang penulis teliti yaitu tentang Evaluasi Program Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu, dimana untuk mencari hasil penelitian penulis menggunakan indikator-indikator yang di ambil dari teori para ahli, yaitu Pembelajaran (*Learning*), Perilaku (*Behavior*), Hasil (*Result*), Reaksi (*Reaction*) dan adapun hasil rekapitulasi terkait dengan penelitian penulis adalah sebagai berikut:

Tabel V.43 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Dari Ke Dua Kelompok Terhadap Evaluasi Program Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu.

No	Indiaktor	Responden Pegawai			Responden Peserta			Jumlah
		E	CE	KE	E	CE	KE	
1	Pembelajaran	4	1	0	7	39	4	55
2	Perilaku	5	0	0	7	34	9	55
3	Hasil	4	1	0	10	35	5	55
4	Reaksi	4	1	0	11	27	12	55
Jumlah		17	3	0	35	135	30	220
Rata-Rata		4	1	0	9	34	7	55
Persentase		7%	2%	0%	16%	62%	13%	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian dilapangan, 2019

Berdasarkan data pada tabel V.43 di atas serta hasil pengamatan penulis dilapangan secara langsung, maka dapat dijelaskan bahwa dari responden pegawai memperoleh hasil tanggapan yang berdominan pada kategori “Efektif” yaitu dengan rata-rata 4 orang (7%), dan yang paling minim adalah tanggapan pada kategori “Cukup Efektif” dengan rata-rata 1 orang (2%), sedangkan untuk responden peserta Diklat diperoleh hasil tanggapan yang berdominan pada kategori “Efektif” yaitu dengan rata-rata 9 orang (16%), pada kategori “Cukup Efektif” rata-rata responden memberikan tanggapan berjumlah 34 orang (62%), dan yang paling minim responden memberikan tanggapan pada kategori “Kurang Efektif” adalah berjumlah 7 orang (13%).

D. Faktor-Faktor Penghambat Dalam Melaksanakan Program Diklat Prajabatan Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu.

Dalam pelaksanaan kebijakan di bidang pelaksanaan diklat pra jabatan di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu, tentunya pihak pelaksana akan menghadapi beberapa permasalahan yang menjadi kendala dalam proses pelaksanaannya, dimana untuk mengetahui permasalahan yang menjadi penghambat dalam proses pelaksanaannya salah satunya adalah terkait dengan proses pembelajaran itu sendiri, hal ini seperti kurangnya pemahaman atau lambatnya para peserta diklat untuk memahami teori yang telah disampaikan oleh pembina diklat (tenaga ajar), tidak meratanya kemampuan berfikir dan tingkat pengetahuan dari masing-masing individu peserta diklat menjadi penyebab dari hal ini terjadi.

Penghambat selanjutnya yang dialami oleh pelaksana diklat di Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu adalah terkait dengan biaya, biaya dalam hal ini dimaksudkan adalah untuk proses akomodasi selama menjalankan diklat, untuk pembiayaan diklat itu sendiri memang menjadi tanggungan dari Pemerintah atau bisa dikatakan gratis, tetapi untuk akomodasi masing-masing peserta diklat itu tergantung dari individunya masing-masing, karna memang proses diklat itu sendiri berjalan cukup lama.

Kendala yang terakhir adalah terkait dengan hasil dari evaluasi diklat itu sendiri, maksud dari hal ini adalah dari keseluruhan proses diklat yang telah berjalan, tentunya tidak semua peserta dapat nilai yang memuaskan, dan ada beberapa peserta yang mendapat penilaian rendah dari pelaksana, dan hal ini

menjadi masalah yang dialami oleh pihak BKP2D Kabupaten Indragiri Hulu, bagaimana kedepannya agar penilaian dan kualitas Sumber Daya Manusia yang dibina mendapatkan kualitas yang baik dan meningkatkan kualitas diri mereka yang sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari pihak Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang penulis lakukan dilapangan yang telah dilengkapi dengan analisis serta dengan pembahasan hasil pada masing-masing indikatornya. Maka penulis mendapatkan kesimpulan pada tiap tahapan pengumpulan data yang penulis lakukan, baik berdasarkan pengamatan dilokasi penelitian, wawancara dengan key informan dilapangan dan juga pengumpulan data berdasarkan penyebaran kuissioner dilapangan yang penulis lakukan, penulis menemukan jawaban yang menjadi kesimpulan terhadap penelitian yang berjudul “Evaluasi Program Diklat Prajabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu” berada pada jawaban dengan kategori “Cukup Efektif” dimana jika hasil tersebut dijabarkan dalam bentuk persentase angka yang dihasilkan, maka akan berapa pada jumlah 62% dari total keseluruhan jumlah responden yang dijadikan sampel penelitian yaitu berjumlah sebanyak 55 orang sampel.

