

**KAJIAN EVALUASI PASCA-PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN  
TINGKAT III  
PADA BADAN DIKLAT PROVINSI BALI**

**POST EVALUATION STUDY OF TRAINING OF LEADERSHIP LEVEL III  
IN EDUCATION AND TRAINING INSTITUTE OF BALI PROVINCE**

**Ketut Rusmulyani**

**Badan Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Bali**

**Jln. Hayam Wuruk No. 152 Denpasar Tel. (0361) 224074. Denpasar-80235**

**Email: ochaketut@gmail.com**

***Abstract***

*Human resource development aimed to improve the effectiveness and efficiency of employees in achieving results of the work that have been assigned. The repairs performed by improving knowledge, skills and attitudes of the employees towards their duties. The development and improvement of the quality of human resources reached through employee participation in an education and training. The purpose of the post-training evaluation is practically have to support the development/improvement of curriculum and refers to a specific need of competencies of the training results users. Post-training evaluation is a series of activities to determine the relevance of the curriculum to the implementation of task of the training graduates and the impact of increased performance, and it also can provide recommendations for placement of graduate training in accordance with the knowledge and skills that have been acquired. Data analysis technic generated from the field collection data using descriptive analysis to determine the position where the presence of the respondent in accordance with the aspects examined in this study. In general, the response is delivered by the alumni, employers and colleagues alumni. The assessment results indicates: 1) the relevance of Leadership Training relevant to training of leadership (Diklatpim) teaching scheduling, objectives and Diklatpim teaching and index Diklatpim respondent's perception of the relevance are high categories, 2) leadership Training influential in terms of identifying the problem and develop a plan of action more structured and directional, and respondents perceptions of the effectiveness index leadership training is high category, 3) useful Diklatpim impact and implications for the respondent after following leadership training in terms of public confidence in the government's performance is increasing, so the index Diklatpim respondents perceptions of the impact is high category, and 4) sustainability training/sustainable, frequent dissemination (dissemination of information) in order to transfer of knowledge. Statement of respondents did dissemination in the high categories.*

***Key words: Leadership Training , Post-training evaluation, dissemination.***

***Abstrak***

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan dilakukan dengan meningkatkan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan terhadap tugas-tugasnya. Pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia dicapai melalui partisipasi karyawan dalam pendidikan dan

pelatihan (diklat). Tujuan evaluasi pasca-diklat (EPD) secara praktis harus mendukung pengembangan/peningkatan kurikulum dan benar-benar mengacu pada kompetensi spesifik kebutuhan pengguna hasil pelatihan. Evaluasi pasca-pelatihan adalah serangkaian kegiatan untuk menentukan relevansi kurikulum untuk pelaksanaan tugas lulusan pelatihan dan dampak peningkatan kinerja dan dapat memberikan rekomendasi untuk penempatan lulusan pelatihan sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang telah diperoleh. Analisis data teknik yang dihasilkan dari pemngumpulan data lapangan dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menentukan posisi di mana keberadaan responden sesuai dengan aspek yang diteliti dalam penelitian ini. Secara umum, respon diberikan oleh alumni, pengusaha dan rekan alumni. Hasil penilaian menunjukkan: 1) relevansi pelatihan kepemimpinan relevan dengan pengajaran Diklat Kepemimpinan (Diklatpim), penjadwalan, tujuan dan mengajar Diklatpim, dan indeks Diklatpim, persepsi responden dari relevansi adalah kategori tinggi, 2) pelatihan kepemimpinan berpengaruh dalam hal mengidentifikasi masalah dan mengembangkan rencana aksi yang lebih terstruktur dan terarah, dan persepsi responden dari pelatihan kepemimpinan indeks efektivitas adalah kategori tinggi, 3) dampak Diklatpim berguna dan implikasi untuk responden setelah mengikuti pelatihan kepemimpinan dalam hal kepercayaan publik kinerja pemerintah meningkat, sehingga indeks Diklatpim responden persepsi dampaknya kategori tinggi, dan 4) pelatihan berkelanjutan, sering sosialisasi (penyebaran informasi) untuk mentransfer pengetahuan. Pernyataan responden melakukan sosialisasi dalam kategori tinggi.

Kata kunci: Pelatihan Kepemimpinan, Evaluasi pasca-pelatihan, Desiminasi.

## A. PENDAHULUAN

Pengembangan SDM diarahkan untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan dilakukan dengan cara memperbaiki dan/atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan maupun sikap pegawai itu terhadap tugas-tugasnya. Pengembangan dan peningkatan kualitas SDM salah satunya ditempuh melalui keikutsertaan pegawai dalam suatu pendidikan dan pelatihan (Diklat).

Sesuai dengan pasal 24 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, bahwa orientasi pendidikan dan pelatihan PNS adalah pada pengembangan kompetensi (*competence-based training*) dan mengacu pada Permenpan Nomor 14/PER/M.PAN/6/2009 tentang

Jabatan Widyaiswara dan Angka Kreditnya dan Peraturan Kepala LAN No. 3 Tahun 2010 tentang Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya, kegiatan Evaluasi Pasca-Diklat Kepemimpinan yang dilakukan oleh widyaiswara dapat diwadahi dalam butir kegiatan Pengevaluasian Program Diklat Kepemimpinan (Kode BK 129).

Evaluasi Pasca-Diklat (EPD) merupakan suatu rangkaian kegiatan untuk menentukan relevansi kurikulum dengan pelaksanaan tugas lulusan/alumni diklat kepemimpinan dan dampak peningkatan kinerjanya serta dapat memberikan rekomendasi dalam penempatan lulusan diklat sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang telah diperoleh. Keberhasilan suatu program diklat kepemimpinan tidak hanya berdasar dan berhenti pada aktivitas perencanaan yang telah menetapkan target dan capaian serta

tujuan tertentu, dan sudah dilaksanakannya program diklat kepemimpinan tersebut. Namun, perlu upaya-upaya lanjutan berupa kajian dan evaluasi agar pada masa yang akan datang kualitas penyelenggaraan suatu pendidikan dan pelatihan akan dapat dilaksanakan dengan lebih baik. Produk suatu proses pendidikan dan pelatihan adalah berupa *output* atau alumni peserta pelatihan, sedangkan manfaat produk lebih lanjut adalah berupa *outcome*, yaitu bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja nyata seorang peserta diklat.

Namun demikian, pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui diklat kepemimpinan, sejauh ini boleh dikatakan masih belum optimal. Misalnya, kriteria peserta yang mengikuti diklat kepemimpinan (khususnya diklat kepemimpinan) terkadang masih ambigu. Keikutsertaan seseorang dalam diklat kepemimpinan jarang didasari oleh hasil analisis kebutuhan, baik kebutuhan pegawai maupun unit kerjanya. Dengan kata lain, pengelolaan penyelenggaraan diklat kepemimpinan masih sekedar berjalan. Kondisi pasca-diklat kepemimpinan juga sering terabaikan. Begitu diklat kepemimpinan selesai, selesai pula seluruh urusan.

Kajian Evaluasi Pasca-Diklat Kepemimpinan ini masih mengacu pada kurikulum Diklat Kepemimpinan pola lama (Perka LAN-RI Nomor 540/XIII/10/6/2001), selama penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan yang sudah berlangsung selama 12 tahun masih terjadi permasalahan dan kelemahan mendasar hasil evaluasi penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan, antara lain: (1) bahwa diklat kepemimpinan yang dilaksanakan belum didasarkan atas analisis kebutuhan diklat di daerah (AKD/TNA), (2) kegiatan belajar mengajar yang dikembangkan masih

bercorak *teacher centered approach*, (3) pencapaian kawasan hasil belajar masih pada tataran kognitif, (4) komposisi dan kualitas tenaga instruktur/widyaiswara yang beragam (5) latar belakang peserta diklat sangat heterogen, (6) belum adanya pengamat/tenaga *monitoring* di dalam kelas, (7) terbatasnya sapras dalam mendukung PBM, dan (8) belum dilakukan *research* dan *development*.

Tulisan ini hendak mengeksplorasi kondisi pasca-diklat kepemimpinan dengan kurikulum pola lama yang sering luput dari perhatian, terutama efektivitas dan kemanfaatan diklat kepemimpinan apakah benar-benar mendukung peningkatan pelaksanaan tugas. Walaupun ada kegiatan pascadiklat berupa *monitoring* dan *evaluasi* (*move*), sering hanya berkutat pada soal berapa pegawai yang sudah mengikuti diklat kepemimpinan dan berapa yang belum. Ini menunjukkan bahwa evaluasi pasca-diklat kepemimpinan (*post-training evaluation*) belum memberikan gambaran mengenai kemanfaatan diklat kepemimpinan bagi peningkatan alumni dalam melaksanakan tugas organisasi atau unit kerja masing-masing. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka diadakan evaluasi pasca-diklat kepemimpinan.

## B. RUMUSAN MASALAH

Dari banyak dan beragamnya isu dan fenomena di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Sejauhmana relevansi diklat kepemimpinan terhadap pelaksanaan tugas alumni?
- 2) Sejauhmana efektifitas diklat kepemimpinan dalam menerapkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki alumni?
- 3) Sejauhmana dampak diklat kepemimpinan dalam melaksanakan tugas jabatannya?

- 4) Apakah alumni melakukan deseminasi/*Dissemination* dalam rangka *transfer of knowledge* kepada kolega/rekan sekerja?

