

# **ANALISA DAN EVALUASI PROGRAM PELATIHAN: Enam Komponen**



**Rachmat Trijono  
Indah Harlina**



**BALITBANGKUMHAM Press**

**ANALISA DAN EVALUASI  
PROGRAM PELATIHAN:  
Enam Komponen**

**UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 28 TAHUN 2014  
TENTANG HAK CIPTA**

**Pasal 1**

- (1) Hak Cipta adalah hak eksklusif pencipta yang timbul secara otomatis berdasarkan prinsip deklaratif setelah suatu ciptaan diwujudkan dalam bentuk nyata tanpa mengurangi pembatasan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

**Pasal 113**

- (1) Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
- (2) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (3) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
- (4) Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

# **ANALISA DAN EVALUASI PROGRAM PELATIHAN: Enam Komponen**

**Rachmat Trijono & Indah Harlina**

**BALITBANGKUMHAM Press**

@2021 Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan Hak Asasi Manusia  
**Pusat Penelitian dan Pengembangan Hukum**

**ANALISA DAN EVALUASI PROGRAM PELATIHAN:  
Enam Komponen**

Penulis : Rachmat Trijono & Indah Harlina  
Editor : Oki Wahyu Budijanto, S.E., M.M.  
Reviewer : Dr. Edy Santoso, S.H., M.Hum.  
Layout : Panjibudi  
Dicetak oleh : Percetakan Pohon Cahaya  
ISBN : 978-623-6958-61-2  
Cetakan Pertama : Desember 2021

**Diterbitkan oleh:**



**BALITBANGKUMHAM Press (Anggota IKAPI)**  
Jl. HR Rasuna Said Kav. 4-5 Kuningan, Jakarta Selatan  
Website: [www.balitbangham.go.id](http://www.balitbangham.go.id)  
Telp: (021) 252 5015, ext. 512/514  
E-mail: [balitbangkumhampress@gmail.com](mailto:balitbangkumhampress@gmail.com)

# SAMBUTAN

Salam Pembaruan!

Sampai saat ini, belum adanya "model evaluasi" yang efektif untuk mengevaluasi diklat fungsional perancang. Model yang digunakan adalah model evaluasi Kirkpatrick dengan 4 (empat komponen), sedangkan terdapat 6 komponen dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia (Permenkumham) Nomor M.73.KP.04.12 Tahun 2006 tentang Pendidikan dan Latihan Jabatan Fungsional Perancang yang harus dievaluasi. Kondisi tersebut menarik bagi Balitbang Hukum dan HAM untuk melaksanakan penelitian bahwasanya perlu mengembangkan atau modifikasi model evaluasi Kirkpatrick agar dapat digunakan untuk mengevaluasi seluruh komponen diklat fungsional perancang.

Buku *Analisa dan Evaluasi Program Pelatihan: Enam Komponen* dihasilkan dengan penelitian yang menggunakan metode *research and development* berdasarkan perlunya menciptakan model yang tepat untuk menganalisa dan mengevaluasi program diklat (pendidikan dan latihan).

Secara teoritis, penelitian dilaksanakan guna memberikan manfaat dan kontribusi pemikiran bagi perkembangan ilmu,

bukan saja untuk ilmu hukum, akan tetapi ilmu pendidikan, metodologi; juga ilmu yang lainnya (multi disiplin ilmu), utamanya yang membahas mengenai analisa dan evaluasi. Penelitian ini juga dapat menjadi bahan kajian lanjutan bagi peminat yang sedang mempelajari dan mendalami mengenai analisa dan evaluasi.

Terima kasih kepada seluruh pihak yang telah mendukung dengan berpartisipasi dan berkontribusi sejak awal hingga menghasilkan buku ini. Semoga buku ini dapat membawa manfaat bagi seluruh pihak.

Jakarta, 15 Desember 2021

Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan  
Hukum dan Hak Asasi Manusia,



A handwritten signature in black ink, written in a cursive style, reading "Sri Puguh Budi Utami".

**Dr. Sri Puguh Budi Utami**

# KATA PENGANTAR

Buku yang berjudul **ANALISA DAN EVALUASI PROGRAM PELATIHAN: Enam Komponen** ini merupakan hasil penelitian dengan menggunakan metode *R&D (Research and Development)* Borg and Gall. Model yang dikembangkan adalah model Kirckpatrick dengan empat komponen. Keberadaan buku ini sangat dinanti, baik oleh kalangan akademisi maupun praktisi. Hal ini disebabkan karena kelangkaan literatur mengenai analisa dan evaluasi di Indonesia.

Model **Analisa Dan Evaluasi Pelatihan: Enam Komponen** yang dikembangkan peneliti, lebih komprehensif sehingga dapat digunakan untuk menganalisa dan mengevaluasi tidak hanya terhadap Diklat Perancang saja, akan tetapi dapat digunakan untuk menganalisa dan mengevaluasi seluruh Diklat, baik diklat fungsional maupun diklat struktural (Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tk I dan Tk II).

Model Analisa Dan Evaluasi Program Pelatihan: Enam Komponen terdiri dari komponen perekrutan, komponen *reaction*, komponen *learning*, komponen *behavior*, komponen penempatan,

dan komponen *result*. Komponen ini menjadi kunci utama dalam menganalisa dan mengevaluasi Program Diklat.

Kepada penulis, dinanti karya-karya yang lain.

Jakarta, November 2021

**Prof. Dr. Zaenal Arifin Hoesein, S.H., M.H**

# PRAKATA PENULIS

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya penulis diberikan kekuatan tenaga, fikiran, kesehatan, keimanan dan semangat sehingga dapat menyelesaikan buku ini yang berjudul: ANALISA DAN EVALUASI PROGRAM PELATIHAN: Enam Komponen merupakan pengembangan model evaluasi pendidikan dan latihan fungsional perancang (modifikasi/ pengembangan model Kirkpatrick.

Shalawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga dan para sahabat beliau, juga kepada para penerus beliau yang eksis di dunia sampai akhir zaman.

Banyak kesulitan yang dialami penulis baik berkaitan dengan waktu, tempat serta kondisi dan situasi, namun berkat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak akhirnya buku ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu secara khusus penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Sri Puguh Budi Utami, Selaku Kepala Badan Penelitian Dan Pengembangan Hukum, Balitbangkumham;
2. Dr. Asep Kurnia, Selaku Kepala Badan Pengembangn Sumber Daya Manusia, Kemenkumham;

3. Rektor Universitas Negeri Jakarta, Yang Telah Memberikan Kesempatan Kepada Penulis Untuk Menimba Ilmu.
4. Prof. Dr. Moch. Asmawi, M. Pd., Guru Besar Tetap Universitas Negeri Jakarta Yang Telah Memberikan Banyak Masukan Yang Sangat Konstruktif Untuk Kesempurnaan Disertasi;
5. Prof. Dr. Ma'ruf Akbar, M.pd, Guru Besar Tetap Universitas Negeri Jakarta;
6. Prof. Dr. Yetti Supriyati, M. Pd., Guru Besar Tetap Universitas Negeri Jakarta, Di Dalam Kesibukannya Dengan Sabar Memberikan Petunjuk, Arahan, Koreksi, Pertimbangan, Guna Kesempurnaan Penelitian Ini;
7. Prof. Dr. A. Suhaenah Suparno, Dosen Tetap Guru Besar Purna Tugas Universitas Negeri Jakarta, Yang Dengan Sabar, Tanpa Kenal Lelah Membimbing Penulis Hingga Selesaiannya Penelitian Ini;
8. Prof. Dr. Gaguk Margono, M.pd, Guru Besar Tetap Universitas Negeri Jakarta Yang Telah Memberikan Bimbingan Dan Koreksi Dengan Sangat Teliti Dan Hati-Hati Dalam Rangka Kesempurnaan Teknis Penelitian Ini;
9. Prof. Dr. Asmawi Zainul, Dosen Tetap Guru Besar Purna Tugas Universitas Pendidikan Indonesia, Yang Telah Memberikan Banyak Masukan Yang Konstruktif;
10. Prof. Dr. Burhanuddin Tola, M.a., Guru Besar Tetap Universitas Negeri Jakarta, Selaku *Expert Judgement* Yang Dengan Sabar Membimbing Materi Penelitian;
11. Prof. Ir. Dr. Muzayanah Sutikno, M.pd, Selaku *Expert Judgement* Yang Dengan Sabar Membimbing Satu Per Satu Materi Penelitian;

12. Herwindo, Ph.d., Selaku *Expert Judgement* Disela Kesibukannya, Masih Sempat Memberikan Waktu Untuk Memberikan Berbagai Masukan;
13. Dr. Rahayu, Dosen Tetap Universitas Negeri Jakarta, Dengan Sangat Sabar Yang Telah Memberikan Banyak Masukan Yang Konstruktif;
14. Dr. Komarudin, M.si, Dosen Tetap Universitas Negeri Jakarta, Yang Telah Memberikan Banyak Sekali Kritik Yang Konstruktif;
15. Mba Wining, Mba Ade Irma, Mas Iqbal Kawan Yang Telah Banyak Membantu Dan Selalu Mendorong Hingga Selesainya Penelitian Ini;
16. Ayahanda (Alm) Dan Ibunda (Alm), Baik Dari Rachmat Trijono Maupun Indah Harlina Yang Dengan Kesederhanaan Telah Membesarkan Dan Mendidik Semua Anak-Anak;
17. Minarni, Istri Tercinta Dari Rachmat Trijono Yang Selalu Mendampingi Dalam Suka Dan Duka; An Nisaa' Justicia Mutiara Rany, Moch. Bintang Juris Islami Dan Fadhilah Hakim Permata Rany, Yang Selalu Memberikan Inspirasi;
18. Ir. Dwi Wisnu Hendradi, Suami Indah Harlina (Alm) Dan Anak Dan Cucu Yang Memberikan Inspirasi Penelitian Ini.
19. Semua Pihak Yang Telah Membantu HinggA Selesainya Penelitian Ini.

Semoga Allah SWT, membalasnya dengan melimpahkan pahala dan karunia-Nya yang lebih besar, atas segala bantuan, dukungan, dorongan serta perhatian baik moril maupun materil

dan keikhlasannya, sehingga disertasi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Harapan penulis semoga buku ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi para pembaca pada umumnya, khususnya sebagai wacana kajian di bidang pendidikan dan lebih dikhususkan lagi pada kajian ilmu hukum pada hukum tata negara dengan konsentrasi ilmu perundang-undangan, maka tiada gading yang tak retak mohon maaf bila ada kesalahan, saran dan kritik yang konstruktif dari para pembaca sebagai bagian perbaikan penulis dimasa yang akan datang

*Amin ya robbal 'alamin*

Jakarta, November 2021  
Penulis,

**Rachmat Trijono  
& Indah Harlina**

# DAFTAR ISI

SAMBUTAN .....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
PRAKATA PENULIS.....	ix
DAFTAR ISI .....	
DAFTAR TABEL .....	
DAFTAR GAMBAR .....	
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Fokus Penelitian.....	16
C. Permasalahan Pelatihan .....	18
D. Kegunaan Buku.....	18
<b>BAB II TEORI UMUM MODEL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN .....</b>	<b>21</b>
A. Konsep Pengembangan Model .....	22
B. Konsep Model Evaluasi Program Pelatihan .....	39
1. Pengertian Model .....	40
2. Konsep Efektivitas .....	48
a. Program Pendidikan dan Pelatihan .....	49
b. Unsur Program.....	51

c.	Komponen Diklat .....	52
d.	Efektivitas Model.....	54
3.	Konsep Evaluasi Program.....	57
a.	Pengertian Program.....	57
b.	Pengertian Evaluasi Program.....	59
c.	Tujuan Evaluasi Program .....	63
d.	Pendekatan Evaluasi Program .....	64
e.	Komponen Program Pelatihan Fungsional Perancang .....	73
C.	Penerapan Teori Kirkpatrick dalam Evaluasi Pelatihn Perancang .....	95
D.	Rancangan Model .....	100
<b>BAB III PENGEMBANGAN MODEL.....</b>		<b>105</b>
A.	Tujuan Pengembangan Model .....	105
B.	Tempat dan Waktu Pegembangan model .....	107
C.	Karakteristik Model yang Dikembangkan .....	108
D.	Metode Kualitatif.....	109
E.	Langkah-langkah Pengembangan Model .....	111
1.	Investigasi Awal .....	111
2.	Perencanaan Pengembangan Model .....	113
3.	Validasi, Evaluasi dan Revisi Model .....	116
4.	Implementasi dan Diseminasi Model .....	124
<b>BAB IV PENGEMBANGAN MODEL PELATIHAN.....</b>		<b>127</b>
A.	Hasil Pengembangan Model .....	127
1.	Hasil Analisis Kebutuhan.....	127
2.	Model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang Draft I.....	130

3.	Model Evaluasi Pendidikan dan Latihan Fungsional Perancang Draft II.....	145
	a. <i>Expert Judgement</i> Prof. Dr. Burhanuddin Tola, M.A. ....	147
	b. <i>Expert Judgement</i> Prof. Ir. Dr. Muzayannah Sutikno, M.Pd .....	154
	c. <i>Expert Judgement</i> Herwindo, Ph.D .....	158
4.	Model Evaluasi Pendidikan dan Latihan Fungsional Perancang Draft III.....	160
	a. Karakteristik Responden.....	161
	b. Point-point Yang Merupakan Jawaban Atas Tujuan Khusus dan Tujuan Umum Penelitian .....	168
5.	Model Evaluasi Pendidikan dan Latihan Fungsional Perancang (EPDLFP) Draft IV.....	177
	a. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	178
	b. Badan Pembinaan Hukum Nasional .....	189
6.	Model Final .....	196
	a. Kanwil Kumham Provinsi Banten .....	196
	b. Kanwil Kemenkumham Provinsi Bengkulu.....	209
	c. Kanwil Kemenkumham Provinsi Jawa Tengah.....	210
	d. Kanwil Kemenkumham Provinsi Jawa Barat .....	211
	e. Kanwil Kemenkumham Provinsi Jawa Timur.....	213

f.	Kanwil Kemenkumham Provinsi Kalimantan Barat .....	214
g.	Kanwil Kemenkumham Provinsi Sumatera Barat.....	216
h.	Kanwil Kemenkumham Provinsi Sumatera Utara .....	217
i.	Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil .....	219
B.	Kelayakan Model .....	228
1.	Model I .....	228
2.	Model II.....	245
3.	Model III.....	250
4.	Model IV.....	253
5.	Model Akhir .....	257
C.	Efektivitas Model .....	262
D.	Pembahasan .....	265
1.	Analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) .....	265
a.	<b>Strengths</b> (Kekuatan).....	267
b.	<b>Weaknesses</b> (Kelemahan).....	269
c.	<b>Opportunities</b> (Peluang).....	270
d.	<b>Threats</b> (Ancaman) .....	271
2.	Tingkat Urgensi Faktor Internal dan Eksternal .....	271
3.	Evaluasi Keterkaitan Faktor Internal dan Eksternal .....	274
4.	Memilih dan Menetapkan Faktor Kunci Keberhasilan .....	278
a.	Faktor Kunci Keberhasilan.....	278
b.	Peta Posisi Kekuatan .....	279

c. Faktor Kekuatan Kunci.....	280
d. Penilaian dan Penentuan Tujuan.....	281
e. Formulasi Strategi SWOT .....	282
5. Rumusan Strategis .....	283
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>285</b>
A. Kesimpulan .....	285
B. Implikasi .....	286
C. Saran .....	287
 DAFTAR PUSTAKA.....	 289
GLOSARIUM.....	297
INDEKS.....	305
TENTANG PENULIS.....	309



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan.....	7
Tabel 3.1	Jumlah Subjek Triangulasi .....	118
Tabel 4.1	Komponen Program Diklat Perancang Dikaitkan dengan Evaluasi Model Kirkpatrick.....	128
Tabel 4.2	Perbaikan Instrumen Perekrutan Nomor 5.....	147
Tabel 4.3	Perbaikan instrumen <i>Reaction</i> .....	148
Tabel 4.4	Hasil <i>Expert Judgement</i> Prof. Ir. Dr. Muzaynah Sutikno, M.Pd.....	155
Tabel 4.6	Jumlah Peserta Diklat Fungsional dan HAM Tahun Anggaran 2013.....	182
Tabel 4.7	Evaluasi Diklat Fungsional Perancang .....	187
Tabel 4.8	Data Perancang di BPHN .....	193
Tabel 4.9	Undangan Pembahasan dari Pemerintah Daerah Pada Tahun 2013.....	200
Tabel 4.10	Undangan Pembahasan dari Pemerintah Daerah Pada Tahun 2014 .....	201
Tabel 4.11	Pemerintah Daerah yang Belum Melibatkan Kantor Wilayah Pada Tahun 2013 .....	201
Tabel 4.12	Pemerintah Daerah yang belum Melibatkan Kantor Wilayah Pada Tahun 2014 .....	202

Tabel 4.13	Undangan Pembahasan dari DPRD Pada Tahun 2013.....	203
Tabel 4.14	Undangan Pembahasan dari DPRD Pada Tahun 2014 .....	203
Tabel 4.15	DPRD yang belum Melibatkan Kantor Wilayah Pada Tahun 2013.....	203
Tabel 4.16	DPRD yang belum Melibatkan Kantor Wilayah Pada Tahun 2014 .....	204
Tabel 4.17	Rekapitulasi Rancangan pada tahun 2013 .....	205
Tabel 4.18	Rekapitulasi Raperda/Perda pada tahun 2014 .....	205
Tabel 4.19	Data Pegawai di Bidang Hukum .....	207
Tabel 4.20	Data Pegawai Di Luar Bidang Hukum.....	208
Tabel 4.21	Data Almuni Program Diklat Perancang Kanwil Kemenkumham Bengkulu.....	209
Tabel 4.22	Data Almuni Program Diklat Perancang Kanwil Kemenkumham Jawa Tengah.....	210
Tabel 4.23	Data Almuni Program Diklat Perancang Kanwil Kemenkumham Jawa Barat .....	211
Tabel 4.24	Data Almuni Program Diklat Perancang Kanwil Kemenkumham Jawa Timur.....	213
Tabel 4.25	Data Almuni Program Diklat Perancang Kanwil Kemenkumham Kalimantan Barat .....	214
Tabel 4.26	Data Almuni Program Diklat Perancang Kanwil Kemenkumham Sumatera Barat .....	216
Tabel 4.27	Data Almuni Program Diklat Perancang Kanwil Kemenkumham Sumatera Utara .....	217
Tabel 4.28	Jenjang Karir.....	225
Tabel 4.29	Syarat Pengangkatan .....	225
Tabel 4.30	Komponen Model Evaluasi Kirkpatrick .....	244

Tabel 4.31	Perkembangan I Model Evaluasi Kirkpatrick .....	245
Tabel 4.32	Identifikasi Faktor Internal dan Faktor Eksternal.....	266
Tabel 4.33	Tingkat Urgensi Faktor Internal .....	272
Tabel 4.34	Tingkat Urgensi Faktor Eksternal.....	273
Tabel 4.35	Evaluasi Keterkaitan Faktor Internal dan Eksternal .....	276
Tabel 4.36	Faktor Kunci Keberhasilan.....	278
Tabel 4.37	Faktor Kekuatan Kunci.....	281
Tabel 4.38	Penilaian dan Penentuan Tujuan.....	282
Tabel 4.39	Formulasi Strategi SWOT .....	283



# DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Konsep Pengembangan Model Borg dan Gall.....	24
Gambar 2.2	Konsep Pengembangan Model Sugiyono .....	28
Gambar 2.3	Desain Eksperimen ( <i>before-after</i> ).....	31
Gambar 2.4	Konsep Pengembangan Model Evaluasi Program Diklat Fungsional Perancang .....	38
Gambar 2.5	Model CSE-UCLA .....	43
Gambar 2.6	Model Stake.....	45
Gambar 2.7	Model logika .....	46
Gambar 2.8	Proses Pembuatan Instrumen Model Evaluasi Program Diklat Fungsional Perancang .....	74
Gambar 2.9	Jenis-jenis Model .....	97
Gambar 2.10	Rancangan Model Evaluasi Program Diklat Fungsional Perancang .....	100
Gambar 3.1	Sintaks Model Evaluasi Program Diklat Fungsional Perancang .....	114
Gambar 3.2	Alur Validasi, Evaluasi dan Revisi Model .....	119
Gambar 3.3	Model Analisis.....	124
Gambar 4.1	Komponen Perekrutan .....	133
Gambar 4.2	Komponen <i>Reaction</i> .....	134
Gambar 4.3	Komponen <i>Learning</i> .....	135

Gambar 4.4	Komponen <i>Behavior</i> .....	137
Gambar 4.5	Komponen Penempatan.....	140
Gambar 4.6	Komponen <i>Result</i> .....	141
Gambar 4.7	Komponen Utama Evaluasi Program Diklat Fungsional Perancang .....	143
Gambar 4.8	Desain Model Evaluasi Program Diklat Fungsional Perancang Draft I .....	144
Gambar 4.9	Desain Model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang Draft II .....	160
Gambar 4.10	Formasi Jabatan Fungsional Perancang .....	169
Gambar 4.11	Model EPDLFP Draft III .....	177
Gambar 4.12	Model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang Draft IV .....	196
Gambar 4.13	Model Final .....	219
Gambar 4.14	Proses Pengajuan Permohonan Pengangkatan CPNS.....	226
Gambar 4.15	Peta Posisi Kekuatan.....	280

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Berdasarkan investigasi awal diketahui bahwa, evaluasi Pelatihan Fungsional Perancang tahun 2015 dan tahun-tahun sebelumnya hanya didasarkan hasil penilaian dari peserta, evaluasi pengajar, evaluasi kinerja penyelenggara, evaluasi pasca Pelatihan, dan evaluasi terhadap kurikulum<sup>1</sup>. Hal tersebut menunjukkan bahwa model evaluasi yang digunakan adalah model evaluasi Kirkpatrick yang memiliki 4 (empat) komponen yakni komponen *reaction*, komponen *learning*, komponen *behavior*, dan komponen *result*.

Akan tetapi berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia (Permenkumham) Nomor M.73.KP.04.12 Tahun 2006 tentang Pendidikan dan Latihan Jabatan Fungsional Perancang, program Pelatihan fungsional perancang

---

1 Indonesia, "Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.73.KP.04.12 Tahun 2006 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatsn Fungsional Perancang Peraturan Perundang-Undangan," 2006.

memiliki 6 (enam) komponen yakni komponen perekrutan, komponen *reaction*, komponen *learning*, komponen *behavior*, komponen penempatan, dan komponen *result*. Untuk itu terdapat dua komponen program diklat fungsional perancang yang belum terevaluasi oleh model evaluasi Kirkpatrick, yakni komponen perekrutan dan komponen penempatan.

Untuk itu model evaluasi Kirkpatrick perlu dikembangkan atau dimodifikasi melalui penelitian dan pengembangan<sup>2</sup> agar dapat digunakan untuk mengevaluasi seluruh komponen diklat fungsional perancang.

Menurut Handayani<sup>3</sup> efektif adalah tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Artinya efektivitas terjadi bila sasaran atau tujuan, berhasil sesuai rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Pada konteks penelitian ini, efektifitas merupakan tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, yakni model evaluasi yang memiliki seluruh komponen diklat fungsional perancang yang telah ditetapkan di dalam Permenkumham Nomor M.73.KP.04.12 Tahun 2006.

- 
- 2 Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), 190, mengemukakan bahwa penelitian dan pengembangan merupakan pendekatan penelitian untuk menghasilkan produk baru atau menyempurnakan produk yang telah ada. Produk yang dihasilkan bisa berbentuk software, ataupun hardware seperti buku, modul, paket, program pembelajaran ataupun alat bantu belajar. Penelitian dan pengembangan berbeda dengan penelitian biasa yang hanya menghasilkan saran-saran bagi perbaikan, penelitian dan pengembangan menghasilkan produk yang langsung bisa digunakan.
  - 3 Suwarno Handayani, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Management* (Jakarta: CV H. Masagung, 1990), 5.

Berdasarkan *pre liminary research*, program Pelatihan Fungsional Perancang terdiri dari enam komponen, yakni: a. Perekrutan, b. *Reaction*, c. *Learning*, d. *Behavior*, e. Penempatan, dan f. *Result*, maka model evaluasi Diklat Fungsional Perancang yang efektif juga terdiri dari enam komponen tersebut. Artinya ‘model evaluasi’ yang dikembangkan tersebut dikatakan efektif apabila model evaluasi tersebut dapat mewujudkan tujuan atau sasarannya, yakni model evaluasi yang memiliki seluruh komponen diklat.

Sampai saat ini Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BPSDM) Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemenkumham) belum memiliki ‘model evaluasi’ yang efektif untuk mengevaluasi diklat fungsional perancang. Efektif berarti berhasil guna<sup>4</sup>. Dengan demikian ‘model evaluasi’ yang efektif adalah ‘model evaluasi’<sup>5</sup> yang dapat digunakan untuk mengevaluasi seluruh komponen program diklat perancang.

Model evaluasi Pelatihan fungsional perancang yang efektif sangat diharapkan kehadirannya oleh evaluator BPSDM Kemenkumham. Artinya bahwa sebaiknya Kemenkumham memiliki model evaluasi yang dapat digunakan untuk mengevaluasi seluruh komponen program diklat fungsional perancang.

Hal ini penting mengingat bahwa pada tahun 2015-2019 masih dibutuhkan sebanyak 5.000 (lima ribu) tenaga perancang

---

4 Dendy Sugono dan kawan-kawan, *Kamus Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008).

5 Suharsini Arikunto; Cepi Safruddin Abdul Jabar;, *Evaluasi Program Pendidikan : Pedoman Teoritis Praktis Bagi Mahasiswa Dan Praktisi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009).

perundang-undangan<sup>6</sup>, dan pada tahun 2015-2019 tersebut Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) merencanakan mengadakan pendidikan perancang dengan perincian<sup>7</sup>: tahun 2015 dididik sebanyak 700 (tujuh ratus) peserta, tahun 2016 dididik sebanyak 1.200 (seribu dua ratus) peserta, tahun 2017 dididik sebanyak 1.200 (seribu dua ratus) peserta, tahun 2018 dididik sebanyak 1.200 (seribu dua ratus) peserta dan tahun 2019 dididik sebanyak 700 (tujuh ratus) peserta.

Program Pelatihan fungsional "perancang pertama peraturan perundang-undangan"<sup>8</sup> (program diklat fungsional perancang) merupakan implementasi kebijakan Pemerintah yang dituangkan dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.73.KP.04.12 Tahun 2006 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan.

Kedudukan program Pelatihan fungsional perancang sangat penting sebagai tempat untuk mendidik dan melatih Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang akan menduduki jabatan fungsional perancang<sup>9</sup>. Hal ini dikarenakan tenaga fungsional perancang sangat dibutuhkan bagi setiap instansi, baik kementerian, lembaga pemerintah non kementerian maupun pemerintah daerah.

---

6 Diani Sadiawati, *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2015 – 2019: Mewujudkan Sinergitas Antara Kebijakan Dengan Kerangka Regulasi* (Jakarta: Bappenas, 2014).

7 Ibid.

8 Indonesia, "Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.73.KP.04.12 Tahun 2006 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatsn Fungsional Perancang Peraturan Perundang-Undangan."

9 Ibid.

Perancangan peraturan perundang-undangan (*Legal drafting*) diartikan sebagai proses penyusunan kegiatan pembuatan peraturan yang dimulai dari perencanaan, persiapan, teknik penyusunan, perumusan, pembahasan, pengesahan, pengundangan dan penyebarluasan<sup>10</sup>. Peraturan perundang-undangan terdiri dari berbagai jenis yang sekaligus membentuk hirarki *peraturan perundang-undangan*. Seluruh jenis peraturan perundang-undangan tersebut dirancang atau dirumuskan oleh kekuasaan legislatif bersama-sama dengan kekuasaan eksekutif, Dengan demikian kemampuan atau keahlian dalam merancang peraturan perundang-undangan merupakan suatu keharusan bagi aparatur pemerintahan yang berada di kedua lembaga tersebut. Terlebih lagi jika lingkup tugas dan kewenangannya senantiasa berhubungan dengan kepentingan publik.

Perancang Peraturan Perundang-undangan (Perancang) adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak, secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan menyusun Rancangan Peraturan Perundang-undangan dan/atau instrumen hukum lainnya sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan<sup>11</sup>.

Tenaga fungsional perancang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak, secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan menyusun Rancangan Peraturan Perundang-undangan dan/atau instrumen hukum lainnya seperti

---

10 Indonesia, *Undang-Undang Nokmor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan* (Jakarta, 2011).

11 Indonesia, "Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional" (2003).

rancangan undang-undang, rancangan peraturan pemerintah, rancangan peraturan presiden, rancangan peraturan menteri, rancangan peraturan daerah, dan lain-lain. Hal ini penting mengingat bahwa tenaga fungsional perancang yang terdidik dan terlatih sangat memperlancar proses pembangunan di bidang hukum, terutama pembangunan hukum tertulis.

Manusia membutuhkan pendidikan dalam kehidupannya. Pendidikan merupakan usaha agar manusia dapat mengembangkan potensi dirinya melalui proses pembelajaran dan/atau cara lain yang dikenal dan diakui oleh masyarakat. Secara yuridis pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara<sup>12</sup>.

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab<sup>13</sup>.

Sedangkan pelatihan menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright mengemukakan, *training is a planned effort to facilitate the*

---

12 Ibid.

13 Ibid.

*learning of job-related knowledge, skills, and behavior by employee*<sup>14</sup>. Hal ini berarti bahwa pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai. Perbedaan pendidikan dan pelatihan menurut Siagian dapat diidentifikasi sebagai berikut<sup>15</sup>:

**Tabel 1.1 Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan**

No	Unsur	Pendidikan	Pelatihan
1	Pengembangan kemampuan	Menyeluruh ( <i>overall</i> )	Mengkhusus ( <i>spesific</i> )
2	Area kemampuan (Penekanan)	Kognitif, afektif	Psikomotor
3	Jangka waktu pelaksanaan	Panjang ( <i>long term</i> )	Pendek ( <i>Short term</i> )
4	Materi yang diberikan	Lebih umum	Lebih khusus
5.	Penekanan penggunaan Metode Belajar Mengajar	Konvensional	Inkonvensional
6.	Penghargaan akhir proses	Gelar ( <i>degree</i> )	Sertifikat ( <i>Non gelar</i> )

Sumber: Dokumen pribadi

14 Raymond A. Noe et al., *Human Resource Management* (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2011).

15 Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1983).

Menggabungkan nomenklatur pendidikan dan pelatihan menjadi satu pengertian Pelatihan dimaksudkan sebagai pelatihan yang memiliki unsur pendidikan. Carrell dan Kuzmits<sup>16</sup> memandang pendidikan dan pelatihan sebagai proses sistematis dimana peserta didik meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), meningkatkan ketrampilan (*skill*), dan meningkatkan kemampuan (*ability*) peserta didik dan lembaga tempat bekerja. Menurut Drummond<sup>17</sup>, pendidikan dan pelatihan berarti menuntun dan mengarahkan perkembangan dari peserta diklat melalui pengetahuan, keahlian dan sikap yang diperoleh untuk memenuhi standar tertentu.

