

Pengembangan Pelatihan Paten Untuk Meningkatkan Kinerja Camat Dalam Melaksanakan Program Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan

Development of Paten Training to Improve Camat Performance in Implementing The Integrated Administration Services Program in Kecamatan

Supriyanto¹

*Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Propinsi Jawa Tengah
Jln. Setiabudi No. 210A Srandol Kulon Kota Semarang
Telp. 7473066 dan Fax 7473701*

(Diterima 24/09/18; revisi 08/10/18)

Abstract

Kecamatan integrated administration service training (paten) aims to improve the operational quality of patents. This study objectives are to analyze the factual model, design a hypothetical model and develop a patent training model in order to improve the camat's performance in leading the implementation of patents. The research method is research and development. Data collection techniques including documentation studies, observations, interviews, and questionnaires, data validity was processed with reliability, validity, and triangulation of data, while data analysis techniques using qualitative, quantitative and experimental models. The results shows that the factual model of needs analysis, training planning and training material was only targetted for the staff of the district apparatus. Based on the factual model, a hypothetical model is designed, that included: (1) planning oriented to improve the performance of camat; (2) implementation: following general and specific learning objectives and actual issues, best practices and (3) control: at the end of the training, pre-test and post-training are conducted. Then the final model of patent training was developed to improve the performance of camat. The conclusion of the factual model of patent training includes planning, implementing, and controlling. The training is carried out based on government regulations and budgets. this model is only oriented towards improving the quality of patent operations with the target of the staff of the district apparatus so that only covers technical aspect of patens implementation. The model for developing patent training for sub-districts is carried out including planning, implementation and control. The model for the development of patent training for camat, needs training analysis, so that the objectives, materials and training methods are oriented towards improving the performance of the camat.

Keywords: *Training, Performance, Paten*

Abstrak

Pelatihan Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (paten) bertujuan meningkatkan kualitas operasional paten. Penelitian ini bertujuan menganalisis model faktual, merancang model hipotetis dan mengembangkan model pelatihan paten guna meningkatkan kinerja camat dalam memimpin penyelenggaraan paten.

¹ Email: Supriyantodaswan@gmail.com

Metode penelitian adalah penelitian dan pengembangan. Teknik pengambilan data meliputi studi dokumentasi, observasi, wawancara, dan angket. Keabsahan data dilakukan dengan reliabilitas, validitas, dan triangulasi data, sedangkan teknik analisis data menggunakan model kualitatif, kuantitatif, dan eksperimen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model faktual analisis kebutuhan, perencanaan pelatihan dan materi sarasannya hanya kepada staf aparatur kecamatan. Berdasarkan model faktual dirancang model hipotetik yang meliputi (1) perencanaan berorientasi kepada peningkatan kinerja camat; (2) pelaksanaan: mengikuti tujuan pembelajaran dan praktek isu aktual, *success story* dan (3) pengendalian: dilakukan *pre test* dan *post test*. Kemudian disusun model final pelatihan paten bagi camat. Kesimpulan model faktual pelatihan paten meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian. Pelatihan dilaksanakan berdasarkan regulasi dan anggaran pemerintah. Model ini hanya berorientasi pada peningkatan kualitas operasional paten dengan sasaran staf aparatur kecamatan sehingga bersifat teknis pelaksanaan paten. Model pengembangan pelatihan paten bagi camat dilaksanakan meliputi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian. Model pengembangan pelatihan paten bagi camat, dilakukan analisis kebutuhan dan menghasilkan sasaran pelatihan adalah camat, sehingga tujuan, materi, dan metode pelatihan berorientasi pada peningkatan kinerja camat.

Kata kunci: Pelatihan, kinerja, Paten

1. PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang nomor 25 tahun 2009, pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Salah satu penyelenggara pelayanan publik adalah kecamatan yang memberikan pelayanan administrasi terpadu kecamatan disingkat Paten, kepada masyarakat dengan memberikan pelayanan perizinan dan non perizinan.

Secara faktual, pelaksanaan program paten dinilai belum optimal memuaskan harapan masyarakat, hal ini dikemukakan oleh beberapa penelitian pada pelayanan publik yang diberikan oleh kecamatan. Antara lain pada, pelayanan pembuatan Kartu Tanda Penduduk secara elektronik (KTP-el) menunjukkan bahwa kinerja pelayanan pengurusan KTP-el di Kecamatan Rambang Dangku Kabupaten Muara Enim masih rendah, hal ini dilihat dari lima unsur pengukuran kinerja pelayanan dengan perincian tiga unsur yaitu: *tangibles*, *assurance*, dan *emphaty* melemahkan persepsi pengguna pelayanan mengenai kinerja pelayanan, sedangkan unsur *reliability* dan *responsiveness* cukup bagus. Sedangkan Kecamatan Samarinda Ulu dalam pelayanan administrasi akta tanah menyimpulkan bahwa camat sebagai pejabat pembuat akta tanah (PPAT) kurang dipercaya oleh masyarakat sehingga masyarakat lebih memilih transaksi jual beli tanah tanpa sepengetahuan camat sebagai PPAT (Anggleni Andela, 2015; Husin, 2000).