## C. TINJAUAN TEORITIS

### 1. Konsep Evaluasi Diklat

Evaluasi diklat sendiri terdiri dari dua macam. Pertama evaluasi terhadap pelaksanaan yang biasanya dilaksanakan pada akhir masa diklat. Evaluasi penyelenggaraan diklat dilakukan terhadap program diklat, sarana dan prasarana, peserta, penyelenggara serta widyaiswara. Kedua evaluasi pasca-diklat yang dilaksanakan beberapa waktu setelah diklat selesai, dan peserta diklat telah kembali bertugas di tempat kerjanya. Evaluasi Pasca Diklat (EPD) secara praktis harus mendukung pengembangan/penyempurnaan kurikulum yang benar-benar mengacu kepada kompetensi spesifik suatu kebutuhan pengguna hasil diklat.

Kegiatan evaluasi merupakan salah satu tahapan dalam proses manajemen diklat. Menurut Purwanto dan Suparman (1999) evaluasi merupakan salah satu mata rantai dalam system diklat yang biasa dilaksanakan dari awal proses perencanaan, proses pelaksanaan, pada akhir penyelenggaraan diklat sampai dengan setelah peserta diklat itu berada di tempat kerjanya. Sebagai suatu tahapan dalam pengelolaan program diklat, peran evaluasi amat menentukan karena evaluasi menjadi alat bagi pemimpin organisasi untuk mengetahui apakah diklat itu sudah mencapai tujuan atau tidak.

Untuk memberikan pengertian yang lebih lengkap tentang konsep evaluasi dalam diklat, berikut beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli :

- a) Evaluasi merupakan suatu usaha untuk menilai apakah suatu

program diklat yang dikelola secara baik dan efisien menghasilkan produk yang relevan dan bernilai, Jadi evaluasi adalah suatu proses pengumpulan informasi yang akan digunakan untuk membuat keputusan tentang program diklat itu sendiri (*Hacket, 1997 dalam Rahmatin, 2012*);

- b) Evaluasi adalah suatu proses pengumpulan data tentang kepuasan peserta terhadap program diklat, proses pembelajaran dan kemampuan mereka menerapkan materi di tempat kerjanya. Melalui evaluasi tersebut dapat diketahui akuntabilitas program diklat dan pencapaian kebutuhan pegawai dalam perspektif efektivitas biaya (*bernadin & Russell, 1993 dalam Rahmatin, 2012*).

Setiap program diklat tentu memiliki tujuan akhir agar para alumni diklat mampu menerapkan hasil pembelajarannya di tempat kerja. Teori yang menganalisis tentang sejauhmana pengetahuan, keterampilan dan sikap serta berbagai kemampuan yang dipelajari peserta selama diklat dan kemudian diterapkan ditempat kerja/pekerjaannya disebut dengan transfer hasil diklat (*transfer of knowledge*) (Simamora.1997).

Konsep transfer hasil diklat dipopulerkan pertamakali oleh *Baldwin dan Ford, 1998* dalam artikel berjudul *Transfer of Knowledge*. Dimana evaluasi diklat mencoba menganalisis penerapan hasil diklat ditempat kerja yang memfokuskan pada berbagai factor secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi penerapan hasil diklat kepemimpinan (*training of leadership*) setelah dianalisis akan dapat diketahui kinerja kepemimpinan para alumni diklat.

Model yang dikembangkan menunjukkan transfer hasil diklat dipengaruhi oleh input, output dan kondisi transfer. Dimana 'aspek input diklat' adalah suatu kondisi dimana berbagai faktor sebelum diklat yang mempengaruhi proses pembelajaran dalam diklat kemudian akan menentukan hasil/output diklat.

Evaluasi Pasca Diklat merupakan suatu rangkaian kegiatan untuk menentukan relevansi kurikulum dengan pelaksanaan tugas lulusan diklat, menilai sejauhmana penerapan kompetensi yang diperoleh peserta diterapkan di tempat kerjanya dan pasca peningkatan kinerjanya serta dapat memberikan rekomendasi dalam penempatan lulusan diklat sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang telah diperoleh. Dari beberapa hasil pengkajian evaluasi pasca diklat juga dapat digunakan untuk menyempurnakan kurikulum dan silabus, metodologi diklat serta penentuan tempat diklat baik teori maupun praktek.

Kesimpulannya, kajian tentang evaluasi diklat sebenarnya terdiri dari dua jenis evaluasi, yaitu 1) evaluasi program diklat, yaitu untuk mengukur efektivitas penyelenggaraan diklat yang difokuskan pada analisis tentang berbagai factor yang mendukung tercapainya tujuan diklat; dan 2) evaluasi pasca-diklat atau transfer hasil diklat yang difokuskan pada analisis apakah kompetensi pegawai yang diperoleh dari diklat kemudian diterapkan di tempat kerja akan dapat meningkatkan kinerja organisasinya.

## 2. Proses Penyelenggaraan Diklat

Dalam PP Nomor 101 Tahun 2000, yang dimaksud sebagai Diklat jabatan bagi PNS adalah: "Proses penyelenggaraan belajar mengajar terencana dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil",

artinya bahwa Diklat secara keseluruhan baik mengenai pesertanya (terutama dilihat dari jenjang karir kepankangan), cakupan materi dan model *delivery*-nya, serta teknis pelaksanaannya didesain dan dilaksanakan sedemikian rupa sehingga diklat mencerminkan kultur untuk *adult educations* yang memadukan sekaligus pembentukan disiplin, kapasitas akademis dan administratif, serta berlangsung dalam suasana yang akrab (baca: kolegal). Kultur inilah yang diharapkan membedakan model diklat dengan pelatihan dan *inservice training education* yang lainnya.

Departemen Dalam Negeri sebagai unit organisasi pemerintah yang memiliki keanekaragaman pekerjaan, perlu didukung oleh Diklat yang memadai agar PNS dapat lebih profesional di bidangnya. Dalam PP Nomor 101 Tahun 2000 pasal 1, disebutkan bahwa Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.

Diklat struktural merupakan persyaratan bagi PNS yang akan diangkat dan atau yang telah menduduki jabatan struktural eselon III diwajibkan mengikuti Diklat yang dipersyaratkan yaitu Diklatpim Tingkat III. Seorang PNS yang disiapkan untuk menduduki jabatan struktural di Departemen Dalam Negeri (Depdagri) yang merupakan jabatan administratif diharapkan dapat meningkatkan terus layanannya seiring menguatnya paradigma orientasi kepuasan pelanggan yang umumnya menjadi etos dunia layanan. Untuk itu maka secara terprogram Diklat aparatur senantiasa diupayakan sebagai wahana meningkatkan kualitas SDM aparatur sebagai aset dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (*good*

*governance*). Oleh karena itu pelaksanaan Diklat harus benar-benar berbasis kompetensi yang relevan dengan tuntutan bidang kerja setiap jenjang jabatan yang ada di lingkungan aparatur.

Dalam hubungan dengan kebijakan makro ini, Depdagri berupaya mendesain peningkatan dan pemberdayaan PNS-nya dengan menyelenggarakan diklat terprogram secara kontinyu dan berjenjang. Dengan demikian, maka keberadaan Badan Diklat Provinsi Bali, merupakan Badan atau unit pelaksana teknis yang bertanggung jawab langsung kepada Gubernur, khususnya di dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi berbagai jenis dan macam Diklat PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Bali. Badan Diklat juga dituntut mempunyai tanggung jawab moral yang *acceptable, accountable, credible dan capable* bagi peserta diklat, dan ke depan tidak hanya sebagai perpanjangan tangan pelaksana kebijakan Gubernur, tapi juga eksistensinya sebagai lembaga Diklat aparatur yang otonom. Dalam rangka otonomi, peran perencanaan - pelaksanaan dan evaluasi program diklat yang dilaksanakan, harus terus ditingkatkan agar kualitasnya mencapai standar yang telah ditetapkan.

### 3. Efektivitas Pelatihan.

Menurut Ensiklopedi Indonesia (1980), efektivitas menunjukkan taraf tercapainya suatu tujuan. Suatu usaha dikatakan efektif kalau usaha itu mencapai tujuannya. Hal ini juga senada dengan pengertian efektivitas dalam Ensiklopedi Administrasi (1982) yang berarti suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki. Sedangkan menurut Syamsi (1990), efektivitas yang diterjemahkan sebagai hasil guna, ditekankan kepada efeknya, hasilnya dan (tanpa) kurang memperdulikan pengorbanannya yang

perlu diberikan untuk memperoleh hasil tersebut.

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa efektivitas adalah tercapainya suatu program yang telah dicanangkan sebelumnya. Untuk mengetahui apakah program diklat sudah dilaksanakan dengan efektif atau tidak, perlu dilakukan evaluasi diklat kepemimpinan. Henry Simamora (1987) yang mengukur keefektifan Diklat dapat dilihat dari: 1) reaksi-reaksi bagaimana perasaan partisipan terhadap program; 2) belajar-pengetahuan, keahlian, dan sikap-sikap yang diperoleh sebagai hasil dari pelatihan; 3) perilaku perubahan-perubahan yang terjadi pada pekerjaan sebagai akibat dari pekerjaan; dan 4) hasil-hasil dampak pelatihan pada keseluruhan yaitu efektivitas organisasi atau pencapaian pada tujuan-tujuan organisasional ([www.blog.wordpress.com](http://www.blog.wordpress.com)).

### 4. Dampak Pendidikan dan Pelatihan

Secara umum, dampak pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kapasitas personal alumni dapat dikatakan positif. Menurut persepsi alumni, diklat kepemimpinan telah membantu memperluas wawasan pengetahuan dan keterampilan yang dapat dimanfaatkan terutama untuk aktivitas perencanaan dalam organisasi tempat bekerja. Hasil pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara langsung terhadap kemampuan alumni dalam mengembangkan institusi asalnya. Proses pendidikan dan pelatihan ini juga mempunyai pengaruh tak langsung melalui kemampuan tersebut terhadap peningkatan karir alumni, pengembangan kapasitas institusi asal, dan pengembangan kualitas dampak institusi perencanaan.