Carrell dan Kuzmits<sup>8</sup> membagi 5 area tujuan utama pendidikan dan pelatihan, yakni:

1. Untuk meningkatkan ketrampilan peserta didik sesuai dengan perubahan teknologi.
2. Sebagai program jangka pendek meningkatkan kompetensi peserta didik.
3. Mampu mengatasi persoalan di tempat kerja.
4. Menyiapkan karyawan dalam promosi.
5. Menambah orientasi karyawan untuk lebih mengenal organisasinya.

Tujuan pendidikan dan pelatihan menurut Procton dan Thornton<sup>19</sup> adalah untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan

---

16 N.F. Elbert M.R. Carrell, F.E. Kuzmits, &, *Human Resource Management* (New York: Macmillan Publishing Company, 1992).

17 H. Drummond, *The Art of Decision Making : Mirrors of Imagination, Masks of Fate*, 2001.

18 M.R. Carrell, F.E. Kuzmits, &, *Human Resource Management*.

19 J.H. Procton and W.M. Thornton, *Latihan Kerja*, (Jakarta: Bina Aksara, 1983).

pekerjaan dan operasional-operasional lembaga tempat bekerja sejak hari pertama masuk kerja, dan memperoleh kemajuan sebagai kekuatan yang produktif dalam perusahaan dengan jalan mengembangkan kebutuhan ketrampilan, pengetahuan dan sikap.

Manfaat yang diperoleh dari adanya suatu pelatihan yang diadakan oleh lembaga tempat bekerja peserta didik seperti yang dinyatakan oleh Flippo<sup>20</sup> adalah:

1. Program-program pengembangan yang direncanakan akan memberikan manfaat kepada orang berupa peningkatan produktifitas, peningkatan moral, pengurangan biaya, dan stabilitas serta keluwesan (fleksibilitas) orang yang makin besar untuk menyesuaikan diri dengan persyaratan-persyaratan eksternal yang berubah.
2. Program-program yang semacam itu juga akan membantu memenuhi kebutuhan perorangan dalam meningkatkan karir.
3. Diklat berdampak luas terhadap pengolahan SDM karena adanya pengelolaan SDM yang baik akan lebih menguntungkan bagi kedua belah pihak, baik bagi peserta didik maupun lembaga di tempat peserta didik bekerja.

Jumlah peserta diklat fungsional perancang berbeda pada setiap angkatan dan setiap tahunnya. Rata-rata berjumlah 30 peserta. Paling sedikit pada angkatan VI tahun 2008 berjumlah 28 peserta didik, dan yang terbanyak angkatan ke II tahun 2006 dengan 41 peserta didik. Pertamakali program diklat fungsional

---

20 Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Erlangga, 1993).

perancang diselenggarakan pada tahun 2006<sup>21</sup>. Pada tahun 2007, program diklat fungsional perancang diselenggarakan hanya satu angkatan dengan peserta seluruhnya dari Kemenkumham<sup>22</sup>.

Kementerian Hukum dan HAM melaksanakan program Pelatihan Perancang, dengan peserta didik yang berasal dari Kemenkumham sendiri maupun dari instansi lain. Sebagai contoh, pada angkatan II tahun 2008 diikuti oleh peserta didik dari Kemenkumham, Setda Prov. Bali, Setjen DPR RI berjumlah 6 enam) orang, Setda Prov Jambi, Pemda Prov Sulawesi Utara, Sekjen Departemen Sosial, Setda Prov. Kalimantan barat, Setda Prov. NTB, Departemen Kesehatan, Setda Prov Sulawesi Tengah, Pusat PP., Departemen Sosial.

Program Pelatihan Fungsional Perancang diselenggarakan oleh BPSDM Kemenkumham RI yang beralamat di Jl. Raya Gandul, Cinere, Depok. Program ini dilaksanakan dalam waktu 962 jam pelajaran dengan durasi satu jam pelajarannya adalah 45 menit. Secara keseluruhan pelaksanaan program Diklat Perancang memerlukan waktu kurang lebih 2,5 bulan. Secara formal, Yakni berdasarkan Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.73.KP.04.12 Tahun 2006 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan pokok bahasan Program Pelatihan Perancang.

---

21 Kementerian Hukum, "Kementerian Hukum Dan HAM RI, Alumni Pendidikan Dan Latihan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-Undangan Angkatan I – Tahun 2006" (2006).

22 Kementerian Hukum dan HAM RI, *Peserta Suncang Tahun Anggaran 2007*, 2007.

Pokok bahasan Program Pelatihan Perancang terbagi dalam 4 (empat) kelompok besar, yakni kelompok dasar, kelompok inti, kelompok penunjang, dan kelompok lain-lain. Pokok bahasan kelompok dasar ditujukan untuk membangun sikap peserta didik. Pokok bahasan kelompok inti dan pokok bahasan kelompok penunjang ditujukan untuk membangun pengetahuan dan motorik peserta, serta pokok bahasan lain-lain ditujukan untuk mengetahui praktek di lapangan dan evaluasi peserta didik.

Pendekatan yang digunakan dalam melaksanakan diklat fungsional perancang adalah pendekatan andragogi. Secara terminologi maupun epistemologi, istilah andragogi berbeda dengan paedagogi. Andragogi berasal dari bahasa Yunani *andr* artinya orang dewasa dan *agogo* artinya memimpin atau membimbing. Maka dengan demikian andragogi dirumuskan sebagai ilmu dan seni dalam membantu orang dewasa belajar<sup>23</sup>.

Penerapan *andragogi* pada program Pelatihan Perancang ditandai dengan:

1. Para peserta diperlakukan sebagai orang dewasa, dan bukan sebagai anak-anak;
2. Peserta dilibatkan dalam proses pembelajaran melalui komunikasi dua arah, sehingga memberi kesempatan kepada peserta untuk menyumbangkan pikirandan pengalamannya serta menunjukkan kemampuan menganalisis masalah;
3. Kekayaan pengalaman peserta merupakan potensi positif untuk sumber kegiatan belajar mengajar yang berorientasi pada masalah-masalah aktual yang dihadapi peserta, baik

---

23 Arif Zainuddin, *Andragogi* (Bandung: Angkasa, 1986).

selaku staf maupun pimpinan dalam organisasi untuk dicarikan pemecahannya.

Menurut Sudjana<sup>24</sup>, metode penelitian dan pengembangan telah banyak digunakan pada bidang-bidang ilmu alam dan teknik. Hampir semua produk teknologi, seperti alat-alat elektronik, kendaraan bermotor, pesawat terbang, kapal laut, senjata, obat-obatan, alat-alat kedokteran, bangunan gedung bertingkat dan alat-alat rumah tangga yang modern diproduksi dan dikembangkan melalui penelitian dan pengembangan. Namun demikian metode penelitian dan pengembangan bisa juga digunakan dalam bidang ilmu-ilmu sosial seperti psikologi, sosiologi, pendidikan, manajemen, dan lain-lain.

Urgensi buku ini adalah untuk menghasilkan produk Model Evaluasi Pelatihan Fungsional Perancang yang dikembangkan melalui penelitian dan pengembangan. Selain daripada itu dalam sudut pandang keperluan praktis, adalah untuk menghasilkan produk berupa 'model evaluasi', yang dapat dipakai untuk mengevaluasi Pelatihan pada BPSDM Kemenkumham RI. Hal ini penting, mengingat bahwa penelitian dan pengembangan yang menghasilkan produk tertentu, untuk bidang pendidikan masih sangat langka. Padahal banyak produk tertentu dalam bidang

---

24 Djudju Sudjana, *Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah: Untuk Pendidikan Nonformal Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia dan PT Remaja Rosdakarya, 2006).

pendidikan dan sosial yang perlu dihasilkan melalui *research and development*<sup>25</sup>.

Di samping itu peranan penelitian pengembangan (*R&D*) di dunia pendidikan masih sangat kecil, dan berdasarkan *National Science Foundation* penelitian pengembangan kurang dari 1% dari biaya pendidikan secara keseluruhan<sup>26</sup>.

Dengan demikian urgensi (keutamaan) penelitian ini antara lain adalah:

1. Pengembangan produk model evaluasi;
2. Terciptanya model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang yang diharapkan dapat digunakan untuk mengevaluasi seluruh komponen program Diklat Perancang.
3. Meningkatkan efektivitas evaluasi Diklat Perancang.

Menurut Lae<sup>27</sup> dalam melaksanakan pendidikan dan latihan ada beberapa metode yang digunakan, antara lain metode *on the job* dan *off the job training*. *On the job training* atau disebut juga pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, dibawah bimbingan dan *supervise* dari karyawan yang telah berpengalaman atau terlatih. *On the job training* perlu memperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

---

25 Ibid.

26 Borg and Gall Walter R. Borg Joyce P. Gall, *Educational Research : An Introduction*, (Boston: Pearson Education, Inc., 2015).

27 Leslie Rae, *Effective Planning In Training and Development* (London: Kogan Page, 2000).

1. Adanya pembimbing yang bertanggung jawab atas keberhasilan calon karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
2. Tersedianya waktu yang cukup agar dapat mencapai tingkat terampil atau mahir.
3. Sikap, perilaku pegawai yang mendukung (antusias, rajin dan tekun).

Beberapa macam metode pelatihan *on the job training*: 1) Instruksi. 5 Pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, di bawah bimbingan dan supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor. 2) Rotasi. Untuk diklat silang (*cross-train*) bagi karyawan agar mendapatkan pengalaman, para pengajar memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja yang lainnya. 3) Melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman. Ini menggunakan partisipasi tingkat tinggi dari peserta dan memiliki tingkat transfer tinggi kepada pekerjaan. 4) Diklat Jabatan Calon karyawan dilibatkan secara langsung dibawah seorang pemimpin (yang bertugas sebagai pelatih), calon karyawan tersebut dijadikan sebagai pembantu pimpinan atau pelatih.

Sedangkan *Off The Job Training* (Pelatihan di luar kerja) adalah pelatihan yang berlangsung pada waktu karyawan yang dilatih tidak melaksanakan pekerjaan rutin/biasa. Menurut Hasibuan<sup>28</sup> terdapat beberapa macam metode pelatihan *off the job training*.

---

28 Malayu Hasibuan, *Dasar – Dasar Perbankan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005).

*Pertama* adalah ceramah kelas dan presentase Video. Ceramah adalah pendekatan terkenal karena menawarkan sisi ekonomis dan material organisasi. Partisipasi dan umpan balik dapat meningkat dengan adanya diskusi selama ceramah.

*Kedua* adalah pelatihan *Vestibule*. Agar pembelajaran tidak mengganggu operasional rutin, beberapa perusahaan menggunakan pelatihan *vestibule*. Wilayah atau *vestibule* terpisah dibuat dengan peralatan yang sama dengan yang digunakan dalam pekerjaan.

*Ketiga* adalah simulasi. Permainan simulasi dapat dibagi menjadi dua macam. Pertama, simulasi yang melibatkan simulator yang bersifat mekanik (mesin) yang mengandalkan aspek-aspek utama dalam suatu situasi kerja. Kedua, simulasi komputer. Metode ini sering berupa *games* atau permainan. Para pemain membuat suatu keputusan, dan komputer menentukan hasil yang terjadi sesuai dengan kondisi yang telah diprogramkan dalam komputer.

*Keempat* adalah belajar terprogram. Bahan-bahan pembelajaran terprogram adalah bentuk lain dari belajar mandiri. Biasanya terdapat program komputer atau cetakan *booklet* yang berisi tentang pertanyaan dan jawaban. Setelah membaca dan menjawab pertanyaan, pembaca langsung mendapatkan umpan balik kalau benar, belajar lanjut kalau salah. Program diklat fungsional perancang dapat digolongkan ke dalam *off the job training approaches*.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, perlu diadakan penelitian mengenai pengembangan model 'Evaluasi Diklat Fungsional Perancang: Enam Komponen'.

## B. Fokus Penelitian

Jenis pelatihan sebagai berikut<sup>29</sup>:

1. Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat I yang selanjutnya disebut PKN Tingkat I adalah pelatihan struktural kepemimpinan madya atau nama lain yang sejenis sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.
2. Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II yang selanjutnya disebut PKN Tingkat II adalah pelatihan struktural kepemimpinan pratama sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah yang mengatur mengenai manajemen PNS.
3. Pelatihan Kepemimpinan Administrator yang selanjutnya disebut PKA adalah pelatihan struktural kepemimpinan administrator sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah yang mengatur mengenai manajemen PNS.
4. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas yang selanjutnya disebut PKP adalah pelatihan struktural kepemimpinan pengawas sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah yang mengatur mengenai manajemen PNS.

Sedangkan Pendidikan dan Pelatihan Fungsional adalah pendidikan dan pelatihan yang memberikan bekal pengetahuan dan/atau keterampilan bagi Pegawai Negeri Sipil sesuai keahlian dan keterampilan yang diperlukan dalam Jabatan Fungsional<sup>30</sup>.

---

29 Indonesia, "Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Seleksi Calon Peserta Pelatihan Kepemimpinan" (Jakarta, 2020).

30 Indonesia, "Keputusan Ketua Lembaga Administrasi Negara Nomor : 343A/IX/6/4/1995 Tentang Pedoman Pokok Penyelenggaraan Pendidikan Dan

Penelitian ini difokuskan pada diklat fungsional dan lebih dikhususkan pada diklat fungsional perancang.

Penelitian dengan judul "Pengembangan Model Evaluasi Pendidikan dan Latihan Fungsional Perancang (Modifikasi/ Pengembangan Model Kirkpatrick)" dikategorikan sebagai penelitian pengembangan, yang menurut Sugiyono<sup>31</sup> metode penelitian dan pengembangan adalah metode penelitian yang digunakan untuk menghasilkan produk tertentu, dan menguji keefektifan produk tersebut.

Menurut Suparman, *Research and Development* dalam pendidikan adalah suatu proses ilmiah yang mengidentifikasi kebutuhan, mengembangkan (menciptakan) produk pendidikan dan memvalidasi produk tersebut sehingga menjadi produk baru yang memenuhi kebutuhan<sup>32</sup>.

Produk baru itu dikembangkan melalui prosedur yang sistematis dan uji coba lapangan sehingga memenuhi kriteria kualitas atau standar tertentu, efektivitas, dan efisiensi<sup>33</sup>

Untuk itu fokus buku ini adalah menciptakan Model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang serta memvalidasi produk tersebut sehingga menjadi produk baru yang memenuhi kebutuhan.

---

Pelatihan Fungsional" (Jakarta, 1995).

31 Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D" (Bandung: Alfabeta, 2011).

32 Atwi Suparman, "Penyamaan Persepsi Dalam Penyusunan Tesis /Disertasi: Pengembangan Model" (Jakarta: PPS-UNJ, 2013).

33 Ibid.

### C. Permasalahan Pelatihan

Berdasarkan investigasi awal, ditemukan adanya *discrepancy* (perbedaan) antara *das sollen* (keharusan)<sup>34</sup> dengan *das sein* (kenyataan).<sup>35</sup> Model evaluasi Kirkpatrick yang digunakan BPSDM Kemenkumham seharusnya mengevaluasi seluruh komponen program Diklat Fungsional Perancang, namun kenyataannya ada dua komponen program yang tidak terevaluasi. Untuk itu model evaluasi Kirkpatrick perlu dikembangkan atau dimodifikasi. Masalah yang diteliti adalah:

1. Bagaimana model evaluasi yang dapat digunakan untuk mengevaluasi program Pelatihan Fungsional Perancang pada BPSDM Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia?
2. Bagaimana kelayakan produk (model) tersebut sehingga menjadi produk baru yang memenuhi kebutuhan?
3. Bagaimana keefektifan produk (model) tersebut sehingga dapat digunakan untuk mengevaluasi program Pelatihan Fungsional Perancang?

### D. Kegunaan Buku

Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi pemikiran bagi perkembangan ilmu pendidikan, khususnya bidang penelitian evaluatif dengan menemukan model evaluasi yang efektif bagi program Pendidikan dan Latihan Fungsional Perancang. Selain dari pada itu, penelitian

---

34 Adrianus Eryan, "Catatan Pengantar Ilmu Hukum" (Jakarta: FHUI, 2013).

35 Ibid.

ini juga diharapkan dapat menjadi bahan kajian lanjutan bagi peminat ilmu pendidikan.

Selain daripada itu menurut Suparman<sup>36</sup>, bahwa *R & D* dalam bidang pendidikan adalah suatu proses ilmiah yang mengidentifikasi kebutuhan, mengembangkan (menciptakan) produk pendidikan dan memvalidasi produk tersebut sehingga menjadi produk baru yang memenuhi kebutuhan. Produk baru itu dikembangkan melalui prosedur yang sistematis dan uji coba lapangan sehingga memenuhi kriteria kualitas atau standar tertentu, efektivitas, dan efisiensi<sup>37</sup>.

Dengan demikian secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi alternatif berupa produk baru bagi pemenuhan kebutuhan pengguna, yakni BPSDM Kemenkumham, dalam rangka peningkatan mutu Pendidikan dan Latihan Fungsional Perancang. Produk baru yang dihasilkan diharapkan dapat digunakan untuk mengevaluasi Diklat Fungsional Perancang pada Kemenkumham yang lebih komprehensif, yang mampu memberikan informasi secara lebih tepat bagi pengambil kebijakan di BPSDM Kemenkumham, serta bermanfaat optimal untuk meningkatkan program Diklat Fungsional Perancang Kemenkumham di masa mendatang.

---

36 Suparman, op. cit., "Penyamaan Persepsi Dalam Penyusunan Tesis /Disertasi: Pengembangan Model."

37 Ibid.



## BAB II

# TEORI UMUM MODEL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN

Bab II menguraikan mengenai Konsep Pengembangan Model, Konsep Model yang Dikembangkan, Kerangka Teoretik, dan Rancangan Model. Pada 'konsep pengembangan model' dideskripsikan lebih jauh mengenai langkah-langkah pendekatan *R & D* menurut beberapa pakar. Pada 'konsep model yang dikembangkan' dideskripsikan mengenai konsep model untuk mengevaluasi program diklat fungsional perancang yakni model Evaluasi program Diklat Fungsional Perancang. Pada 'kerangka teoretik' dideskripsikan mengenai teori model yang mendasari pengembangan model evaluasi program Diklat Fungsional Perancang. Pada 'rancangan model' dideskripsikan mengenai rancangan atau desain model Evaluasi program Diklat Fungsional Perancang yang digambarkan dalam bentuk bagan (*flowchart*).

## A. Konsep Pengembangan Model

Para pakar dari berbagai negara berusaha mencurahkan pemikirannya dengan mengemukakan berbagai konsep mengenai pengembangan model sesuai dengan sudut pandangnya. Hal ini menyebabkan masing-masing konsep pengembangan model memiliki kekuatan dan kelemahan yang berbeda. Berbagai konsep pengembangan model dideskripsikan dalam bentuk alur proses pengembangan model berupa langkah-langkah penelitian pengembangan.

Pengembangan model dilakukan melalui penelitian dan pengembangan atau *Research and Development (R&D)*. *R&D* merupakan strategi atau metode penelitian yang cukup ampuh untuk memperbaiki praktek. Pengertian *R&D* adalah rangkaian proses atau langkah-langkah dalam rangka mengembangkan suatu produk baru atau menyempurnakan produk yang telah ada agar dapat dipertanggung-jawabkan. Produk tersebut tidak selalu berbentuk benda atau perangkat keras (*hardware*), seperti buku, modul, alat bantu pembelajaran di kelas atau di laboratorium, tetapi bisa juga perangkat lunak (*software*), seperti program komputer untuk pengolahan data, pembelajaran di kelas, perpustakaan atau laboratorium, ataupun model-model pendidikan, pembelajaran, pelatihan, bimbingan, evaluasi, sistem manajemen, dan lain-lain<sup>38</sup>.

---

38 Anonim, "Pendekatan, Jenis, Dan Metode Penelitian Pendidikan: Kompetensi Penelitian Dan Pengembangan" (Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional, 2008).

Borg dan Gall mendefinisikan penelitian pengembangan sebagai berikut<sup>39</sup>:

*Educational Research and development (R & D) is a process used to develop and validate educational products. The steps of this process are usually referred to as the R & D cycle, which consists of studying research findings pertinent to the product to be developed, developing the products based on these findings, field testing it in the setting where it will be used eventually, and revising it to correct the deficiencies found in the field-testing stage. In more rigorous programs of R&D, this cycle is repeated until the field-test data indicate that the product meets its behaviorally defined objectives.*

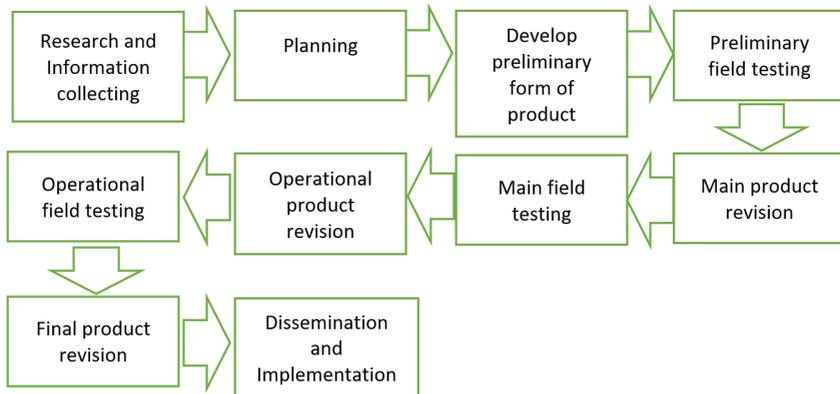
(Penelitian Pendidikan dan pengembangan (R & D) adalah proses yang digunakan untuk mengembangkan dan memvalidasi produk pendidikan. Langkah-langkah dari proses ini biasanya disebut sebagai siklus R & D, yang terdiri dari mempelajari temuan penelitian yang berkaitan dengan produk yang akan dikembangkan, mengembangkan produk berdasarkan temuan ini, bidang pengujian dalam pengaturan yang akan digunakan akhirnya, dan merevisinya untuk memperbaiki kekurangan yang ditemukan dalam tahap mengajukan pengujian. Dalam program yang lebih ketat dari R & D, siklus ini diulang sampai bidang-data uji menunjukkan bahwa produk tersebut memenuhi tujuan perilaku didefinisikan).

---

39 Gall, *Educational Research : An Introduction*,.

Konsep pengembangan model berupa langkah-langkah pendekatan *R & D* menurut Borg dan Gall<sup>40</sup>, meliputi sepuluh langkah, yang secara rinci ditunjukkan pada gambar berikut<sup>41</sup>:

**Gambar 2.1. Konsep Pengembangan Model Borg dan Gall**



Sumber: Dokumen pribadi

Deskripsi konsep pengembangan model Borg dan Gall sebagai berikut:

1. Studi Pendahuluan (*Research and Information Collecting*)

Langkah pertama ini meliputi analisis kebutuhan, studi pustaka, studi literatur, penelitian skala kecil dan standar laporan yang dibutuhkan.

- a) Untuk melakukan analisis kebutuhan ada beberapa kriteria, yaitu 1) Apakah produk yang akan dikembangkan merupakan hal yang penting bagi pendidikan? 2)

40 Ibid.

41 Ibid.

Apakah produknya mempunyai kemungkinan untuk dikembangkan? 3) Apakah SDM yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan pengalaman yang akan mengembangkan produk tersebut ada? 4) Apakah waktu untuk mengembangkan produk tersebut cukup?

- b) Studi literatur dilakukan untuk pengenalan sementara terhadap produk yang akan dikembangkan. Studi literatur ini dikerjakan untuk mengumpulkan temuan riset dan informasi lain yang bersangkutan dengan pengembangan produk yang direncanakan.
- c) Pada riset skala kecil, pengembang sering mempunyai pertanyaan yang tidak bisa dijawab dengan mengacu pada research belajar atau teks professional. Oleh karenanya pengembang perlu melakukan riset skala kecil untuk mengetahui beberapa hal tentang produk yang akan dikembangkan.

## 2. Merencanakan Penelitian (*Planning*)

Setelah melakukan studi pendahuluan, pengembang dapat melanjutkan langkah kedua, yaitu merencanakan penelitian. Perencanaan penelitian *R & D* meliputi: 1) merumuskan tujuan penelitian; 2) memperkirakan dana, tenaga dan waktu; 3) merumuskan kualifikasi peneliti dan bentuk-bentuk partisipasinya dalam penelitian.

## 3. Pengembangan Desain (*Develop Preliminary of Product*)

Langkah ini meliputi: 1) Menentukan desain produk yang akan dikembangkan (desain hipotetik); 2) menentukan sarana dan prasarana penelitian yang dibutuhkan selama proses penelitian

dan pengembangan; 3) menentukan tahap-tahap pelaksanaan uji desain di lapangan; 4) menentukan deskripsi tugas pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian.

4. *Preliminary Field Testing*

Langkah ini merupakan uji produk secara terbatas. Langkah ini meliputi: 1) melakukan uji lapangan awal terhadap desain produk; 2) bersifat terbatas, baik substansi desain maupun pihak-pihak yang terlibat; 3) uji lapangan awal dilakukan secara berulang-ulang sehingga diperoleh desain layak, baik substansi maupun metodologi.

5. *Revisi Hasil Uji Lapangan Terbatas (Main Product Revision)*

Langkah ini merupakan perbaikan model atau desain berdasarkan uji lapangan terbatas. Penyempurnaan produk awal akan dilakukan setelah dilakukan uji coba lapangan secara terbatas. Pada tahap penyempurnaan produk awal ini, lebih banyak dilakukan dengan pendekatan kualitatif. Evaluasi yang dilakukan lebih pada evaluasi terhadap proses, sehingga perbaikan yang dilakukan bersifat perbaikan internal.

6. *Main Field Test*

Langkah merupakan uji produk secara lebih luas. Langkah ini meliputi 1) melakukan uji efektivitas desain produk; 2) uji efektivitas desain, pada umumnya, menggunakan teknik eksperimen model penggulangan; 3) Hasil uji lapangan adalah diperoleh desain yang efektif, baik dari sisi substansi maupun metodologi.

7. Revisi Hasil Uji Lapangan Lebih Luas (*Operational Product Revision*)

Langkah ini merupakan perbaikan kedua setelah dilakukan uji lapangan yang lebih luas dari uji lapangan yang pertama. Penyempurnaan produk dari hasil uji lapangan lebih luas ini akan lebih memantapkan produk yang dikembangkan, karena pada tahap uji coba lapangan sebelumnya dilaksanakan dengan adanya kelompok kontrol. Desain yang digunakan adalah *pretest* dan *posttest*. Selain perbaikan yang bersifat internal. Penyempurnaan produk ini didasarkan pada evaluasi hasil sehingga pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif.

8. Uji Kelayakan (*Operational Field Testing*)

Langkah ini meliputi sebaiknya dilakukan dengan skala besar: 1) melakukan uji efektivitas dan adaptabilitas desain produk; 2) uji efektivitas dan adaptabilitas desain melibatkan para calon pemakai produk; 3) hasil uji lapangan adalah diperoleh model desain yang siap diterapkan, baik dari sisi substansi maupun metodologi.

9. Revisi Final Hasil Uji Kelayakan (*Final Product Revision*)

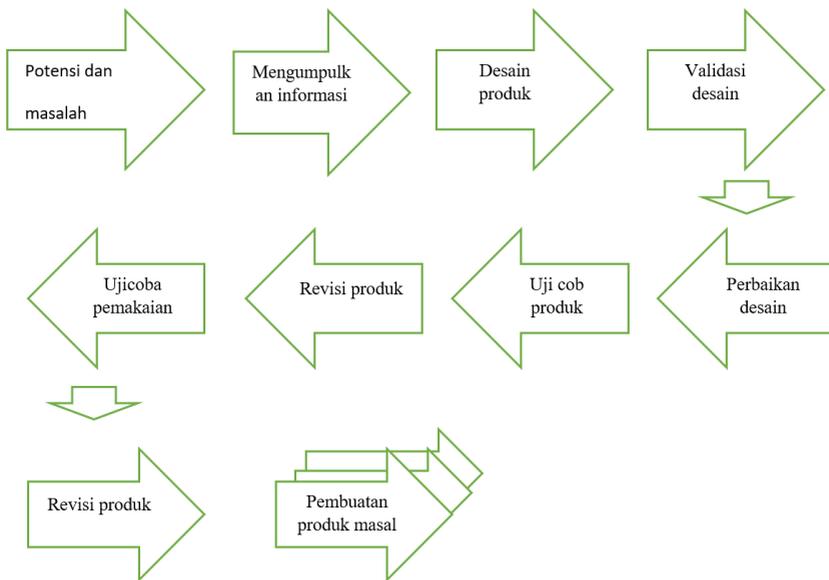
Langkah ini akan lebih menyempurnakan produk yang sedang dikembangkan. Penyempurnaan produk akhir dipandang perlu untuk lebih akuratnya produk yang dikembangkan. Pada tahap ini sudah didapatkan suatu produk yang tingkat efektivitasnya dapat dipertanggungjawabkan. Hasil penyempurnaan produk akhir memiliki nilai "generalisasi" yang dapat diandalkan.

10. Diseminasi dan Implementasi Produk Akhir (*Dissemination and Implementation*)

Laporan hasil dari *R & D* melalui forum-forum ilmiah, ataupun melalui media massa. Distribusi produk dilakukan setelah melalui *quality control*.

Deskripsi konsep pengembangan model berupa langkah pengembangan model menurut Sugiyono, diawali dari potensi masalah, kemudian dilanjutkan dengan mengumpulkan informasi, desain produk, validasi desain, perbaikan desain, uji coba produk, revisi produk, ujicoba pemakaian,,revisi produk, dan diakhiri dengan pembuatan produk masal. Adapun konsep pengembangan model Sugiono seperti ditunjukkan pada gambar berikut.

**Gambar 2.2 Konsep Pengembangan Model Sugiyono**



Sumber:Dokumen Pribadi

Konsep pengembangan model Sugiono dapat dijelaskan sebagai berikut<sup>42</sup>:

1. Potensi dan Masalah

Penelitian berawal dari adanya potensi atau masalah. Potensi adalah segala sesuatu yang bila didayagunakan akan memiliki nilai tambah. Menurut Sukardi<sup>43</sup> masalah adalah penyimpangan antara yang diharapkan dengan relita yang terjadi. Masalah juga dapat dijadikan potensi apabila dapat mendayagunakannya. Misalnya limbah yang dapat didaur ulang menjadi sesuatu yang bermanfaat atau masalah rendahnya keaktifan dan hasil belajar matematika siswa yang dinggap sebagai masalah nasional. Masalah ini dapat diatasi melalui *R & D* dengan cara meneliti sehingga dapat ditemukan suatu model, pola, atau sistem penanganan terpadu efektif yang dapat digunakan untuk mengatasi masalah tersebut. Model, pola, dan sistem ini akan ditemukan dan dapat diaplikasikan secara efektif jika dilakukan melalui penelitian dan pengembangan.

2. Mengumpulkan Informasi

Setelah potensi dan masalah dapat ditunjukkan secara faktual dan *up to date*, selanjutnya perlu dikumpulkan berbagai informasi yang dapat digunakan sebagai bahan untuk perencanaan produk tertentu yang diharapkan dapat mengatasi masalah tersebut. Metode yang akan digunakan

---

42 Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D."