Pelayanan perizinan mendirikan bangunan (IMB), kinerja pelayanan kantor kecamatan Mempawah Hilir perlu ditingkatkan dari aspek-aspek responsivitas, akuntabilitas dan kualitas pelayanan. Kinerja kantor kecamatan tersebut sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kualitas kepemimpinan dan formalisasi. Sedangkan kinerja kecamatan Lubuk Basung dalam menyelenggarakan pelayanan IMB pasca gempa belum optimal dengan melihat indikator responsivitas, orientasi terhadap pelayanan, efisiensi dan akuntabilitas. Hal ini dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan kerjasama yang sangat menunjang kinerja kecamatan. Adanya faktor diskresi aparatur pelayanan, dimana aparatur terlalu menerapkan aturan secara kaku tanpa ada kelonggaran dan tingginya

ketergantungan aparatur pelayanan terhadap pimpinan kecamatan yang menyebabkan lambatnya proses pelayanan yang diselenggarakan pada kantor kecamatan Lubuk Basung (Arnol Arie Kurnia, 2011; Fuji Nurinsan, 2004). Dari penelitian di atas mempertegas peran dan kedudukan kinerja camat sangat strategis dalam menyelenggarakan pelayanan publik kepada masyarakat.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Jawa Tengah telah menyelenggarakan pelatihan pelayanan administrasi terpadu kecamatan (PATEN) sampai tahun 2017 sebanyak 5 angkatan atau 175 peserta yang terdiri dari: sekretaris kecamatan, kasubag pelayanan di kecamatan, dan staf aparatur kecamatan. Pelatihan paten tersebut bertujuan untuk meningkatkan kemampuan aparatur kecamatan yang bersifat operasional penyelenggaraan paten dalam melayani masyarakat. Dalam pelatihan paten tersebut tidak mengikutsertakan camat sebagai peserta karena tupoksi camat selaku pimpinan organisasi kurang relevan dengan tujuan pelatihan paten tersebut, mengingat pentingnya peran camat dalam menyelenggarakan pelayanan administrasi di kecamatan, maka perlu dilakukan penguatan kinerja camat dalam memimpin organisasi kecamatan. Oleh karena itu, perlu disusun pengembangan pelatihan paten guna meningkatkan kinerja camat.

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian tersebut, antara lain: ingin mengetahui bagaimana model faktual pelatihan paten yang diselenggarakan saat ini. Kemudian, juga ingin mengetahui bagaimana pengembangan model pelatihan paten bagi camat.

2. TINJAUAN TEORITIS DAN PENELITIAN SEBELUMNYA

2.1 Pelatihan

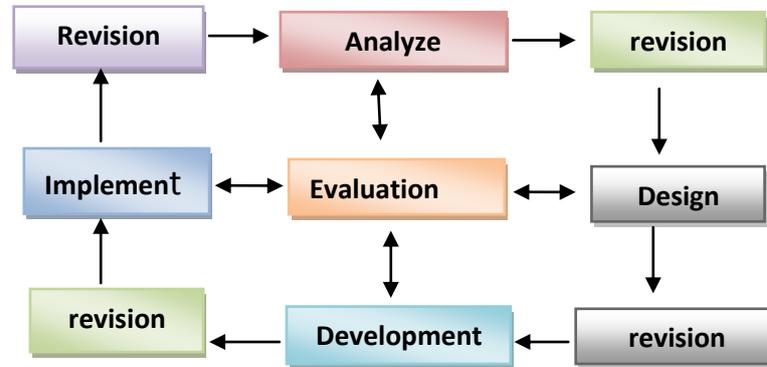
Pelatihan pada dasarnya adalah proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan (Nawawi, 1997).

Pelatihan dapat meningkatkan kinerja seseorang sehingga dalam gilirannya dapat mengangkat kinerja organisasi. Pelatihan yang sistematis adalah kegiatan pelatihan yang dilaksanakan secara berkelanjutan berulang dengan pentahapan yang terencana, dan teratur. Kebijakan pelatihan berkorelasi positif dengan kinerja organisasi. Selain itu, pelatihan yang profesional melalui perencanaan dan promosi kepegawaian memiliki kesempatan untuk menunjukkan nilai pegawai kepada organisasi. Target pelatihan manajemen akan memiliki dampak yang besar dalam menciptakan tim yang efektif karena pelatihan manajemen untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pemimpin dan untuk memperbaiki kinerja. Sedangkan semua faktor-faktor yang merupakan program pelatihan antara lain kinerja pelatih, lingkungan, tujuan, isi, bahan, proses pelatihan memengaruhi hasil belajar dan manfaat pelatihan (Arghode. V. Yalvac & B. and lieuw, 2013; Chatzoglou & Diamantidis Prodromos D, 2012; García-Lillo, Francisco, & Mercedes Ubeda-García Bartolomé Marco-Lajara Vicente Sabater, 2013).

Manfaat pelatihan antara lain: a) meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, b) membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, c) membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas (Hollenbeck & Gerhart, 2003)

2.2 Model Pelatihan ADDIE (*Analyze, Design, Development, Implementation, Evaluation*)

Model pelatihan ini merupakan siklus yang terdiri atas lima komponen (Molenda, 2003), yaitu: (a) *analyze* (menganalisis kebutuhan); (b) *design* (merumuskan kompetensi apa yang ingin dicapai); (c) *development* (mengembangkan materi, media, dan metode; (d) *implementation* (pelaksanaan pelatihan, tatap muka), dan (e) *evaluation* (evaluasi pelaksanaan pelatihan dan perbaikan). Model pelatihan ADDIE ini dapat dilihat pada gambar 1.



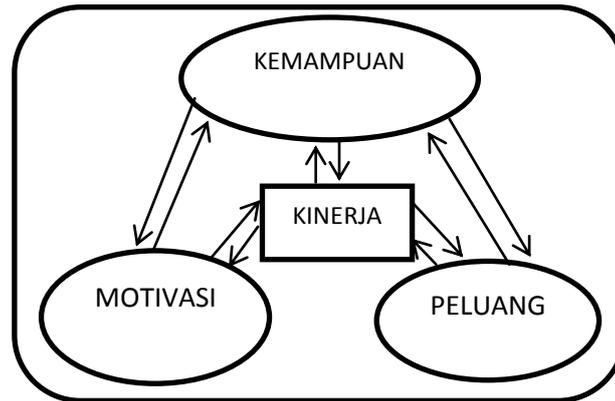
Gambar 1. Model ADDIE

Sumber: Model Lima Fase adaptasi dari Molenda (2003)

Pada penelitian ini menggunakan manajemen pelatihan pendekatan ADDIE dari Molenda. Langkah penelitian yang dilakukan adalah menganalisis kebutuhan, merumuskan kompetensi yang ingin dicapai, mengembangkan materi, media, dan metode, melaksanakan pelatihan, dan memberikan umpan balik terhadap pelaksanaan pelatihan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu tingkatan, sejauh mana proses kegiatan organisasi itu memberikan hasil atau mencapai tujuan. Sedangkan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Irawan, 1997; Keban, 2004).