Dampak Diklat kepemimpinan terhadap peningkatan kualitas output institusi asal ditunjukkan dengan kontribusi alumni terhadap peningkatan

kualitas output institusi. Kontribusi alumni diklat kepemimpinan cukup signifikan terhadap semua aspek yang mendukung peningkatan kualitas output institusi, yang meliputi: peningkatan kualitas perencanaan pekerjaan, penyelesaian pekerjaan rutin, penyesuaian diri dengan tugas baru, pemecahan masalah, kepemimpinan dalam rapat, peningkatan hubungan kerja, partisipasi dalam kegiatan intraorganisasi, dan usaha untuk perbaikan kerja ([www.rccp.blogspot.com](http://www.rccp.blogspot.com)).

Faktor peningkatan kemampuan, wawasan, dan kepercayaan atasan sebagai dampak diklat kepemimpinan telah mendorong meningkatnya kontribusi alumni terhadap peningkatan kualitas output institusi. Faktor ini perlu dipertimbangkan karena, kualitas output institusi bukan semata hasil dari pekerjaan satu orang, tetapi merupakan hasil kerja tim, maka yang diperhitungkan adalah kontribusi seorang alumni terhadap hasil kerja tim.

#### D. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu metode penelitian yang menggambarkan dan menginterpretasikan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta dan data-data sebagaimana adanya. Teknik analisis data yang dihasilkan dari lapangan menggunakan analisis deskriptif untuk menentukan pada posisi mana keberadaan responden sesuai dengan aspek yang diteliti dalam pengkajian ini.

Pengkajian ini dilakukan pada bulan Desember 2013 sampai dengan bulan Maret 2014 dengan metode survey, yakni mendatangi langsung sumber informasi yaitu alumni peserta Diklat Kepemimpinan Tk. III Angkatan LII Tahun 2012. Selama proses

pengambilan data yang dibutuhkan, posisi penulis sebagai *human instrument* yaitu sebagai instrumen yang melakukan wawancara *face to face* dengan responden. Jumlah responden dalam pengkajian ini adalah 35 orang.

##### a. Tempat dan Waktu

Tempat pelaksanaan pengkajian evaluasi pasca Diklat adalah yang dilaksanakan Di Badan Diklat Provinsi Bali khususnya pada Diklat Kepemimpinan Tingkat III Angkatan LII Tahun 2012. Waktu pelaksanaan pengkajian dimulai pada bulan Desember 2013 sampai dengan Maret 2014.

##### b. Populasi dan Sampel

Penarikan sample secara *purposive sampling* (mengambil sampel secara sengaja/terencana) yaitu alumni diklat yang terdiri dari para pemangku jabatan eselon III di Lingkungan SKPD Pemprov.Bali seluruhnya berjumlah 35 orang. Mereka sebagai responden pada kuesioner pendapat alumni tentang relevansi kurikulum, efektivitas diklatpim, dampak diklat dan keberlanjutan diklatpim.

##### c. Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Untuk mendapatkan data atau informasi yang sesuai dengan kebutuhan evaluasi pasca diklat, maka yang dipilih sebagai responden utama adalah para alumni Diklat Kepemimpinan Tingkat III Provinsi Bali. Karena terbatasnya dana, tenaga dan waktu maka dilakukan penarikan responden berdasarkan *purposive sampling*. Pengumpulan data dan informasi dilakukan secara langsung pada sumber data melalui wawancara langsung dengan mengisi kuisisioner. Analisis data dengan menggunakan statistik deskriptif untuk memaparkan keadaan sebenarnya atau fakta berdasarkan sampel pengkajian.

## E. HASIL PENELITIAN

Data yang telah terkumpul melalui pengkajian ini ditabulasikan sesuai dengan keperluan analisis data yang tercantum dalam rancangan pengkajian yang bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Sebagaimana telah dikemukakan bahwa

pengkajian ini menggunakan pendekatan deskriptif melalui teknik analisis data dengan cara mendeskripsikan fenomena, tanpa menguji hipotesis dan diakhiri dengan mengambil kesimpulan. Profil responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 dan 2.

**Tabel 1**  
**Jumlah Responden Berdasarkan Posisi Jabatan Sebelum dan Sesudah Diklatpim.**

| Sebelum Diklatpim |           | Sesudah Diklatpim |                     |            |           |
|-------------------|-----------|-------------------|---------------------|------------|-----------|
| Eselon III        | Eselon IV | Mutasi            | Promosi naik eselon | Eselon III | Eselon IV |
| 18                | 17        | 7                 | 3                   | 11         | 14        |

Sumber: data olahan

**Tabel 2**  
**Prosentase Posisi Responden Sebelum Diklatpim dan Sesudah Diklatpim**

| Sebelum Diklatpim |           | Sesudah Diklatpim |                     |            |           |
|-------------------|-----------|-------------------|---------------------|------------|-----------|
| Eselon III        | Eselon IV | Mutasi            | Promosi naik eselon | Eselon III | Eselon IV |
| 51.43             | 48.57     | 20.00             | 8.57                | 31.43      | 40.00     |

Sumber: data olahan

Berdasarkan hasil pengumpulan data dengan responden maka diperoleh hasil sebagai berikut :

### A. Relevansi Diklat Kepemimpinan

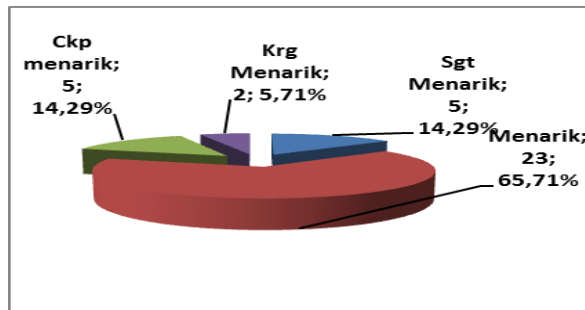
Tanggapan alumni Diklatpim pada aspek relevansi Diklatpim, yang meliputi beberapa indikator sebagai berikut:

#### 1. Kualitas penyelenggaraan diklat yang diikuti secara umum

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (lihat gambar 1) dari 35 responden menyatakan kualitas

penyelenggaraan diklat yang diikuti secara umum adalah menarik yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 65,71%, sebanyak 5 orang atau 14,29% menyatakan sangat menarik, sebanyak 5 orang atau 14,29% menyatakan cukup menarik, dan sebanyak 2 orang atau 5,71% menyatakan kurang menarik. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan relevansi Diklatpim terhadap kualitas penyelenggaraan diklat yang diikuti secara umum adalah menarik.

**Gambar 1**  
**Kualitas Penyelenggaraan Diklatpim**



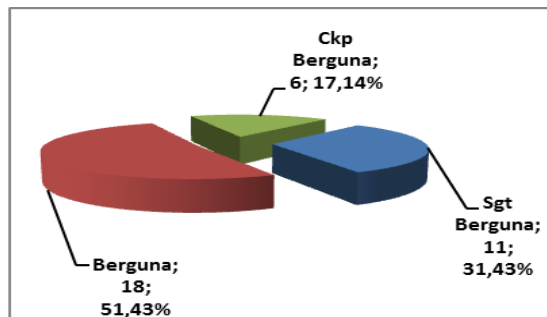
Sumber: data olahan

## 2. Kegunaan diklatpim bagi pelaksanaan tugas di instansinya

Gambar 2 di bawah menunjukkan bahwa dari 35 responden menyatakan kegunaan diklatpim bagi pelaksanaan tugas di instansinya adalah berguna yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 51,43%, sebanyak 11 orang atau 31,43% menyatakan sangat berguna, dan

sebanyak 6 orang atau 17,14% menyatakan cukup berguna. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan relevansi Diklatpim terhadap kegunaan diklatpim bagi pelaksanaan tugas di instansinya adalah berguna.

**Gambar 2**  
**Kegunaan Diklatpim bagi Pelaksanaan Tugas di Instansi**



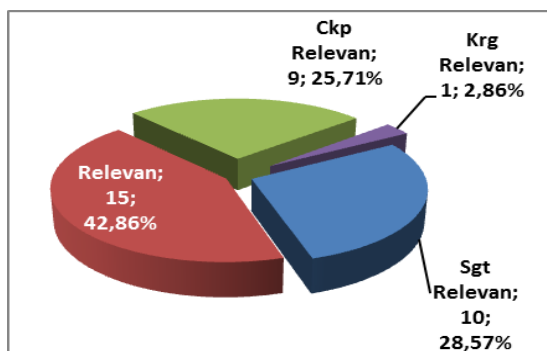
Sumber: olahan data

## 3. Relevansi dengan pekerjaannya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (lihat gambar 3) dari 35 responden menyatakan relevansi dengan pekerjaannya adalah relevan yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 42,86%, sebanyak 10 orang atau 28,57% menyatakan sangat relevan, sebanyak 9

orang atau 25,71% menyatakan cukup relevan, dan sebanyak 1 orang atau 2,86% menyatakan kurang relevan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan relevansi Diklatpim terhadap pekerjaannya adalah relevan.