43 Sukardi, "Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi Dan Praktiknya" (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011).

untuk penelitian tergantung permasalahan dan ketelitian tujuan yang ingin dicapai.

### 3. Desain Produk

Produk yang dihasilkan dalam penelitian *R&D* bermacam-macam. Untuk menghasilkan sistem kerja baru, peneliti membuat rancangan kerja baru yang dibuat berdasarkan penilaian terhadap sistem kerja lama, sehingga dapat ditemukan kelemahan-kelemahan terhadap sistem tersebut. Selain itu, peneliti mengadakan penelitian terhadap unit lain yang dipandang sistem kerjanya bagus. Selain itu mengkaji referensi mutakhir yang terkait dengan sistem kerja yang modern berikut indikator sistem kerja yang baik. Hasil akhir dari kegiatan tersebut berupa desain produk baru yang lengkap dengan spesifikasinya. Desain ini masih bersifat hipotetik. Dikatakan hipotetik karena efektivitasnya belum terbukti, dan akan dapat diketahui setelah melalui pengujian-pengujian. Desain produk diwujudkan dengan gambar atau bagan, sehingga akan memudahkan pihak lain untuk memahaminya.

### 4. Validasi Desain

Validasi desain merupakan proses kegiatan untuk menilai apakah rancangan produk, dalam hal ini sistem kerja baru secara rasional akan lebih efektif dari yang lama. Dikatakan secara rasional karena validasi disini masih bersifat penilaian berdasarkan pemikiran rasional, belum merupakan fakta di lapangan. Validasi produk dapat dilakukan dengan cara menghadirkan beberapa pakar atau tenaga ahli yang sudah berpengalaman untuk menilai produk baru yang dirancang tersebut. Setiap pakar diminta untuk menilai desain tersebut,

sehingga selanjutnya dapat diketahui kelemahan dan kekuatannya. Validasi desain dapat dilakukan dalam forum diskusi. Sebelum diskusi peneliti mempresentasikan proses penelitian sampai ditemukan desain tersebut, sekaligus keunggulannya.

5. Perbaiki Desain

Setelah desain produk divalidasi melalui diskusi dengan para pakar dan ahli lainnya, selanjutnya dapat diketahui kelemahannya. Kelemahan tersebut selanjutnya dicoba untuk dikurangi dengan cara memperbaiki desain. Yang bertugas memperbaiki desain adalah peneliti yang hendak menghasilkan produk tersebut.

6. Uji Coba Produk

Uji coba produk dapat dilakukan melalui eksperimen, yaitu membandingkan efektifitas dan efisiensi keadaan sebelum dan sesudah memakai sistem baru (*before-after*) atau dengan membandingkan dengan kelompok yang tetap menggunakan sistem lama. Dalam hal ini kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Sehingga model eksperimen pertama dan kedua dapat digambarkan seperti gambar berikut:

**Gambar 2.3 Desain Eksperimen (*before-after*)**



Sumber: Dokumen Pribadi

Keterangan:  $O_1$  nilai sebelum treatment,  $O_2$  nilai sesudah treatment, dan  $X$  adalah treatment. Berdasarkan gambar

tersebut dapat diartikan bahwa eksperimen dilakukan dengan membandingkan hasil observasi  $O_1$  dan  $O_2$ .

7. Revisi Produk

Pengujian produk pada sampel yang terbatas menunjukkan bahwa kinerja tindakan baru tersebut lebih baik dari tindakan lama.

8. Ujicoba Pemakaian

Setelah pengujian terhadap produk berhasil dan mungkin ada revisi yang tidak terlalu penting.

9. Revisi Produk

Revisi produk ini dilakukan apabila dalam pemakaian kondisi nyata terdapat kekurangan dan kelemahan. Dalam uji pemakaian, sebaiknya pembuat produk selalu mengevaluasi bagaimana kinerja produk dalam hal ini adalah sistem kerja atau tindakan.

10. Pembuatan Produk Masal

Pembuatan produk masal ini dilakukan apabila produk yang telah diujicoba dinyatakan efektif dan layak untuk diproduksi masal.

Dari segi kuantitas langkah penelitian, Sugiyono<sup>44</sup> mengemukakan teori yang sama dengan Borg and Gall, yakni sepuluh langkah. Namun demikian langkah awalnya berbeda, sehingga langkah yang keduanya berbeda. Langkah penelitian *R &*

---

44 Sugiyono, *op. cit.*, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D."

D Sugiyono lebih berorientasi pada masalah penelitian sedangkan Borg and Gall lebih mengutamakan penelitian pendahuluan.

Konsep pengembangan model menurut Atwi Suparman, dilakukan melalui proses penelitian (ilmiah), melibatkan langkah-langkah pengembangan yang sistematis dan proses validasi/ evaluasi/ uji coba lapangan (diikuti dengan revisi) sampai teruji validitas, efektivitas, dan efisiensinya. Jenis penelitian tersebut adalah penelitian dan pengembangan (*R&D*)<sup>45</sup>. Konsep pengembangan model menurut Santyasa<sup>46</sup> memiliki karakteristik sebagai berikut: (1) Masalah yang ingin dipecahkan adalah masalah nyata yang berkaitan dengan upaya inovatif atau penerapan teknologi dalam pembelajaran sebagai pertanggungjawaban profesional dan komitmennya terhadap kualitas pembelajaran. (2) Pengembangan model, pendekatan dan metode pembelajaran serta media belajar merupakan hal yang menunjang keefektifan pencapaian kompetensi siswa. (3) Proses pengembangan produk, validasi yang dilakukan melalui uji ahli, dan uji coba lapangan secara terbatas perlu dilakukan sehingga produk yang dihasilkan bermanfaat untuk peningkatan kualitas pembelajaran. Proses pengembangan, validasi, dan uji coba lapangan tersebut seyogyanya dideskripsikan secara jelas, sehingga dapat dipertanggung jawabkan secara akademik. (4) Proses pengembangan model, pendekatan, modul, metode, dan media pembelajaran perlu didokumentasikan

---

45 Suparman, *op. cit.*, "Penyamaan Persepsi Dalam Penyusunan Tesis /Disertasi: Pengembangan Model."

46 I Wayan Santyasa, "Metode Penelitian Pengembangan Dan Teori Pengembangan Modul. Makalah Disajikan Dalam Pelatihan Bagi Para Guru TK, SD, SMP, SMA, Dan SMK" (Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha, 2009).

secara rapi dan dilaporkan secara sistematis sesuai dengan kaidah penelitian yang mencerminkan originalitas.

Konsep pengembangan model menurut Semiawan sebagai berikut<sup>47</sup>: Pengembangan bentuk produk secara awal, Test awal di lapangan, Revisi produk, Kajian lapangan, Revisi produk secara operasional, Kajian lapangan operasional, Difusi. Menurut Rothman konsep pengembangan model terdiri dari 6 (enam) tahap yang dikaitkan dengan lima langkah operasional yakni<sup>48</sup>:

Tahap *pertama* adalah pengamatan tertentu terhadap masalah pendidikan. Seluruh data yang digali dari berbagai sumber diarahkan pada sasaran tertentu yang disebut *the material stage*. Berbagai data, teori, dan literatur dikaji. Langkah operasional (1): terkait dengan umpan balik, kodifikasi dan generalisasi. Data dinilai validitasnya dan kemungkinan aplikasinya serta dikategorisasi dalam berbagai kelompok pengetahuan. Generalisasi dirumuskan dalam berbagai proposisi.

Tahap *kedua* temuan konsensus, generalisasi dan proporsisi didasarkan pada hukum dan prinsip yang disarikan dari berbagai teori dan kajian lain yang menggunakan metodologi atau subjek lain yang disintesiskan. Berbagai gejala pendidikan dideskripsikan untuk dipahami. Langkah Operasional (2): terkait dengan aplikasi kognitif yang mencakup penerjemahan dari kebutuhan yang perlu dipenuhi dalam situasi yang diterapkan. Kesenjangan antara konstruk konversi dan arah aplikasi dalam mencapai perubahan. Dimensi kenyataan dalam kaitan kelayakan, kemampuan

---

47 Conny R. Semiawan, "Catatan Kecil Tentang Penelitian Dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan" (Jakarta: Kencana Penada Media Group, 2008).

48 Ibid.

mengimplementasikan, *cost*, dan berbagai batasan kondisi perlu dipertimbangkan.

Tahap *ketiga* adalah konsep aplikatif, yang merupakan *output* dari siklus *translation – conversion – design*. Produk pada taraf ini sudah langsung relevan dengan keperluan taraf praktisi yang dijabarkan dari generalisasi yang luas. Implementasi konkret dari prinsip aplikasi banyak ditunjang oleh upaya kreatif para praktisi. Langkah operasional (3): operasionalisasi awal, kajian ujicoba. Operasionalisasi mencakup spesifikasi lokasi, konteks, materi, sumber, dan perilaku untuk implementasi. *Reassessment* dapat dilakukan dengan menggunakan cara lain dan/atau melibatkan organisasi atau personel yang akan menjadi pengguna hasil.

Tahap *keempat*, aplikasi konsep dalam bentuk desiminasi terbatas. Unsur kunci dalam tahap ini diarahkan kepada kebutuhan para praktisi. Langkah operasional (4): disini dibuat pedoman awal lewat prosedur produk atau dokumen, materi audio visual, dan lain-lain. Langkah ini dimaksudkan menilai efektifitas konsep yang di aplikasikan. Kajian kinerja melalui evaluasi yang ketat sangat penting. Langkah ini mencakup pelatihan, diskusi, umpan balik, seleksi tempat, rekrutmen, dan "*Sosial Engineering*". Klarifikasi terhadap peran praktisi dan peran peneliti penting diuraikan jelas. Tugas peneliti juga mendesign metodologi tertentu untuk menyempurnakan produk.

Tahap *kelima* praktik dan *outcome* kebijakan, disertai aplikasi konsep yang telah dikaji, difusi media. Pada tahap ini produk yang dikaji sudah jadi dengan mengkaji dampak dari aplikasinya. Asumsi kebermaknaannya bisa dicek melalui desain eksperimental atau melalui observasi dan refleksi. Berdasarkan kajian ini maka mulai disiapkan materi difusi. Langkah operasional (5) produksi

dan difusi luas. Produk massal media termasuk berbagai pedoman strategi, chart perlu dikembangkan. Perlu target group kecil terisolasi disiapkan (ditunjuk) sebagai calon pemakai produk. Kebutuhan lain perlu dikembangkan sesuai keperluan. Seleksi informasi dan pendekatan untuk memotivasi calon pemakai perlu dilatihkan. Tahap *keenam* penggunaan luas. Konsep atau model dikomunikasikan secara efektif dalam penggunaan produk.

Konsep pengembangan model menurut Trianto<sup>49</sup> bahwa metode pengembangan (*development research*) dengan menggunakan pendekatan pengembangan model 4D (*four-D model*) mempunyai beberapa tahapan. Tahapan model pengembangan meliputi tahap pendefinisian (*define*), tahap perancangan (*design*), tahap pengembangan (*develop*) dan tahap penyebaran (*disseminate*). Secara garis besar keempat tahap tersebut dapat diuraikan sebagai berikut: a) Tahap Pendefinisian (*Define*).

Tujuan tahap ini adalah menetapkan dan mendefinisikan syarat-syarat diawali dengan analisis tujuan dari batasan materi yang dikembangkan perangkatnya. Tahap Perencanaan (*Design*). Tujuan tahap ini adalah menyiapkan prototipe. Tahap Pengembangan (*Develop*). Tujuan tahap ini adalah untuk menghasilkan perangkat prototipe yang sudah direvisi berdasarkan masukan dari pakar. Tahap ini meliputi: (a) validasi oleh para pakar diikuti dengan revisi, (b) simulasi yaitu kegiatan mengoperasionalkan prototipe, dan (c) uji coba terbatas dengan siswa yang sesungguhnya. Hasil tahap (b) dan (c) digunakan sebagai dasar revisi. Langkah berikutnya

---

49 Trianto, "No Model Pembelajaran Terpadu Dalam Teori Dan Praktek" (Surabaya: Prestasi Pustaka, 2007).

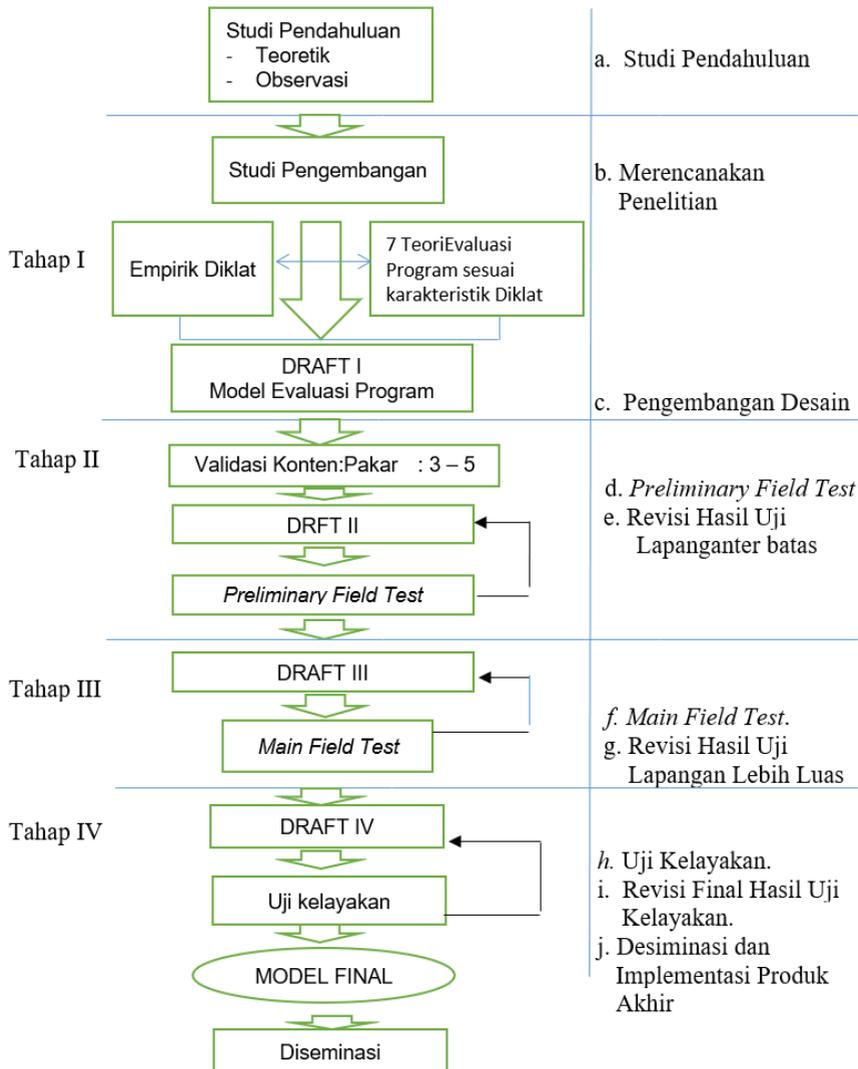
adalah uji coba lebih lanjut dengan siswa yang sesuai dengan kelas sesungguhnya. Tahap Penyebaran (*Disseminate*). Pada tahap ini merupakan tahap penggunaan perangkat yang telah dikembangkan pada skala yang lebih luas.

Konsep pengembangan model menggunakan langkah-langkah yang dikemukakan oleh Borg dan Gall. Hal ini sangat relevan dengan konsep model yang akan dikembangkan yakni modifikasi/ pengembangan model Kirkpatrick. Beberapa indikator relevansi model yang dipilih dengan konsep model yang akan dikembangkan adalah *pertama*, model Kirkpatrick telah ada dan program diklat fungsional perancang telah berjalan sehingga yang dibutuhkan adalah penelitian pendahuluan, baik teoretik maupun observasi, untuk menemukan komponen diklat fungsional perancang. Hal ini merupakan langkah awal dari model pengembangan Borg dan Gall. *Kedua*, setelah ditemukan komponen diklat fungsional perancang, selanjutnya dilakukan perencanaan penelitian dan pengembangan desain. Hal ini merupakan langkah kedua dan ketiga dari model pengembangan Borg dan Gall. *Ketiga*, dilakukan pengembangan model sesuai dengan tahapan Borg dan Gall. Konsep pengembangan model dalam penelitian ini, telah didiskusikan<sup>50</sup> dengan Promotor, mengimplementasikan prosedur dari Borg dan Gall. Hal ini lebih jelas dilihat dalam gambar berikut:

---

50 Diskusi dengan Prof. Dr. Yetti Supriyati pada tanggal 27 Juni 2013 di Gedung Pasca UNJ Jakarta.

**Gambar 2.4 Konsep Pengembangan Model Evaluasi Program  
Diklat Fungsional Perancang**



Sumber: Dokumen Pribadi

Gambar di atas menunjukkan bahwa Konsep Pengembangan Model Evaluasi program Diklat Fungsional Perancang terdiri dari:

- (1) Studi Pendahuluan.
- (2) Studi Pengembangan yang menghasilkan Model Evaluasi program Diklat Fungsional Perancang Draft I.
- (3) Validasi Konten terhadap draft I berupa validasi pakar (*expert judgment*) yang menghasilkan Model Evaluasi program Diklat Fungsional Perancang Draft II.
- (4) Triangulasi berupa *Preliminary Field Test* dan revisi draft II menghasilkan Model Evaluasi program Diklat Fungsional Perancang Draft III.
- (5) Triangulasi berupa *Main Field Test* dan revisi draft III menghasilkan Model Evaluasi program Diklat Fungsional Perancang Draft IV.
- (6) Revisi Draft IV, menghasilkan model final Evaluasi program Diklat Fungsional Perancang.

## **B. Konsep Model Evaluasi Program Pelatihan**

Sub bab ini mendeskripsikan mengenai pengertian model, konsep efektivitas, dan konsep evaluasi program. Pada konsep efektivitas, lebih jauh dideskripsikan mengenai program pendidikan dan pelatihan, unsur program, komponen diklat, dan efektivitas model. Sedangkan pada konsep evaluasi program dideskripsikan lebih jauh mengenai pengertian program, pengertian evaluasi program, tujuan evaluasi program, pendekatan evaluasi program, komponen dan program diklat fungsional perancang. Hal ini untuk menggambarkan konsep model yang dikembangkan.

## 1. **Pengertian Model**

Pengertian model menurut Yang Ying Ming dkk<sup>51</sup> adalah suatu deskripsi naratif untuk menggambarkan prosedur atau langkah-langkah dalam mencapai satu tujuan khusus, dan langkah-langkah tersebut dapat dipergunakan untuk mengukur keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan.

Menurut Atwi Suparman, model adalah suatu representasi realitas yang menggambarkan struktur dan tatanan dari suatu konsep<sup>52</sup>.

Beberapa contoh model konseptual mengenai evaluasi program antara lain:

- a. Model evaluasi Stufflebeam<sup>53</sup>, menggolongkan sistem pendidikan atas 4 (empat) dimensi yaitu *Context, Input, Process, dan Product*, sehingga model evaluasi diberi nama CIPP.
  - 1) *Context*: merupakan situasi atau latar belakang yang mempengaruhi jenis-jenis tujuan dan strategi pendidikan yang akan dikembangkan dalam sistem yang bersangkutan. Misalnya masalah pendidikan yang dirasakan, keadaan ekonomi negara, pandangan hidup masyarakat.

---

51 Ming-Ying Yang, Manlai You, and Fei-Chuan Chen, "Competencies and Qualification for Industrial Design Jobs: Implications for Design Practice, Education, and Student Career Guidance" (Texas: Elsevier Ltd, 2005).

52 Suparman, *loc. cit.*, "Penyamaan Persepsi Dalam Penyusunan Tesis /Disertasi: Pengembangan Model."

53 George F. Madaus, Michael S. Scriven, and Daniel L. Stufflebeam, *Evaluation Models: Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation* (Boston: Kluwer Academic Publishers Group, 2007).

- 2) *Input* merupakan sarana, modal, bahan, dan rencana strategi yang diterapkan untuk mencapai tujuan pendidikan..
  - 3) *Process* merupakan pelaksanaan strategi penggunaan sarana/ modal/ bahan di dalam kegiatan nyata di lapangan.
  - 4) *Product*: merupakan hasil yang dicapai baik selama maupun pada akhir pengembangan sistem pendidikan yang bersangkutan.
- b. Model evaluasi Alkin atau yang lebih populer disebut sebagai *UCLA Evaluation Model*. Secara garis besar, model evaluasi ini terdiri dari lima tipe, yaitu<sup>54</sup>:
- 1) *System Assesment*, menyediakan informasi yang berkaitan dengan latar belakang suatu sistem (identik dengan *context evaluation* dalam CIPP Model);
  - 2) *Program Planning*, membantu memilih program-program yang lebih khusus dan mungkin efektif dalam memenuhi kebutuhan pendidikan tertentu (hampir sama dengan *input evaluation*);
  - 3) *Program Implementation*, menyediakan informasi tentang: apakah program dilaksanakan untuk kelompok sasaran yang tepat sesuai yang diharapkan;
  - 4) *Program Improvement*, menyediakan informasi tentang: bagaimana suatu program berfungsi, apakah tujuan-tujuan yang ditetapkan berusaha untuk terus dicapai, apakah

---

54 Jody L. Fitzpatrick, James R. Sanders, and Blaine R. Worthen, *Program Evaluation Alternative Approaches and Practical Guidelines* (Pearson Education, Inc., 2011).

- ada hal-hal yang tidak diharapkan muncul (hampir sama dengan *process evaluation*);
- 5) *Program Certification*, menyediakan informasi tentang nilai dari suatu program dan kemungkinannya untuk dipergunakan lebih jauh (sama dengan *product evaluation*).
- c. Model evaluasi CSE-UCLA. Konsep ini terdiri dari dua singkatan, yaitu CSE dan UCLA. CSE merupakan singkatan dari *Centre for Study of Evaluation*, sedangkan UCLA merupakan singkatan dari *University of California in Los Angeles*. Ciri dari model CSE-UCLA adalah adanya lima tahap yang dilakukan dalam evaluasi, yaitu perencanaan, pengembangan, implementasi, hasil dan dampak. Fernandes (1984) memberikan penjelasan tentang model CSE-UCLA menjadi empat tahap yaitu (1) *need assessment*, (2) *program planning*, (3) *formative evaluation*, dan (4) *summative evaluation*<sup>55</sup>.

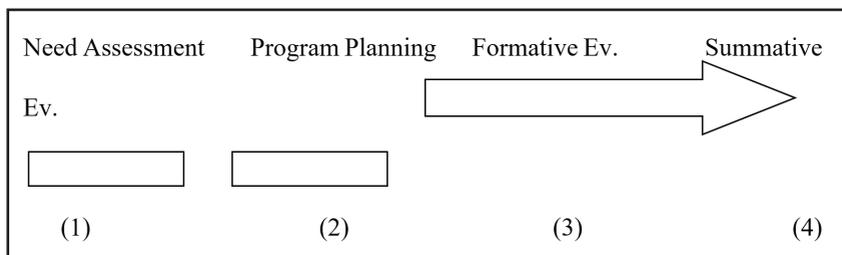
Untuk lebih jelasnya dideskripsikan dalam bagan sebagai berikut<sup>56</sup>:

---

55 Suharsimi Arikunto and Safruddin Abdul Jabar, "Evaluasi Program Pendidikan: Pedoman Teoretis Praktis Bagi Mahasiswa Dan Praktisi Pendidikan" (Jakarta: Bumi Aksara, 2018).

56 Ibid.

**Gambar 2.5 Model CSE-UCLA**



Sumber: Suharsimi Arikunto and Safruddin Abdul Jabar

Keterangan:

Tahap *Need Assessment* evaluator memusatkan perhatian pada penentuan masalah. Pertanyaan yang diajukan adalah

- Hal-hal apakah yang perlu dipertimbangkan sehubungan dengan keberadaan program?
- Kebutuhan apakah yang terpenuhi sehubungan dengan adanya pelaksanaan program ini?
- Tujuan jangka panjang apakah yang dapat dicapai melalui program ini?

Tahap kedua dari CSE model ini, yakni *Program Planning*, evaluator mengumpulkan data yang terkait langsung dengan pembelajaran dan mengarah pada pemenuhan kebutuhan yang telah diidentifikasi pada tahap kesatu. Dalam tahap perencanaan ini program PBM dievaluasi dengan cermat untuk mengetahui apakah rencana pembelajaran telah disusun berdasarkan hasil analisis kebutuhan. Evaluasi tahap ini tidak lepas dari tujuan yang telah dirumuskan.

Tahap ketiga yakni *Formative Evaluation*, evaluator merumuskan perhatian pada keterlaksanaan program. Untuk

itu, evaluator diharapkan betul-betul terlibat dalam program, karena harus mengumpulkan data dan berbagai informasi dari pengembang program.

Tahap keempat, yaitu *Summative Evaluation*, para evaluator diharapkan dapat mengumpulkan semua data tentang hasil dan dampak dari program. Melalui evaluasi sumatif ini, diharapkan dapat diketahui apakah tujuan yang dirumuskan untuk program sudah tercapai, dan jika belum dicari bagian mana yang belum dan apa penyebabnya.

- d. Model evaluasi Stake<sup>57</sup> atau *Countenance*<sup>58</sup> yang terdiri dari 2 (dua) komponen evaluasi yaitu deskripsi (*descriptions*) dan pertimbangan (*judgement*), serta membedakan tiga fase dalam evaluasi program, yakni:
- 1) Persiapan atau pendahuluan (*antecedent*)
  - 2) Proses/ transaksi (*transaction-process*)
  - 3) Keluaran atau hasil (*outcomes, output*)

Untuk lebih jelasnya dideskripsikan dalam bagan sebagai berikut<sup>59</sup>:

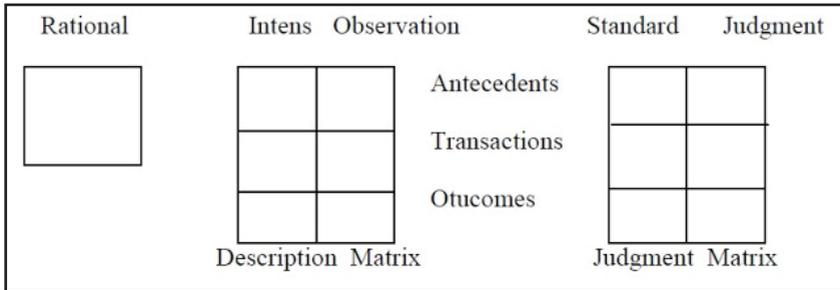
---

57 Madaus, Scriven, and Stufflebeam, *Evaluation Models: Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation*.

58 Ibid.

59 Arikunto and Jabar, *op. cit.*, "Evaluasi Program Pendidikan: Pedoman Teoretis Praktis Bagi Mahasiswa Dan Praktisi Pendidikan."

**Gambar 2.6 Model Stake**



Sumber: Arikunto and Jabar

Setiap program yang dievaluasi, evaluator harus mampu mengidentifikasi tiga hal, yaitu (1) *antesenden* yang diartikan sebagai konteks, (2) *transaction* yang diartikan sebagai proses, dan (3) *outcomes* yang diartikans sebagai hasil. Selanjutnya, kedua matriks yang digambarkan sebagai deskripsi dan pertimbangan, menunjukkan langkah-langkah yang terjadi selama proses evaluasi<sup>60</sup>.

Matriks pertama, yaitu deskripsi, berkaitan atau menyangkut dua hal yang menunjukkan posisi sesuatu (yang menjadi sasaran evaluasi), yaitu apa maksud/tujuan yang diharapkan oleh program, dan pengamatan/akibat, atau apa yang sesungguhnya terjadi atau apa yang betul-betul terjadi. Selanjutnya evaluator mengikuti matriks kedua, yang menunjukkan langkah pertimbangan, yang dalam langkah tersebut mengacu pada standar. Menurut Stake, ketika evaluator tengah mempertimbangkan program pendidikan, mereka mau tidak mau melakukan dua perbandingan, yaitu<sup>61</sup>:

60 Ibid.

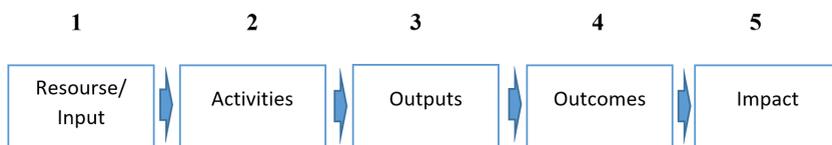
61 Ibid.

- 1) Membandingkan kondisi evaluasi program tertentu dengan yang terjadi di program lain, dengan obyek sasaran yang sama;
- 2) Membandingkan kondisi hasil pelaksanaan program dengan standar yang diperuntukan bagi program yang bersangkutan, didasarkan pada tujuan yang akan dicapai.

Bertitik tolak dari penjelasan tersebut, Suharsimi Arikunto memberi nama pada model yang dikemukakan oleh Stake ini dengan nama bahasa Indonesia, yaitu model deskripsi-pertimbangan<sup>62</sup>.

- e. Model lain adalah *Logic model* dari Petersen<sup>63</sup> untuk mengevaluasi sebuah program. *Logic model* adalah gambaran visual logis dari suatu program yang menunjukkan rangkaian/hubungan antara input, aktivitas, sampai dengan output dan *outcome* yang diharapkan sebagai respon terhadap suatu situasi yang dihadapi organisasi.

**Gambar 2.7 Model logika**



Sumber: Anne C Petersen

62 Ibid.

63 Anne C Petersen, "Using Logic Models to Bring Together Planning, Evaluation, and Action Logic Model Development Guide" (Michigan: W.K. Kellogg Foundation, 2004).

Menurut Petersen<sup>64</sup>, *model logic* menggambarkan hubungan antara pekerjaan yang direncanakan dan hasil yang diinginkan, yang digambarkan secara numerik dengan langkah 1 sampai 5.

1. **Resource/ Input** adalah sumber daya yang tersedia untuk sebuah program, seperti pendanaan, staf, dan kepemimpinan, keahlian, infrastruktur program, pengetahuan ilmiah dan Strategi berbasis bukti, dan kemitraan.
2. **Activities** adalah apa yang dilakukan program dengan sumber daya. Kegiatan adalah proses, peralatan, kejadian, teknologi, dan tindakan yang merupakan bagian yang disengaja dari pelaksanaan program. Intervensi ini digunakan untuk menghasilkan perubahan atau hasil program yang diinginkan.
3. **Outputs** adalah produk langsung dari kegiatan program dan dapat mencakup jenis, tingkat dan sasaran layanan yang akan disampaikan oleh program.
4. **Outcomes** adalah perubahan spesifik dalam perilaku, pengetahuan, keterampilan, status dan tingkat aktivitas peserta program. Hasil jangka pendek harus dapat dicapai dalam waktu 1 sampai 3 tahun, sementara hasil jangka panjang harus dapat dicapai dalam jangka waktu 4 sampai 6 tahun. Perkembangan logis dari hasil jangka pendek hingga jangka panjang harus tercermin dalam dampak yang terjadi dalam waktu sekitar 7 sampai 10 tahun.
5. **Impact** adalah perubahan mendasar yang dimaksudkan atau tidak diinginkan yang terjadi pada organisasi, masyarakat atau sistem sebagai hasil kegiatan program dalam waktu 7 sampai

---

64 Ibid.

10 tahun. Dalam model pemberian dan evaluasi WKKF saat ini, dampaknya sering terjadi setelah kesimpulan pendanaan proyek

Berdasarkan deskripsi di atas, pengertian model dalam buku ini adalah suatu representasi realitas yang menggambarkan struktur dan tatanan dari suatu konsep.