Kinerja merupakan fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O) dengan persamaan bahwa kinerja = $f(A \times M \times O)$. Persamaan tersebut diformulasikan dalam gambar 2 di bawah ini:



Gambar 2. Hubungan antara Kinerja dengan Aspek yang Melingkupinya

Sumber: Robbins, 1996

2.3 Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (Paten)

Pelayanan publik pada dasarnya menyangkut aspek kehidupan yang sangat luas. Dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, maka pemerintah memiliki fungsi memberikan berbagai pelayanan publik yang diperlukan oleh masyarakat, mulai dari pelayanan dalam bentuk pengaturan ataupun pelayanan-pelayanan lain dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat dalam bidang pendidikan, kesehatan, utilitas, dan lainnya.

Telah terjadi perubahan paradigma dari administrasi negara ke administrasi publik. Definisi ini mengandung arti telah terjadi pergeseran paradigma. Dalam paradigma *administrasi of public* negara atau pemerintah berfungsi sebagai *public service provider*. Sementara itu, perubahan *government* menjadi *governance* yang terdiri dari elemen yaitu: pemerintah (*state*), sektor swasta (*private*)/dunia usaha dan masyarakat madani (*civil society*). Paradigma ini tidak lagi menempatkan negara sebagai aktor utama dalam menyelenggarakan pelayanan publik (Utomo, 2006).

Menurut Gronroos, pelayanan adalah suatu aktivitas atau serangkaian aktivitas yang bersifat tidak kasat mata (tidak dapat diraba) yang terjadi sebagai akibat adanya interaksi antara konsumen dengan karyawan atau hal-hal lain yang disediakan oleh perusahaan pemberi pelayanan yang dimaksudkan untuk memecahkan permasalahan konsumen/pelanggan (Ratminto & Winarsih, 2015).

Menurut Howlett, barang dan jasa dapat dibedakan menjadi 4 macam antara lain: (1) barang/jasa privat adalah barang/jasa yang derajat eksklusivitas dan derajat keterhabisannya (*endless*) sangat tinggi, (2) barang/jasa publik adalah barang/jasa yang derajat eksklusivitas dan derajat keterhabisannya (*endless*) sangat rendah, (3) peralatan publik (barang/jasa semi publik) adalah barang/jasa yang tingkat eksklusivitasnya tinggi akan tetapi tingkat keterhabisannya (*endless*) rendah, (4) barang/jasa milik bersama adalah barang/jasa yang tingkat eksklusivitasnya rendah akan tetapi tingkat keterhabisannya (*endless*) tinggi (Ratminto & Winarsih, 2015).

Sementara itu Sinambela menambahkan bahwa pelayanan publik merupakan upaya pemenuhan keinginan masyarakat oleh pemerintah dengan tujuan memuaskan masyarakat sehingga kualitas pelayanan tersebut dituntut memenuhi kriteria sebagai berikut (Ratminto & Winarsih, 2015): (1) Transparansi yakni pelayanan yang bersifat terbuka, mudah, dan dapat diakses oleh semua pihak yang membutuhkan dan disediakan secara memadai dan mudah dimengerti; (2) Akuntabilitas yakni pelayanan yang dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; (3) Kondisional yakni pelayanan yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan pemberi dan penerima pelayanan dengan tetap berpegang pada prinsip efisiensi dan efektivitas; (4) Partisipatif yakni pelayanan yang

dapat mendorong peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik dengan memerhatikan aspirasi, kebutuhan, dan harapan masyarakat; (5) Kesamaan hak yakni pelayanan yang tidak melakukan diskriminasi dilihat dari aspek apapun, khususnya suku, ras, agama, golongan, status sosial, dll; (6) Kesamaan hak dan kewajiban yakni pelayanan yang mempertimbangkan aspek keadilan antara pemberi dan penerima pelayanan publik.

Menurut Robert, pelayanan publik adalah segala bentuk kegiatan pelayanan umum yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah pusat, di daerah, dan lingkungan badan usaha milik negara atau daerah mengenai barang atau jasa, baik dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketertiban-ketertiban (Robert, 1996). Sementara itu menurut Widodo, pelayanan publik adalah pemberian layanan (melayani) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi tersebut sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan (Widodo, 2007).

Undang-Undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menjelaskan bahwa kecamatan adalah perangkat kerja daerah kabupaten/kota. Pemerintah daerah kabupaten/kota membentuk kecamatan dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat desa/kelurahan. Guna meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, kecamatan juga mendapat pelimpahan wewenang dari bupati/walikota. Pelimpahan wewenang bupati/walikota kepada camat tersebut sesuai amanat Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 4 Tahun 2010 tentang pedoman pelayanan administrasi terpadu kecamatan (paten). Penyelenggaraan paten adalah pelayanan administrasi mulai dari tahap permohonan sampai tahap terbitnya dokumen pengesahan dilaksanakan di kecamatan. Tujuan penyelenggaraan paten adalah meningkatkan kualitas pelayanan dengan memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat lebih dekat, lebih cepat, dan lebih nyaman. Paten yang diselenggarakan oleh kecamatan yang merupakan pelimpahan wewenang dari bupati/walikota kepada camat ini dikategorikan menjadi 2 (dua) hal yakni: bidang perizinan dan nonperizinan. Pendelegasian kepada camat dapat dilihat dalam tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Jenis Pendelegasian Bupati/Walikota Kepada Camat