**Gambar 3**  
**Relevansi Diklatpim dengan Pekerjaan**



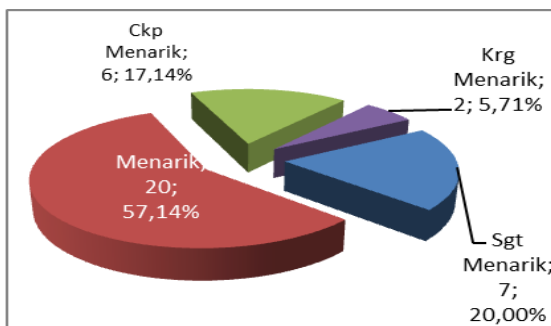
Sumber: data olahan

#### 4. Kegiatan diskusi dalam diklatpim

Gambar 4 di bawah menunjukkan bahwa dari 35 responden menyatakan kegiatan diskusi dalam diklatpim adalah menarik yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 57,14%, sebanyak 7 orang atau 20,00% menyatakan sangat menarik, sebanyak 6

orang atau 17,14% menyatakan cukup menarik, dan sebanyak 2 orang atau 5,71% menyatakan kurang menarik. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan relevansi Diklatpim terhadap kegiatan diskusi dalam Diklatpim adalah menarik.

**Gambar 4**  
**Kegiatan Diskusi dalam Diklatpim**



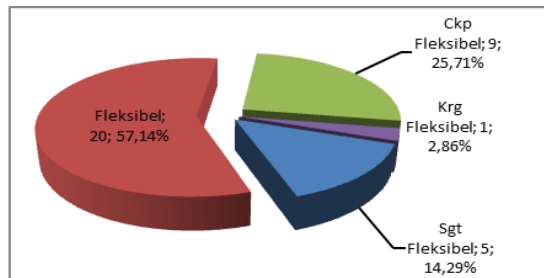
Sumber: data olahan

#### 5. Fleksibilitas struktur pembelajaran diklatpim

Gambar 5 di bawah menunjukkan bahwa dari 35 responden menyatakan fleksibilitas struktur pembelajaran diklatpim adalah fleksibel yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 57,14%, sebanyak 9 orang atau 25,71%

menyatakan cukup fleksibel, sebanyak 5 orang atau 14,29% menyatakan sangat fleksibel, dan sebanyak 1 orang atau 2,86% menyatakan kurang fleksibel. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan relevansi Diklatpim terhadap fleksibilitas struktur pembelajaran diklatpim adalah fleksibel.

**Gambar 5**  
**Fleksibilitas Struktur Pembelajaran Diklatpim**



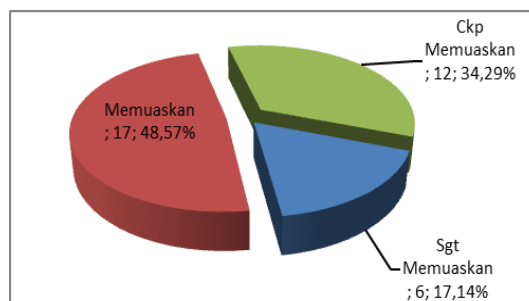
Sumber: data olahan

#### **6. Kepuasan mengikuti diklat /penyelenggaraan diklatpim**

Gambar 6 di bawah menunjukkan bahwa dari 35 responden menyatakan kepuasan mengikuti diklat /penyelenggaraan diklatpim adalah fleksibel yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 48,57%, sebanyak 12 orang atau 34,29% menyatakan cukup memuaskan,

dan sebanyak 6 orang atau 17,14% menyatakan sangat memuaskan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan relevansi Diklatpim terhadap kepuasan mengikuti diklat /penyelenggaraan diklatpim adalah memuaskan.

**Gambar 6**  
**Kepuasan Mengikuti Diklatpim**



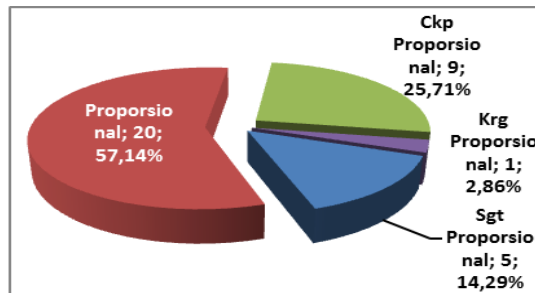
Sumber: data olahan

#### **7. Penugasan dalam Pembelajaran**

Gambar 7 di bawah menunjukkan bahwa dari 35 responden menyatakan penugasan dalam pembelajaran adalah proporsional yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 57,14%, sebanyak 9 orang atau 25,71% menyatakan cukup proporsional, sebanyak 5 orang atau 14,29%

menyatakan sangat proporsional, dan sebanyak 1 orang atau sebesar 2,86% menyatakan kurang proporsional. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan relevansi Diklatpim terhadap penugasan dalam pembelajaran adalah proporsional.

**Gambar 7**  
**Penugasan dalam Pembelajaran**



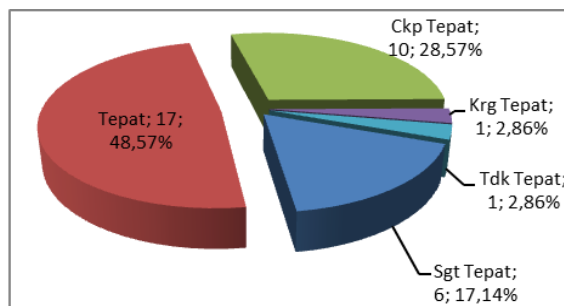
Sumber: data olahan

### 8. Penjadwalan Diklatpim

Gambar 8 di bawah menunjukkan bahwa dari 35 responden menyatakan penjadwalan Diklatpim adalah tepat yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 48,57%, sebanyak 10 orang atau 28,57% menyatakan cukup tepat, sebanyak 6 orang atau 17,14% menyatakan sangat tepat, sebanyak 1

orang atau sebesar 2,86% menyatakan kurang tepat, dan sebanyak 1 orang atau sebesar 2,86% menyatakan tidak tepat. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan relevansi Diklatpim terhadap penjadwalan Diklatpim adalah tepat.

**Gambar 8**  
**Penjadwalan Diklatpim**



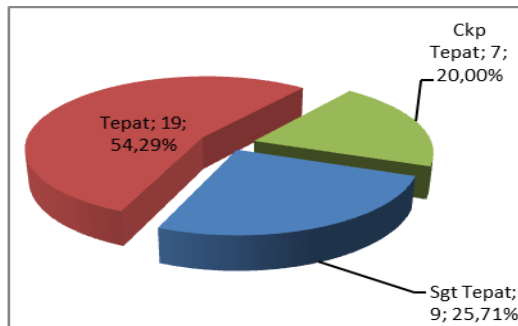
Sumber: data olahan

### 9. Pengaturan waktu selama diklatpim

Gambar di bawah menunjukkan bahwa dari 35 responden menyatakan pengaturan waktu selama Diklatpim adalah tepat yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 54,29%, sebanyak 9 orang atau 25,71% menyatakan sangat tepat,

dan sebanyak 7 orang atau 20,00% menyatakan cukup tepat. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan relevansi Diklatpim terhadap pengaturan waktu selama Diklatpim adalah tepat.

**Gambar 9**  
**Pengaturan Waktu Selama Diklatpim**



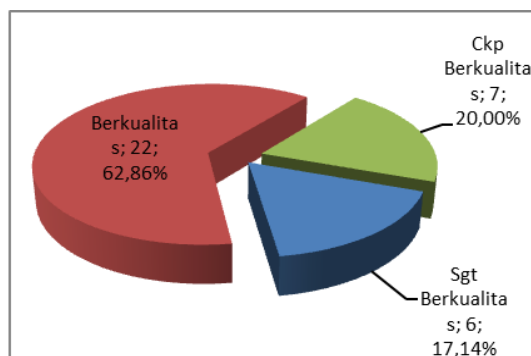
Sumber: data olahan

#### **10. Aktivitas selama diklatpim**

Gambar 10 di bawah menunjukkan bahwa dari 35 responden menyatakan aktivitas selama Diklatpim adalah berkualitas yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 62,86%, sebanyak 7 orang atau 20,00% menyatakan cukup

berkualitas, dan sebanyak 6 orang atau 17,14% menyatakan sangat berkualitas. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan relevansi Diklatpim terhadap aktivitas selama Diklatpim adalah berkualitas.

**Gambar 10**  
**Aktivitas Selama Diklatpim**



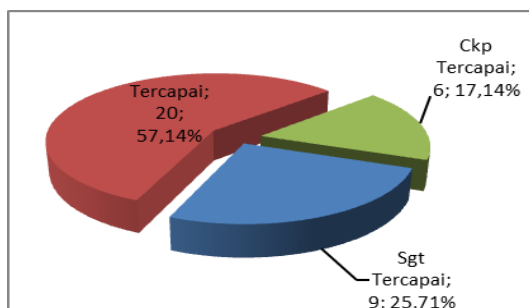
Sumber: data olahan

#### **11. Pencapaian Tujuan Mengikuti Diklatpim**

Gambar 11 di bawah menunjukkan bahwa dari 35 responden menyatakan pencapaian tujuan mengikuti Diklatpim adalah tercapai yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 57,143%, sebanyak 9 orang atau 25,714%

menyatakan sangat tercapai, dan sebanyak 6 orang atau 17,143% menyatakan cukup tercapai. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan relevansi Diklatpim terhadap pencapaian tujuan mengikuti Diklatpim adalah tercapai.