*Model logic* selanjutnya digunakan sebagai pisau analisis untuk menganalisis model evaluasi Diklat Fungsional Perancang yang diciptakan (hasil modifikasi) dengan menggunakan *research and development (R&D)*.

## **2. Konsep Efektivitas**

Konsep yang mendasari pengembangan model evaluasi program Diklat Fungsional Perancang adalah konsep Efektiftivitas dan konsep Evaluasi Program. Untuk membahas efektivitas model evaluasi Program Diklat Fungsional Perancang secara utuh, terlebih dahulu dikemukakan pembahasan mengenai Program Pendidikan dan Pelatihan, Unsur Program, dan Komponen Diklat. Setelah dekemukakan Program Pendidikan dan Pelatihan, Unsur Program dan Komponen Diklat, selanjutnya dapat dimaknai efektivitas model evaluasi program diklat fungsional perancang.

## a. Program Pendidikan dan Pelatihan

Mathis<sup>65</sup> memberikan definisi mengenai pelatihan sebagai suatu proses seseorang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi oleh karna itu, proses terikat dengan berbagai tujuan organisasi.

Sulistiyani dan Rosidah<sup>66</sup>, memberikan definisi mengenai pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

Menurut Wijaya<sup>67</sup> bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan menitikberatkan pada membantu peserta didik dalam menambah pengetahuan dan ketrampilan. Pengetahuan dan ketrampilan tersebut sangat erat hubungannya dengan pekerjaan sekarang ataupun masa yang akan datang. Secara lengkap Wijaya mengemukakan pengertian pendidikan dan pelatihan sebagai berikut:

Pendidikan dimaksudkan untuk membina kemampuan atau mengembangkan kemampuan berpikir para pegawai, meningkatkan kemampuan mengeluarkan gagasan-gagasan pada pegawai sehingga mereka dapat menunaikan

---

65 Robrt L. Mathis and John H. Jacson, *Human Resource Management : Personnel Human Resource Management* (South-Western Cengage Learning, 2016).

66 Ambar Teguh Sulistiyani and Rosidah, "Manajemen Dan Sumber Daya Manusia : Konsep Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik" (Yogyakarta: Graha Ilmu, 203AD).

67 A.W. Wijaya, "Administrasi Kepegawaian Suatu Pengantar" (Jakarta: CV. Rajawali Press, 1990).

tugas kewajiban dengan sebaik-baiknya”. Waktu yang diperlukan untuk pendidikan bersifat lebih formal. Sedangkan pelatihan lebih mengembangkan ketrampilan teknis sehingga pegawai dapat menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Latihan berhubungan dengan pengajaran tugas pekerjaan dan waktunya lebih singkat serta kurang formal.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) terdiri dari dua kata, yakni kata pendidikan dan kata pelatihan, yang dalam pelaksanaannya direncanakan dan diorganisasikan agar efektif. Perbedaan kedua istilah itu pada intinya mengarahkan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan peserta didik melaksanakan tugas sekarang, Sedangkan pendidikan lebih berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja peserta didik di masa depan. Akan tetapi perbedaan itu tidak perlu ditonjolkan karena kedua pengertian itu umumnya digunakan bersama-sama.

Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) disediakan berbagai jenis dan jenjang pelatihat<sup>68</sup>, yakni Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat I yang selanjutnya disebut PKN Tingkat I adalah pelatihan struktural kepemimpinan madya atau nama lain yang sejenis sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Pelatihan Kepemimpinan Nasional Tingkat II yang selanjutnya

---

68 Indonesia, "Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Seleksi Calon Peserta Pelatihan Kepemimpinan I" (Jakarta: Indonesia, 2020).

disebut PKN Tingkat II adalah pelatihan struktural kepemimpinan pratama sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah yang mengatur mengenai manajemen PNS. Pelatihan Kepemimpinan Administrator yang selanjutnya disebut PKA adalah pelatihan struktural kepemimpinan administrator sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah yang mengatur mengenai manajemen PNS. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas yang selanjutnya disebut PKP adalah pelatihan struktural kepemimpinan pengawas sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah yang mengatur mengenai manajemen PNS. Pelatihan Struktural Kepemimpinan yang selanjutnya disebut Pelatihan adalah PKN Tingkat I, PKN Tingkat II, PKA atau PKP.

## **b. Unsur Program**

Sebuah kegiatan dapat dikategorikan sebagai program apabila memenuhi tiga unsur<sup>69</sup>, yaitu: (a) realisasi atau implementasi suatu kebijakan, (b) terjadi dalam waktu relatif lama, bukan kegiatan tunggal tetapi jamak berkesinambungan, dan (c) terjadi dalam organisasi yang melibatkan sekelompok orang.

Diklat fungsional perancang dapat dikategorikan sebagai sebuah program, oleh karena memenuhi ketiga kriteria tersebut. *Pertama*, Diklat fungsional perancang merupakan implementasi kebijakan Pemerintah yang dituangkan dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.73.

---

69 Arikunto and Jabar, *op. cit.*, "Evaluasi Program Pendidikan: Pedoman Teoretis Praktis Bagi Mahasiswa Dan Praktisi Pendidikan."

KP.04.12 Tahun 2006 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan.

*Kedua*, Diklat fungsional perancang terjadi dalam waktu relatif lama, yakni dimulai pada tahun 2006 dan berdasarkan Peta Jalan Pembangunan Reformasi Regulasi Jangka Menengah 2015 – 2019<sup>70</sup> masih akan terus berlangsung. *Ketiga*, Diklat fungsional perancang melibatkan sekelompok orang, baik peserta diklat, penyelenggara bahkan kementerian dan lembaga.

Berdasarkan deskripsi di atas, yang dimaksud unsur program dalam buku ini adalah tiga kriteria diklat fungsional perancang, yakni merupakan implementasi kebijakan Pemerintah dalam Permenkumham Nomor M.73.KP.04.12 Tahun 2006 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan, terjadi dalam waktu lama yang dimulai sejak tahun 2006, dan melibatkan sekelompok orang.

### c. Komponen Diklat

Diklat merupakan sebuah sistem<sup>71</sup>, dalam arti merupakan satu kesatuan dari beberapa bagian atau komponen yang saling kait-mengait dan bekerja sama satu dengan lainnya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dalam sistem<sup>72</sup>. Dengan demikian,

---

70 Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, "Rancangan Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015 – 2019 Mewujudkan Sinergitas Antara Kebijakan Dengan Kerangka Regulasi" (Jakarta: Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, 2014).

71 Arikunto and Jabar, *op. cit.*, "Evaluasi Program Pendidikan: Pedoman Teoretis Praktis Bagi Mahasiswa Dan Praktisi Pendidikan."

72 Tatang M. Amirin, "Pokok-Pokok Teori Sistem" (Jakarta: CV. Rajawali, 1984).

program terdiri dari komponen yang saling berkaitan dan saling menunjang dalam rangka mencapai satu tujuan.

Komponen diklat merupakan bagian-bagian atau unsur-unsur yang membangun sebuah diklat yang saling terkait dan merupakan faktor-faktor penentu keberhasilan diklat. Karena suatu diklat merupakan sebuah sistem maka komponen-komponen diklat tersebut dapat dipandang sebagai bagian sistem dan dikenal dengan istilah "subsistem". Komponen atau subsistem merupakan bagian suatu diklat yang berupa kata benda, dengan demikian disebut dalam kata benda. Andaikata ingin mengetahui sabar tidaknya seseorang, maka yang diukur bukan "sabar", tetapi "kesabaran". Jika akan mengetahui indah dan tidaknya taman, yang diukur bukan "indah" tetapi "keindahan". Jadi, kata keadaan atau kata sifat kalau distatuskan sebagai komponen, harus diubah namanya dalam bentuk kata benda, atau dengan kata lain dibendakan dahulu<sup>73</sup>.

Komponen diklat adalah bagian-bagian yang menunjukkan napas penting dari keterlaksanaan diklat. Beberapa istilah yang senada dengan komponen antara lain "unsur" dan "faktor". Banyaknya komponen untuk masing-masing diklat tidak sama, sangat tergantung dari tingkat kompleksitas diklat yang bersangkutan<sup>74</sup>.

Berdasarkan *preliminary investigation*, diklat fungsional perancang terdiri dari 6 (enam) komponen, yakni Perekrutan, *Reaction* (Respon), *Learning* (Hasil Belajar), *Behavior* (Kebiasaan); Penempatan, dan *Result* (Kinerja). Untuk itu maka model evaluasi

---

73 Arikunto and Jabar, *op. cit.*, "Evaluasi Program Pendidikan: Pedoman Teoretis Praktis Bagi Mahasiswa Dan Praktisi Pendidikan."

74 Ibid.

program diklat fungsional perancang juga memenuhi 6 (enam) komponen tersebut.

Berdasarkan deskripsi di atas, yang dimaksud dengan komponen diklat dalam penelitian ini adalah bagian-bagian atau unsur-unsur yang membangun sebuah diklat fungsional perancang yang saling terkait dan merupakan faktor-faktor penentu keberhasilan diklat terdiri dari 6 (enam) komponen, yakni Perekrutan, *Reaction* (Respon), *Learning* (Hasil Belajar), *Behavior* (Kebiasaan); Penempatan, dan *Result* (Kinerja).

#### d. Efektivitas Model

Preedy<sup>75</sup> mendefinisikan efektivitas dalam *term* pencapaian tujuan (*goal achievement*), yakni sebuah sekolah, atau organisasi lainnya, dikatakan efektif jika ia dapat mewujudkan tujuan atau sasarannya.

Thomas dan Marten<sup>76</sup> mendeskripsikan efektivitas sebagai ujung dari hubungan antara proses dan hasil pendidikan siswa. Sedangkan Georgopolous dan Tannenbaum<sup>77</sup>, mengemukakan bahwa efektivitas ditinjau dari sudut pencapaian tujuan merupakan, keberhasilan suatu organisasi mempertimbangkan bukan saja sasaran organisasi tetapi juga mekanisme mempertahankan diri

---

75 Hywel Thomas and Jane Martin, *Managing Resources for School Improvement* (London: Roudge, 1996).

76 B.Creemers, *The Goals of School Effectiveness and School Improvement*, dalam David R. & Nijs L., *Making Good Schools: Linking School Effectiveness And School Improvement* (London: Routledge, 1996), 21.

77 Georgopoulos, B.S. & Tannenbaum, A.S. *Efektifitas Organisasi* Ijakarta: Erlangga, 1985), 50

dalam mengejar sasaran. Dengan kata lain, penilaian efektivitas berkaitan dengan masalah sasaran maupun tujuan.”

Selanjutnya Steers <sup>78</sup> mengemukakan bahwa: ”Efektivitas adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasarnya tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya”.

Arikunto dan Abdul Jabar secara tersurat menyebutkan bahwa:<sup>79</sup> ”mengevaluasi adalah melaksanakan upaya untuk mengumpulkan data mengenai kondisi yang nyata sesuatu hal, kemudian dibandingkan dengan kriteria, agar dapat diketahui seberapa jauh atau seberapa tinggi kesenjangan yang ada antara kondisi nyata tersebut dengan kriteria sebagai kondisi yang diharapkan.’ Secara tersirat berarti bahwa efektivitas berkaitan dengan hasil pengukuran hal-hal yang berkaitan dengan keterlaksanaan suatu program.

Menurut Chester I. Barnard dalam Kebijakan Kinerja Karyawan<sup>80</sup> menjelaskan bahwa arti efektif dan efisien adalah sebagai berikut: ”*When a specific desired end is attained we shall say that the action is effective.* (terjemahan bebas: ketika yang diinginkan tercapai maka akan dikatakan bahwa tindakan efektif)

Sesuatu dikatakan efektif jika ia dapat mewujudkan tujuan atau sasarnya. Pengertian efektif apabila dikaitkan dengan ‘model

---

78 Richard Steers, *Efektivitas Organisasi Kaidah Perilaku* (Jakarta: Erlangga, 1985), 87.

79 Suharsimi Arikunto dan Cepi Safruddin Abdul Jabar, *op. cit.*, 8.

80 Prawirosentono, ”Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan” (Yogyakarta: BPFE, 1999).

evaluasi' Diklat Fungsional Perancang, maka 'model evaluasi' tersebut dikatakan efektif apabila model evaluasi tersebut dapat mewujudkan tujuan atau sasarannya, yakni mengevaluasi seluruh komponen diklat.

Dari urian di atas, dapat dimengerti bahwa untuk mengetahui apakah model evaluasi program diklat fungsional perancangan efektif atau tidak, dikaitkan dengan seluruh komponen program yang ada di dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.73.KP.04.12 Tahun 2006 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan. Apabila komponen yang ada di dalam Permen tersebut telah tercantum di dalam model Evaluasi Program Diklat Fungsional Perancang, maka dapat dikatakan bahwa model tersebut telah efektif. Selanjutnya model evaluasi tersebut dapat digunakan untuk mengevaluasi program pelatihan fungsional perancang.

Berdasarkan deskripsi di atas, yang dimaksud efektivitas model dalam penelitian ini adalah kemampuan model untuk mewujudkan tujuan atau sasaran yakni mengevaluasi seluruh komponen diklat fungsional perancang yang ada di dalam Permenkumham Nomor M.73.KP.04.12 Tahun 2006, berupa *Perekrutan, Reaction, Learning, Behavior, Penempatan, dan Result*.

### **3. Konsep Evaluasi Program**

#### **a. Pengertian Program**

Program menurut McDavid dan Hawthorn adalah<sup>81</sup>: *"A Prgram can be thought of as a group of related activities that is intended to achieve one or several related objectives."* (Program dapat dianggap sebagai kelompok kegiatan terkait yang dimaksudkan untuk mencapai satu atau beberapa tujuan terkait).

Menurut Lumsden<sup>82</sup> sebuah program diakhiri dengan evaluasi. Hal ini dikarenakan akan dilihat apakah program tersebut berhasil menjalankan fungsi sebagaimana yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut mereka, ada tiga tahap rangkaian evaluasi program yaitu: (1) menyatakan pertanyaan serta menspesifikasikan informasi yang hendak diperoleh, (2) mencari data yang relevan dengan penelitian dan (3) menyediakan informasi yang dibutuhkan pihak pengambil keputusan untuk melanjutkan, memperbaiki atau menghentikan program tersebut.

Program menurut Tayibnapis<sup>83</sup> adalah segala sesuatu yang dicoba lakukan seseorang dengan harapan akan mendatangkan hasil atau pengaruh.

- 
- 81 James C. McDavid, Irene Huse, and Laura R.L. Hawthorn, *Program Evaluation and Performance Measurement An Introduction to Practice* (London: Sage Publication, Inc, 2019).
- 82 Joanna Lumsden, *Handbook of Research on User Interface Design and Evaluation for Mobile Technology* (London: IGI Global, 2008).
- 83 Farida Yusuf Tayibnapis, "Evaluasi Program Dan Instrumen Evaluasi Untuk Program Pendidikan Dan Penelitian" (Jakarta: Rineka Cipta, 2008).

Menurut Arikunto dan Jabar<sup>84</sup> program dapat dipahami dalam dua pengertian yaitu secara umum dan khusus. Secara umum, program dapat diartikan dengan rencana atau rancangan kegiatan yang akan dilakukan oleh seseorang di kemudian hari. Sedangkan pengertian khusus dari program biasanya jika dikaitkan dengan evaluasi yang bermakna suatu unit atau kesatuan kegiatan yang merupakan realisasi atau implementasi dari suatu kebijakan, berlangsung dalam proses berkesinambungan dan terjadi dalam satu organisasi yang melibatkan sekelompok orang.

Menilik pengertian secara khusus ini, maka sebuah program adalah rangkaian kegiatan yang dilaksanakan secara berkesinambungan secara waktu pelaksanaannya biasanya panjang. Selain itu, sebuah program juga tidak hanya terdiri dari satu kegiatan melainkan rangkaian kegiatan yang membentuk satu sistem yang saling terkait satu dengan lainnya dengan melibatkan lebih dari satu orang untuk melaksanakannya.

Apabila program langsung dikaitkan dengan evaluasi program, maka program didefinisikan sebagai suatu unit atau kesatuan kegiatan yang merupakan realisasi atau implementasi dari suatu kebijakan, berlangsung dalam proses yang berkesinambungan, dan terjadi dalam suatu organisasi yang melibatkan sekelompok orang<sup>85</sup>. Ada tiga pengertian penting yang perlu ditekankan dalam menentukan program, yaitu (1) realisasi atau implementasi suatu kebijakan, (2) terjadi dalam waktu relatif lama, bukan kegiatan

---

84 Arikunto and Jabar, *op. cit.*, "Evaluasi Program Pendidikan: Pedoman Teoretis Praktis Bagi Mahasiswa Dan Praktisi Pendidikan."

85 *Ibid.*

tunggal tetapi jamak berkesinambungan, dan (3) terjadi dalam organisasi yang melibatkan sekelompok orang<sup>86</sup>.

## b. Pengertian Evaluasi Program

Evaluasi berarti penentuan sampai seberapa jauh sesuatu berharga, bermutu, atau bernilai. Evaluasi terhadap hasil belajar yang dicapai oleh siswa dan terhadap proses belajarmengajar mengandung penilaian terhadap hasil belajar atau proses belajar itu, sampai beberapa jauh keduanya dapat dinilai baik. Sebenarnya yang dinilai hanyalah proses belajar mengajar, tetapi penilaian atau evaluasi itu diadakan melalui peninjauan terhadap hasil yang diperoleh siswa setelah mengikuti proses belajar mengajar dan melalui peninjauan terhadap perangkat komponen yang sama-sama membentuk proses belajar mengajar<sup>87</sup>.

Menurut *Stufflebeam, Madaus dan Kellagha*<sup>88</sup> bahwa evaluasi program sering dikira merupakan fenomena saat ini. Padahal sebenarnya dimulai pada era jauh sebelum tahun 1960an. Hal ini dikatakan sebagai berikut:

*Program evaluation is often mistakenly viewed as a recent phenomenon. Many people date its beginning from the late 1960s with the infusion by the federal government of large sums of money into a wide range of human service programs, including education. However, program*

---

86 Ibid.

87 W.S Winkel, "Psikologi Pengajaran" (Yogyakarta: Media Abadi, 2004).

88 Madaus, Scriven, and Stufflebeam, *Evaluation Models: Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation*.

*evaluation has an interesting history that predates by at least 150 years the explosion of evaluation during the era of President Johnson's Great Society and the emergence of evaluation as a maturing profession since the sixties. A definitive history of program evaluation has yet to be written and in the space available to us we can do little more than offer a modest outline, broad brush strokes of the landscape that constitutes that history. It is important that people interested in the conceptualization of evaluation are aware of the field's roots and origins. Such an awareness of the history of program evaluation should lead to a better understanding of how and why this field has developed as it did.*

Selanjutnya *Stufflebeam, Madaus dan Kellagha*<sup>89</sup> juga membagi dalam 7 (tujuh) periode perkembangan evaluasi program sebagai berikut:

*Where to begin? For convenience we shall describe seven periods in the life of program evaluation. The first is the period prior to 1900, which we call the Age of Reform; the second, from 1900 until 1930, we call the Age of Efficiency and Testing; the third, from 1930 to 1945, may be called the Tylerian Age; the fourth, from 1946 to about 1957, we call the Age of Innocence; the fifth, from 1958 to 1972, is the Age of Development; the sixth, from 1973 to 1983, the Age*

---

89 Ibid.

*of Professionalization; and finally the seventh from 1983 to 2000 the Age of Expansion and Integration.*

*Pertama* adalah periode sebelum 1900 sampai tahun 1900, yang disebut *the Age of Reform*. Dalam periode ini William Farish menemukan *'the quantitative mark to score examinations'*. Hal ini merupakan pengembangan pertama lingkup *psychometrics*. *Kedua*, dari 1900 sampai 1930, yang disebut *the Age of Efficiency and Testing*. Pada periode awal abad 19, Fredrick Taylor meluncurkan *the scientific management movement*, yang merupakan awal dari *personnel evaluation*. Taylorism berlanjut mempengaruhi segala aspek kehidupan orang Amerika sampai hari ini. *Ketiga*, dari 1930 sampai 1945, yang disebut *the Tylerian Age*. Pada periode ini Ralph W. Tyler menemukan curriculum and evaluation. *Keempat*, from 1946 to about 1957, we call the *Age of Innocence*; *Kelima*, dari 1958 sampai 1972, yang disebut *the Age of Development*. Pada periode ini pemerintah federal Amerika mengundang *the National Defense Education Act* Tahun 1958. *Keenam*, dari tahun 1973 sampai tahun 1983, yang disebut *the Age of Professionalization*. Pada periode ini bidang evaluasi mulai mengkrystal dan muncul sebagai penelitian dan pengujian. Sementara bidang evaluasi telah maju jauh sebagai profesi, itu adalah instruktif untuk mempertimbangkan perkembangan ini dalam konteks lapangan pada periode sebelumnya Dan terakhir *ketujuh* dari tahun 1983 sampai tahun 2000 yang disebut *the Age of Expansion and Integration*. Pada periode diarahkan pemotongan biaya dan biaya manfaat.

Evaluasi program menurut Kirkpatrick dapat dimaknai sebagai sebuah proses untuk mengetahui apakah sebuah program dapat direalisasikan atau tidak dengan cara mengetahui efektifitas

masing-masing komponennya melalui rangkaian informasi yang diperoleh evaluator<sup>90</sup>.

Menurut Sudjana<sup>91</sup>, evaluasi program adalah kegiatan sistematis untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis dan menyajikan data sebagai masukan untuk mengambil keputusan.

Evaluasi program menurut Arikunto<sup>92</sup> adalah suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan dengan sengaja untuk melihat tingkat keberhasilan program.

Dalam melakukan evaluasi program pelatihan dapat dilakukan dengan berbagai model evaluasi pelatihan, salah satunya adalah dengan menggunakan model evaluasi pelatihan Kirkpatrick. Menurut Rae<sup>93</sup> model evaluasi pelatihan Kirkpatrick merupakan model yang praktis dan dapat diterapkan dan tidak tampak terlalu kompleks.

Evaluasi program pelatihan dengan model Kirkpatrick merupakan teori evaluasi pelatihan yang cukup banyak digunakan untuk melakukan evaluasi pelatihan. Hal ini dikarenakan teori evaluasi ini memiliki kekuatan pada pengukuran hasil pelatihan dalam penggunaannya di tempat kerja. Selain itu karena evaluasi pelatihan ini dapat disesuaikan dengan kebutuhan Kementerian Hukum dan HAM RI, yakni dapat dikembangkan sehingga dapat

---

90 Donald L. Kirkpatrick and James D. Kirkpatrick, *Implementing The Four Levels* (San Fransisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc., 2007).

91 Sudjana, *Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah: Untuk Pendidikan Nonformal Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

92 Jabar *op. cit.*,, *Evaluasi Program Pendidikan : Pedoman Teoritis Praktis Bagi Mahasiswa Dan Praktisi Pendidikan*.

93 Rae Lislle, "The Arts of Training Dan Develpoment, Using Training Aquired Immunodeficiency Syndrome: Memaksimalkan Potensi Alat Bantu Dalam Diklat" (Jakarta: Bhuana Ilmu Populer, 2005).

digunakan untuk mengevaluasi program Pelatihan Fungsional Perancang.

Berdasarkan pendapat di atas, maka Evaluasi program Diklat Fungsional Perancang yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan dengan sengaja untuk melihat tingkat keberhasilan program tersebut.

### **c. Tujuan Evaluasi Program**

Evaluasi program dilakukan untuk kepentingan pengambil kebijakan dalam rangka menentukan kebijakan selanjutnya. Ada empat macam kebijakan lanjutan yang dapat diambil setelah evaluasi program dilakukan, yaitu sebagai berikut<sup>94</sup>:

- 1) Kegiatan tersebut dilanjutkan karena dari data yang terkumpul diketahui bahwa program ini sangat bermanfaat dan dapat dilaksanakan dengan lancar tanpa hambatan sehingga kualitas pencapaian tujuannya tinggi.
- 2) Kegiatan tersebut dilanjutkan dengan penyempurnaan karena dari data yang terkumpul diketahui bahwa hasil program sangat bermanfaat tetapi pelaksanaannya kurang lancar atau kualitas pencapaian tujuan kurang tinggi. Selanjutnya, yang perlu mendapat perhatian untuk kebijakan berikutnya adalah cara atau proses kegiatan pencapaian tujuan.
- 3) Kegiatan tersebut dimodifikasi karena dari data yang terkumpul dapat diketahui bahwa kemanfaatan hasil program kurang tinggi sehingga perlu disusun lagi perencanaan secara lebih baik. Dalam hal ini mungkin tujuannya yang perlu diubah.

---

94 Ibid.

- 4) Kegiatan tersebut tidak dapat dilanjutkan (dengan kata lain dihentikan) karena dari data yang terkumpul diketahui bahwa hasil program kurang bermanfaat, ditambah lagi di dalam pelaksanaannya sangat banyak hambatannya.

Evaluasi program dimaksudkan untuk melihat pencapaian target program. Untuk menentukan seberapa jauh target program sudah tercapai, yang dijadikan tolok ukur adalah tujuan yang sudah dirumuskan dalam tahap perencanaan kegiatan<sup>95</sup>.

#### **d. Pendekatan Evaluasi Program**

Kata pendekatan diartikan sebagai bentuk usaha dalam rangka aktifitas penelitian untuk mengadakan hubungan dengan orang yang diteliti atau metode-metode untuk mencapai pengertian tentang masalah penelitian<sup>96</sup>.

Beberapa pendekatan evaluasi program menurut Fitzpatrick, Sanders, dan Worthen, antara lain<sup>97</sup>: *objectives-oriented evaluation approaches* dan *management-oriented evaluation approaches*.

Di dalam melakukan evaluasi terhadap suatu program/ kebijakan, dapat digunakan sejumlah pendekatan yang berbeda yang tentunya akan mempengaruhi indikator yang digunakan, antara lain<sup>98</sup>: pendekatan berdasarkan sistem nilai yang diacu,

---

95 Ibid.

96 FX Mudji Sutrisno and Christ Verhaak, "Estetika Filsafat Keindahan" (Yogyakarta: Kanisius, 1993).

97 Fitzpatrick, Sanders, and Worthen, *Program Evaluation Alternative Approaches and Practical Guidelines*.

98 Nasional, "Rancangan Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015 – 2019 Mewujudkan Sinergitas Antara Kebijakan Dengan Kerangka Regulasi."

pendekatan berdasarkan dasar evaluasi, pendekatan berdasarkan kriteria evaluasi.

1) Pendekatan Berdasarkan Sistem Nilai Yang Diacu

Pendekatan berdasarkan sistem nilai yang diacu ada tiga jenis, yaitu evaluasi semu, evaluasi teori keputusan dan evaluasi formal.

a) *Evaluasi Semu (Pseudo Evaluation)*

Sifat dari Evaluasi semu ini adalah melakukan penilaian berdasarkan parameter tertentu yang secara umum disepakati (*self evident*) dan tidak kontroversial (*uncontroversial*). Hasil evaluasinya mudah diterima oleh publik dan tidak terlalu rumit (*complicated*). Penilaiannya berkisar antara gagal atau berhasil. *Pseudo evaluation* ini seringkali dijadikan sebagai salah satu metode monitoring.

b) *Evaluasi Teori Keputusan (Decision Theoretic Evaluation/ DTE)*

Sifat dari DTE adalah melakukan penilaian berdasarkan parameter yang disepakati oleh pihak-pihak yang terkait secara langsung/pihak yang bersitegang. Sistem nilainya juga berdasarkan kesepakatan antara pihak yang bersitegang. Biasanya berkisar antara benar atau salah.

c) *Evaluasi Formal (Formal Evaluation)*

Sifat dari evaluasi formal adalah melakukan penilaian berdasarkan parameter yang ada pada dokumen formal seperti tujuan dan sasaran yang tercantum dalam dokumen kebijakan rencana tata ruang, peraturan perundang-undangan dan sebagainya.

Dalam evaluasi formal, metode yang ditempuh untuk menghasilkan informasi yang valid dan *reliable* ditempuh dengan beberapa cara antara lain:

- (1) Merunut legislasi (peraturan perundang-undangan);
- (2) Merunut kesesuaian dengan kebijakan yang tercantum pada dokumen formal yang memiliki hierarki di atasnya;
- (3) Merunut dokumen formal (kesesuaian dengan hasil yang diharapkan /tujuan dan sasaran); dan
- (4) *Interview* dengan penyusun kebijakan atau administrator program.

Evaluasi formal terbagi atas 2 jenis, yaitu *summative evaluation* dan *formative evaluation*. *Summative evaluation* adalah upaya untuk mengevaluasi program/kegiatan yang telah dilakukan dalam kurun waktu tertentu, umumnya dilakukan untuk mengetahui/mengevaluasi program/kegiatan yang relatif sering dilakukan dan karena indikatornya tetap/baku. *Formative evaluation* adalah upaya untuk mengevaluasi pelaksanaan program/kegiatan secara kontinyu, karena merupakan program/kegiatan yang relatif baru dan indikatornya dapat berubah-ubah.

## 2) Pendekatan Berdasarkan Dasar Evaluasi

Pendekatan berdasarkan dasar evaluasi ada 6 jenis yaitu:

- a) *Before vs after comparison* (perbandingan antara sebelum dan sesudah)

Karakteristik dari pendekatan jenis ini antara lain hanya berlaku untuk satu komunitas yang sama dengan

membandingkan kondisi sebelum dan sesudah adanya intervensi.

- b) *With vs without comparisons* (perbandingan antara dengan atau tanpa intervensi)

Karakteristik dari pendekatan jenis ini antara lain hanya berlaku untuk lebih dari satu komunitas ( $>1$ ) dengan membandingkan antara komunitas yang diberi intervensi dengan komunitas yang tidak diberi intervensi dalam waktu yang bersamaan.

- c) *Actual vs planned performance comparisons* (perbandingan antara kenyataan dengan rencana)

Karakteristik dari pendekatan jenis ini antara lain membandingkan antara rencana dengan kenyataan di lapangan (sesuai atau tidak).

- d) *Experimental (controlled) models*

Karakteristik dari pendekatan ini adalah melihat dampak dari perubahan kebijakan/*policy* terhadap suatu kegiatan yang memiliki standar ketat. Dampaknya dilihat dari proses dan hasil kegiatan tersebut.

- e) *Quasi experimental (uncontrolled) models*

Karakteristik dari pendekatan ini adalah melihat dampak dari perubahan kebijakan/*policy* terhadap suatu kegiatan yang tidak memiliki standar. Dampaknya dilihat hanya berdasarkan hasilnya saja, sedangkan prosesnya diabaikan.

- f) Efisiensi penggunaan dana (*Cost Oriented Approach*)

*Cost Oriented Approach* terbagi tiga yaitu *ex-ante evaluation*, *on-going evaluation* dan *ex-post evaluation*. *Ex-*

*ante evaluation* adalah evaluasi yang dilakukan sebelum kegiatan tersebut dilaksanakan. *On-going Evaluation* adalah evaluasi yang dilakukan saat kegiatan tersebut sedang berjalan. *Ex-post evaluation* adalah evaluasi yang dilakukan setelah kegiatan tersebut selesai.