No.	JENIS PENDELEGASIAN	
	PERIZINAN	NONPERIZINAN
1.	Pelayanan perizinan paralel yaitu pelayanan perizinan kegiatan. Usaha harus memiliki izin: <ol style="list-style-type: none"> a. Gangguan/HO. b. Izin mendirikan bangunan (IMB). c. Izin usaha perdagangan (IUP) yang diajukan perorangan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencetakan kartu keluarga. 2. Surat keterangan pindah dalam wilayah kabupaten/kota. 3. Rekomendasi izin keramaian. 4. Penerbitan surat keterangan domisili usaha. 5. Surat penempatan pedagang kaki lima.
2.	Tanda Daftar Perusahaan (TDP) yang IUP-nya diterbitkan kecamatan.	
3.	IMB untuk bangunan satu lantai dengan klasifikasi: <ol style="list-style-type: none"> a. Rumah tinggal yang dibangun oleh perorangan. b. Rumah tinggal yang dibangun oleh pengembangan perorangan maksimal 10 (sepuluh) unit dengan dilengkapi keterangan rencana daerah (<i>advice planning</i>) dan/atau <i>advice</i> teknis serta <i>site plan</i> yang disahkan perangkat daerah yang membidangi. 	

No.

JENIS PENDELEGASIAN

	PERIZINAN	NONPERIZINAN
	<ul style="list-style-type: none"> c. Bangunan sekolah. d. Bangunan tempat peribadatan. e. Bangunan kantor pemerintahan. 	
	Izin usaha mikro dan kecil.	
4.	Izin usaha rekreasi dan hiburan umum permanen	
5.	dengan klasifikasi: mempersyaratkan izin gangguan/HO dan IMB kecuali diskotek, klub malam, bar, karaoke, billiar dan tempat pijat (<i>massage</i>).	
6.	Izin usaha rekreasi dan hiburan insidental dengan klasifikasi:	
	<ul style="list-style-type: none"> a. Perlombaan/pertandingan olahraga dan kebudayaan antar desa/kelurahan yang pesertanya dalam skala lokal/kecamatan. b. Bazar, pameran, festival, pentas seni, karnaval, pawai, dan atraksi/pertunjukan permainan dan ketangkasan dalam skala lokal/kecamatan. 	

Sumber: Peraturan Bupati Banyumas Nomor 59 Tahun 2015

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian model prosedural yang mengadaptasi dari model penelitian dan pengembangan Borg dan Gall (1983), yang mencakup sepuluh langkah. Sepuluh langkah tersebut dimodifikasi menjadi tiga langkah utama yaitu: (1) studi pendahuluan; (2) pengembangan; (3) validasi model pelatihan (Samsudi, 2009).

Tahapan penelitian ini meliputi: 1) tahap pendahuluan untuk mendapatkan informasi tentang model faktual pelatihan paten yang diselenggarakan selama ini kemudian dilakukan analisis kelebihan dan kekurangan model tersebut, 2) tahap pengembangan model pelatihan paten, 3) tahap validasi.

Tahap studi pendahuluan meliputi studi *literature* dan studi pendahuluan mengenai kondisi penyelenggaraan pelatihan paten terhadap peningkatan kompetensi aparatur kecamatan. Pengumpulan informasi tersebut dilakukan dengan menggunakan wawancara dan angket kepada Bapak Hermoyo Widodo, SH, M.Hum selaku Kepala Bidang Kompetensi Fungsional BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dan Bapak Budi Nugroho, S.STP, M.Si selaku Camat Baturaden, Kabupaten Banyumas, serta mantan peserta pelatihan paten. Tahap ini dilakukan dengan metode penelitian kualitatif untuk memperoleh data dalam rangka menyusun model faktual pelatihan paten.