**Gambar 11**  
**Pencapaian Tujuan Mengikuti Diklatpim**



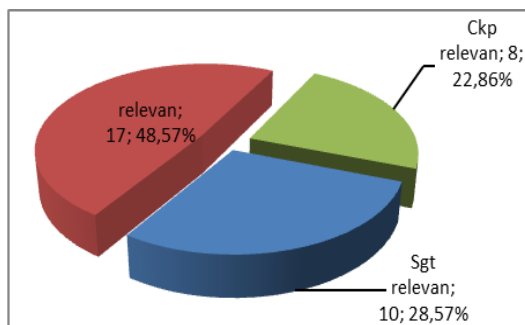
Sumber: olahan data

#### 12. Kegiatan Studi Lapangan/OL Relevan dengan Mata Ajar

Gambar 12 di bawah menunjukkan bahwa dari 35 responden menyatakan Kegiatan study lapangan/OL relevan dengan mata ajar adalah relevan yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 48,57%, sebanyak 10 orang atau 28,57% menyatakan sangat relevan,

dan sebanyak 8 orang atau 22,86% menyatakan cukup relevan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan relevansi Diklatpim terhadap Kegiatan study lapangan/OL relevan dengan mata ajar adalah relevan.

**Gambar 12**  
**Relevansi Kegiatan Studi Lapangan/OL dengan Mata Ajar**



Sumber: olahan data

Selanjutnya dilakukan analisis statistik deskriptif dilihat dari indeks persepsi responden. Dasar yang digunakan untuk menginterpretasikan jawaban responden adalah berdasarkan interval yang ditentukan dengan rumus:

$$\begin{aligned}
 \text{Interval} &= \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{total kelas}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0,8
 \end{aligned}$$

Setelah diketahui nilai interval, maka dapat ditentukan kelas interval dan interpretasinya (tabel 3). Lebih lanjut Relevansi Diklatpim terdiri dari 12

indikator. Adapun deskripsi persepsi responden terhadap relevansi diklatpim dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel 3**  
**Kelas Interval dan Interpretasinya**

| Kelas Interval | Interpretasi                        |
|----------------|-------------------------------------|
| 1,00 – 1,80    | Sangat tidak setuju / sangat rendah |
| 1,81 – 2,60    | Tidak setuju / rendah               |
| 2,61 – 3,40    | Ragu-ragu / sedang                  |
| 3,41 – 4,20    | Setuju / tinggi                     |
| 4,21 – 5,00    | Sangat setuju / sangat tinggi       |

**Tabel 4**  
**Deskripsi Relevansi Diklatpim**

| No                                                | Indikator-indikator Relevansi Diklatpim                  | Rerata (Mean) |
|---------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|---------------|
| 1.                                                | Kualitas penyelenggaraan diklat yang diikuti secara umum | 3.89          |
| 2.                                                | Kegunaan diklatpim bagi pelaksanaan tugas di instansinya | 4.14          |
| 3.                                                | Relevansi dengan pekerjaannya                            | 3.97          |
| 4.                                                | Kegiatan diskusi dalam diklatpim                         | 3.91          |
| 5.                                                | Fleksibilitas struktur pembelajaran diklatpim            | 3.83          |
| 6.                                                | Kepuasan mengikuti diklat / penyelenggaraan diklatpim    | 3.83          |
| 7.                                                | Penugasan dalam pembelajaran                             | 3.83          |
| 8.                                                | Penjadualan diklatpim                                    | 3.74          |
| 9.                                                | Pengaturan waktu selama diklatpim                        | 4.06          |
| 10.                                               | Aktivitas selama diklatpim                               | 3.97          |
| 11.                                               | Pencapaian tujuan mengikuti diklatpim                    | 4.09          |
| 12.                                               | Kegiatan studi lapangan/OL relevan dengan mata ajar      | 4.06          |
| <b>Indeks persepsi rerata relevansi diklatpim</b> |                                                          | <b>3.94</b>   |

Sumber: Lampiran (data diolah, 2014)

Berdasarkan Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa indikator Kegunaan diklatpim bagi pelaksanaan tugas di instansinya memiliki nilai rerata (*mean*) paling tinggi sebesar 4,14 sedangkan indikator Penjadualan diklatpim memiliki nilai rerata paling rendah sebesar 3,74. Dilihat dari nilai rerata masing-masing indikator relevansi

diklatpim semuanya masuk dalam kategori tinggi karena memiliki nilai rerata berada di rentang interval 3,41 – 4,21. Indeks persepsi rerata (*mean*) relevansi diklatpim sebesar 3,94 yang berarti kategori tinggi.

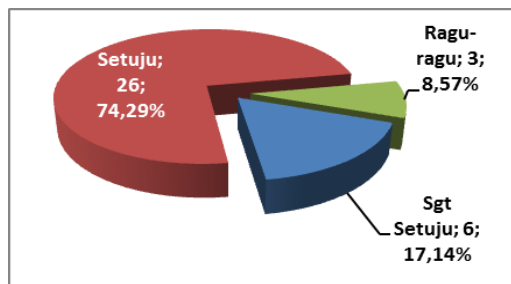
## B. Efektifitas Diklatpim

### 1. Sudah tercapainya tujuan diklatpim yang telah diikuti alumni

Gambar 13 di bawah menunjukkan bahwa dari 35 responden menyatakan sudah tercapainya tujuan Diklatpim yang telah diikuti alumni adalah setuju yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 48,57%, sebanyak 6 orang

atau 17,14% menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 3 orang atau 8,57% menyatakan ragu-ragu. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan efektivitas Diklatpim terhadap sudah tercapainya tujuan Diklatpim yang telah diikuti alumni.

**Gambar 13**  
**Persepsi Alumni atas Ketercapaian Tujuan Diklatpim**

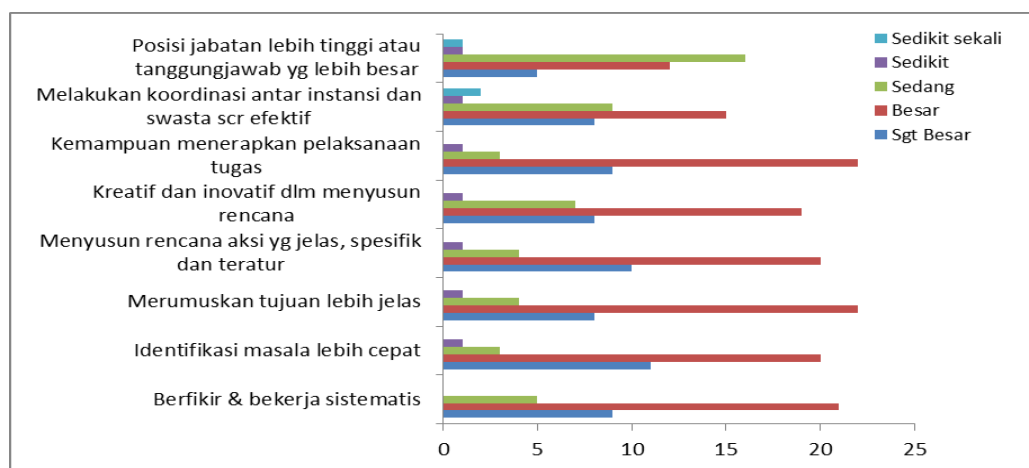


Sumber: data olahan

### 2. Pengaruh diklatpim terhadap perubahan atau peningkatan beberapa aspek kemampuan alumni

Beberapa aspek peningkatan kemampuan alumni yang dimaksud dapat dilihat pada gambar 14.

**Gambar 14**  
**Pengaruh Diklatpim terhadap Perubahan atau Peningkatan Kemampuan Alumni**



Sumber: data olahan

Gambar 14 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden menyatakan pengaruh diklatpim terhadap perubahan atau peningkatan beberapa aspek kemampuan alumni dalam hal berfikir dan bekerja sistematis adalah besar yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 60,00%, sebanyak 9 orang atau 25,70% menyatakan sangat besar, dan sebanyak 5 orang atau 14,30% menyatakan sedang. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan pengaruh diklatpim terhadap perubahan atau peningkatan beberapa aspek kemampuan alumni dalam hal berfikir dan bekerja sistematis adalah besar. Dalam hal identifikasi masalah lebih cepat ditanggapi responden sebanyak 20 orang atau 57,10% menyatakan besar, sebanyak 11 orang atau 31,40% menyatakan sangat besar, sebanyak 3 orang atau 8,6% menyatakan sedang, dan sebanyak 1 orang atau 2,90% menyatakan sedikit. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa pengaruh diklatpim terhadap perubahan atau peningkatan beberapa aspek kemampuan alumni dalam hal identifikasi masalah lebih cepat adalah besar.

Untuk aspek merumuskan tujuan lebih jelas ditanggapi responden sebanyak 22 orang atau 62,90% menyatakan besar, sebanyak 8 orang atau 22,90% menyatakan sangat besar, sebanyak 4 orang atau 11,4% menyatakan sedang, dan sebanyak 1 orang atau 2,90% menyatakan sedikit. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa pengaruh diklatpim terhadap perubahan atau peningkatan beberapa aspek kemampuan alumni dalam hal merumuskan tujuan lebih jelas adalah besar.

Untuk aspek menyusun rencana aksi yang jelas, spesifik dan teratur ditanggapi responden sebanyak 20 orang

atau 57,10% menyatakan besar, sebanyak 10 orang atau 28,60% menyatakan sangat besar, sebanyak 4 orang atau 11,4% menyatakan sedang, dan sebanyak 1 orang atau 2,90% menyatakan sedikit. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa pengaruh diklatpim terhadap perubahan atau peningkatan beberapa aspek kemampuan alumni dalam hal menyusun rencana aksi yang jelas, spesifik dan teratur adalah besar.