### 3) Pendekatan Berdasarkan Kriteria Evaluasi

Pendekatan berdasarkan kriteria evaluasi terbagi atas 6 indikator, yaitu:

#### a) *Efektivitas*

Penilaian terhadap efektivitas ditujukan untuk menjawab ketepatan waktu pencapaian hasil/ tujuan. Parameternya adalah ketepatan waktu.

#### b) *Efisiensi*

Penilaian terhadap efisiensi ditujukan untuk menjawab pengorbanan yang minim (usaha minimal) untuk mencapai hasil maksimal. Parameternya adalah biaya, rasio, keuntungan dan manfaat.

#### c) *Adequacy/ketepatan dalam menjawab masalah*

Penilaian terhadap adequacy ditujukan untuk melihat sejauh mana tingkat pencapaian hasil dapat memecahkan masalah.

#### d) *Equity / pemerataan*

Penilaian terhadap equity ditujukan untuk melihat manfaat dan biaya dari kegiatan terdistribusi secara proporsional untuk aktor-aktor yang terlibat.

e) *Responsiveness*

Penilaian terhadap *responsiveness* ditujukan untuk mengetahui hasil rencana/kegiatan/kebijaksanaan sesuai dengan preferensi/keinginan dari target grup.

f) *Appropriateness*/ketepatangunaan

Penilaian terhadap ketepatangunaan ditujukan untuk mengetahui kegiatan/rencana/kebijaksanaan tersebut memberikan hasil/keuntungan dan manfaat kepada target grup. Standar tingkat keuntungan dan manfaat sangat relatif sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada target grup tersebut.

Menurut Isaac dan Michael<sup>99</sup> model-model evaluasi dapat dikelompokkan menjadi enam yaitu:

1. *Goal Oriented Evaluation*

Dalam model ini, seorang evaluator secara terus menerus melakukan pantauan terhadap tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian yang terus-menerus ini menilai kemajuan-kemajuan yang dicapai peserta program serta efektifitas temuan-temuan yang dicapai oleh sebuah program. Salah satu model yang bisa mewakili model ini adalah discrepancy model yang dikembangkan oleh Provus. Model ini melihat lebih jauh tentang adanya kesenjangan (*Discrepancy*) yang ada dalam setiap komponen yakni apa yang seharusnya dan apa yang secara riil telah dicapai.

---

99 Stephen Isaac and William B. Michael, "Handbook In Research And Evaluation: For Education and Behavioral Sciences" (New York: Edits Publisher, 1984).

## 2. *Decision Oriented Evaluation*

Dalam model ini, evaluasi dapat memberikan landasan berupa informasi-informasi yang akurat dan obyektif bagi pengambil kebijakan untuk memutuskan sesuatu yang berhubungan dengan program. Evaluasi CIPP yang dikembangkan oleh stufflebeam merupakan salah satu contoh model evaluasi ini. Model CIPP merupakan salah satu model yang paling sering dipakai oleh evaluator. Model ini terdiri dari 4 komponen evaluasi sesuai dengan nama model sendiri yang merupakan singkatan dari *Context*, *Input*, *Process* dan *Product*.

Evaluasi konteks (*context evaluation*) merupakan dasar dari evaluasi yang bertujuan menyediakan alasan-alasan (*rationale*) dalam penentuan tujuan. Karenanya upaya yang dilakukan evaluator dalam evaluasi konteks ini adalah memberikan gambaran dan rincian terhadap lingkungan, kebutuhan serta tujuan (*goal*).

Evaluasi input (*input evaluation*) merupakan evaluasi yang bertujuan menyediakan informasi untuk menentukan bagaimana menggunakan sumberdaya yang tersedia dalam mencapai tujuan program. Evaluasi proses (*process evaluation*) diarahkan pada sejauh mana kegiatan yang direncanakan tersebut sudah dilaksanakan. Ketika sebuah program telah disetujui dan dimulai, maka dibutuhkanlah evaluasi proses dalam menyediakan umpan balik (*feedback*) bagi orang yang bertanggungjawab dalam melaksanakan program tersebut

Evaluasi Produk (*product evaluation*) merupakan bagian terakhir dari model CIPP. Evaluasi ini bertujuan mengukur dan menginterpretasikan capaian-capaian program. Evaluasi produk menunjukkan perubahan-perubahan yang terjadi pada input. Dalam proses ini, evaluasi produk menyediakan informasi apakah

program itu akan dilanjutkan, dimodifikasi kembali atau bahkan akan dihentikan

### 3. *Transactional Evaluation*

Dalam model ini, evaluasi berusaha melukiskan proses sebuah program dan pandangan tentang nilai dari orang-orang yang terlibat dalam program tersebut.

### 4. *Evaluation Research*

Sebagaimana disebutkan diatas, penelitian evaluasi memfokuskan kegiatannya pada penjelasan dampak-dampak pendidikan serta mencari solusi-solusi terkait dengan strategi instruksional.

### 5. *Goal Free Evaluation*

Model yang dikembangkan oleh Michael Scriven ini yakni *Goal Free Evaluation Model* justru tidak memperhatikan apa yang menjadi tujuan program sebagaimana model *goal oriented evaluation*, yang diperhatikan justru adalah bagaimana proses pelaksanaan program, dengan jalan mengidentifikasi kejadian-kejadian yang terjadi selama pelaksanaannya, baik hal-hal yang positif maupun hal-hal yang negatif.

### 6. *Adversary Evaluation*

Model ini didasarkan pada prosedur yang digunakan oleh lembaga hukum. Dalam prakteknya, model *adversary* terdiri atas empat tahapan yaitu:

- a. Mengungkapkan rentangan isu yang luas dengan cara melakukan *survey* berbagai kelompok yang terlibat dalam

satu program untuk menentukan kepercayaan itu sebagai isu yang relevan.

- b. Mengurangi jumlah isu yang dapat diukur.
- c. Membentuk dua tim evaluasi yang berlawanan dan memberikan kepada mereka kesempatan untuk berargumentasi.
- d. Melakukan sebuah *dengar pendapat* yang formal. Tim evaluasi ini kemudian mengemukakan argument-argument dan bukti sebelum mengambil keputusan.

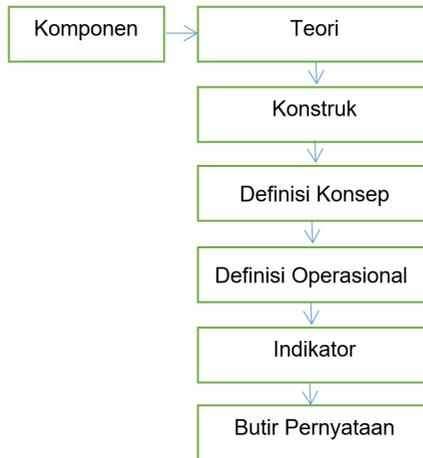
Berdasarkan pengertian model, konsep efektivitas, dan konsep evaluasi program. di atas, maka konsep model yang dikembangkan dalam buku ini adalah model konseptual, yakni suatu produk hasil penelitian dan pengembangan (*R&D*) terhadap model evaluasi Kirkpatrick, didukung dengan sejumlah data yang terbatas, hanya terfokus pada diklat fungsional perancang dan ditujukan untuk menciptakan model evaluasi program diklat fungsional perancang, Yang memenuhi tiga kriteria diklat fungsional perancang, yakni merupakan implementasi kebijakan Pemerintah dalam Permenkumham Nomor M.73.KP.04.12 Tahun 2006 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan, terjadi dalam waktu lama yang dimulai sejak tahun 2006 , dan melibatkan sekelompok orang. Konsep model yang dikembangkan memiliki komponen diklat yakni bagian-bagian atau unsur-unsur yang membangun sebuah diklat fungsional perancang yang saling terkait dan merupakan faktor-faktor penentu keberhasilan diklat terdiri dari 6 (enam) komponen. Konsep model yang dikembangkan dikatakan efektif jika model memiliki kemampuan mewujudkan tujuan atau sasaran evaluasi yakni

mengevaluasi seluruh komponen diklat fungsional perancang yang ada di dalam Permenkumham Nomor M.73.KP.04.12 Tahun 2006, berupa Perekrutan, *Reaction* (Respon), *Learning* (Hasil Belajar), *Behavior* (Kebiasaan); Penempatan, dan *Result* (Kinerja).

#### **e. Komponen Program Pelatihan Fungsional Perancang**

Komponen program diklat fungsional perancang berdasarkan Permenkumham Nomor M.73.KP.04.12 Tahun 2006, berupa Perekrutan, *Reaction* (Respon), *Learning* (Hasil Belajar), *Behavior* (Kebiasaan/ aplikasi di tempat kerja); Penempatan, dan *Result* (Kinerja). Masing-masing komponen di landasi dengan teori-teori yang berkaitan dengan komponen tersebut, kemudian dijadikan dasar untuk pembuatan kuesioner sebagai instrumen untuk mengevaluasi program diklat fungsional perancang. Instrumen tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Model Evaluasi Program Diklat Fungsional Perancang yang dikembangkan. Untuk lebih jelasnya dideskripsikan dalam bagan sebagai berikut.

**Gambar 2.8 Proses Pembuatan Instrumen Model Evaluasi Program Diklat Fungsional Perancang**



*Sumber: Dokpri*

Masing-masing komponen dapat dijabarkan sebagai berikut:

### 1) **Komponen Perekrutan**

Komponen perekrutan peserta didik keberadaannya sangat dibutuhkan, terlebih bahwa dalam pelaksanaan kegiatan Diklat Perancang, peserta didik merupakan subyek sekaligus obyek dalam proses transformasi ilmu pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan. Keberadaan peserta didik tidak hanya sekedar memenuhi kebutuhan saja, akan tetapi merupakan bagian dari kebermutuan Diklat Perancang tersebut.

Perekrutan peserta didik Diklat Perancang pada hakekatnya merupakan proses pencarian, menentukan dan menarik calon peserta didik yang mampu untuk menjadi peserta Diklat Perancang.

Secara menyeluruh, pelaksanaan Diklat Perancang diawali oleh proses perekrutan peserta didik. Keberhasilan ataupun kegagalan proses awal ini akan mempengaruhi pada proses selanjutnya.

Menurut Pihatin<sup>100</sup>, terdapat dua macam sistem perekrutan peserta didik baru. *Pertama* sistem promosi, yakni mereka yang mendaftar sebagai peserta didik, diterima semua begitu saja, dan *kedua* adalah sistem seleksi, yakni dilakukan seleksi berdasarkan kriteria<sup>101</sup> tertentu. Sungguhpun demikian, penyelenggara masih dapat memberikan kebijaksanaan kepada calon peserta didik, misalnya penundaan pemenuhan persyaratan administratif dengan batas waktu yang telah ditentukan.

Selanjutnya, masih menurut Prihatin bahwa terdapat beberapa kriteria perekrutan calon peserta didik<sup>102</sup>: *Pertama*, adalah kriteria acuan patokan (*standard criterion referenced*), yaitu status peserta didik yang didasarkan atas patokan-patokan yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam hal ini lembaga terlebih dahulu membuat patokan bagi calon peserta didik dengan kemampuan minimal setingkat mana yang dapat diterima di Program. Sebagai konsekuensi dari penerimaan yang didasarkan atas kriteria acuan patokan demikian, jika semua calon peserta didik yang mengikuti seleksi memenuhi patokan minimal yang ditentukan, maka mereka diterima semua, jika calon peserta didik yang mendaftar kurang dari patokan minimal yang telah ditentukan, maka ditolak atau tidak diterima. *Kedua*, kriteria acuan norma (*norma criterion referenced*), yaitu status penerimaan calon peserta didik yang

---

100 Eka Prihatin, "Manajemen Peserta Didik" (Bandung: Alfabeta, 2011).

101 Ibid.

102 Ibid.

didasarkan atas keseluruhan peserta didik yang mengikuti seleksi. Dalam hal ini penyelenggara menetapkan kriteria penerimaan berdasarkan prestasi keseluruhan peserta didik. Keseluruhan prestasi peserta didik dijumlah, kemudian dicari reratanya. Calon peserta didik yang nilainya berada dan diatas rata-rata, digolongkan sebagai calon yang dapat diterima sebagai calon peserta didik. Sementara yang berada di bawah rata-rata termasuk peserta didik yang tidak diterima. *Ketiga*, kriteria yang didasarkan atas daya tampung lembaga. Lembaga terlebih dahulu menentukan berapa jumlah daya tampungnya, atau beberapa calon peserta didik baru yang akan diterima. Setelah lembaga menentukan kemudian merangking prestasi calon peserta mulai dari yang paling tinggi sampai dengan prestasi paling rendah. Penentuan peserta didik yang diterima dilakukan dengan cara mengurut dari atas ke bawah, sampai daya tampung tersebut dipenuhi. Jika ada calon peserta didik yang rangkingnya sama-sama berada pada rangking kritis penerimaan, lembaga dapat mengambil kebijaksanaan antara lain melalui tes ulang, atau dengan prestasi lainnya, atau dengan sistem cadangan.

Program Diklat Perancang menggunakan sistem seleksi berdasarkan atas *standard criterion referenced* dan daya tampung. Hal ini tercermin di dalam Lampiran Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.73.KP.04.12 Tahun 2006 pada Bab II tentang Peserta Pendidikan dan Pelatihan. Sistem seleksi dan kriteria perekrutan peserta Program Diklat Perancang dilakukan untuk mendapatkan peserta didik yang memiliki karakteristik yang telah ditentukan di dalam Permen tersebut.

Berdasarkan Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.73.KP.04.12 Tahun 2006, jumlah peserta Diklat Perancang sekurang-kurangnya 25 (dua puluh lima) orang dan paling banyak 30 (tiga puluh) orang per kelas. Peserta Diklat dapat seluruhnya berasal dari satu instansi atau dari berbagai instansi dengan persyaratan bahwa peserta Diklat Perancang adalah Pegawai Negeri Sipil yang akan dan telah menduduki jabatan Fungsional Perancang Pertama berdasarkan kualifikasi sebagai berikut:

- a) memiliki sikap, perilaku, dan kepribadian yang baik dengan dibuktikan oleh rekomendasi atasannya serendah-rendahnya eselon III;
- b) sehat Jasmani yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter;
- c) prestasi yang baik dalam melaksanakan tugas yang dibuktikan dengan DP3 terakhir dengan nilai rata-rata minimal Baik;
- d) berpendidikan serendah-rendahnya Sarjana Hukum atau Sarjana lain dibidang hukum dan Pangkat/ Golongan ruang serendah-rendahnya Penata Muda/III a;
- e) memiliki Pengalaman dalam kegiatan perancangan peraturan perundangundangan paling kurang 2 (dua) tahun;
- f) telah disetujui oleh atasan langsung serendah-rendahnya eselon III untuk mengikuti Diklat Fungsional Perancang Tingkat Pertama, dan ditugaskan oleh Pejabat Kepegawaian instansi yang bersangkutan serendah-rendahnya Eselon II;
- g) mengikuti persyaratan lainnya sebagaimana ditetapkan oleh instansi yang bersangkutan setelah berkoordinasi dengan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia sebagai Pembina Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundangundangan;
- h) usia paling tinggi 5 (lima) tahun sebelum usia pensiun.

Prosedur penerimaan peserta didik baru menurut Prihatin<sup>103</sup> sebagai berikut: pembentukan panitia perekrutan peserta didik baru, rapat penentuan peserta didik baru, pembuatan, pemasangan atau pengiriman pengumuman, pendaftaran peserta didik baru, seleksi, penentuan peserta didik yang diterima.

Berdasarkan Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.73.KP.04.12 Tahun 2006 Tata cara pengajuan pencalonan peserta Diklat Perancang adalah sebagai berikut:

- a) Jika calon peserta dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, maka:
  - (1) Pimpinan unit kerja yang bersangkutan atau pejabat serendah-rendahnya eselon II, mengajukan pencalonan kepada Kepala Biro Kepegawaian atau unit kerja yang bertanggung jawab di bidang kepegawaian.
  - (2) Biro Kepegawaian atau unit kerja yang bertanggung jawab di bidang kepegawaian selanjutnya mencalonkan yang bersangkutan kepada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan atau unit kerja yang menangani masalah kediklatan untuk mengikuti Diklat dengan tembusan Pejabat Eselon I yang bertanggung jawab mengenai Kepegawaian;
  - (3) Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan atau unit kerja yang menangani masalah kediklatan akan mengkoordinir pelaksanaan diklat secara swakelola atau

---

103 Ibid.

melalui kerjasama dengan Lembaga Diklat lain yang telah terakreditasi.

- b) Jika calon peserta dari Instansi Pusat, maka:
- (1) Pimpinan unit kerja yang membidangi peraturan perundang-undangan mengajukan pencalonan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat yang telah memperoleh pelimpahan kewenangan dalam mengangkat dan memberhentikan Pejabat Fungsional Perancang Pertama;
  - (2) Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat yang telah memperoleh pelimpahan kewenangan dalam mengangkat dan memberhentikan Pejabat Fungsional Perancang Pertama tersebut, mengajukan pencalonan yang bersangkutan kepada unit kerja yang menangani masalah kediklatan di instansinya;
  - (3) Unit kerja yang menangani kediklatan mengajukan pencalonan yang bersangkutan kepada Instansi Pembina Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan c.q. Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.
- c) Jika calon peserta dari Propinsi, maka:
- (1) Pimpinan unit kerja yang membidangi peraturan perundang-undangan ditingkat Propinsi mengajukan pencalonan kepada Gubernur atau pejabat yang telah memperoleh pelimpahan kewenangan dalam mengangkat dan memberhentikan Pejabat Fungsional Perancang Pertama di tingkat Propinsi;

- (2) Gubernur atau pejabat yang telah memperoleh pelimpahan kewenangan dalam mengangkat dan memberhentikan Pejabat Fungsional Perancang Pertama di tingkat Propinsi tersebut, mengajukan pencalonan yang bersangkutan kepada unit kerja yang menangani kediklatan di instansinya;
  - (3) Unit kerja yang menangani kediklatan mengajukan pencalonan yang bersangkutan kepada Instansi Pembina Jabatan Fungsional c.q. Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.
- d) Jika calon peserta dari Kabupaten/ Kota, maka:
- (1) Pimpinan unit kerja yang membidangi perancangan peraturan perundang-undang di tingkat Kabupaten/ Kota mengajukan pencalonan kepada Bupati/ Walikota atau pejabat yang telah memperoleh pelimpahan kewenangan dalam mengangkat dan memberhentikan Pejabat Fungsional Perancang Pertama di tingkat Kabupaten/ Kota;
  - (2) Bupati/ Walikota atau pejabat yang telah memperoleh pelimpahan kewenangan dalam mengangkat dan memberhentikan Pejabat Fungsional Perancang Pertama di tingkat Kabupaten/ Kota tersebut, mengajukan pencalonan yang bersangkutan kepada Instansi Pembina Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan c.q. Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;

- (3) Unit kerja yang menangani kediklatan mengajukan pencalonan yang bersangkutan kepada Instansi Pembina Jabatan Fungsional Perancang c.q. Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Berdasarkan hal-hal di atas, dalam buku ini yang dimaksud dengan komponen perekrutan merupakan tata cara pengajuan pencalonan peserta Diklat Perancang.

## 2) **Komponen Respon**

Menurut Kirkpatrick bahwa *Reaction evaluation is how the delegates felt about the training or learning experience. Did the trainees like and enjoy the training? Did they consider the training relevant? Was it a good use of their time? Did they like the venue, the style, timing, domestics, etc? Level of participation. Ease and comfort of experience. Level of effort required to make the most of the learning. Perceived practicability and potential for applying the learning.* (terjemahan bebas: Evaluasi reaksi adalah bagaimana perasaan delegasi mengenai pelatihan atau pengalaman belajar. Apakah peserta suka dan menikmati pelatihan? Apakah mereka menganggap pelatihan relevan? Apakah penggunaan waktu dilakukan dengan baik? Apakah mereka menyukai tempat, gaya, waktu, rumah tangga, dan lain-lain? Tingkat partisipasi. Kemudahan dan kenyamanan pengalaman. Tingkat usaha yang dibutuhkan untuk membuat sebagian besar pembelajaran. Persepsi kepraktisan dan potensi untuk menerapkan pembelajaran).

Dalam buku ini, komponen respon (*reaction*) ditujukan untuk mengevaluasi pendapat peserta didik terhadap beberapa aspek

pelaksanaan program diklat fungsional perancang. Berdasarkan *preliminary investigation*, peneliti menemukan beberapa aspek dari komponen pelaksanaan program diklat fungsional perancang yang wajib dievaluasi.

### 3) **Komponen Hasil Belajar**

Komponen *Learning* merupakan penilaian *output*. Menurut Kirkpatrick bahwa *Learning evaluation is the measurement of the increase in knowledge or intellectual capability from before to after the learning experience*<sup>104</sup>. (terjemahan bebas: Evaluasi Belajar adalah pengukuran peningkatan pengetahuan atau kemampuan intelektual dari sebelum ke setelah pengalaman belajar).

Dalam buku ini, evaluasi komponen *learning* ditujukan untuk mengevaluasi pengetahuan peserta Diklat Perancang terhadap mata pelajaran sebelum dan sesudah mengikuti diklat. Dalam Program Diklat Perancang, komponen *learning* telah ditentukan dalam Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.73.KP.04.12 Tahun 2006 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan.

### 4) **Komponen Aplikasi di Tempat Kerja**

Menurut Kirkpatrick bahwa

*"behavior evaluation is the extent to which the trainees applied the learning and changed their behavior, and this can be immediately and several months after the*

---

104 Ibid.

*training, depending on the situation: Did the trainees put their learning into effect when back on the job? Were the relevant skills and knowledge used. Was there noticeable and measurable change in the activity and performance of the trainees when back in their roles? Was the change in behavior and new level of knowledge sustained? Would the trainee be able to transfer their learning to another person? Is the trainee aware of their change in behavior, knowledge, skill level?*<sup>105</sup> (terjemahan bebas: Evaluasi perilaku adalah sejauh mana peserta pelatihan diterapkan pembelajaran dan mengubah perilaku mereka, dan ini dapat segera dan beberapa bulan setelah pelatihan, tergantung pada situasi: Apakah peserta menempatkan belajar mereka berlaku ketika kembali pada pekerjaan? Adalah keterampilan yang relevan dan pengetahuan yang digunakan. Apakah ada perubahan yang nyata dan terukur dalam kegiatan dan kinerja peserta ketika kembali diperan mereka? Apakah perubahan perilaku dan tingkat pengetahuan baru dipertahankan? Apakah peserta pelatihan dapat mentransfer mereka belajar untuk orang lain? Apakah peserta pelatihan menyadari perubahan dalam perilaku, pengetahuan, tingkat keterampilan?) Evaluasi komponen behavior ini dapat dikerjakan segera atau beberapa bulan setelah pelatihan selesai.

---

105 Donald L. Kirkpatrick and James D. Kirkpatrick, *op. cit.*, *Implementing The Four Levels*.

Berdasarkan *preliminary investigation* serta pedoman Kirkpatrick di atas, peneliti menemukan beberapa aspek dari komponen *behavior* yang wajib dievaluasi.

## 5) **Komponen Penempatan**

### a) **Pengertian Penempatan**

Proses penempatan tenaga adalah suatu fungsi yang penting dalam organisasi manapun dengan tujuan-tujuan yang antara lain meliputi pemakaian sumber daya manusia maupun sumber-sumber daya bukan manusia secara efektif<sup>106</sup>. Sumber daya manusia sering disebutkan sebagai kekayaan yang paling berharga dari suatu organisasi, dan segala keberhasilan atau kegagalannya banyak dipengaruhi oleh kualitas dari sumber ini<sup>107</sup>.

Gomes<sup>108</sup> berpendapat bahwa penempatan karyawan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada suatu posisi tertentu tergantung pada posisi penempatan ini. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik maka akan dengan sendirinya berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

---

106 M. Manullang and Marlihot Manullang, "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Yogyakarta: BPFE, 2001).

107 Ibid.

108 Faustino Cardosa Gomez, "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Yogyakarta: Andi Offset, 1997).

Penempatan menurut Rivai<sup>109</sup> adalah penugasan atau penugasan kembali dari seseorang karyawan kepada pekerjaan barunya”. Menurut Hasibuan<sup>110</sup>, penempatan adalah menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut”. Menurut Hariandja dan Efendi<sup>111</sup>, penempatan merupakan proses penugasan/ pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/ jabatan baru atau jabatan berbeda”. Menurut Sastrohadiwiry<sup>112</sup>, penempatan merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab. Menurut Hasibuan<sup>113</sup>, Penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/ pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut. Dengan demikian, calon

---

109 Veithzal Rivai, "Kiat Memimpin Dalam Abad Ke-21" (Jakarta: Raja Grafindo, 2004).

110 Malayu.S.P Hasibuan, *op. cit.*, "Dasar-Dasar Perbankan" (Jakarta: Haji Masagung, 2004).

111 Hariandja and Marihot Tua Efendi, "Sumber Daya Manusia" (Jakarta: Grasindo, 2002).

112 Sastrohadiwiry, "Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif Dan Operasional" (Jakarta: Bumi Aksara, 2001).

113 M. Malayu and SP. Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Jakarta: Bumi Aksara, 2009).

pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan.

Menurut Schuler dan Jackson<sup>114</sup> bahwa penempatan karyawan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan tersebut.

Menurut Siagian<sup>115</sup>, penempatan tidak hanya berlaku bagi pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Berarti konsep penempatan mencakup promosi, transfer dan bahkan demosi. Promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggungjawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar. Alih tugas penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggungjawab, hierarki jabatan dan penghasilan yang relatif sama. Alih tempat, berarti seorang pekerja melakukan pekerjaan yang sama atau sejenis, penghasilan tidak berubah dan tanggungjawabnya relatif sama. Demosi berarti bahwa seseorang, karena berbagai pertimbangan, mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggungjawab yang semakin kecil.

---

114 Randall S. Schuler and Susan E. Jackson, "Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21" (Jakarta: Erlangga, 1997).

115 Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

## b) Metode Penempatan

Metode-metode yang ditempuh dalam penempatan menurut Sulistiyani & Rosidah<sup>116</sup> adalah: (a) Menentukan kebutuhan-kebutuhan Sumber Daya Manusia, (b) Mengupayakan peserta berlaku bagi tujuan anggaran untuk mengadakan atau mengisi jabatan-jabatan, (c) Mengembangkan kriteria penempatan yang valid, (d) Pengadaan (*recruitment*), (e) Menyiapkan daftar dari para pegawai yang berkualitas, (f) Mengadakan seleksi pegawai.

Menurut Sulistiyani & Rosidah<sup>117</sup> ada beberapa persyaratan penting yang dipenuhi dalam rangka penempatan pegawai, yakni: (a) Informasi analisis jabatan yang memberikan deskripsi jabatan, spesialisasi jabatan dan standar prestasi yang seharusnya ada dalam setiap jabatan tersebut. (b) Rencana-rencana Sumber Daya Manusia yang akan memberikan manajer tentang tersedia tidaknya lowongan pegawai suatu instansi. (c) Keberhasilan fungsi perekrutan yang akan menjamin manajer bahwa tersedia sekelompok orang yang akan dipilih.

Faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam penempatan pegawai, antara lain<sup>118</sup>: (a). Faktor Prestasi Akademis, bahwa prestasi akademis yang telah dicapai oleh pegawai yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan mendapatkan pertimbangan. Dengan mempertimbangkan faktor prestasi akademis, maka dapat ditetapkan pegawai

---

116 Sulistiani and Rosida, "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003).

117 Ibid.

118 Ibid.

yang bersangkutan akan ditempatkan sesuai dengan prestasi akademisnya. (b) Faktor Pengalaman, bahwa pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan pegawai tersebut. Hal tersebut berdasarkan pada kenyataan yang menunjukkan bahwa makin lama bekerja maka makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan. Banyaknya pengalaman bekerja memberikan kecenderungan bahwa pegawai yang bersangkutan memiliki keahlian dan pengalaman yang relatif tinggi. (c) Faktor Kesehatan Fisik dan Mental, bahwa dalam menempatkan pegawai faktor fisik dan mental perlu dipertimbangkan karena tanpa pertimbangan yang matang maka hal-hal yang bakal merugikan perusahaan tidak menutup kemungkinan akan terjadi. Penempatan pegawai pada tugas dan pekerjaan tertentu disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental pegawai yang bersangkutan. (d) Faktor Status Perkawinan, bahwa mengenai status perkawinan pegawai adalah merupakan hal yang sangat penting, selain untuk kepentingan ketenagakerjaan juga sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan pegawai. (e) Faktor Usia, bahwa dalam rangka menempatkan pegawai, faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari rendahnya prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

### **c) Prosedur Penempatan**

Terhadap prosedur Penempatan Karyawan, bahwa dalam setiap kegiatan diperlukan tahapan yang dilalui dalam pelaksanaannya. Tahapan tersebut merupakan urutan

kronologis yang dilaksanakan tahap demi tahap (*step by step*) tanpa meninggalkan prinsip dan asas yang berlaku. Prosedur penempatan karyawan yang diambil merupakan pengambilan keputusan (*decision making*) yang diambil berdasarkan pertimbangan rasional maupun ilmiah.

Menurut Siswanto<sup>119</sup> prosedur penempatan karyawan merupakan suatu urutan kronologis untuk menempatkan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat pula. Prosedur penempatan karyawan yang diambil merupakan *output* pengambilan keputusan yang dilakukan berdasarkan pertimbangan rasional maupun berdasarkan pertimbangan obyektif ilmiah. Pertimbangan rasional merupakan *output* pengambilan keputusan yang didasarkan atas fakta, keterangan dan data yang dianggap representatif. Maksudnya pengambilan keputusan dalam penempatan karyawan tersebut atas dasar hasil seleksi yang telah dilakukan manajer personalia. Pertimbangan obyektif ilmiah merupakan keputusan yang didasarkan atas keterangan tentang diri karyawan, baik atas dasar referensi dari seseorang maupun atas dasar hasil seleksi karyawan yang pelaksanaannya tanpa mengesampingkan metode-metode ilmiah.

Komaruddin (dalam Flippo<sup>120</sup>) mengemukakan bahwa untuk memenuhi prosedur penempatan personalia harus memenuhi tiga buah pernyataan pendahuluan:

---

119 Bambang Siswanto, "Humas: Teori Dan Praktek" (Jakarta: Bumi Aksara, 1992).

120 Flippo, *Manajemen Personalia*.

*Pertama*, ada wewenang untuk penempatan personalia yang datang dari daftar permintaan personalia yang dikembangkan melalui analisis beban kerja dan analisis tenaga kerja. *Kedua*, orang yang bertugas dalam penempatan mempunyai standar personalia yang digunakan untuk membandingkan calon pekerja. Standar ini dikemukakan oleh spesifikasi jabatan yang dikembangkan melalui analisa jabatan. *Ketiga*, Petugas mempunyai pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan.