Jawaban diatas merupakan kesimpulan dari keseluruhan hasil rekapitulasi yang telah penulis dapatkan dilapangan, baik dari hasil penyebaran kuesioner pegawai BKP2D Kabupaten Indragiri Hulu ataupun Peserta Diklat yang dijadikan responden, dan untuk mengetahui masing-masing hasil penelitian dari setiap indikatornya, maka penulis akan menyajikannya pada pembahasan dibawah ini:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dilapangan, dimana prosesnya menggunakan penyebaran kuesioner kepada masing-masing

responden yang berasal dari peserta diklat, maka penulis menemukan hasil penelitian terhadap indikator yang pertama yaitu “Pembelajaran (*Learning*)” yang mana memiliki 3 (tiga) sub indikator seperti “Kelengkapan Sarana dan Prasarana Dalam Menjalankan Proses Pembelajaran (Diklat), Relevansi Materi Diklat Dengan Pekerjaan, Program Diklat Memberikan Pengetahuan Secara Formal Dan Informal” mendapatkan jawaban pada kategori “Cukup Efektif” dengan persentase mencapai (78%).

2. Sementara itu untuk indikator yang ke 2 (dua) yang membahas tentang “Perilaku (*Behavior*)” memiliki tiga sub indikator yaitu “Program Diklat memberikan pendidikan terkait karakter, kepribadian, dan perilaku, Pengembangan motivasi kerja, Program Diklat Membuka wawasan peserta terkait dengan status menjadi seorang PNS” mendapatkan kesimpulan pada jawaban “Cukup Efektif” dengan persentase mencapai (68%).
3. Untuk indikator yang ke 3 (tiga) yaitu “Hasil (*Result*)” memiliki tiga sub indikator yaitu “Peningkatan kualitas kerja peserta Diklat, Hasil Diklat sesuai dengan standar yang ditetapkan, Memberikan penilaian pada peserta Diklat” mendapatkan hasil penelitian pada kategori “Cukup Efektif” dengan persentase mencapai (70%).
4. Dan yang terakhir adalah indikator “Reaksi (*Reaction*)” memiliki tiga sub indikator yaitu “Reaksi peserta Diklat terhadap metode pembelajaran, Reaksi peserta terhadap kelengkapan sarana dan prasarana Diklat, Melakukan Evaluasi Terhadap Hasil Diklat” dimana

jawaban untuk indikator ini adalah “Cukup Efektif” dengan persentase angkanya mencapai (54%) dari total seluruh responden yaitu sebanyak 50 orang sampel dari peserta diklat.