Untuk aspek kreatif dan inovatif dalam menyusun rencana ditanggapi responden sebanyak 19 orang atau 54,30% menyatakan besar, sebanyak 8 orang atau 22,90% menyatakan sangat besar, sebanyak 7 orang atau 20,00% menyatakan sedang, dan sebanyak 1 orang atau 2,90% menyatakan sedikit. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa pengaruh diklatpim terhadap perubahan atau peningkatan beberapa aspek kemampuan alumni dalam hal kreatif dan inovatif dalam menyusun rencana adalah besar.

Dalam hal kemampuan menerapkan pelaksanaan tugas ditanggapi responden sebanyak 22 orang atau 62,90% menyatakan besar, sebanyak 9 orang atau 25,70% menyatakan sangat besar, sebanyak 3 orang atau 8,6% menyatakan sedang, dan sebanyak 1 orang atau 2,90% menyatakan sedikit. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa pengaruh diklatpim terhadap perubahan atau peningkatan beberapa aspek kemampuan alumni dalam hal kemampuan menerapkan pelaksanaan tugas adalah besar.

Dalam hal melakukan koordinasi antar instansi dan swasta secara efektif ditanggapi responden sebanyak 15 orang atau 42,90% menyatakan besar, sebanyak 9 orang atau 25,70% menyatakan sedang, sebanyak 8 orang atau 22,90%

menyatakan sangat besar, sebanyak 2 orang atau sebesar 5,70% menyatakan sangat sedikit, dan sebanyak 1 orang atau 2,90% menyatakan sedikit. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa pengaruh diklatpim terhadap perubahan atau peningkatan beberapa aspek kemampuan alumni dalam hal melakukan koordinasi antar instansi dan swasta secara efektif adalah besar.

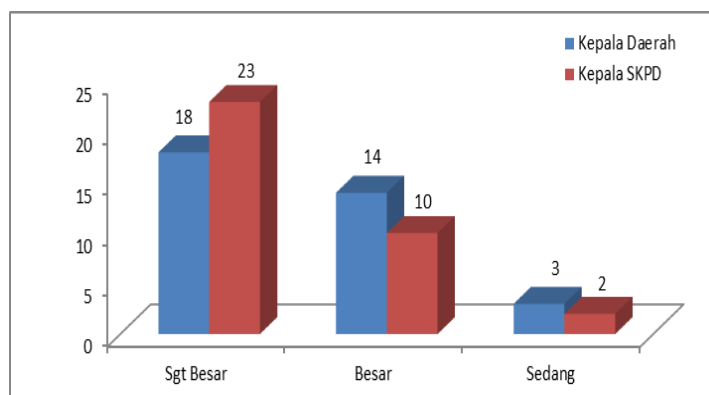
Untuk aspek posisi jabatan lebih tinggi atau tanggungjawab yang lebih besarditanggapi responden sebanyak 16 orang atau 45,70% menyatakan sedang, sebanyak 12 orang atau 34,30% menyatakan besar, sebanyak 5 orang atau 14,30% menyatakan sangat besar, sebanyak 1 orang atau sebesar 2,9% menyatakan sedikit, dan sebanyak 1 orang atau 2,90% menyatakan sangat sedikit. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa pengaruh diklatpim terhadap perubahan atau peningkatan beberapa aspek kemampuan alumni dalam hal posisi jabatan lebih tinggi atau

tanggungjawab yang lebih besar adalah sedang.

### 3. Tanggapan pimpinan terhadap diklatpim yang diikuti alumni.

Gambar 15 di bawah menunjukkan bahwa dari 35 responden menyatakan Tanggapan Kepala Daerah terhadap diklatpim yang diikuti alumni adalah sangat besar yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 51,40%, sebanyak 14 orang atau 40,70% menyatakan besar, dan sebanyak 3 orang atau 8,60% menyatakan sedang. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tanggapan Kepala Daerah terhadap diklatpim yang diikuti alumni adalah sangat besar. Sedangkan tanggapan Kepala SKPD terhadap diklatpim yang diikuti alumni adalah sangat besar yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 65,70%, sebanyak 10 orang atau 28,60% menyatakan besar, dan sebanyak 2 orang atau 5,70% menyatakan sedang. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tanggapan Kepala SKPD terhadap diklatpim yang diikuti alumni adalah sangat besar.

**Gambar 15**  
**Tanggapan Kepala Daerah terhadap Diklatpim yang Diikuti Alumni**



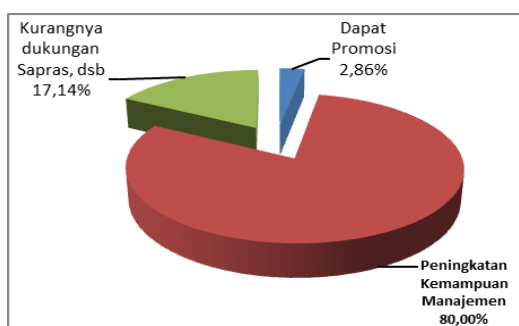
Sumber: data olahan

#### 4. Tujuan dan target capaian yang telah ditetapkan dalam tujuan pembelajaran

Gambar 16 di bawah menunjukkan bahwa dari 35 responden menyatakan tujuan dan target capaian yang telah ditetapkan dalam tujuan pembelajaran adalah peningkatan kemampuan manajemen yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 80,00%, sebanyak 6 orang atau 17,14% menyatakan

kurangnya dukungan saptas, dsb, dan sebanyak 1 orang atau 2,86% menyatakan dapat promosi. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan efektivitas Diklatpim terhadap tujuan dan target capaian yang telah ditetapkan dalam tujuan pembelajaran adalah peningkatan kemampuan manajemen.

**Gambar 16**  
**Tujuan dan Target Capaian yang Telah Ditetapkan dalam Tujuan Pembelajaran**



Sumber: data olahan

Efektivitas Diklatpim terdiri dari 12 indikator. Adapun deskripsi persepsi responden terhadap efektivitas

diklatpim dapat dilihat pada tabel 5 berikut.

**Tabel 5**  
**Deskripsi Efektivitas Diklatpim**

| No  | Indikator-indikator Efektivitas Diklatpim                       | Rerata (Mean) |
|-----|-----------------------------------------------------------------|---------------|
| 1.  | Sudah tercapainya tujuan diklatpim yang telah diikuti alumni    | 4.09          |
| 2.  | Berfikir dan bekerja sistematis                                 | 4.11          |
| 3.  | Identifikasi masalah lebih cepat                                | 4.17          |
| 4.  | Merumuskan tujuan lebih jelas                                   | 4.06          |
| 5.  | Menyusun rencana aksi yang jelas, spesifik dan teratur          | 4.11          |
| 6.  | Kreatif dan inovatif dalam menyusun rencana                     | 3.97          |
| 7.  | Kemampuan menerapkan pelaksanaan tugas                          | 4.11          |
| 8.  | Melakukan koordinasi antar instansi dan swasta secara efektif   | 3.74          |
| 9.  | Posisi jabatan lebih tinggi atau tanggungjawab yang lebih besar | 3.54          |
| 10. | Tanggapan Kepala Daerah terhadap diklatpim yang diikuti alumni  | 4.43          |

| No                                                  | Indikator-indikator Efektivitas Diklatpim                                 | Rerata (Mean) |
|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 11.                                                 | Tanggapan Kepala SKPD terhadap diklatpim yang diikuti alumni              | 4.60          |
| 12.                                                 | Tujuan dan target capaian yang telah ditetapkan dalam tujuan pembelajaran | 2.14          |
| <b>Indeks persepsi rerata efektivitas diklatpim</b> |                                                                           | <b>3.92</b>   |

Sumber: Lampiran (data diolah, 2014)

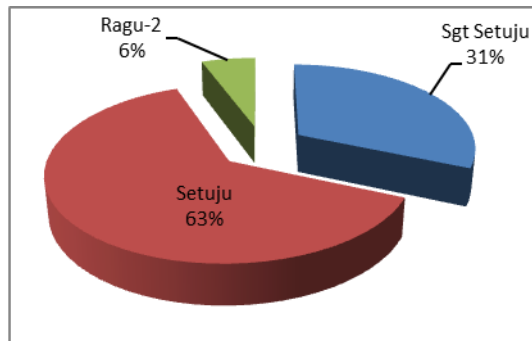
Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa indikator Tanggapan Kepala SKPD terhadap diklatpim yang diikuti alumni memiliki nilai rerata (*mean*) paling tinggi sebesar 4,60 sedangkan indikator Tujuan dan target capaian yang telah ditetapkan dalam tujuan pembelajaran memiliki nilai rerata paling rendah sebesar 2,14. Dilihat dari nilai rerata masing-masing indikator efektivitas diklatpim ada dua indikator yang masuk kategori sangat tinggi karena berada di rentang 4,21 – 5,00 yaitu Tanggapan Kepala Daerah terhadap diklatpim yang diikuti alumni dan Tanggapan Kepala SKPD terhadap diklatpim yang diikuti alumni, sedangkan untuk kategori tinggi berada di rentang 3,41 – 4,20 adalah indikator no.1 hingga 9, dan indikator yang masuk dalam kategori rendah adalah Tujuan dan target capaian yang telah ditetapkan dalam tujuan pembelajaran karena memiliki nilai rerata berada di rentang interval 1,81 – 2,60. Secara keseluruhan indeks persepsi rerata (*mean*) efektivitas diklatpim sebesar 3,92 yang berarti masuk kategori tinggi

### C. Dampak Diklatpim

#### 1. Model pembelajaran pada Diklatpim bagi alumni berdampak langsung terhadap kemudahannya memecahkan permasalahan tugas pokok dan fungsi alumni di tempat kerja.