#### **d) Bentuk-bentuk Penempatan**

Menurut Siagian<sup>121</sup> bahwa penempatan dapat berbentuk seperti:

##### **(1) Promosi**

Promosi memiliki makna yang penting bagi perusahaan, sebab dengan kegiatan promosi berarti kelangsungan perusahaan terjaga. Promosi dapat diartikan sebagai proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada tenaga kerja pada waktu sebelumnya. Promosi adalah proses menaikkan tenaga kerja kepada kedudukan yang lebih bertanggung jawab. Kenaikan tersebut tidak terbatas pada kedudukan manajerial saja, tetapi mencakup setiap penugasan kepada

---

121 P. Siagian, "Manajemen Stratej" (Jakarta: Bumi, 1998).

pekerjaan yang lebih berat atau kebasan beroperasi tetapi kurang penyeliaan. Promosi biasanya diimbangi dengan kenaikan kompensasi bagi tenaga kerja yang bersangkutan<sup>122</sup>.

## (2) Mutasi

Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lain. Akan tetapi, mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari suatu tempat ke tempat lain. Jadi, mutasi lebih luas ruang lingkupnya ketimbang pemindahan. Salah satu perwujudan kegiatan mutasi adalah pemindahan tenaga kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. Berdasarkan uraian di atas, mutasi dapat didefinisikan sebagai kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan<sup>123</sup>.

---

122 Siswanto, "Manajemen Tenaga Kerja" (Bandung: Sinar Baru, 1989).

123 Ibid.

### (3) Demosi

Menurut Hasibuan demosi yaitu pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih rendah di dalam suatu organisasi, wewenang, tanggung jawab, pendapat, serta statusnya semakin rendah<sup>124</sup>.

## e) Pencocokan Jabatan

Penempatan karyawan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya. Pencocokan itu meliputi kebutuhan perusahaan terhadap pengetahuan karyawan dan ketrampilan karyawan<sup>125</sup>.

### (1) Pengetahuan

Pengetahuan adalah mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu obyek tertentu. Pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, informal, membaca buku, maupun dari pengalaman orang lain. Pengetahuan yang dimiliki karyawan diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut karyawan dituntut untuk memiliki pengetahuan yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan dilakukannya, sehingga karyawan dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan pekerjaan barunya dan dapat dengan singkat mempelajari tugas-tugas

---

124 Siagian, *op. cit.*, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

125 Susan E Jackson, Randall S Schuler, and Steve W Erner, *Managing Human Resources* (Oxford: Oxford University Press, 2018).

yang menjadi tanggung jawabnya dan mengurangi biaya dalam pelaksanaan pelatihan terhadap upaya peningkatan prestasi kerjanya.

(2) Keterampilan

Keterampilan berasal dari kata terampil yang berarti cakap, mampu, dan cekatan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Dengan meningkatnya keterampilan karyawan maka diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana sebelumnya sebab karyawan menguasai keterampilan tertentu dalam bekerja, sehingga diharapkan tidak diperlukan pengawasan karena hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan teratasi.

(3) Pengalaman

Pengalaman adalah merupakan pekerjaan yang sejenis yang pernah dilakukan karyawan. Menurut Siswanto pengalaman kerja banyak memberikan kecenderungan bahwa karyawan memiliki keahlian dari keterampilan kerja yang relative tinggi. Sebaliknya keterbatasan pengalaman bekerja yang dimiliki oleh karyawan yang memiliki pengalaman dapat langsung memegang suatu tugas dan pekerjaan karena mereka hanya memerlukan latihan dan petunjuk yang relative singkat.

## 6) Komponen Kinerja

Komponen *Result* merupakan evaluasi terhadap *impact* program. Menurut Kirkpatrick bahwa<sup>126</sup>:

*Results evaluation is the effect on the business or environment resulting from the improved performance of the trainee - it is the acid test. Measures would typically be business or organisational key performance indicators, such as: Volumes, values, percentages, timescales, return on investment, and other quantifiable aspects of organisational performance, for instance; numbers of complaints, staff turnover, attrition, failures, wastage, non-compliance, quality ratings, achievement of standards and accreditations, growth, retention, etc.*

(terjemahan bebas: Hasil evaluasi adalah efek pada bisnis atau lingkungan yang dihasilkan dari peningkatan kinerja peserta didik. Indikator diukur dari kinerja utama perusahaan atau organisasi, misalnya: volume, nilai-nilai, persentase, rentang waktu, laba atas investasi. Selain daripada itu juga diukur dari aspek kuantitatif lain dari kinerja organisasi misalnya, jumlah keluhan, pergantian staf, gesekan, kegagalan, pemborosan, ketidak patuhan, peringkat kualitas, pencapaian standar dan akreditasi, pertumbuhan, retensi, dll)

---

126 Donald L. Kirkpatrick and James D. Kirkpatrick, *op. cit., Evaluating Training Programs: The Four Levels* (San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc., 2008).

Menurut Kirkpatrick di atas bahwa komponen yang diukur terdiri dari dua hal, yakni: kinerja utama organisasi dan aspek kuantitatiflain dari kinerja organisasi. Berdasarkan *preliminary investigation* serta pedoman Kirkpatrick di atas, peneliti menemukan beberapa aspek dari komponen *result* yang wajib dievaluasi.

Berdasarkan konsep-konsep yang mendasari pengembangan model evaluasi program Diklat Fungsional Perancang di atas, maka diperoleh sintesis konstruk atau konsep model yang dikembangkan, bahwa Diklat Fungsional Perancang memiliki komponen sebagai berikut: Perekrutan, Respon (*Reaction*), Hasil Belajar (*Learning*), Kebiasaan/ aplikasi di tempat kerja (*Behavior*), Penempatan, dan Kinerja (*Result*).

### **C. Penerapan Teori Kirkpatrick dalam Evaluasi Pelatihan Perancang**

Kerangka teoretik yang mendasari pengembangan model Evluasi Diklat Fungsional Perancang adalah teori model. Menurut Richey, Klein, dan Tracey<sup>127</sup> model adalah *implies a representation of reality presented with a degree of structure and order, and models are typically idealized and simplified views of reality.*

Menurut Harre, terdapat dua jenis model<sup>128</sup>: *micromorphs dan paramorphs.*

---

127 Rita C. Richey, James D. Klein, and Monica W. Tracey, *The Instructional Design Knowledge Base Theory, Research, and Practice, Communications of the ACM* (New York: Routledge, 2011).

128 Ibid.

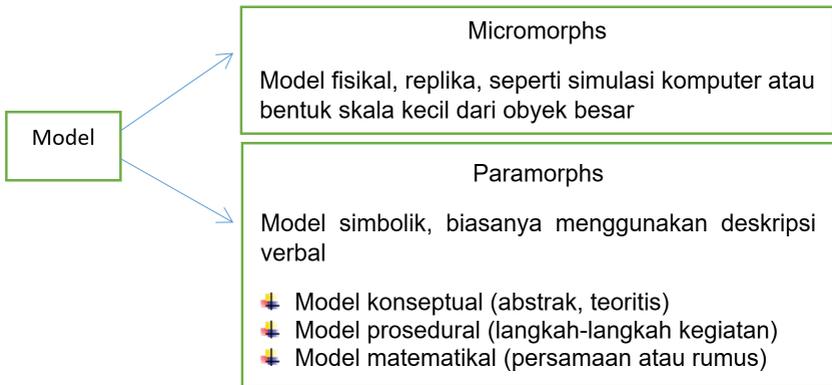
*Micromorphs are physical, visual replicas, such as a computer simulation or a scale model of a large object. Paramorphs, on the other hand, are symbolic models, typically using verbal descriptions. Paramorphs can be categorized as either: Conceptual models: Procedural models, or Mathematical models. The more common paramorphs can be categorized as either: Conceptual model is the type most likely to be confused with theory, (a general, verbal description of more abstract than theories, a product of a particular view of reality, synthesizing related research, supported by experience or only limited amounts of data). Procedurals models (how to perform a task step by step). Mathematical models (equations which describe the relationship between various components of a situation).*

Model fisik berbentuk model fisik berupa replika, seperti simulasi komputer (simulator), bahan pembelajaran cetak (buku teks, modul), bahan pembelajaran non cetak (CD, film), bahan pembelajaran multimedia (berbasis komputer, web, virtual, online, hybrid learning, blended learning). Model konseptual acapkali disepadankan dengan teori karena bersifat umum, deskripsi verbal yang abstrak, suatu produk dari pandangan terhadap realita, suatu sintesa dari berbagai hasil penelitian yang saling berkaitan, didukung dengan pengalaman atau sejumlah data yang terbatas. Sedangkan model prosedural menunjukkan cara melakukan suatu tugas, langkah demi langkah, dan Model matematikal adalah persamaan/rumus yang

mendeskripsikan hubungan berbagai komponen dari suatu situasi<sup>129</sup>.

Untuk lebih jelasnya dideskripsikan dalam bagan sebagai berikut:

**Gambar 2.9 Jenis-jenis Model**



Buku ini menggunakan teori model konseptual. Sedangkan model yang dikembangkan adalah model evaluasi Kirkpatrick. Model evaluasi Kirkpatrick secara khusus diciptakan untuk program *training* dan dituangkan dalam bukunya yang berjudul *Evaluating Training Programs*<sup>130</sup> Model evaluasi Kirkpatrick adalah sebagai berikut:

---

129 Suparman, *op. cit.*, "Penyamaan Persepsi Dalam Penyusunan Tesis /Disertasi: Pengembangan Model."

130 Kirkpatrick, *op. cit.*, *Evaluating Training Programs: The Four Levels*.

- 1) Tingkatan yang paling luar (pertama) adalah tingkat reaksi yaitu reaksi peserta didik terhadap pelatihan.
- 2) Tingkat evaluasi yang kedua adalah tingkat belajar yang menyangkut tentang materi pelatihan yang dilatihkan kepada peserta didik..
- 3) Tingkat evaluasi yang ketiga adalah evaluasi yang diarahkan pada perubahan perilaku peserta pelatihan.
- 4) Tingkat evaluasi yang keempat adalah evaluasi mengenai hasil pelatihan terhadap lembaga.

Semua tingkat evaluasi tersebut saling berhubungan satu sama lain. Atau dengan kata lain, ada hubungan sebab akibat diantara tingkatan-tingkatan, walaupun hubungan tersebut tidak bersifat mutlak atau otomatis.

Semua tingkat evaluasi tersebut digunakan dalam pengembangan model evaluasi Dklat Fungsional Perancang. Untuk itulah model yang dikembangkan adalah model evaluasi Kirkpatrick.

Beberapa alasan mengadaptasi model evaluasi Kirkpatrick untuk dikembangkan antara lain:

- 1) Model evaluasi Kirkpatrick dapat dikategorikan sebagaisebuah model yakni model kategori deskripsi verbal atau model konseptual. Menurut Atwi Suparman<sup>131</sup>, model adalah suatu representasi realitas yang menggambarkan struktur dan tatanan dari suatu konsep serta menampilkan salah satu

---

131 Suparman, *op. cit.*, "Penyamaan Persepsi Dalam Penyusunan Tesis /Disertasi: Pengembangan Model."

bentuk dari 4 (empat) bentuk sebagai berikut: deskripsi verbal (model konseptual), langkah-langkah kegiatan (model prosedural), replika fisik (model visual), persamaan/ rumus (model matematikal).

- 2) Kirkpatrick secara khusus menciptakan model evaluasi untuk program *training*. Model ini diakui memiliki kelebihan karena sifatnya yang menyeluruh, sederhana, dan dapat diterapkan dalam berbagai situasi pelatihan. Menyeluruh dalam artian model evaluasi ini mampu menjangkau semua sisi dari suatu program pelatihan. Dikatakan sederhana karena model ini memiliki alur logika yang sederhana dan mudah dipahami serta kategorisasi yang jelas dan tidak berbelit-belit. Sementara dari sisi penggunaan, model ini bisa digunakan untuk mengevaluasi berbagai macam jenis pelatihan dengan berbagai macam situasi.
- 3) Berdasarkan *preliminary investigation*, program Diklat Perancang itu sendiri terdiri dari enam komponen, yakni: a) Perekrutan (penerimaan<sup>132</sup>), b) *Reaction*, c) *Learning*, d) *Behavior*, e) Penempatan, dan f) *Result*. Dengan demikian ada dua komponen Diklat Perancang yang baru, yang belum ada pada komponen Kirkpatrick yakni: komponen perekrutan, dan komponen penempatan.

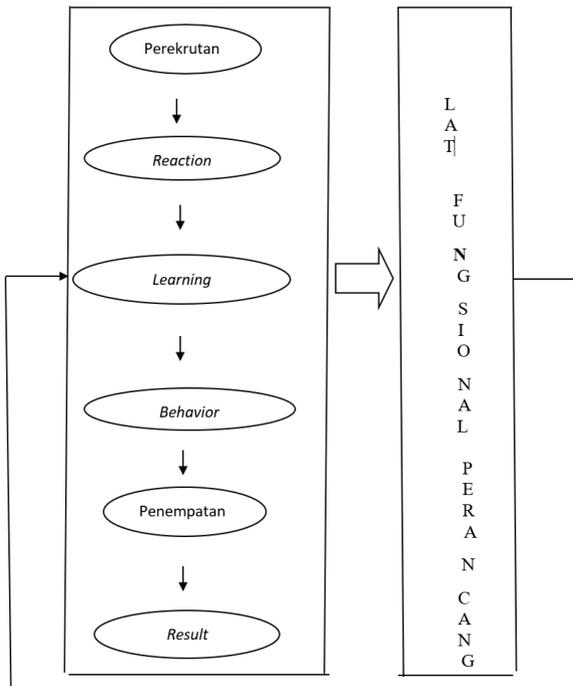
---

132 Prihatin, "Manajemen Pesert Didik."

## D. Rancangan Model

Sebagaimana dikemukakan di muka bahwa berdasarkan *preliminary investigation*, Program Pelatihan Fungsional Perancang terdiri dari enam komponen, yakni: a. Perekrutan, b. Respon (*Reaction*), c. Hasil Belajar (*Learning*), d. Kebiasaan (*Behavior*), e. Penempatan, dan f. Kinerja (*Result*). Dengan demikian rancangan atau desain model Evaluasi Pendidikan dan Latihan Fungsional Perancang digambarkan dalam bentuk bagan (*flowchart*) adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.10 Rancangan Model Evaluasi Program Diklat Fungsional Perancang**



Sumber: Dokpri

Oleh karena program Diklat Fungsional Perancang terdiri dari enam komponen, yakni: a. Perekrutan, b. *Reaction*, c. *Learning*, d. *Behavior*, e. Penempatan, dan f. *Result*, maka model evaluasi program Diklat Fungsional Perancang juga terdiri dari enam komponen tersebut. Hal ini penting karena efektifitas program Diklat Fungsional Perancang ditentukan oleh efektifnya komponen program diklat tersebut. Artinya ‘model evaluasi’ yang dikembangkan tersebut dikatakan efektif apabila model evaluasi tersebut dapat mewujudkan tujuan atau sasarannya, yakni mengevaluasi seluruh komponen diklat.

Semua komponen evaluasi tersebut saling berhubungan satu sama lain. Atau dengan kata lain, ada hubungan sebab akibat diantara komponen-komponen, walaupun hubungan tersebut tidak bersifat mutlak atau otomatis.

- a. Komponen Perekrutan mempengaruhi komponen *Reaction*.
- b. Komponen *Reaction* mempengaruhi komonen *Learning*,
- c. Komponen *Learning* mempengaruhi komponen *Behavior*.
- d. Komponen *Behavior* mempengaruhi komponen Penempatan, dan
- e. Komponen Penempatan mempengaruhi komponen *Result*.

Rancangan desain Model Evaluasi Program Diklat Fungsional Perancang tersebut menunjukkan bahwa terdapat 6 (enam) tingkatan dalam evaluasi:

- a. Tingkat evaluasi yang *pertama* adalah perekrutan, yaitu evaluasi terhadap penerimaan calon peserta Diklat Fungsional Perancang. Tujuan evaluasi ini adalah untuk mengetahui proses pencarian, penentuan dan menetapkan calon peserta didik.

- b. Tingkat evaluasi yang *kedua* adalah *reaction* yaitu evaluasi terhadap reaksi peserta mengenai Diklat Fungsional Perancang yang diikutinya. Evaluasi dilakukan dengan keterlibatan peserta diklat untuk memberikan reaksi terhadap pelaksanaan Diklat Fungsional Perancang dalam bentuk pendapat dan sikap. Reaksi peserta diklat sangat relatif subyektif.
- c. Tingkat evaluasi yang *ketiga* adalah *learning*, yakni evaluasi tingkat belajar Peserta Diklat Perancang. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk mengetahui bagaimana penguasaan peserta terhadap pokok bahasan Diklat Perancang, (baik kelompok dasar, kelompok inti, kelompok penunjang maupun kelompok lain-lain)<sup>133</sup>, sebelum dan sesudah mengikuti Diklat Perancang.
- d. Tingkat evaluasi yang *keempat* adalah evaluasi yang diarahkan pada perubahan perilaku peserta diklat. Tujuan evaluasi ini adalah untuk mengetahui apakah hasil pendidikan dan pelatihan yang telah dimiliki peserta Diklat Perancang dapat diterapkan di tempat tugasnya masing-masing. Pada evaluasi ini juga diharapkan dapat diketahui relevansi program Diklat Perancang yang diberikan dengan kebutuhan nyata di tempat tugas
- e. Tingkat evaluasi yang *kelima* adalah evaluasi penempatan alumni Diklat Perancang. Tujuan evaluasi ini adalah untuk mengetahui apakah alumni peserta Diklat Fungsional Perancang ditempatkan sesuai dengan tujuan<sup>134</sup> Diklat

---

133 Indonesia, "Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.73.KP.04.12 Tahun 2006 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatsn Fungsional Perancang Peraturan Perundang-Undangan."

134 Ibid.

Fungsional Perancang, oleh karena penempatan akan mempengaruhi efektivitas Diklat Fungsional Perancang secara keseluruhan.

- f. Tingkat evaluasi yang *keenam* adalah evaluasi mengenai hasil pelatihan terhadap kementerian/ lembaga, yaitu kontribusi peserta diklat dalam pekerjaan akan mempengaruhi hasil organisasi secara keseluruhan. Hasil Diklat Perancang terhadap kementerian/ lembaga merupakan hasil akhir dari pelatihan. Jadi dengan diberikannya Diklat Perancang tersebut, apakah secara keseluruhan telah meningkatkan produktivitas kementerian/ lembaga baik secara kualitatif maupun kuantitatif dan apakah etos kerja telah menjadi lebih baik.



## BAB III

# PENGEMBANGAN MODEL

### A. Tujuan Pengembangan Model

Tujuan utama pengembangan model ini adalah *pertama*, memodifikasi/ mengembangkan model evaluasi Kirkpatrick. Hal ini untuk menjawab persoalan pertama, yakni model evaluasi yang bagaimanakah yang dapat mengevaluasi Program Diklat Fungsional Perancang pada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Tujuan *kedua* adalah memvalidasi produk tersebut<sup>135</sup>. Hal ini untuk menjawab persoalan kedua mengenai kelayakan produk (model) evaluasi yang telah dimodifikasi/ dikembangkan sehingga menjadi produk baru yang memenuhi kebutuhan. Tujuan *ketiga* adalah mengetahui dan menganalisis keefektifan produk yang dikembangkan. Hal ini untuk menjawab persoalan ketiga mengenai keefektifan produk (model) yang dimodifikasi/ dikembangkan

---

135 Suparman, *op. cit.*, "Penyamaan Persepsi Dalam Penyusunan Tesis /Disertasi: Pengembangan Model."

tersebut sehingga dapat digunakan untuk mengevaluasi diklat fungsional perancang.

Produk pendidikan yang diciptakan adalah model evaluasi program diklat fungsional perancang, dan memvalidasi produk tersebut sehingga menjadi produk baru yang memenuhi kebutuhan, yakni produk yang dapat digunakan untuk mengevaluasi program Diklat Fungsional Perancang pada BPSDM Kementerian Hukum dan HAM RI.

Hal ini sesuai dengan pendapat Atwi Suparman bahwa *Research and Development* (R & D) dalam pendidikan adalah suatu proses ilmiah yang mengidentifikasi kebutuhan, mengembangkan (menciptakan) produk pendidikan dan memvalidasi produk tersebut sehingga menjadi produk baru yang memenuhi kebutuhan.

Melalui penelitian pengembangan (*Research and Development*), yakni rangkaian proses atau langkah-langkah dalam rangka mengembangkan suatu produk baru atau menyempurnakan produk yang telah ada agar dapat dipertanggungjawabkan, dalam penelitian ini, model yang diharapkan adalah model evaluasi yang dapat menjelaskan efektivitas Diklat Fungsional Perancang pada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, yakni model evaluasi yang dapat menjelaskan efektivitas program diklat dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.73.KP.04.12 Tahun 2006 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan.

Dengan demikian penelitian ini bukan merumuskan atau mengkaji teori tertentu, melainkan mengembangkan model evaluasi Kirkpatrick untuk penggunaannya, maka keabsahannya

sangat tergantung pada tingkat relevansi penggunaannya<sup>36</sup>, serta langkah-langkah dalam rangka mengembangkan model evaluasi Kirkpatrick tersebut.

## **B. Tempat dan Waktu Pengembangan model**

Pengumpulan data dilaksanakan pada penyelenggara pelatihan yakni Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kemenkumham sekaligus pada peserta didik, penanggungjawab diklat yakni Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kemenkumham (Ditjend PP), Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN), serta beberapa Kantor Wilayah Kemenkumham. Pemilihan tempat (*lokus*) penelitian dilakukan untuk membuktikan adanya komponen model Evaluasi Pelatihan Fungsional Perancang yang terdiri dari enam komponen, yakni komponen perekrutan, komponen *reaction* (respon), komponen learning (hasil belajar), komponen *behavior* (aplikasi di tempat kerja), komponen penempatan, dan komponen *result* (kinerja).

1. BPSDM Kemenkumham sebagai tempat penyelenggaraan Program Pelatihan Perancang, dilakukan untuk memperoleh masukan serta data pada komponen *reaction* (reaksi), dan komponen *learning* (hasil belajar).
2. Ditjend PP untuk memperoleh masukan serta data pada semua komponen diklat fungsional perancang. Hal ini mengingat bahwa Ditjend PP sebagai instansi pembina diklat fungsional perancang, yang mempunyai kewenangan untuk menentukan

---

136 Semiawan, "Catatan Kecil Tentang Penelitian Dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan."

segala aturan mengenai pelaksanaan diklat fungsional perancang,.

3. BPHN Kemenkumham, sebagai pengirim dan pengguna peserta diklat, dilakukan untuk memperoleh masukan serta data pada komponen *behavior* (aplikasi di tempat kerja), komponen penempatan, dan komponen *result* (kinerja).

Untuk memperoleh masukan serta data pada komponen perekrutan, komponen *behavior* komponen penempatan, dan komponen *result*, dilakukan penelitian di berbagai Kantor Wilayah Kemenkumham, yakni:

1. Kantor Wilayah Kemenkumham Provinsi Banten.
2. Kantor Wilayah Kemenkumham Provinsi Bengkulu.
3. Kantor Wilayah Kemenkumham Provinsi Jawa Barat.
4. Kantor Wilayah Kemenkumham Provinsi Jawa Tengah.
5. Kantor Wilayah Kemenkumham Provinsi Jawa Timur.
6. Kantor Wilayah Kemenkumham Provinsi Kalimantan Barat.
7. Kantor Wilayah Kemenkumham Provinsi Sumatera Barat.
8. Kantor Wilayah Kemenkumham Provinsi Sumatera Utara.

### **C. Karakteristik Model yang Dikembangkan**

Sasaran penelitian yang digunakan sebagai objek dalam pengembangan model memiliki beberapa karakteristik, yaitu:

1. Model evaluasi Diklat Fungsional Perancang hanya digunakan untuk mengevaluasi program Diklat Fungsional Perancang Kemenkumham RI.
2. Model evaluasi Diklat Fungsional Perancang merupakan modifikasi atau pengembangan dari model evaluasi Kirkpatrick.

3. Model evaluasi Diklat Fungsional Perancang berkarakteristik menspesifikasikan konsep. Maksudnya, dalam mempelajari suatu kasus/ gejala yakni model evaluasi Diklat Fungsional Perancang, maka perlu untuk membandingkan kasus/ gejala tersebut dengan kasus/ gejala serupa yakni model evaluasi Kirkpatrick. Perbandingan demikian akan menjelaskan unsur-unsur baru khas dari kasus yang sedang dipelajari.<sup>137</sup>
4. Komponen model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang (yakni: perekrutan, respon, hasil belajar, aplikasi di tempat kerja, penempatan, dan kinerja) dijadikan sebagai indikator keefektifan model. Artinya bahwa model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang dikatakan efektif apabila memiliki keenam komponen tersebut. Dengan demikian evaluator yang melakukan evaluasi program diklat fungsional perancang dengan menggunakan model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang harus melakukan evaluasi terhadap seluruh komponen tersebut.

## D. Metode Kualitatif

Buku ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Strauss dan Corbin bahwa<sup>138</sup>:

*Qualitative research we mean any kind of research that procedure findings not arrived at by mean of statistic procedures or other mean of quantifications. It can refer*

---

137 Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988), 88.

138 Moh. Nazir, *Ibid*, "Metode Penelitian" (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988).

*to research about persons' lives, stories, behaviors, but also about organizations. Functioning, social covenants or intellectual relationship,*

Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang tidak menggunakan prosedur statistika atau kuantitatif. Akan tetapi merujuk pada kehidupan seseorang, sejarah, kebiasaan tetapi juga organisasi. Fungsional, sosial, atau hubungan intelektual.

Model evaluasi Diklat Fungsional Perancang menggunakan pendekatan komponen program. Hal ini sesuai dengan metode pendekatan penelitian dari Ruegg di atas, yakni menggunakan metode *Monitoring, Data Compilation, and Use of Indicators*. Dengan demikian penelitian ini mengkaji komponen program Diklat Fungsional Perancang yang merupakan fungsi kunci (penentu) dari efektivitas Program Diklat tersebut. Untuk itu, komponen-komponen Program Diklat inilah yang dipakai sebagai dasar dalam membentuk model evaluasi Diklat Fungsional Perancang.

Dalam penelitian ini komponen model evaluasi dari Kirkpatrick dikembangkan sehingga memenuhi seluruh komponen Diklat Perancang. Pengembangan komponen model evaluasi Kirkpatrick yang memenuhi komponen program Diklat Perancang terdiri dari:

1. komponen perekrutan,
2. komponen *reaction*,
3. komponen learning,
4. komponen *behavior*,
5. komponen penempatan, dan
6. komponen *result*.

## **E. Langkah-langkah Pengembangan Model**

### **1. *Investigasi Awal***

Hasil investigasi awal (*preliminary investigation*) yang dilakukan peneliti pada bulan Agustus tahun 2010 di BPSDM Kemenkumham RI, diperoleh data yang menunjukkan bahwa kegiatan yang telah dilakukan oleh BPSDM Kemenkumham RI untuk mengevaluasi Program Diklat Fungsional Perancang berupa: Evaluasi Peserta, Evaluasi Pengajar, Evaluasi Kinerja Penyelenggara, Evaluasi Pasca Diklat, dan Evaluasi Kurikulum<sup>139</sup>.

Dengan demikian walaupun tidak secara terang disebutkan bahwa model evaluasi yang dipakai adalah model Kirkpatrick, namun demikian dapat dimengerti apabila komponen-komponen tersebut yang dievaluasi, maka sebenarnya evaluator program Diklat Fungsional Perancang telah menggunakan model evaluasi Kirkpatrick.

Model evaluasi Kirkpatrick memang digunakan untuk mengevaluasi program<sup>140</sup>, namun demikian tidak sempurna untuk mengevaluasi program Diklat Fungsional Perancang. Artinya tidak seluruh komponen Diklat Fungsional Perancang akan terevaluasi menggunakan model evaluasi Kirkpatrick. Oleh karena terdapat dua komponen Diklat yang tidak terevaluasi atau tidak terjaring dengan menggunakan model evaluasi Kirkpatrick, yakni komponen Perekrutan dan komponen Penempatan.

---

139 Indonesia, "Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.73.KP.04.12 Tahun 2006 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatsn Fungsional Perancang Peraturan Perundang-Undangan."

140 Kirkpatrick, *op. cit.*, *Evaluating Training Programs: The Four Levels*.

Kedua komponen tersebut (komponen perekrutan dan komponen penempatan) merupakan komponen yang sesuai dengan kebutuhan (*base on need*) untuk mengevaluai diklat fungsional perancang.

Untuk menghilangkan kesenjangan (*gap*) antara keadaan yang seharusnya (*ideal*) yakni mengevaluasi seluruh komponen diklat fungsional perancang dengan kenyataan yang ada, yakni evaluasi dengan model Kirkpatrick, diperlukan pengembangan sebuah model 'Evaluasi Diklat Fungsional Perancang' yang lebih komprehensif dan mampu memberikan informasi secara lebih tepat bagi evaluator di BPSDM Kemenkumham RI, serta bermanfaat untuk meningkatkan program Diklat Fungsional Perancang selanjutnya. Istilah informasi yang tepat meliputi: tepat dari segi cakupan, isi informasi, serta tepat dari segi waktu penyampaian informasi tentang program Diklat Fungsional Perancang yang sedang berjalan maupun yang telah berjalan. Istilah komprehensif mempunyai makna bahwa cakupan evaluasi tidak hanya pada komponen model evaluasi Kirkpatrick saja, yakni *Reaction, Learning, Behavior; Result*, akan tetapi juga mencakup komponen Perekrutan dan Penempatan. Model evaluasi Kirkpatrick itu sendiri hanya terdiri dari empat level, yakni<sup>141</sup>: Level 1: *Reaction*; Level 2: *Learning*; Level 3: *Behavior*; dan Level 4: *Result*. Pada level pertama ditujukan untuk mengevaluasi reaksi peserta diklat, yakni tingkat kepuasan peserta diklat. Pada level kedua ditujukan untuk mengevaluasi peningkatan pengetahuan peserta Diklat. Pada level ketiga ditujukan untuk mengevaluasi penerapan pengetahuan

---

141 Ibid.

yang didapat peserta diklat di tempat kerjanya. Pada level keempat ditunjukkan untuk mengevaluasi pengaruh diklat terhadap lembaga tempat peserta diklat bekerja.