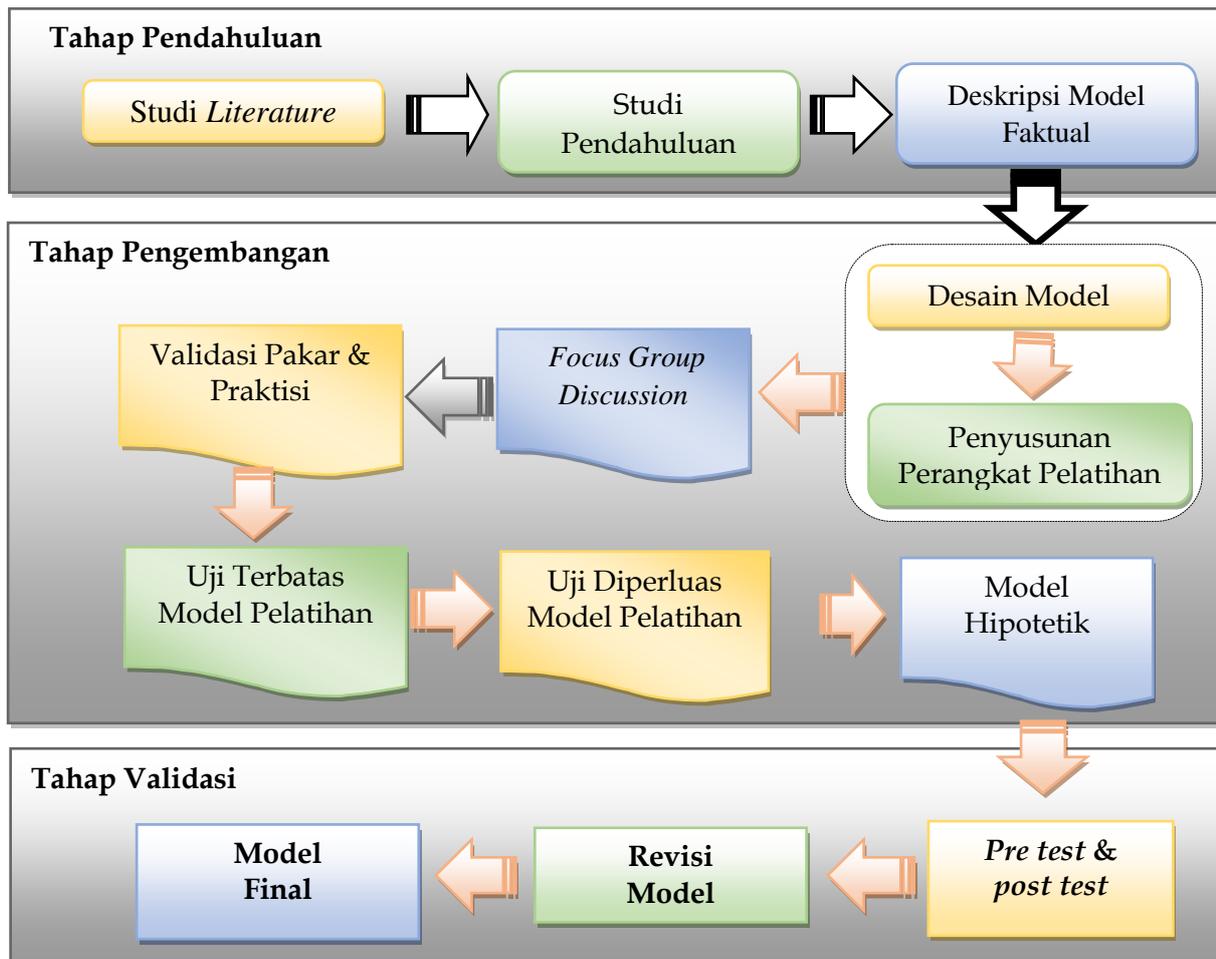
Tahap pengembangan dilakukan dengan berpedoman pada temuan-temuan terhadap model faktual pelatihan paten yang selama ini diselenggarakan oleh BPSDMD Provinsi Jawa Tengah. Penyempurnaan model pengembangan dilakukan dengan cara meminta pakar/para ahli untuk memberikan penilaian dan pendapatnya terhadap model yang dikembangkan dan kemudian menganalisis hasil penilaian atau tanggapan dari para ahli/pakar tersebut untuk melakukan perbaikan terhadap model yang dikembangkan. Kegiatan dilakukan oleh pakar atau ahli terhadap instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian dan perangkat pelatihan yang dikembangkan.

Tahap pengembangan bertujuan untuk memperoleh model hipotetik sebagai model pengembangan. Dari model faktual diperbaiki dengan langkah-langkah manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Model pengembangan didasari oleh kelemahan-kelemahan kegiatan yang meliputi antara lain: (a) Perumusan desain model pelatihan; (b) Penyusunan perangkat pelatihan; (c) Uji keterbacaan melalui *Focus Group Discussion (FGD)*; (d) Konsultasi dengan pakar paten dan praktisi penyelenggara pelatihan paten; (e) Uji terbatas model & perangkat pelatihan; (f) Uji diperluas model & perangkat pelatihan; dan (g) Model hipotetik. Tahap Validasi penyempurnaan model dengan melakukan *pre test dan post test*.

Secara lebih detail, dalam penelitian ini dilakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. Lokasi penelitian dan pengembangan model pengembangan pelatihan paten bagi camat dilaksanakan di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dengan populasi peserta pelatihan sebanyak 90 orang, untuk subjek kebutuhan pelatihan, subjek uji coba instrumen penelitian, subjek uji coba model pelatihan (uji coba) terbatas dan uji coba diperluas.
- b. Desain pengembangan pelatihan paten setelah peneliti melakukan studi/penelitian pendahuluan, mempelajari teori-teori yang relevan, observasi, dan menganalisis kebutuhan atas manajemen pelatihan dari para responden.
- c. Model hipotetik pengembangan paten melakukan konsultasi desain model kepada pakar/praktisi yaitu: pakar manajemen pelatihan, pakar pelayanan publik, dan praktisi pelatihan.
- d. Menyusun model final pengembangan paten, dirumuskan setelah peneliti melakukan uji coba model hipotetik. Ada dua kali uji coba yang dilakukan yaitu: uji coba terbatas dan uji coba diperluas.
- e. Jenis data penelitian ini terdiri atas: (1) data mengenai model manajemen pelatihan paten yang selama ini dilaksanakan; (2) data tentang kebutuhan akan pelatihan paten yang ideal; (3) data tentang masukan para pakar dan praktisi untuk menilai desain model pengembangan pelatihan paten dan (4) hasil uji coba model pengembangan pelatihan paten kepada responden.
- f. Instrumen Pengumpulan Data. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: (1) Studi dokumentasi; (2) angket; (3) wawancara; (4) observasi; dan (5) tes.
- g. Teknik analisis data yang digunakan meliputi: (1) model interaktif; (2) analisis deskripsi kuantitatif untuk menganalisis data penelitian yang berupa data kuantitatif; dan (3) analisis deskripsi kualitatif untuk menganalisis data penelitian yang berupa data kualitatif.