Gambar 17 di bawah menunjukkan bahwa dari 35 responden menyatakan Model pembelajaran pada Diklatpim bagi alumni berdampak langsung terhadap kemudahannya memecahkan permasalahan tugas pokok dan fungsi alumni di tempat kerja adalah setuju yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 62,86%, sebanyak 11 orang atau 31,43% menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 2 orang atau 5,71% menyatakan ragu-ragu. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan model pembelajaran pada Diklatpim bagi alumni berdampak langsung terhadap kemudahannya memecahkan permasalahan tugas pokok dan fungsi alumni di tempat kerja adalah setuju.

**Gambar 17**  
**Persepsi Alumni atas Dampak Langsung Diklatpim terhadap Tupoksi Alumni**

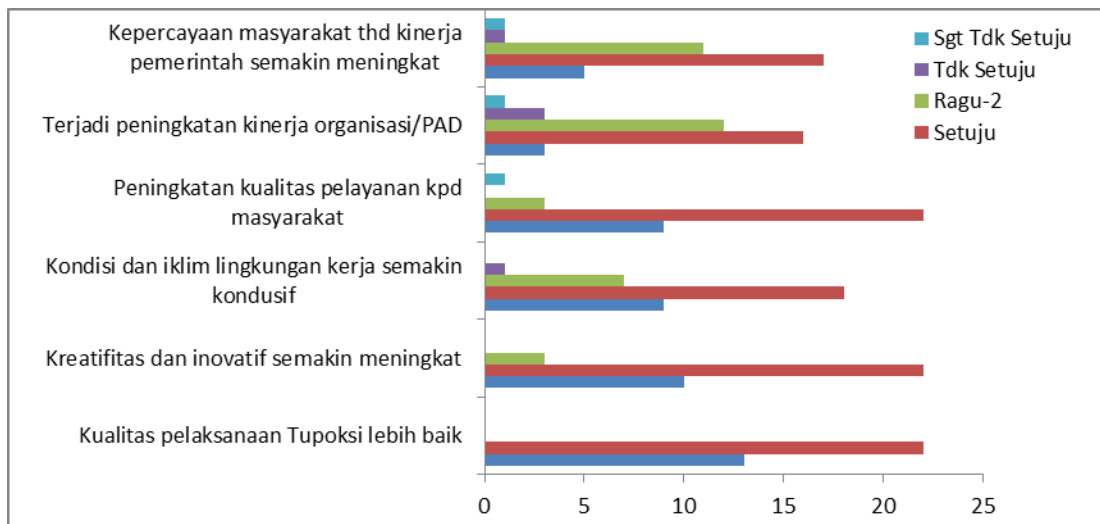


Sumber: olahan data

## 2. Manfaat dan dampak bagi responden setelah mengikuti Diklatpim

Tanggapan responden mengenai manfaat dan dampak setelah mengikuti Diklatpim dapat dilihat pada gambar 18.

**Gambar 18**  
**Manfaat dan Dampak Setelah Mengikuti Diklatpim**



Sumber: olahan data

Gambar 18 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden menyatakan kualitas pelaksanaan Tupoksi lebih baik adalah setuju yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 62,90% dan sebanyak 13 orang atau 37,10% menyatakan sangat setuju. Hal ini dapat menunjukkan

bahwa sebagian besar responden menyatakan manfaat dan dampak bagi responden setelah mengikuti Diklatpim dalam hal kualitas pelaksanaan Tupoksi lebih baik adalah besar.

Untuk aspek kreatifitas dan inovatif semakin meningkat ditanggapi

responden sebanyak 22 orang atau 62,90% menyatakan setuju, sebanyak 10 orang atau 28,60% menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 3 orang atau 8,6% menyatakan ragu-ragu. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa manfaat dan dampak bagi responden setelah mengikuti Diklatpim dalam hal kreatifitas dan inovatif semakin meningkat adalah setuju.

Untuk aspek kondisi dan iklim lingkungan kerja semakin kondusif ditanggapi responden sebanyak 18 orang atau 51,40% menyatakan setuju, sebanyak 9 orang atau 25,70% menyatakan sangat setuju, sebanyak 7 orang atau 20,00% menyatakan ragu-ragu, dan sebanyak 1 orang atau 2,90% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa manfaat dan dampak bagi responden setelah mengikuti Diklatpim dalam hal kondisi dan iklim lingkungan kerja semakin kondusif adalah setuju.

Untuk aspek peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat ditanggapi responden sebanyak 22 orang atau 62,90% menyatakan setuju, sebanyak 9 orang atau 25,70% menyatakan sangat setuju, sebanyak 3 orang atau 8,6% menyatakan ragu-ragu, dan 1 orang atau 2,90% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa manfaat dan dampak bagi responden setelah mengikuti Diklatpim dalam hal peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat adalah setuju.

Mengenai pernyataan terjadi peningkatan kinerja organisasi/PAD ditanggapi responden sebanyak 16 orang atau 45,70% menyatakan setuju, sebanyak 12 orang atau 34,30% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 3 orang atau 8,60% menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 3 orang atau 8,6% menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 1 orang atau 2,90% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa manfaat dan dampak bagi responden setelah mengikuti Diklatpim dalam hal terjadi peningkatan kinerja organisasi/PAD adalah setuju.

Untuk aspek kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah semakin meningkat ditanggapi responden sebanyak 17 orang atau 48,60% menyatakan setuju, sebanyak 11 orang atau 31,40% menyatakan ragu-ragu, sebanyak 5 orang atau sebesar 14,30% menyatakan sangat setuju, sebanyak 1 orang atau 2,9% menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 1 orang atau 2,9% menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden menyatakan bahwa manfaat dan dampak bagi responden setelah mengikuti Diklatpim dalam hal kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah semakin meningkat adalah setuju.

Dampak Diklatpim terdiri dari 7 indikator. Adapun deskripsi persepsi responden terhadap dampak diklatpim dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

**Tabel 6**  
**Deskripsi Dampak Diklatpim**

| No                                             | Indikator-indikator Dampak Diklatpim                                 | Rerata (Mean) |
|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|---------------|
| 1.                                             | Manfaat dan dampak yang dihasilkan setelah mengikuti Diklatpim       | 4.26          |
| 2.                                             | Kualitas pelaksanaan Tupoksi lebih baik                              | 4.37          |
| 3.                                             | Kreatifitas dan inovatif semakin meningkat                           | 4.20          |
| 4.                                             | Kondisi dan iklim lingkungan kerja semakin kondusif                  | 4.00          |
| 5.                                             | Peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat                     | 4.09          |
| 6.                                             | Terjadi peningkatan kinerja organisasi/PAD                           | 3.49          |
| 7.                                             | Kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah semakin meningkat | 3.69          |
| <b>Indeks persepsi rerata dampak diklatpim</b> |                                                                      | <b>4.01</b>   |

Sumber: Lampiran (data diolah, 2014)

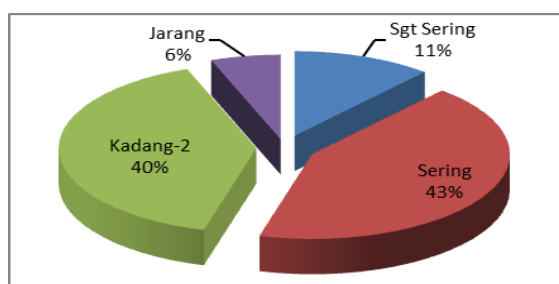
Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa indikator kualitas pelaksanaan Tupoksi lebih baik memiliki nilai rerata (*mean*) paling tinggi sebesar 4,37 sedangkan indikator Terjadi peningkatan kinerja organisasi/PAD memiliki nilai rerata paling rendah yaitu sebesar 3,49. Dilihat dari nilai rerata masing-masing indikator dampak diklatpim ada dua indikator yang masuk kategori sangat tinggi karena berada di rentang 4,21 – 5,00 yaitu Manfaat dan dampak yang dihasilkan setelah mengikuti Diklatpim dan kualitas pelaksanaan Tupoksi lebih baik, sedangkan sisanya masuk dalam

kategori tinggi karena berada di rentang 3,41 – 4,20. Secara keseluruhan indeks persepsi rerata (*mean*) dampak diklatpim sebesar 4,01 yang berarti masuk kategori tinggi.

#### **D. Keberlanjutan Diklatpim/ Sustainable.**

Tanggapan alumni setelah mengikuti diklatpim adalah melakukan diseminasi (penyebarluasan informasi/*Dissemination*) dalam rangka *transfer of knowledge* kepada kolega/bawahan tentang pengetahuan dan teknik analisis yang diperoleh di dalam diklatpim.

**Gambar 19**  
**Frekuensi Diseminasi yang Dilakukan Alumni**



Sumber: olahan data

Gambar 19 di atas menunjukkan bahwa dari 35 responden menyatakan melakukan diseminasi adalah sering yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 42,86%, sebanyak 14 orang atau 40,00% menyatakan kadang-kadang, sebanyak 4 orang atau 11,43% menyatakan sangat sering, dan sebanyak 2 orang atau 5,71% menyatakan jarang. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setelah mengikuti diklatpim sering melakukan diseminasi (penyebarluasan informasi) dalam rangka *transfer of knowledge* kepada kolega/bawahan tentang pengetahuan dan teknik analisis yang diperoleh di dalam Diklatpim.

Keberlanjutan Diklatpim terdiri dari 1 indikator saja yaitu pernyataan responden dalam melakukan diseminasi/*Dissemination* yang memiliki nilai rerata (*mean*) sebesar 3,60 yang berarti masuk dalam kategori tinggi.