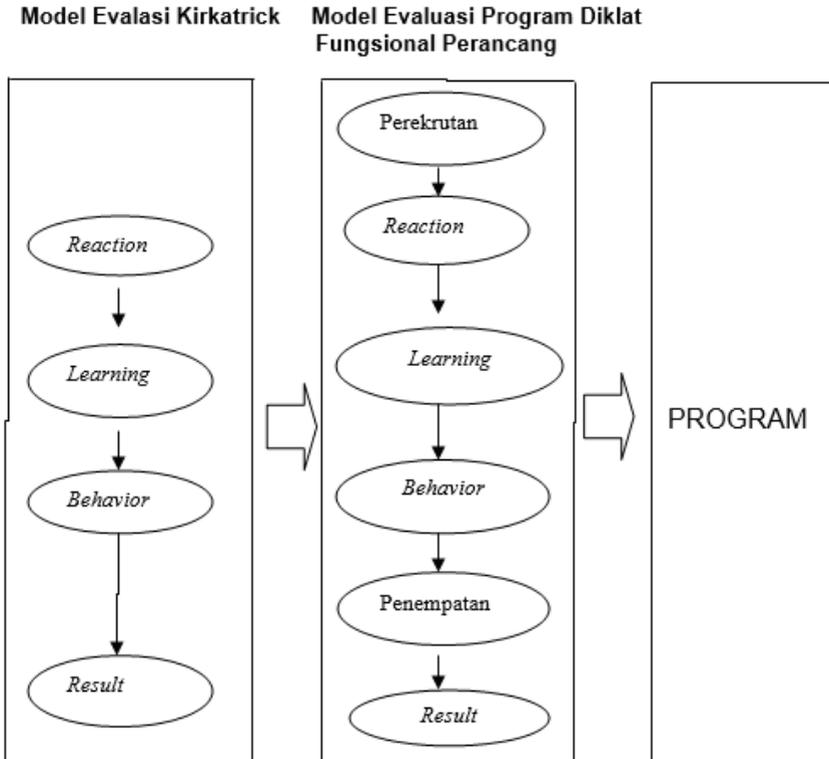
Investigasi Awal dan pengumpulan informasi dilakukan melalui:

- a. Review literatur tentang produk pendidikan yang diteliti (melalui jurnal dan hasil-hasil penelitian lain). Produk tersebut meliputi bahan pelatihan/ bahan pembelajaran tercetak, bahan pembelajaran bermedia, sistem layanan pendidikan, atau sistem manajemen pendidikan. (sesuai dengan fokus penelitian);
- b. Buku-buku teks yang relevan;
- c. Observasi lapangan ;
- d. Wawancara dengan evaluator BPSDM Kemenkumham.

## **2. Perencanaan Pengembangan Model**

Model evaluasi Kirkpatrick dengan empat komponen yakni komponen *Reaction*; *Learning*; *Behavior*; dan *Result*. Dimodifikasi atau dikembangkan menjadi model evaluasi Diklat Fungsional Perancang dengan enam komponen yakni Perekrutan, *Reaction*, *Learning*, *Behavior*; Penempatan, dan *Result*. Selengkapny dideskripsikan di bawah ini:

**Gambar 3.1 Sintaks Model Evaluasi Program Diklat Fungsional Perancang**



Sumber: Dokpri

Kriteria kualitas model mencakup kevalidan, kepraktisan dan keefektifan model. Kevalidan model dilakukan dengan memvalidasi model oleh pakar. Menurut Kadir bahwa penentuan model mana yang tepat sendiri ataupun pertimbangan yang melibatkan pakar

bidang tertentu (*professional judgement*)<sup>142</sup>. Di dalam "Buku Pedoman Penulisan Tesis dan Disertasi", nomenklatur *professional judgement* disebut dengan *expert judgement*<sup>143</sup>. Keterlibatan *expert* dalam penelitian ini adalah mengkritisi *draft* model evaluasi Diklat Fungsional Perancang yang diajukan peneliti, serta memberikan masukan dan saran.

Kepraktisan<sup>144</sup> model ditentukan oleh jumlah komponen pada model dan dilengkapi dengan instrumen untuk mengevaluasi. Jumlah komponen model, yang hanya berjumlah 6 (enam) komponen ditambah dengan instrumen yang telah disediakan, menjadikan model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang sangat mudah untuk dilaksanakan oleh siapapun.

Keefektifan<sup>145</sup> model ditentukan oleh 6 (enam) komponen yang dibutuhkan untuk mengevaluasi Diklat Fungsional Perancang. Hal ini penting mengingat bahwa dalam investigasi awal ditemukan 6. komponen model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang yang ada di dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.73.kp.04.12 Tahun 2006 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan.

---

142 Kadir, *Statistika Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial (Dilengkapi Dengan Output Program SPSS)* (Jakarta: PT Rosemata Sampurna, 2010).

143 Suparman, *op. cit.*, "Penyamaan Persepsi Dalam Penyusunan Tesis /Disertasi: Pengembangan Model."

144 Dendy Sugono dan kawan-kawan, *Kamus Bahasa Indonesia*.

145 Ibid.

### **3. Validasi, Evaluasi dan Revisi Model**

Model yang dibangun peneliti berasal dari teori dan data-data yang diperoleh selama *preliminary investigation*. Untuk itu, dalam memvalidasi model maka dilakukan validasi data. Validasi data kualitatif dilakukan dengan triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian<sup>146</sup>. Triangulasi dilakukan dengan menggunakan teknik yang berbeda<sup>147</sup> yaitu wawancara, observasi dan dokumen. Triangulasi ini selain digunakan untuk mengecek kebenaran data juga dilakukan untuk memperkaya data. Menurut Nasution, selain itu triangulasi juga dapat berguna untuk menyelidiki validitas tafsiran peneliti terhadap data, karena itu triangulasi bersifat reflektif.

Teknik memvalidasi model dalam penelitian ini dilakukan dengan 3 (tiga) cara, yakni:

- a. Expert judgement
- b. Observasi, dan
- c. Wawancara

Proses validasi *expert judgement* draft model evaluasi Diklat Fungsional Perancang dilakukan dengan menyerahkan draft model kepada pakar (*expert*) untuk divalidasi. Validasi draft model

---

146 Lexy J Moloeng, "Metode Penelitian Kualitatif" (Bandung: PT remaja rosdakarya, 2004).

147 S. Nasution, "Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif" (Bandung: Tarsito, 2003).

dilakukan oleh 3 (tiga) pakar (*expert*) evaluasi, yakni: Prof. Dr. Burhanuddin Tola, M.A., Herwindo, Ph.D, Prof. Dr. Ir. Munzayanah.

Hasil validasi masing-masing pakar berupa masukan-masukan kemudian dijadikan bahan revisi draft model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang. Berdasarkan masukan para pakar, selanjutnya diadakan revisi tahap pertama dan evaluasi, sehingga menghasilkan Model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang Draft II.

Setelah diperoleh Model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang Draft II, selanjutnya diadakan validasi dengan triangulasi pada kelompok kecil. Prosedur triangulasi model pada kelas terbatas dengan observasi dan wawancara. Selanjutnya mengevaluasi dan menyempurnakan (revisi tahap kedua dan evaluasi), sehingga diperoleh model yang tentatif, yakni Model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang Draft III.

Setelah diperoleh Model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang Draft III, selanjutnya diadakan validasi dengan triangulasi pada kelompok yang lebih besar. Prosedur yang dilakukan pada langkah ini adalah wawancara dan observasi pada kelas yang berbeda, mengevaluasi, dan menyempurnakannya sehingga diperoleh model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang Draft IV.

Subyek triangulasi yang terlibat dalam penelitian ini terdiri dari peserta diklat, penyelenggara diklat, serta Kementerian/Lembaga Peserta Didik ditempatkan setelah diklat (Kanwil Kemenkumham). Triangulasi pada subyek peserta diklat, dalam rangka validasi komponen respon dan komponen hasil belajar. Triangulasi pada subyek penyelenggara diklat, dilakukan dalam rangka validasi adanya komponen perekrutan. Sedangkan triangulasi pada subyek Kementerian/ Lembaga peserta didik ditempatkan setelah diklat,

dilakukan dalam rangka validasi adanya komponen kebiasaan, penempatan dan kinerja. Jumlah subyek triangulasi evaluasi model dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 3.1 Jumlah Subjek Triangulasi**

Subjek Triangulasi	Triangulasi Ke			Jumlah Total
	I	II	III	
Peserta Diklat	40	40	40	120
Penyelenggara	1	1	-	2
Kementerian/Lembaga	1	2	5	8
Jumlah	42	43	45	130

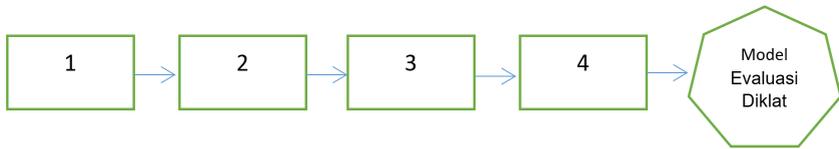
Sumber: Dokpri

Penyelenggara dalam triangulasi I adalah Direktorat Jendral Peraturan Perundang-undangan. Penyelenggara dalam triangulasi II adalah Badan Pendidikan Sumber Daya Manusia (BPSDM).

Kementerian/ Lembaga dalam triangulasi ke I adalah Badan Pembinaan Hukum Nasional. Triangulasi ke II untuk Kementerian/ Lembaga dilakukan terhadap 2 (dua) Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM RI. Triangulasi ke III untuk Kementerian/ Lembaga dilakukan terhadap 5 (lima) Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM RI.

Triangulasi terhadap subyek peserta Dilat Perancang dimaksudkan untuk memvalidasi adanya komponeni *reaction*. Triangulasi terhadap subyek penyelenggara, dimaksudkan untuk memvalidasi komponen perekrutan, dan *learning*. Sedangkan triangulasi terhadap subyek Kementerian/ Lembaga, dimaksudkan untuk memvalidasi komponen *behavior*, penempatan dan *result*. Untuk lebih jelasnya dapat dideskripsikan dalam gambar berikut ini:

### Gambar 3.2 Alur Validasi, Evaluasi dan Revisi Model



Sumber: Dokpri

Keterangan:

1. *Expert judgement*, 2. Triangulasi I, 3. Triangulasi II, 4. Triangulasi III

Prosedur validasi melalui observasi/ pengamatan dilakukan peneliti dengan cermat dan seksama memperhatikan tindakan, gerakan, sikap yang muncul dalam hubungan antara pribadi dalam kelompok, unjuk kerja, juga obyek yang tidak bergerak seperti situasi dalam ruangan. Peneliti melibatkan diri secara langsung dalam kegiatan yang menjadi sasaran peneliti, tanpa mengakibatkan perubahan pada kegiatan yang sedang berjalan. Hal ini sesuai dengan pendapat Nasution<sup>148</sup> yang menyatakan bahwa untuk dapat mengenal dunia sosial latar penelitian maka peneliti perlu memasuki dunia itu. Patton<sup>149</sup> berpendapat bahwa melalui pengamatan dapat diperoleh beberapa manfaat, yaitu:

- 1) Peneliti lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi, sehingga dapat diperoleh pandangan yang menyeluruh.

---

148 S. Nasution, "Berbagai Pendekatan Dalam Belajar Dan Mengajar" (Jakarta: Bumi Aksara, 1992).

149 Ibid.

- 2) Pengamatan langsung memungkinkan peneliti menggunakan pendekatan induktif sehingga dapat melakukan penemuan.
- 3) Peneliti dapat melihat kelebihan dan kekurangan yang tidak dapat diamati orang lain.
- 4) Peneliti dapat menemukan hal-hal yang sedianya tidak akan terungkap oleh responden dalam wawancara karena bersifat sensitif atau ingin ditutupi karena dapat merugikan nama lembaga.
- 5) Peneliti dapat menemukan hal-hal di luar persepsi responden sehingga peneliti memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh.

Prosedur validasi data melalui observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi partisipatif. Peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sambil melakukan pengamatan, peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data, dan ikut merasakan suka dukanya. Dengan observasi partisipan ini, maka validasi data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak<sup>150</sup>.

Validasi data dengan wawancara ditujukan pada informan terpilih yang dilakukan dengan pertimbangan relevansinya dengan tujuan penelitian. Wawancara dilakukan sebagai upaya untuk semakin melengkapi validitas data yang diperoleh dari observasi/pengamatan. Komunikasi langsung melalui wawancara penting

---

150 Sugiyono, *op. cit.*, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D."

dilakukan untuk memperoleh informasi tentang pandangan, gagasan dan perasaan-perasaan dari subyek penelitian. Mengamati kegiatan dan kelakuan orang saja tidak dapat mengungkapkan apa yang diamati atau dirasakan orang lain. Dengan wawancara ini evaluator dapat memasuki dunia pikiran dan perasaan subyek penelitian. Kerlinger berpendapat bahwa<sup>151</sup>:

Wawancara memiliki sifat-sifat penting yang tidak dipunyai oleh tes-tes dan skala obyektif serta pengamatan behavioral. Apabila digunakan dengan memakai skedul yang tersusun baik, suatu wawancara dapat menghasilkan banyak informasi, bersifat fleksibel dan dapat diadaptasikan terhadap situasi-situasi individual, serta acapkali dapat digunakan manakala tidak ada metode lain yang dimungkinkan atau memadai.

Prosedur validasi data melalui wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara tidak terstruktur (*unstructured interview*). Peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk memvalidasi datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan<sup>152</sup>.

Prosedur revisi draft model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang baik terhadap draft II, III maupun IV, dilakukan dengan menganalisis data yang diperoleh. Menurut Sugiyono, analisis data

---

151 F.J. Kerlinger, "Asas-Asas Penelitian Behavioral" (Yogyakarta: Gajahmada University Press, 2002).

152 Sugiyono, *op. cit.*, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D."

merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain<sup>153</sup>.

Analisis data bermaksud mengorganisasikan data, oleh karena data yang terkumpul banyak sekali. Pengorganisasian dan pengelolaan data tersebut bertujuan menemukan tema dan hipotesis yang akhirnya diangkat menjadi teori<sup>154</sup>. Prinsip pokok penelitian kualitatif adalah menemukan teori dari data<sup>155</sup>. Data yang dikumpulkan saling memberikan verifikasi, koreksi, perlengkapan dan pemerincian<sup>156</sup>.

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan secara kualitatif yakni dengan menganalisis data hasil validasi (penilaian) dari para ahli (*expert judgement*), observasi, dan wawancara dalam rangka perbaikan model evaluasi beserta perangkatnya. Analisis dilakukan terhadap konstruk model evaluasi, kelengkapan perangkat model, keterbacaan instrumen dan perangkat serta analisis efektivitas penggunaan model evaluasi.

Bogdan and Biklen mengemukakan bahwa proses penemuan yang sistematis dari catatan interview, catatan lapangan dan

---

153 Ibid.

154 Moloeng, *op. cit.*, "Metode Penelitian Kualitatif."

155 Ibid.

156 Anton Bakker and Achmad Charris Zubair, "Metodologi Penelitian Filsafat" (Yogyakarta: Kanisius, 2013).

bahan-bahan lain yang telah dikumpulkan untuk meningkatkan pemahaman terhadap data dalam penelitian ini, sehingga penemuan dapat disajikan<sup>157</sup>.

Penelitian ini bersifat *deskriptif* oleh karena penelitian ini berusaha menggambarkan secara keseluruhan obyek yang diteliti secara sistematis dengan menganalisis data-data yang diperoleh<sup>158</sup>.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan. Analisis data sebelum peneliti memasuki lapangan dilakukan terhadap data hasil *preliminary research* dan terhadap data sekunder, yang digunakan untuk menentukan fokus penelitian.

Analisis data lapangan menggunakan metode Miles dan Huberman<sup>159</sup> yang dilakukan secara interaktif dan dilakukan secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu: reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting. Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian, gambar, maupun tabel. Kesimpulan merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Model analisis digambarkan sebagai berikut:

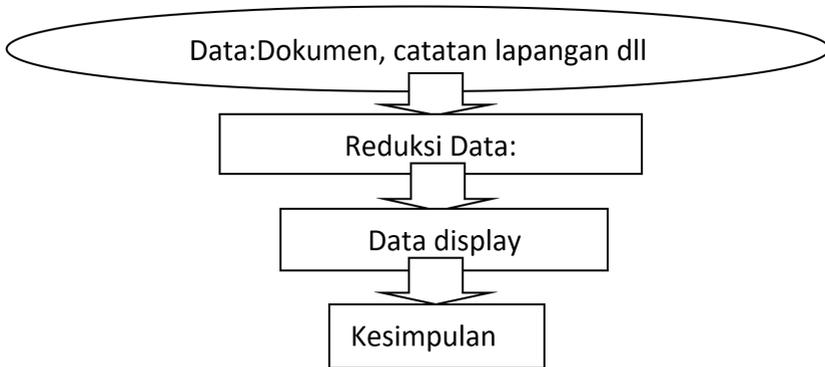
---

157 R C Bogdan and S K Biklen, *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theories and Methods* (Boston: Pearson, 2007).

158 Sugiyono, *op. cit.*, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D."

159 Ibid.

**Gambar 3.3 Model Analisis**



Sumner: Dokpri

Selanjutnya simpulan data dianalisis menggunakan teori *logic model* dari Petersen dan Permenkumham Nomor M.73.KP.04.12 Tahun 2006 tentang Pendidikan dan Latihan Jabatan Fungsional Perancang.

#### **4. Implementasi dan Diseminasi Model**

Menurut Atwi Suparman<sup>160</sup> diseminasi bertujuan membantu pengguna potensial menjadi sadar akan adanya produk hasil penelitian dan pengembangan dan menyaksikan keberhasilan penggunaannya. Laporan tentang produk, dipresentasikan dalam pertemuan profesional dan jurnal. Implementasi dengan membantu pengadopsi menggunakan produk tersebut di lingkungan kerjanya.

---

160 Suparman, *op. cit.*, "Penyamaan Persepsi Dalam Penyusunan Tesis /Disertasi: Pengembangan Model."

Dalam penelitian ini, pengguna potensial adalah BPSDM Kementerian Hukum dan HAM RI. Untuk itu diseminasi dan implementasi produk akan dilakukan di BPSDM Kementerian Hukum dan HAM RI. Implementasi produk akan dilakukan menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan SEM.

Namun demikian penelitian ini hanya terbatas sampai tahap memvalidasi produk. Hal ini sebagaimana pendapat Atwi Suparman bahwa<sup>161</sup>:

*”Research and Development* dalam pendidikan adalah suatu proses ilmiah yang mengidentifikasi kebutuhan, mengembangkan (menciptakan) produk pendidikan dan memvalidasi produk tersebut sehingga menjadi produk baru yang memenuhi kebutuhan”.

Untuk implementasi produk final (*final product*) diserahkan pada evaluator program diklat fungsional perancang Kemenkumham.

---

161 Ibid.



# BAB IV

## PENGEMBANGAN MODEL PELATIHAN

Bab IV mendeskripsikan mengenai hasil pengembangan model, kelayakan model, efektivitas model, dan pembahasan.

### **A. Hasil Pengembangan Model**

#### **1. Hasil Analisis Kebutuhan**

Berdasarkan investigasi awal diperoleh hasil sebagai berikut: *Pertama*, Evaluasi Program Diklat Fungsional Perancang tahun 2011 dan tahun-tahun sebelumnya hanya didasarkan hasil penilaian dari reaksi siswa, hasil belajar siswa, kualitas pembelajaran, penerapan ilmu dan kemanfaatan terhadap lembaga saja. Dengan demikian walaupun tidak secara terang disebutkan bahwa model evaluasi yang dipakai adalah model Kirkpatrick, namun demikian dapat dimengerti apabila komponen-komponen tersebut yang dievaluasi, maka sebenarnya evaluator Diklat Perancang telah menggunakan model evaluasi Kirkpatrick.

*Kedua*, terdapat dua komponen Program Diklat Fungsional Perancang yang sangat mempengaruhi efektivitas Program Diklat tersebut, yakni komponen Perekrutan dan komponen Penempatan. Seperti dikemukakan di muka bahwa secara formal Program Diklat Perancang terdiri dari beberapa komponen, yakni Komponen Peserta, Komponen Pengajar, Komponen Kinerja Penyelenggara, Komponen Pasca Diklat, dan Komponen Kurikulum sehingga secara keseluruhan terdapat 6 (enam) Komponen. Keenam Komponen Program Diklat Perancang dikaitkan dengan evaluasi model Kirkpatrick adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Komponen Program Diklat Perancang Dikaitkan dengan Evaluasi Model Kirkpatrick**

Komponen Diklat Fungsional Perancang	Kirkpatrick	Keterangan
Komponen <b>Perekrutan</b> Peserta		<b>Tidak terevaluasi</b>
- Sistem perekrutan		
- Prosedur rekrutmen		
- Sumber/ asal calon peserta		
- Metode rekrutmen		
- Kriteria		
- Kurikulum	Reaction	
- Fasilitas		
- Tenaga Pengajar		
- Media Pembelajaran		
- Jadwal		
- Konsumsi		
- Penyelenggara		
- Tingkat Partisipasi Peserta		
- Sebelum	Learning	
- Sesudah		

Komponen <b>Penempatan</b>		<b>Tidak terevaluasi</b>
- Bentuk		
- Penugasan		
- Prosedur		
- Metode		
- Penerapan Materi Diklat	Behavior	
- Kerjasama		
- Kepemimpinan		
- Prakarsa		
- Disiplin		
- Indikator Kinerja Utama	Result	
- Aspek kinerja organisasi yang dapat dihitung		

Sumber: Dokpri

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa komponen perekrutan dan komponen penempatan pada Program Diklat Perancang tidak terevaluasi dengan menggunakan pendekatan model evaluasi Kirkpatrick. Artinya bahwa model evaluasi program dari Kirkpatrick<sup>162</sup> yang ditujukan untuk mengevaluasi program, tidak dapat dipakai untuk mengevaluasi program Diklat Perancang, oleh karena model evaluasi Kirkpatrick hanya terdiri dari empat komponen, yakni:<sup>163</sup> 1: *Reaction*; 2: *Learning*; 3: *Behavior*; dan 4: *Result*.

Untuk itulah dibutuhkan model evaluasi yang dapat digunakan untuk mengevaluasi program diklat perancang. Hal ini penting mengingat bahwa pada tahun 2015 – 2019 masih dibutuhkan

---

162 Kirkpatrick, *op. cit.*, *Evaluating Training Programs: The Four Levels*.

163 *Ibid.*

sebanyak 5.000 (lima ribu) tenaga perancang perundang-undangan<sup>164</sup>.

Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) merencanakan mengadakan pendidikan perancang dengan perincian sebagai berikut: Pada tahun 2015 dididik sebanyak 700 (tujuh ratus) peserta didik. Pada tahun 2016 dididik sebanyak 1.200 (seribu dua ratus) peserta didik. Pada tahun 2017 dididik sebanyak 1.200 (seribu dua ratus) peserta didik. Pada tahun 2018 dididik sebanyak 1.200 (seribu dua ratus) peserta didik dan Pada tahun 2019 dididik sebanyak 700 (tujuh ratus) peserta didik<sup>165</sup>.

## **2. Model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang Draft I**

Model Evaluasi Pendidikan dan Latihan Fungsional Perancang Draft I dihasilkan dari *preliminary investigation* yang dilakukan peneliti di BPSDM Kemenkumham. Data yang diperoleh berupa dokumen dan hasil wawancara. Dari dokumen dan wawancara yang diperoleh menunjukkan bahwa keberhasilan program Pendidikan dan Latihan Fungsional Perancang hanya didasarkan pada komponen *reaction, learning, behavior* dan *result*, sedangkan evaluasi terhadap perekrutan dan penempatan tidak mendapat perhatian.

Wawancara dilakukan terhadap evaluator<sup>166</sup> BPSDM Kemenkumham serta analisis beberapa dokumen, yakni:

---

164 Kirkpatrick, *ibid.*, *Evaluating Training Programs: The Four Levels*.

165 Nasional, "Rancangan Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015 – 2019 Mewujudkan Sinergitas Antara Kebijakan Dengan Kerangka Regulasi."

166 "Survey Awal Berupa Wawancara Dengan Bp. Suwarso Dilakukan Pada Hari Selasa Tanggal 24 Agustus 2010," 2010.

- a. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.73.KP.04.12 Tahun 2006 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan.
- b. Hasil Evaluasi terhadap Widyaiswara/ fasilitator Angkatan I Tahun 2008
- c. Hasil Evaluasi terhadap Widyaiswara/ fasilitator Angkatan I, II dan III Tahun 2009
- d. Hasil Evaluasi terhadap Widyaiswara/ fasilitator Angkatan I Tahun 2010.
- e. Daftar Alumni Tahun 2006 sampai dengan Tahun 2009.
- f. Data Pejabat Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan Tingkat Pusat Tahun 2009
- g. Data Perancang Peraturan Perundang-undangan Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.
- h. Data Perancang Pusat pada Departemen dan Lembaga Pemerintah Non Departemen sampai dengan Tahun 2009.
- i. Data Perancang Kanwil Kementerian Hukum dan HAM sampai Tahun 2009
- j. Data Calon Perancang Pemerintah Daerah dan Sekretaris Daerah sampai dengan Tahun 2009.
- k. Data Calon Perancang Daerah Kanwil Kementerian Hukum dan HAM sampai dengan Tahun 2009.
- l. Data Calon Perancang Pusat sampai dengan Tahun 2009.
- m. Data Perancang Pusat pada Departemen dan Lembaga Pemerintah Non Departemen sampai dengan Tahun 2009.
- n. Data Peserta Diklat Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan dari tahun 2006 sampai dengan tahun 2009.

- o. Proses Pengajuan Perancang Kantor Wilayah.
- p. Realisasi Jam Pelajaran Pelatihan Jabatan Fungsional Perancang

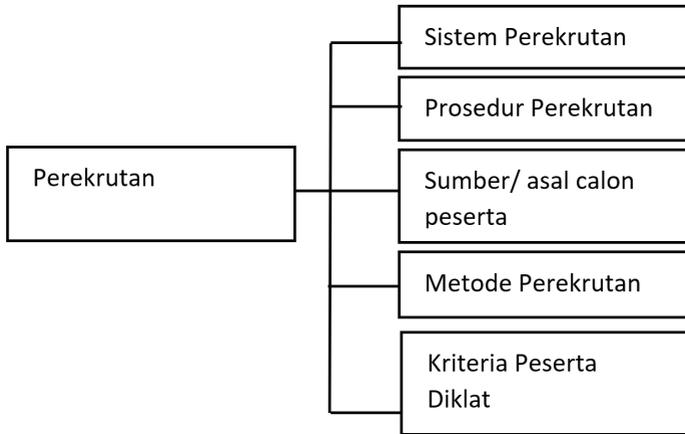
Berdasarkan hasil wawancara dan beberapa dokumen tersebut, menunjukkan bahwa Program Pendidikan dan Latihan Fungsional Perancang terdiri dari enam komponen. Dengan demikian maka model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia mempunyai enam komponen, yaitu: Perekrutan, *Reaction*, *Lerning*, *Behavior*, Penempatan, dan *Result*.

Komponen *pertama* model evaluasi pendidikan dan latihan fungsional perancang mendeskripsikan dua hal, yakni (a) peserta diklat dan (b) bagaimana calon peserta diklat dapat diterima sebagai peserta diklat fungsional perancang.

Untuk mendapatkan data yang mendeskripsikan peserta diklat, digunakan instrumen sebagaimana tercantum di dalam lampiran 1 berupa kuesioner yang ditujukan kepada peserta diklat yang diteliti. Instrumen ini menjangkau data berupa nama, jenis kelamin, lamanya bekerja, jabatan, jenjang pendidikan, latar belakang pendidikan, pengalaman di bidang perancangan, usia, status pekerjaan, pangkat/ golongan, persetujuan atasan, ditugaskan oleh, keterangan sehat, asal rekomendasi, nilai DP3, riwayat penyakit, hukuman, penghargaan.

Untuk mendeskripsikan bagaimana calon peserta diklat dapat diterima sebagai peserta diklat fungsional perancang dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 4.1 Komponen Perekrutan**



*Sumber: Dokpri*

Komponen tersebut ditujukan untuk mendeskripsikan bagaimana calon peserta diklat dapat diterima sebagai peserta diklat fungsional perancang. Aspek yang dideskripsikan adalah sistem perekrutan, prosedur perekrutan, sumber/ asal calon peserta, metode perekrutan, dan kriteria peserta diklat.

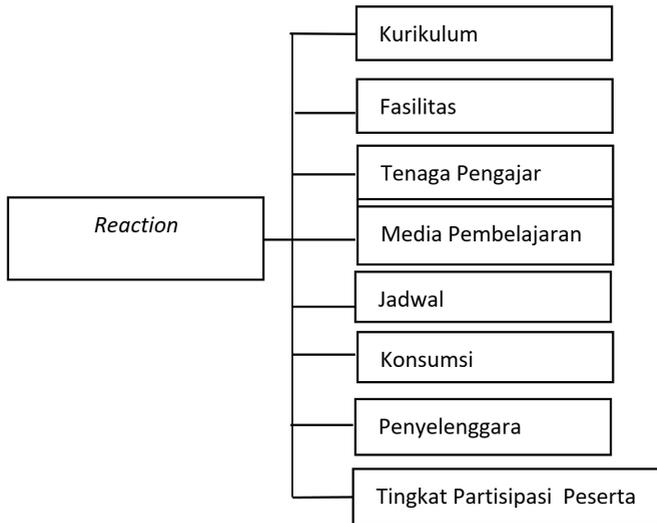
Evaluasi terhadap sistem perekrutan untuk mengetahui apakah peserta diklat direkrut secara terbuka atau secara tertutup. Evaluasi terhadap prosedur perekrutan, untuk mengetahui apakah peserta didik direkrut melalui penunjukan oleh pimpinan, karena prestasi atau karena ada kesempatan yakni tidak ada orang lain sehingga dirinya yang mewakili sebagai peserta didik. Evaluasi terhadap sumber/ asal calon peserta, untuk mengetahui apakah calon peserta didik berasal dari intern Kemenkumham, atau calon peserta didik berasal dari luar Kemenkumham. Evaluasi terhadap metode perekrutan, untuk mengetahui apakah perekrutan peserta didik dilakukan melalui internet, surat kabar, atau dari ada perintah

dari Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan. Evaluasi terhadap kriteria peserta diklat untuk mengetahui berapa usia maksimum calon peserta didik, apakah struktural dapat menjadi peserta didik, apakah CPNS dapat menjadi peserta didik, dan apakah TNI/ABRI dapat menjadi peserta didik.

Untuk mendapatkan data yang mendeskripsikan bagaimana calon peserta diklat dapat diterima sebagai peserta diklat fungsional perancang, digunakan instrumen pedoman wawancara sebagaimana tercantum di dalam lampiran 2 yang ditujukan kepada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan serta Penyelenggara Diklat.

Komponen *kedua* model Evaluasi Pendidikan dan Latihan Fungsional Perancang adalah *Reaction*. Rancangan komponen ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 4.2** Komponen *Reaction*



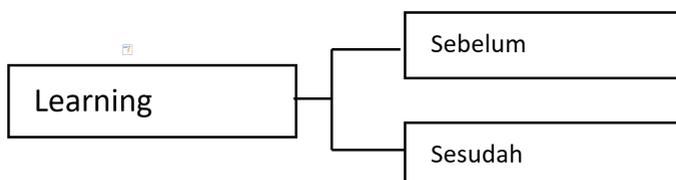
Sumber: Dokpri

Evaluasi terhadap komponen *reaction* ditujukan untuk mengetahui sikap peserta diklat mengenai respon terhadap beberapa aspek dalam penyelenggaraan pendidikan dan latihan fungsional perancang, yakni kurikulum, fasilitas, tenaga pengajar, media pembelajaran, jadwal, konsumsi, penyelenggara, serta tingkat partisipasi peserta.

Untuk mendapatkan data yang mendeskripsikan *reaction* peserta diklat fungsional perancang, digunakan instrumen kuesioner sebagaimana tercantum di dalam lampiran 3 yang ditujukan kepada peserta Diklat.