Kegiatan yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 3. Penelitian dan Pengembangan Model Pengembangan Pelatihan Paten bagi Camat
Sumber : Samsudi, 2009

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Model Faktual Pelatihan Paten

Model faktual pelatihan paten terdiri atas perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian. Pada tahap perencanaan, sudah dilakukan analisis kebutuhan, kompetensi pengajar/widyaiswara, materi, waktu pelaksanaan, dan sarana prasarana yang digunakan dalam pelatihan. Perencanaan pelatihan hanya berorientasi pada peningkatan kualitas operasional pelaksanaan paten dengan sasaran staf aparatur, Ka. Sie pelayanan, dan sekretaris kecamatan, melalui koordinasi dan kerjasama dengan kabupaten/kota. Pada tahap pelaksanaan: pelaksanaan pelatihan mengacu pada pedoman penyelenggaraan pelatihan paten yang dilaksanakan 146 jam pelajaran, terdiri dari: a) Ceramah kebijakan dan strategi paten, b) Visi & misi paten, c) Desain dan tupoksi paten, d) Standar operasional prosedur paten, e) Etika pelayanan, f) Manajemen pengaduan dan penyelesaian masalah.

Metode pembelajaran terdiri dari, ceramah kebijakan dari pemerintah daerah yang menangani tentang paten, studi kasus, praktek, dan observasi lapangan ke kecamatan yang mempunyai unggulan penyelenggaraan paten di luar Provinsi Jawa Tengah. Evaluasi pelatihan dilakukan oleh peserta untuk menilai penyelenggaraan diklat,

pengajar/widyaiswara, materi, panitia, sarana prasarana dll. Sedangkan hasil wawancara dengan Camat Baturaden dan mantan peserta pelatihan paten dapat disimpulkan bahwa camat sebagai pemimpin di kecamatan, perlu adanya peningkatan pengetahuan paten sehingga dapat mengoptimalkan penyelenggaraan paten kepada masyarakat lebih baik.

4. 2. Model Hipotetik Pengembangan Pelatihan Paten

Model hipotetik ini dilaksanakan dalam 3 tahap yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian. Pada tahap perencanaan: diawali dengan analisis kebutuhan pelatihan bagi organisasi kecamatan guna memberikan pelayanan publik yang lebih baik. Pada tahap pelaksanaan: memperhatikan standar pelayanan publik yang dilakukan oleh penyelenggara pelayanan publik yang dituangkan dalam tujuan pembelajaran umum dan khusus secara teori maupun dan telaah isu aktual dalam penyelenggaraan publik. Sedangkan pada tahap pengendalian diarahkan pada kinerja pembelajaran, dengan melakukan *pre test* dan *post test*.

Model hipotetik diawali dengan melakukan *focus group discussion* untuk menyusun model pengembangan paten bagi camat yang meliputi tahap perencanaan, tahap pelaksanaan yang meliputi sasaran peserta, penyusunan metode pembelajaran, materi, kompetensi widyaiswara/pengajar, waktu pelaksanaan serta penyusunan pengendalian pelatihan. Kemudian dilakukan validasi produk oleh para ahli/pakar, antara lain: pakar manajemen pelatihan, pelayanan publik, dan penyelenggara pelatihan. Selanjutnya dilakukan uji coba pertama dan uji coba diperluas di lingkungan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah.

Penyusunan model hipotetik pengembangan pelatihan paten guna meningkatkan kinerja camat, dilakukan mengikuti model pelatihan ADDIE yaitu *Analyze, Design, Development, Implementation, Evaluation* oleh Molenda, melalui tiga tahapan antara lain; (1) *need assessment phase* (tahapan penilaian kebutuhan); (2) *development and conduct of training phase* (tahap pengembangan dan pelaksanaan pelatihan); (3) *evaluation phase* (tahap evaluasi) (Meijia, 2001).

Selain itu juga digunakan siklus lima tahap oleh Goad, yaitu: (1) analisis kebutuhan pelatihan (*analyze to determine training requirements*) (2) desain pendekatan pelatihan (*design the training approach*); (3) pengembangan materi pelatihan (*develop the training materials*); (4) pelaksanaan pelatihan (*conduct the training*); dan (5) evaluasi dan pemutakhiran pelatihan (*evaluate and update the training*)(Leonardo & Zeace Nedler, 2012).

4. 3. Model Final Pengembangan Pelatihan Paten

Model final ini adalah penyempurnaan dari model hipotetik yang meliputi 3 tahap antara lain: perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian. Pada tahap perencanaan: diawali dengan analisis kebutuhan pelatihan guna memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, mengacu pada standar pelayanan prima bagi penyelenggaraan pelayanan publik. Dalam melakukan analisis kebutuhan, menetapkan sasaran pelatihan, tujuan, menetapkan materi, pengajar, strategi, dan metode pelatihan.

Tahap pelaksanaan: memerhatikan standar pembelajaran, dilaksanakan proses pembelajaran, tujuan pembelajaran umum dan khusus, telaah isu aktual paten, melakukan praktek studi kasus paten dan *success story*. Pemetaan pelatihan dilakukan untuk mengelompokkan peserta pelatihan dengan mempertimbangkan kondisi geografis kecamatan yang terdiri dari wilayah perkotaan dan pedesaan/pertanian. Pemasaran pelatihan adalah melakukan sosialisasi dan penawaran model pelatihan paten bagi camat kepada pengguna (*user*) yaitu pemerintah kabupaten dan kota yang memiliki sumber daya manusia (*resources*) peserta pelatihan.