## F. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan temuan hasil pengkajian, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

#### a. Relevansi Diklat Kepemimpinan

Tanggapan alumni pada aspek relevansi diklat:

- 1) Relevansi Diklatpim terhadap kualitas penyelenggaraan diklat yang diikuti secara umum adalah menarik.
- 2) Relevansi Diklatpim terhadap kegunaan diklatpim bagi pelaksanaan tugas di instansinya adalah berguna.
- 3) Relevansi Diklatpim terhadap pekerjaannya adalah relevan.
- 4) Relevansi Diklatpim terhadap kegiatan diskusi dalam Diklatpim adalah menarik.
- 5) Relevansi Diklatpim terhadap Fleksibilitas struktur pembelajaran diklatpim adalah fleksibel.

- 6) Relevansi Diklatpim terhadap kepuasan mengikuti diklat /penyelenggaraan diklatpim adalah memuaskan.
- 7) Relevansi Diklatpim terhadap penugasan dalam pembelajaran adalah proporsional.
- 8) Relevansi Diklatpim terhadap penjadwalan Diklatpim adalah tepat.
- 9) Relevansi Diklatpim terhadap pengaturan waktu selama Diklatpim adalah tepat.
- 10) Relevansi Diklatpim terhadap aktivitas selama Diklatpim adalah berkualitas.
- 11) Relevansi Diklatpim terhadap pencapaian tujuan mengikuti Diklatpim adalah tercapai.
- 12) Relevansi Diklatpim terhadap Kegiatan study lapangan/OL relevan dengan mata ajar adalah relevan.
- 13) Indeks persepsi responden terhadap relevansi diklatpim yaitu kategori tinggi.

#### b. Efektifitas Diklat Kepemimpinan

Tanggapan alumni pada aspek efektivitas diklat:

- 1) Setuju dengan efektivitas Diklatpim terhadap sudah tercapainya tujuan Diklatpim yang telah diikuti alumni.
- 2) Pengaruh diklatpim dalam hal berfikir dan bekerja sistematis adalah besar.
- 3) Pengaruh diklatpim dalam hal identifikasi masalah lebih cepat adalah besar.
- 4) Pengaruh diklatpim dalam hal merumuskan tujuan lebih jelas adalah besar.
- 5) Pengaruh diklatpim dalam hal menyusun rencana aksi yang jelas, spesifik dan teratur adalah besar.

- 6) Pengaruh diklatpim dalam hal kreatif dan inovatif dalam menyusun rencana adalah besar.
- 7) Pengaruh diklatpim dalam hal kemampuan menerapkan pelaksanaan tugas adalah besar.
- 8) Pengaruh diklatpim dalam hal melakukan koordinasi antar instansi dan swasta secara efektif adalah besar.
- 9) Pengaruh diklatpim dalam hal posisi jabatan lebih tinggi atau tanggungjawab yang lebih besar adalah sedang.
- 10) Tanggapan Kepala Daerah terhadap diklatpim yang diikuti alumni adalah sangat besar.
- 11) Tanggapan Kepala SKPD terhadap diklatpim yang diikuti alumni adalah sangat besar.
- 12) Efektivitas Diklatpim terhadap tujuan dan target capaian yang telah ditetapkan dalam tujuan pembelajaran adalah peningkatan kemampuan manajemen.
- 13) Indeks persepsi responden terhadap efektivitas diklatpim yaitu kategori tinggi.

#### c. Dampak Diklatpim

Tanggapan alumni pada aspek dampak diklat:

- 1) Model pembelajaran pada Diklatpim bagi alumni berdampak langsung terhadap kemudahannya memecahkan permasalahan tugas pokok dan fungsi alumni di tempat kerja adalah setuju.
- 2) Manfaat dan dampaknya besar bagi responden setelah mengikuti Diklatpim dalam hal kualitas pelaksanaan Tupoksi lebih baik.
- 3) Setuju terhadap manfaat dan dampak bagi responden setelah mengikuti Diklatpim dalam hal

kreatifitas dan inovatif semakin meningkat.

- 4) Setuju terhadap manfaat dan dampak bagi responden setelah mengikuti Diklatpim dalam hal kondisi dan iklim lingkungan kerja semakin kondusif.
- 5) Setuju terhadap manfaat dan dampak bagi responden setelah mengikuti Diklatpim dalam hal peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.
- 6) Setuju terhadap manfaat dan dampak bagi responden setelah mengikuti Diklatpim dalam hal terjadi peningkatan kinerja organisasi/PAD.
- 7) Setuju manfaat dan dampak bagi responden setelah mengikuti Diklatpim dalam hal kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah semakin meningkat.
- 8) Indeks persepsi responden terhadap dampak diklatpim yaitu kategori tinggi.

#### d. Keberlanjutan diklat/Sustainable

Alumni menyatakan bahwa setelah mengikuti diklatpim sering melakukan diseminasi/*Dissemination* (penyebarluasan informasi) dalam rangka *transfer of knowledge*. Pernyataan Responden dalam melakukan desiminasi masuk dalam kategori tinggi.

#### 2. Saran

1. Evaluasi pasca diklat Kepemimpinan seyogyanya dilakukan elaborasi antara penyelenggara diklat dengan Pembina Kepegawaian/BKD, maupun SKPD/Instansi asal peserta diklat, karena hasil evaluasi pasca diklat akan sangat bermanfaat untuk perbaikan proses kediklatan baik dalam

- tataran kebijakan maupun dalam tataran praktek penyelenggaraan.
2. Dalam tataran praktis, Badan Diklat telah terakreditasi untuk penyelenggaraan diklat kepemimpinan seyogyanya memiliki kepedulian yang tinggi terhadap kualitas kinerja alumni peserta diklat kepemimpinan yang telah dididiknya. Hasil evaluasi pasca diklat merupakan bentuk akuntabilitas dari lembaga terhadap besarnya alokasi dana yang telah digunakan untuk penyelenggaraan diklat kepemimpinan. Hasil evaluasi pasca diklat kepemimpinan ini menunjukkan sebagian besar alumni diklat menyatakan bermanfaat dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, maka diklat kepemimpinan dapat dipandang sebagai upaya strategis yang mesti dilakukan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi aparatur pemerintah.
  3. Evaluasi pasca diklat kepemimpinan akan lebih baik hasilnya bila para penyelenggara maupun organisasi asal peserta menghitung *return on investment* (ROI) dari pelatihan, maka dapat dipastikan bahwa pelatihan akan dipandang sebagai sesuatu yang penting dalam konsep maupun realita.
  4. Kepada pejabat terkait diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam melakukan penyeleksian bagi calon peserta Diklat, agar diklat bisa berjalan lebih efektif karena peserta yang ikut memang benar benar membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tupoksinya.
  5. Kajian evaluasi pasca diklat kepemimpinan ini belum optimal,

karena dilakukan hanya sepihak dan belum melibatkan satuan kerja dimana alumni tersebut ditempatkan, sehingga tidak dapat melihat secara lebih dalam persoalan-persoalan yang timbul dari alumni. Diharapkan para WI lainnya dapat meneruskan kajian ini dengan mencermati komponen dampak lainnya dengan analisis yang berbeda sehingga rekomendasi kajian akan lebih tepat.

## DAFTAR PUSTAKA

- , 2009. *PERMENPAN No. 14 Tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara Dan Angka Kreditnya*. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negera. Jakarta
- , 1980. *Metoda Evaluasi Pasca Latihan*. Departemen Pertanian. Jakarta
- Arikunto, S. 2008, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan (edisi revisi)*, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Anik Ghufro dan Muarifin (2008), *Metodologi Pengkajian, Modul Diklat Penulisan Karya Tulis Ilmiah Widyaiswara*
- Purwanto, Drs. M.Pd, Atwi Suparman, Prof. Dr. M.Sc., (1999), *Evaluasi Program Diklat, Jakarta: SETIA LAN, Press*
- Suparman, R. 2012. *Urgensi Kajian Evaluasi Pasca Diklat*, Jurnal Diklat Aparatur, Volume 8 Tahun 2012. LAN Bandung
- Sudardjo, A. 1997. *Jurnal Pengkajian dan Evaluasi*. No:1, Tahun I. *Evaluasi Pelaksanaan Program Diklat Struktural di Yogyakarta*. Tesis. PPs: IKIP Yogyakarta
- Umar, Husein. 2004. *Riset SDM*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- LAN RI, 2003. *Metode Pengukuran dan Instrumen Pengkajian (Bahan Ajar Diklat Kewidyaiswaraan*

- Berjenjang Tingkat Madya).  
Jakarta
- Peraturan Pemerintah Nomor: 101  
Tahun 2000 tentang Pendidikan  
dan Pelatihan Jabatan Pegawai  
Negeri Sipil.
- Keputusan Kepala Lembaga  
Administrasi Negara No:  
540/XIII/10/6/2001. *Pedoman  
Penyelenggaraan Diklatpim TK.  
III.* Jakarta
- Depdagri dan LAN (2007). *Modul 5  
Monitoring dan Evaluasi Pasca  
Diklat, Diklat Teknis Manajemen  
dan Pengembangan Sumber Daya  
Manusia*, Jakarta.
- <http://efidrew.wordpress.com/2012/10/19/pengantar-evaluasi-diklat/>, diakses  
tgl.2 Pebruari 2014
- [http://pusbindiklatren.bappenas.go.id/konten.php?nama=Berita&op=detail\\_berita&id=85](http://pusbindiklatren.bappenas.go.id/konten.php?nama=Berita&op=detail_berita&id=85), diakses tgl.20  
Nopember 2013.
- Irawanto, DW. Paradigma Baru Evaluasi  
Efektivitas Pelatihan  
(<http://www.portalhr.com/kolom/2id185.html>), diakses 12  
Pebruari 2014