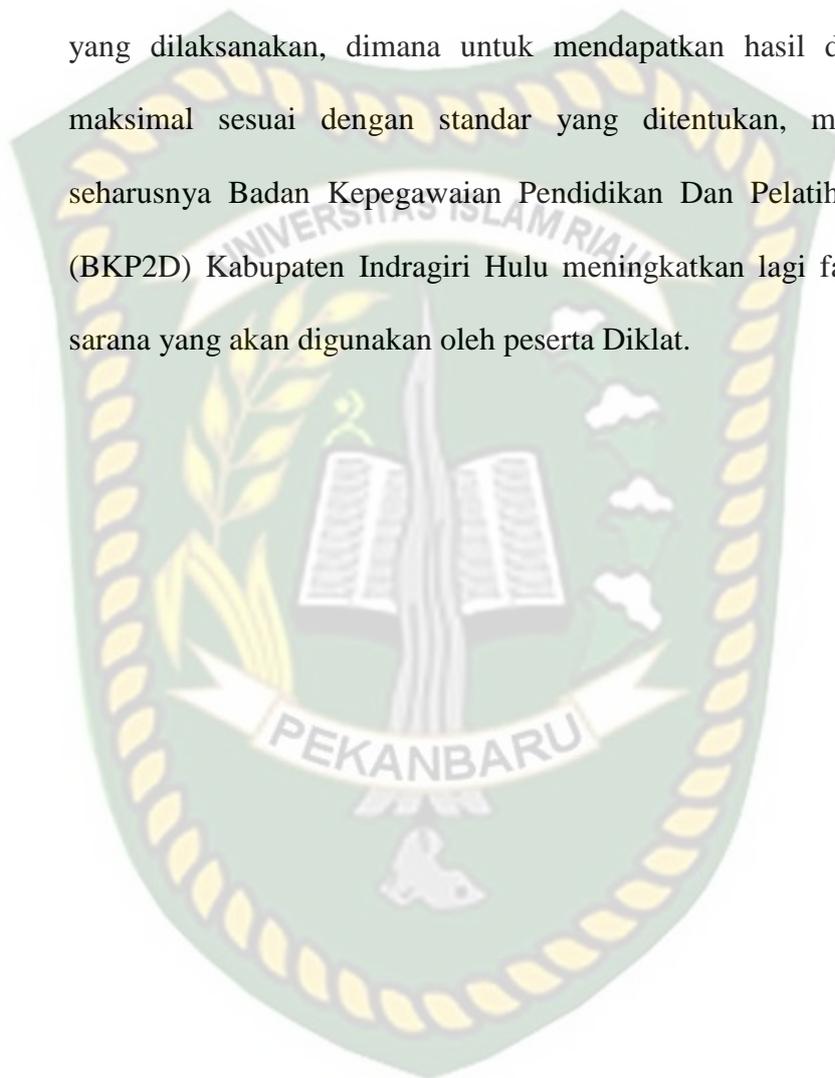
B. Saran

Dalam upaya melengkapi penelitian yang penulis lakukan ini, diperlukan saran-saran yang berkaitan dengan pembahasan masalah yang terjadi dilapangan, hal ini bisa sebagai masukan baik bagi pelaksana kebijakan ataupun penerima kebijakan, dan adapun saran yang akan penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Saran penulis yang pertama adalah untuk Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu, saran ini berkaitan dengan kualitas tenaga pengajar yang memberikan diklat kepada peserta diklat, salah satu kendala yang dihadapi adalah kurangnya kemampuan dari peserta diklat untuk menyerap materi yang diberikan, dengan demikian maka sudah seharusnya pihak BKP2D meningkatkan kualitas dari Sumber Daya Manusianya khususnya mereka yang memberikan pendidikan kepada calon Pegawai Negeri Sipil yang akan menjalani Diklat.
2. Saran penulis selanjutnya adalah berkaitan dengan proses pembiayaan yang ada selama proses diklat itu berlangsung, hal ini berkaitan dengan hambatan yang dialami oleh peserta diklat terkait dengan biaya akomodasi selama proses diklat berlangsung, dengan demikian penulis menyarankan kepada pihak Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu agar

memberikan biaya akomodasi kepada para peserta diklat agar tidak lagi memiliki beban dibidang pembiayaan tersebut, dan bisa focus memikirkan proses belajar yang ada dalam Diklat itu sendiri.

3. Saran penulis yang terakhir adalah terkait dengan hasil dari Diklat yang dilaksanakan, dimana untuk mendapatkan hasil diklat yang maksimal sesuai dengan standar yang ditentukan, maka sudah seharusnya Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kabupaten Indragiri Hulu meningkatkan lagi fasilitas dan sarana yang akan digunakan oleh peserta Diklat.



DAFTAR KEPUSTAKAAN

A. Buku-buku:

- Buku Pedoman Akademik Universitas Islam Riau, 2009. Pekanbaru, Universitas Islam Riau.
- Darwis, Eni Yulinda, dan Lamun Bathara, 2009. *Dasar-dasar Manajemen*, Pekanbaru: Pusat Pengembangan Pelatihan Universitas Riau.
- Gie, The Liang. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Gulo W, 2005. *Metodelogi Penelitian*, Jakarta: Gramedia.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 1994. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : CV Haji Masagung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Moekijat. 2001. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Moleong, Lexy. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Rosdakarya.
- Nawawi, Ismail. 2009. *Perilaku Administrasi*. Surabaya, ITS Press
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Mengevektifkan Organisasi*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Purwanto dan Atwi Suparman. 1999. *Evaluasi program diklat*. Jakarta : Sekolah tinggi Ilmu Administrasi, Lembaga Administrasi Negara.
- Saydam, Gouzali. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia.: Refomasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Siagian, P Sondang. 2003. *Filsafat Administrasi Edisi Revisi*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.

- Siagian, P Sondang. 2003. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Syafri, Wirman. 2012. *Studi Administrasi Publik*. Jatinagor: Erlangga.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Widoyoko, Eko putro. 2017. *Evaluasi Program Pelatihan*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar
- Zulkifli. 2005. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Managemen*. Pekanbaru: UIR Press.
- Zulkifli dan Moris A. Yogia. 2014. *Fungsi-Fungsi Manajemen*. Pekanbaru, Marpoyan Tujuh.

B. Peraturan Perundang-Undangan:

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- Keputusan Presiden Republik Indonesia No.159 Tahun 2000 Tentang Pedoman Badan Kepegawaian.

C. Dokumen:

- Laporan Hasil Diklat. 2018. Indragiri Hulu: Badan Kepegawaian, dan Diklat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu.
- Pedoman Diklat Prajabatan Golongan I dan II, III tahun 2018. Indragiri Hulu: Badan Kepegawaian, dan Diklat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu.

D. Skripsi

- Haris, Pranowo, 2012, *Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan III (Studi Atas Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia)*, Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia, Jakarta.

E. Internet

- <http://www.rider-system.net/2011/10/pendidikan-dan-pelatihan-bagi-pegawai.html>