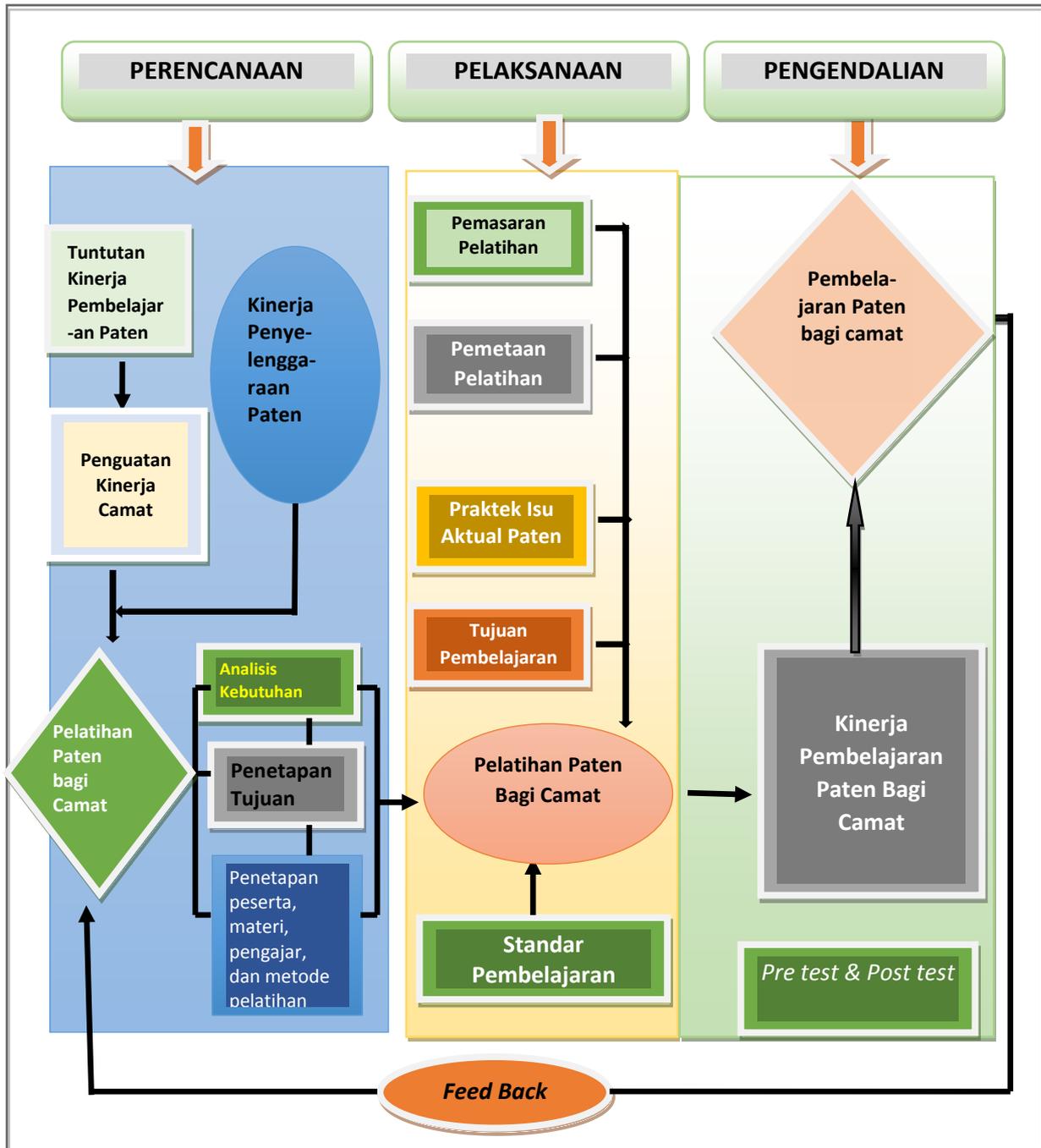
Dalam perencanaan model pengembangan pelatihan paten, siklus pelatihan dikhususkan pada pelaksanaan pelatihan dan pengendalian pelatihan. Pelaksanaan pelatihan ditujukan bagi orang dewasa atau camat sebagai sasaran, sebagaimana dijelaskan oleh Gibb (1983), bahwa dalam pembelajaran bagi orang dewasa perlu memerhatikan beberapa aspek yaitu: (a) Belajar harus ditunjukkan pada masalah pokok atau kebutuhan peserta; (b) Pengalaman yang diberikan harus bermakna; (c) Peserta pelatihan harus mengetahui umpan balik dari pelatihan yang diberikan; (d) Peserta pelatihan diberikan kebebasan untuk mengemukakan pengalamannya; (e) Pelatihan dapat menstimulasi dan meningkatkan imajinasi widyaiswara atau pengajar dalam mengembangkan materi pelatihan; (f) Melibatkan peserta pelatihan dalam mencapai tujuan pelatihan (Sudjana, 2000).

Sedangkan evaluasi pelatihan dilakukan untuk mengukur keberhasilan pencapaian tujuan program pelatihan. Evaluasi yang efektif memuat tiga variabel di dalamnya yaitu: materi, peserta, dan fasilitator (Sugiyono, 2002).

Dalam pelaksanaan penerapan pengembangan pelatihan paten bagi camat, menekankan pada pendekatan (*andragogy*) yaitu proses pematangan diri peserta (*self concept*) dengan memberikan kebebasan dalam berimajinasi dan berekspresi dalam pelatihan yang berorientasi pada *problem centered* melalui proses pembelajaran menemukan sendiri (*learning discovery system*). Sebuah model yang dihasilkan dari suatu penelitian harus mempunyai keunggulan agar bermanfaat bagi pengguna. Penerapan model pengembangan paten, akan memberikan pengalaman nyata dalam mengelola pelatihan dan meningkatkan kinerja. Panduan pelatihan pengembangan paten harus dilaksanakan oleh penyelenggara pelatihan sehingga pelaksanaan pelatihan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Tahap pengendalian pelatihan dilakukan guna menjaga kualitas kinerja pembelajaran paten. Pengendalian dilakukan melalui kegiatan *pre test* dan *post test* oleh penyelenggara pelatihan untuk mendapatkan *feed back*/ masukan informasi yang sangat baik untuk tetap menjaga dan meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelatihan.

Skema alur tahapan model final pengembangan pelatihan paten bagi camat dapat dilihat dalam gambar 4 di bawah ini:



Gambar 4. Model Final Pengembangan Pelatihan Paten Camat

Sumber : Hasil Olahan Data Penelitian, 2018

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan secara umum untuk menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut: model faktual pelatihan paten terdiri atas perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian.

Pada tahap perencanaan, pelatihan dilaksanakan berdasarkan regulasi dan anggaran pemerintah, sudah dilakukan analisis kebutuhan, kompetensi pengajar/widyaiswara, materi, waktu pelaksanaan, dan sarana prasarana. Perencanaan pelatihan hanya berorientasi kepada peningkatan kualitas operasional pelaksanaan paten dengan sasaran staf aparatur

sebagai peserta pelatihan sehingga materi pendukung hanya bersifat teknis pelaksanaan paten.

Pada tahap pelaksanaan: pelaksanaan pelatihan mengacu pada pedoman penyelenggaraan pelatihan paten, penetapan peserta tidak proporsional dan berjenjang (staf, Ka. Sie pelayanan, sekretaris kecamatan) dengan kompetensi peserta sangat beragam tidak ada perbedaan sesuai jabatannya.

Pengendalian belum dilakukan secara maksimal dalam pembimbingan dan pendampingan pasca pelatihan serta tindak lanjut evaluasi terhadap kompetensi pengajar. Sehingga secara keseluruhan perlu perbaikan dalam hal: pemetaan peserta, analisis kebutuhan, kompetensi narasumber, fokus materi, waktu pelaksanaan, dan sistem evaluasi serta pendampingan.

Pada model pengembangan pelatihan paten bagi camat dilaksanakan 3 tahap yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian. Pada tahap perencanaan: diawali kegiatan analisis kebutuhan penyelenggaraan paten kepada masyarakat. Tuntutan kinerja pelaksanaan paten selaras dengan tuntutan pembelajaran pelatihan paten, maka disusunlah model pengembangan pelatihan paten bagi camat. Untuk itu dibuat analisis kebutuhan menetapkan sasaran pelatihan pemimpin kecamatan, sehingga tujuan, materi, pengajar, strategi dan metode pelatihan berorientasi pada peningkatan kinerja camat selaku pemimpin kecamatan. Pada tahap pelaksanaan berpedoman pada standar pembelajaran yang di dalamnya terdapat proses pembelajaran, tujuan pembelajaran, teori, dan praktik penelaahan isu aktual paten, pemetaan pelatihan bagi daerah/wilayah perkotaan dan pertanian serta melakukan promosi pemasaran pelatihan melalui koordinasi dengan kabupaten dan kota. Tahap pengendalian pelatihan dalam menjaga kualitas kinerja pembelajaran pelatihan dilakukan penilaian terhadap kinerja pelaksanaan pelatihan dan akan menjadi umpan balik peningkatan kualitas pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggleni Andela. (2015). *Kinerja Pelayanan Pengurusan Kartu Tanda Penduduk Elektronik KTP-el di Kecamatan Rambang Dangku Kabupaten Muara Enim*. UGM.
- Arghode. V. Yalvac, & B. and lieu, J. (2013). Teacher Empathy and Science Education: A Collective Case Study. *Eurasia Journal of Mathematics, Science & Technology Education*, 9(2), 89-99.
- Arnol Arie Kurnia. (2011). *Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan IMB (Izin Mendirikan Bangunan) di Kecamatan Lubuk Basung Pasca Gempa Bumi 30 September 2009*. UGM.
- Chatzoglou, A. D., & Diamantidis Prodromos D. (2012). Evaluation of formal training programmes in Greek organisations. *European Journal of Training and Development*, 36(9 pp), 888 - 910.
- Fuji Nurinsan. (2004). *Kinerja Birokrasi Pemerintah Kecamatan dalam Memberikan Pelayanan Publik di Kecamatan Mempawah Hilir Kabupaten Pontianak*. UGM.
- García-Lillo, Francisco, S., & Mercedes Ubeda-García Bartolomé Marco-Lajara Vicente Sabater. (2013). Does training influence organisational performance? Analysis of the Spanish hotel sector. *European Journal of Training and Development*, 37(4 pp), 380 - 413.
- Hollenbeck, N., & Gerhart, W. (2003). *Human Resource Management, International Edition*. New York: The McGraw-Hill Companies Inc.
- Husin, H. W. (2000). *Analisis Kinerja Pelayanan Administrasi Birokrasi Publik Daerah. (Studi Kasus Pelayanan Administrasi Pembuatan KTP dan Pembuatan Akta Tanah) di Kecamatan Samarinda Ulu, Kotamadya Samarinda Kalimantan Timur*. UGM.
- Irawan, P. (1997). *Analisis Kinerja: Panduan Praktis untuk Menganalisis Kinerja Organisasi, Kinerja Proses dan Kinerja Pegawai*. Jakarta: LAN RI.

- Keban, Y. (2004). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Leonardo, N., & Zeace Nedler. (2012). *Designing Training Programs: The Critical Evens Model. Digital Series*. Philippines: Addison-Wesley Publishing Company Inc.
- Meijia, G. L. . (2001). *Managing Human Resources*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Molenda, M. (2003). *In Search of the Elusive ADDIE Model Performance Improvement*. Bloomington: Indiana University.
- Nawawi, H. (1997). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada Press.
- Ratminto, & Winarsih, A. S. (2015). *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Robbins, S. . (1996). *Teori Organisasi: Struktur, Desain, & Aplikasi*. (Terjemahan Yusuf Udaya, Ed.). Jakarta: Arcan.
- Robert. (1996). *Pelayanan Publik*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Samsudi. (2009). *Desain Penelitian Pendidikan*. Semarang: UNNES Press.
- Sudjana. (2000). *Dasar-Dasar Proses Belajar-Mengajar (Cetakan V)*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. (2002). *Manajemen Diklat*. Bandung: Alfabeta.
- Utomo, W. (2006). *Administrasi Publik Baru*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widodo, J. (2007). *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Bayumedia.