Komponen *ketiga* model Evaluasi Pendidikan dan Latihan Fungsional Perancang adalah *Learning*. Komponen ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 4.3** Komponen *Learning*



Sumber: Dokpri

Evaluasi terhadap komponen *learning* ditujukan untuk menggali informasi mengenai hasil belajar para peserta Diklat Fungsional Perancang, yakni seberapa tinggi pengetahuan peserta Diklat Perancang terhadap mata pelajaran sebelum dan sesudah mengikuti diklat. Aspek-aspek yang di evaluasi adalah:

- a. Etika perancang,
- b. Moral dan etika,
- c. Pembinaan fisik dan disiplin,

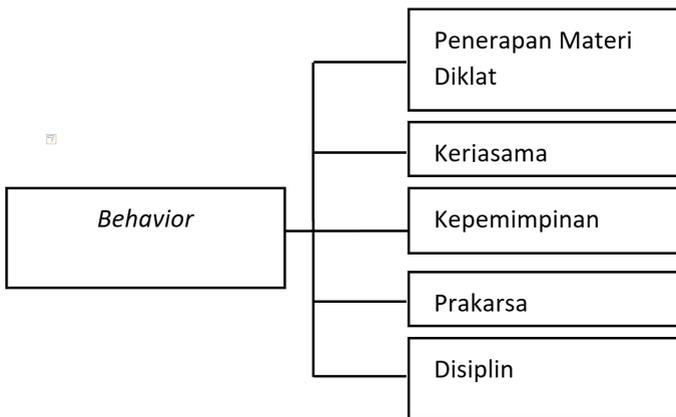
- d. Dinamika kelompok,
- e. Teori perundang-undangan,
- f. Dasar-dasar konstitusional,
- g. Jenis, fungsi, dan materi muatan peraturan perundang-undangan,
- h. Metodologi Penelitian,
- i. Metodologi Penyusunan Peraturan Perundang-undangan,
- j. Proses Penyusunan Peraturan Perundang-undangan,
- k. Teknik Penyusunan Peraturan Perundang-undangan,
- l. Bahasa Peraturan Perundang-undangan,
- m. Legislasi Semu dan Penetapan,
- n. Tata Naskah Dinas,
- o. Pelatihan Penyusunan Rancangan Peraturan Perundang-undangan,
- p. Naskah Akademik,
- q. Proses Litigasi Perundang-undangan,
- r. Pengharmonisan Litigasi Perundang-undangan,
- s. Peran Prolegnas Dalam Pembangunan Hukum,
- t. Peranan DPR dan DPD dalam Penyusunan dan Pembahasan RUU,
- u. Peranan Perjanjian Internasional dalam Sistem Hukum Nasional,
- v. Efektifitas Peraturan Perundang-undangan dalam Masyarakat,
- w. Proses Penyusunan Peraturan Daerah,
- x. Hubungan pemerintah pusat dan daerah,
- y. Hak Asasi Manusia,
- z. Masalah Aktual dalam Perkembangan hukum,
- aa. Pembinaan Karir Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan,

- ab. Praktek Kerja Lapangan: DPR/DPD/DPRD DKI, Arsip Nasional, BPHN, Ditjen Peraturan Perundang-undangan,
- ac. Kertas Kerja Kelompok (pengarahan, Diskusi, Seminar)

Untuk mendapatkan data *learning*, digunakan instrumen kuesioner sebagaimana tercantum di dalam lampiran 4 yang ditujukan kepada peserta Diklat.

Komponen *keempat* model Evaluasi Pendidikan dan Latihan Fungsional Perancang adalah *Behavior*. Komponen ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 4.4** Komponen *Behavior*



Sumber: Dokpri

Evaluasi komponen behavior dimaksudkan untuk menggali informasi mengenai aplikasi di tempat kerja para alumni peserta diklat fungsional perancang, yakni sejauh mana alumni diklat fungsional perancang menerapkan hasil pembelajaran dan

perubahan perilaku mereka selama dan beberapa bulan setelah diklat.

Aspek-aspek yang di evaluasi adalah:

1. Unsur disiplin
  - a. Kerapihan berpakaian
  - b. Pemakaian seragam kerja
  - c. Ketepatan kehadiran
  - d. Ketidakhadiran tanpa alasan
  - e. Kesungguhan melaksanakan tugas
  - f. Ketulusan melaksanakan tugas
  - g. Kejujuran melaksanakan tugas
  - h. Kecurangan melaksanakan tugas
  - i. Kesanggupan melaksanakan tugas
  - j. Kemampuan melaksanakan tugas
  - k. Kecakapan melaksanakan tugas
2. Unsur kepemimpinan
  - a. Mematuhi peraturan
  - b. Selalu tepat dalam bekerja
  - c. Mantap dalam bekerja
  - d. Taat asas dalam bekerja
  - e. Mengakui kesalahan
  - f. Membangun ke depan
  - g. Mengembangkan ide-ide kreatif
  - h. Mendatangkan hasil
  - i. Menjalankan tugas dengan baik
  - j. Menjunjung tinggi persamaan hak
  - k. Menjunjung tinggi persamaan kewajiban

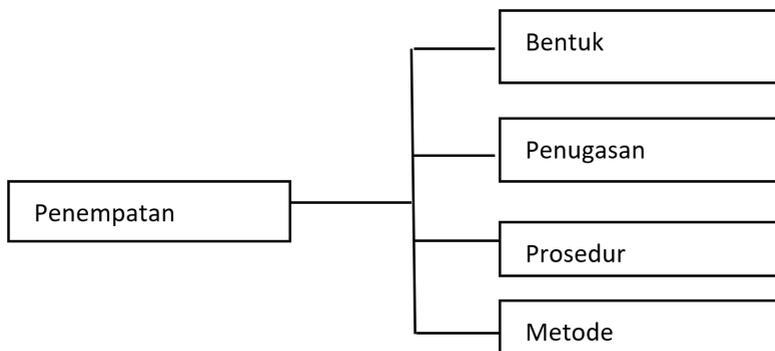
3. Unsur kerjasama
  - a. Memberikan saran dalam penyelesaian tugas bersama.
  - b. Memberikan masukan dalam penyelesaian tugas bersama.
  - c. Membina keutuhan.
  - d. Membina kekompakan.
  - e. Tidak mendikte.
  - f. Tidak mendominasi.
  - g. Menerima pendapat orang lain.
  - h. Menghormati pendapat orang lain.
  - i. Menghargai pendapat orang lain
4. Unsur prakarsa
  - a. Semangat bekerja.
  - b. Keinginan yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan.
  - c. Membuat saran demi kelancaran pekerjaan.
  - d. Aktif mengajukan pertanyaan yang relevan.
  - e. Mampu mengendalikan diri.
5. Penerapan materi diklat
  - a. Penerapkan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penerapkan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaannya.
  - b. Penerapkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya.
  - c. Kinerja ketika kembali dalam peran mereka.
  - d. Perubahan perilaku.
  - e. Transfer ilmu untuk orang lain.
  - f. Perubahan perilaku Alumni peserta Diklat Perancang.
  - g. Penggunaan ilmu yang diperoleh.

- h. Teknik-teknik yang diperoleh selama diklat dipakai dalam pekerjaannya.
- i. Kenaikan produktifitas ketika kembali dalam peran mereka.
- j. Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan.
- k. Kerapihan dalam melaksanakan pekerjaan.
- l. Bimbing kepada teman sekerjanya.
- m. Perubahan pengetahuan Alumni peserta Diklat Perancang.
- n. Perubahan ketrampilan Alumni peserta Diklat Perancang.
- o. Perubahan tingkat pengetahuan baru.

Untuk mendapatkan data yang mendeskripsikan *behavior* peserta diklat fungsional perancang, digunakan instrumen kuesioner sebagaimana tercantum di dalam lampiran 5 yang ditujukan kepada Kementerian/ Lembaga.

Komponen *kelima* model Evaluasi Pendidikan dan Latihan Fungsional Perancang adalah Penempatan. Komponen ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 4.5** Komponen Penempatan



Sumber: Dokpri

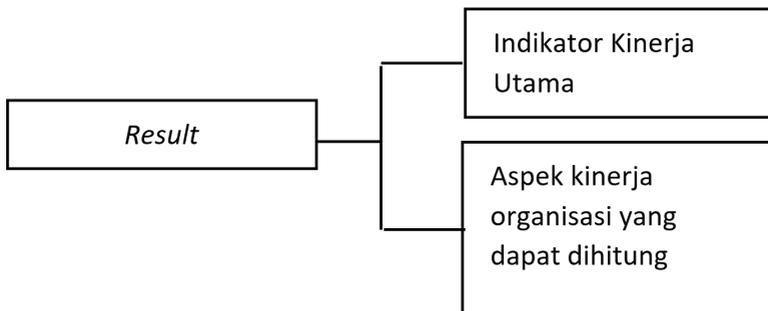
Evaluasi penempatan ditujukan untuk mengetahui ketepatan penempatan peserta setelah diklat. Aspek yang dievaluasi adalah:

1. Bentuk.
2. Penugasan
3. Prosedur
4. Metode

Untuk mendapatkan data yang mendeskripsikan ‘penempatan’ pesertadiklat fungsional perancang, digunakan instrumen kuesioner sebagaimana tercantum di dalam lampiran 6. Kuesioner ini merupakan alat untuk menggali informasi mengenai ‘penempatan’ para alumni peserta diklat fungsional perancang, yakni apakah alumni peserta diklat fungsional perancang ditempatkan sebagai tenaga perancang atau tidak. Kuesioner ini ditujukan kepada Kementerian/ Lembaga.

Komponen *keenam* model Evaluasi Pendidikan dan Latihan Fungsional Perancang (EPDLFP) adalah *Result*. Komponen ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 4.6 Komponen Result**



Sumber: Dokpri

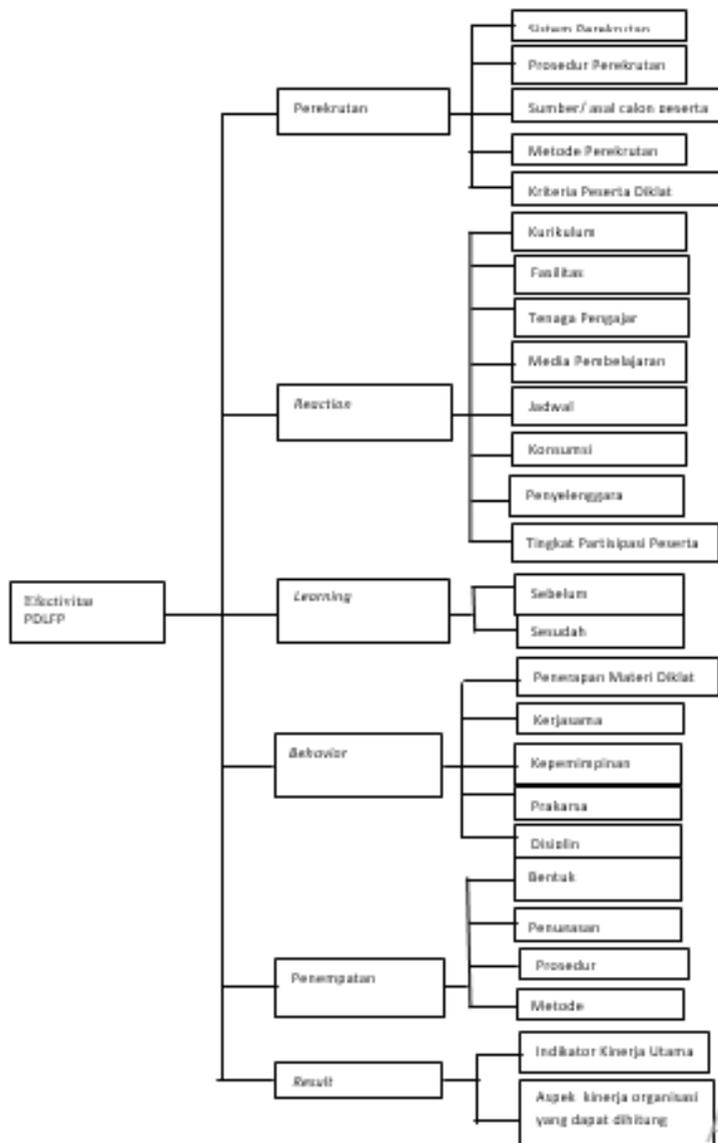
Untuk mendapatkan data yang mendeskripsikan *result* peserta diklat fungsional perancang, digunakan instrumen kuesioner sebagaimana tercantum di dalam lampiran 7. Kuesioner ini merupakan alat untuk menggali informasi mengenai kinerja, yakni dampak terhadap organisasi yang ditimbulkan oleh alumni pesert diklat fungsional perancang. Kuesioner ini ditujukan kepada Kementerian/ Lembaga.

Aspek yang dievaluasi adalah:

1. Indikator Kinerja Utama
2. Aspek kinerja organisasi yang dapat dihitung

Untuk mendeskripsikan lebih jelas keseluruhan komponen rancangan model EPDLFP disajikan dalam bentuk gambar berikut:

**Gambar 4.7** Komponen Utama Evaluasi Program Diklat  
Fungsional Perancang

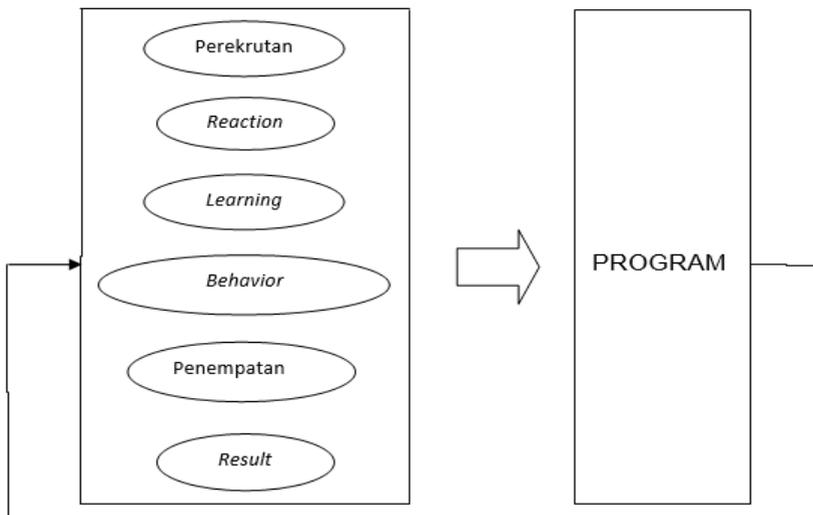


Sumber: Dokpri

Model evaluasi EPDLFP merupakan pengembangan model evaluasi Kirkpatrick. Seperti dikemukakan di muka bahwa model evaluasi Kirkpatrick memang digunakan untuk mengevaluasi program, namun demikian tidak dapat digunakan untuk mengevaluasi program Pendidikan dan Latihan Fungsional Perancang. Oleh karena terdapat dua komponen diklat yang lolos atau tidak terjangkau dengan menggunakan model evaluasi Kirkpatrick, yakni komponen perekrutan dan komponen penempatan.

Disain model program diklat fungsional perancang didasarkan pada komponen Perekrutan, *Reaction*, *Learning*, *Behavior*, Penempatan, dan *Result*. Untuk lebih jelasnya dideskripsikan dalam gambar di bawah ini:

**Gambar 4.8 Desain Model Evaluasi Program Diklat Fungsional Perancang Draft I**



Sumber: Dokpri

### **3. Model Evaluasi Pendidikan dan Latihan Fungsional Perancang Draft II**

Setelah model evaluasi beserta instrument dan perangkatnya disusun, aktivitas berikutnya dilanjutkan dengan validasi kepada para ahli (*expert judgement*). Menurut Kadir bahwa penentuan model mana yang tepat didasarkan pada pertimbangan teoretis yang dibangun dari peneliti itu sendiri ataupun pertimbangan yang melibatkan pakar bidang tertentu (*professional judgement*)<sup>167</sup>. Ahli yang dilibatkan dalam validasi model EPDLFP Draft I meliputi ahli dalam bidang evaluasi. Hasilkan dari revisi dan evaluasi terhadap Model EPDLFP I melalui *expert judgement* berupa Model EPDLFP Draft II.

*Expert judgement* yang dilakukan dengan cara menghadirkan beberapa pakar atau tenaga ahli yang sudah berpengalaman adalah untuk menilai produk baru yang dirancang tersebut (EPDLFP Draft I). Setiap pakar diminta untuk menilai desain tersebut, sehingga selanjutnya dapat diketahui kelemahan dan kekuatannya. Validasi bertujuan untuk membuat sesuatu yang resmi diterima atau disetujui, terutama setelah memeriksanya (*Validate: to make something officially acceptable or approved, especially after examining it*)<sup>168</sup>, dan untuk nilai kebenaran model, salah satunya

---

167 Kadir, *Statistika Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial (Dilengkapi Dengan Output Program SPSS)*.

168 "Cambridge University Press. 2011. Cambridge Dictionaries Online. [Http://Dictionary.Cambridge.Org/](http://Dictionary.Cambridge.Org/) Diakses Pada 1 Oktober 2011." (2011).

ditentukan oleh *expert judgement* (selain dengan uji coba beberapa kali dan triangulasi)<sup>169</sup>.

Pakar yang mevalidasi model terdiri dari Prof. Dr. Burhanuddin Tola, M.A., Prof. Ir. Dr. Muzayanah Sutikno, M.Pd. dan Herwindo, Ph.D. Ketiga narasumber tersebut tidak diragukan lagi kepakarannya.

Melakukan validasi dengan melibatkan para ahli yang berhubungan dengan produk penelitian yang sedang dikembangkan, dimaksudkan untuk mengetahui apakah produk penelitian yang dikembangkan siap untuk dilakukan uji lapangan. Sargent (1999) menyimpulkan dalam papernya yang berjudul "Verification and Validation of Simulation Models" bahwa verifikasi dan validasi model adalah hal yang sangat penting dalam pengembangan sebuah model simulasi. Namun disayangkan, tidak ada pengujian khusus yang dapat dengan mudah diaplikasikan untuk menentukan "kebenaran" dari sebuah model. Lebih jauh, belum ada algoritma yang dapat menentukan teknik atau prosedur apa yang dapat digunakan. Setiap proyek simulasi menghadirkan sebuah tantangan yang unik dan baru<sup>170</sup>.

Validasi model EPDLFP Draft I juga dimaksudkan untuk menilai apakah rancangan produk, dalam hal ini sistem kerja baru secara rasional akan lebih efektif dari yang lama atau tidak. Dikatakan secara rasional, karena validasi disini masih bersifat penilaian berdasarkan pemikiran rasional, belum fakta lapangan.

---

169 Suparman, *op. cit.*, "Penyamaan Persepsi Dalam Penyusunan Tesis /Disertasi: Pengembangan Model."

170 Robert G. Sargent, "Verification and Validation of Simulation Models," *Proceedings - Winter Simulation Conference*, no. February (2010): 166-183.

Hasil *expert judgement* tercermin di dalam tabel di bawah ini:

**a. Expert Judgement Prof. Dr. Burhanuddin Tola, M.A.**

*Expert judgement* (Validasi Pakar) oleh Prof. Dr. Burhanuddin Tola dilakukan pada tanggal 28 Maret 2014..Beberapa masukan dari pakar yang harus diperbaiki adalah:

- 1) Butir-butir Instrumen Perekrutan Nomor 3 dan 5;
- 2) Kata dan kalimat dalam instrumen.

Berdasarkan *expert judgement* di atas, selanjutnya dilakukan perbaikan, sebagai berikut:

- 1) Perbaikan instrumen perekrutan Nomor 3 mengenai beda 6 bulan menjadi:
- 2) Perbaikan instrumen perekrutan Nomo 5 yang berkaitan dengan ABRI menjadi:

**Tabel 4.2 Perbaikan Instrumen Perekrutan Nomor 5**

No	PEREKRUTAN PESERTA DIKLAT	Jawaban				
		1	2	3	4	5
5.	Pekerjaan bp/ibu/sdr/i saat ini: 1. Belum bekerja 2. ABRI 3. Pegawai swasta 4. Pegawai BUMN 5. PNS					

Sumber: Dokpri

- 1) Perbaikan instrumen *Reaction* yang berkaitan dengan sikap oleh karena bukan pendapat, menjadi:

**Tabel 4.3 Perbaikan instrumen *Reaction***

No	REAKSI TERHADAP PELAKSANAAN DIKLAT	Alternatif jawaban				
		5	4	3	2	1
1	Bagaimana AC ruangan kelas Diklat Perancang?					
2	Bagaimana cara penyajian materi oleh tenaga pengajar Diklat Perancang?					
3	Bagaimana penggunaan laptop/komputer dalam pelaksanaan Diklat Perancang?					
4	Bagaimana manfaat materi Diklat Perancang dalam melancarkan pekerjaan sehari-hari?					
5	Bagaimana kedalaman masing-masing materi Diklat Perancang?					
6	Bagaimana penyediaan hand out/ soft copy/ hard copy materi pelajaran oleh tenaga pengajar?					
7	Bagaimana keragaman menu makanan yang disajikan selama Diklat Perancang berlangsung?					
8	Bagaimana pelayanan makanan yang disajikan selama Diklat berlangsung?					
9	Bagaimana daya tampung asrama Diklat Perancang?					
10	Bagaimana kesigapan penyelenggara Diklat Perancang dalam menyediakan tenaga pengajar?					
11	Bagaimana kecocokan materi dengan latar belakang pendidikan pengajar selama Diklat?					
12	Bagaimana penguasaan materi yang diajarkan oleh tenaga pengajar Diklat Perancang?					
13	Bagaimana kesigapan penyelenggara dalam menyediakan handout (fotocopy) materi pelajaran selama Diklat berlangsung?					

14	Bagaimana pemakaian alokasi waktu oleh pengajar Diklat Perancang?					
15	Bagaimana relevansi materi Diklat Perancang dengan pekerjaan yang diemban saat ini?					
16	Bagaimana keamanan pelaksanaan Diklat Perancang?					
17	Bagaimana ketersediaan buku di perpustakaan untuk keperluan Diklat Perancang?					
18	Bagaimana ketersediaan dokter selama Diklat Perancang?					
19	Bagaimana ketersediaan poliklinik selama Diklat Perancang?					

Sumber: Dokpri

No	REAKSI TERHADAP PELAKSANAAN DIKLAT	Alternatif Jawaban				
		5	4	3	2	1
20	Bagaimana pengaturan hari libur di Diklat Perancang?					
21	Bagaimana kebersihan kamar mandi di Diklat Perancang?					
22	Bagaimana daya tampung ruang kelas terhadap jumlah peserta?					
23	Bagaimana kerjasama antar peserta selama Diklat Perancang?					
24	Bagaimana fasilitas olah raga bagi peserta Diklat Perancang?					
25	Bagaimana penggunaan proyektor dalam pelaksanaan Diklat Perancang?					
26	Bagaimana ketersediaan infokus dalam pelaksanaan Diklat Perancang?					
27	Bagaimana kehadiran pengajar selama penyelenggaraan Diklat Perancang?					
28	Bagaimana kehadiran peserta selama Diklat Perancang.					
29	Bagaimana kondisi udara ruang kelas?					

30	Bagaimana kecukupan ketersediaan kamarmandi?					
30	Bagaimana ketersediaan laptop/ computer di ruang Diklat Perancang?					
31	Bagaimana tingkat pendidikan formal tenaga pengajar Diklat Perancang?					
32	Bagaimana pemakaian lap top/ komputer dan infokus oleh tenaga pengajar Diklat Perancang?					
33	Bagaimana pelayanan petugas perpustakaan?					

Sumber: Dokpri

No	REAKSI TERHADAP PELAKSANAAN DIKLAT	Alternatif Jawaban				
		5	4	3	2	1
34	Bagaimana kebersihan asrama Diklat Perancang?					
35	Bagaimana sirkulasi udar di asrama Diklat Perancang?					
36	Bagaimana penerangan (lampu) di asrama Diklat Perancang?					
37	Bagaimana ketepatan pelaksanaan jadwal pelajaran sesuai dengan rencana dalam panduan?					
38	Bagaimana ketepatan pengadaan tenaga pengajar sesuai dengan rencana dalam panduan?					
39	Bagaimana kondisi infocus yang ada saat pelaksanaan Diklat Prancang?					
40	Bagaimana kondisi proyektor yang ada saat pelaksanaan Diklat Prancang?					
41	Bagaimana kondisi fisik handout yang diberikan?					
42	Bagaimana keamanan parkir selama Diklat Perancang?					

43	Bagaimana kebersihan makanan yang disajikan selama Diklat Perancang berlangsung?					
44	Bagaimana komposisi menu makanan (4 sehat 5 sempurna) yang disajikan selama Diklat Perancang berlangsung?					
45	Bagaimana pencatatan kehadiran peserta dalam daftar hadir selama Diklat Perancang					
46	Bagaimana pengawasan kehadiran peserta selama Diklat Perancang					

Sumber: Dokpri

No	REAKSI TERHADAP PELAKSANAAN DIKLAT	Alternatif Jawaban				
		5	4	3	2	1
47	Bagaimana kerjasama antar peserta dan penyelenggara selama Diklat Perancang?					
48	Bagaimana pelaksanaan pemadatan hari pelaksanaan Diklat Perancang?					
49	Bagaimana adanya kekosongan pengajarselamapenyelenggaraan Diklat Perancang?					
50	Bagaimana keterampilan pengajar menstranfer ilmu secara sistematis, efektif, dan efisien					
51	Bagaimana kemampuan pengajar dalam menggunakan metode dan media yang relevan dengan tujuan pembelajaran umum dan tujuan pembelajaran khusus sesuai mata diklat					
52	Bagaimana kesegaran hidangan?					
53	Bagaimana kebersihan ruang makan?					
54	Bagaimana ketenangan dan kenyamanan ruang makan?					
55	Bagaimana kebersihan makanan?					
56	Bagaimana tersedianya fasilitas ruang baca di perpustakaan?					

57	Bagaimana ketenangan ruang baca perpustakaan?					
58	Bagaimana penerangan ruang baca perpustakaan?					
59	Bagaimana kebersihan ruang baca perpustakaan?					
60	Bagaimana susunan ruang belajar?					
61	Bagaimana kenyamanan dan ketenangan ruang belajar?					

Sumber: Dokpri

No	REAKSI TERHADAP PELAKSANAAN DIKLAT	Alternatif Jawaban				
		5	4	3	2	1
62	Bagaimana penyediaan alat-alat tulis oleh penyelenggara?					
63	Bagaimana penyediaan daftar hadir oleh penyelenggara?					
64	Bagaimana sikap penyelenggara terhadap siswa?					
65	Bagaimana ketrampilan petugas dalam penyelenggaraan?					
66	Bagaimana widyaiswara mengarahkan diskusi menurut pendapat Bp/Ibu/Sdr/i?					
67	Bagaimana widyaiswara mengarahkan seminar menurut pendapat Bp/Ibu/Sdr/i?					
68	Bagaimana widyaiswara mengarahkan tugas baca menurut pendapat Bp/Ibu/Sdr/i?					
69	Bagaimana widyaiswara mengarahkan penulisan menurut pendapat Bp/Ibu/Sdr/i?					
70	Bagaimana pengaturan jam mata kuliah setiap hari?					
71	Bagaimana pengaturan pelaksanaan diskusi?					
72	Bagaimana pengaturan pelaksanaan seminar?					

73	Bagaimana pengaturan pelaksanaan tugas baca?					
74	Bagaimana pengaturan pelaksanaan praktek kerja lapangan?					
75	Bagaimana komposisi mata kuliah?					

Sumber: Dokpri

- 2) Perbaiki instrumen *Learning* yang berkaitan dengan kalimat yang digunakan sukar dipahami serta Kata-kata dalam kalimat sangat asing dan sukar dimengerti, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Bahwa kata dan kalimat yang digunakan dalam instrumen *Learning* merupakan kata dan kalimat hukum. Hal ini diadopsi dari Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.73.KP.04.12 Tahun 2006 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan. Untuk itu peneliti tidak berwenang untuk merubahnya. Selain daripada itu, kata dan kalimat tersebut bagi peserta didik dan penyelenggara diklat adalah sangat *familier*. Dengan demikian menurut pendapat penulis, kata dan kalimat dalam instrumen *Learning* tidak perlu diubah.

- 3) Perbaiki instrumen *Behavior*, Penempatan dan *Result* yang berkaitan dengan kalimat yang digunakan sukar dipahami dapat dijelaskan sebagai berikut:

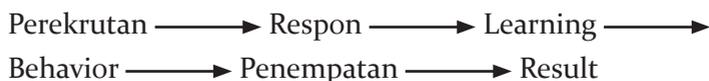
Bahwa kata dan kalimat yang digunakan dalam instrumen *Behavior*, Penempatan dan *Result* merupakan kalimat hukum. Hal ini diadopsi dari Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.73.KP.04.12 Tahun

2006 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan. Untuk itu peneliti tidak berwenang untuk merubahnya. Selain daripada itu, alimat tersebut bagi peserta didik dan penyelenggara diklat adalah sangat *familier*. Dengan demikian menurut pendapat penulis, kata dan kalimat dalam instrumen *Behavior*, *Penempatan* dan *Result* tidak perlu diubah.

**b. Expert Judgement Prof. Ir. Dr. Muzayanah Sutikno, M.Pd**

*Expert judgement* (Validasi Pakar) oleh Prof. Ir. Dr. Muzayanah Sutikno, M.Pd dilakukan pada tanggal 6 Mei 2014. Beberapa masukan pakar yang harus diperbaiki adalah mengenai:

- 1) Isi belum cukup uraian/ pembahasan tentang program yang akan dibuat modelnya (Diklat Fungsional Perancang).
- 2) Judulnya adalah Pengembangan Model, model evaluasi yang dikembangkan adalah:



Merupakan pengembangan dari model Kirckpatrick. Ujicoba model untuk memperbaiki apa dari model tersebut?

- 3) Instrumen untuk memperbaiki model atau untuk mengevaluasi program Diklat?
- 4) Model adalah satu kesatuan untuk satu program, bagaimana model adalah komponen program (gambar 3.2)?
- 5) Beberapa masukan terdapat dalam proposal.
- 6) Penulisan menggunakan panduan penulisan Tesis dan Disertasi tahun 2012.

- 7) Penggunaan Nama Baru Model Pengembangan  
 ”Apabila model yang diciptakan akan menggunakan nama baru maka tidak boleh menggunakan nomenklatur yang sama dengan Kirkpatrick, yakni *reaction*, *learning*, *behavior* dan *result*. Untuk itu harus menggunakan nomenklatur tersendiri yang disesuaikan dengan data yang diperoleh<sup>171</sup>.

**Tabel 4.4 Hasil *Expert Judgement*  
 Prof. Ir. Dr. Muzayanah Sutikno, M.Pd**

No	Materi	Hasil Validasi Pakar
1.	Komponen EPDLFP	
	a. Perekrutan	Oke
	b. <i>Reaction</i>	Nomenklatur disesuaikan
	c. <i>Learning</i>	Nomenklatur disesuaikan
	d. <i>Behavior</i>	Nomenklatur disesuaikan
	e. Penempatan	Oke
	f. <i>Result</i>	Nomenklatur disesuaikan
2.	Materi Instrumen	
	a. Perekrutan	Oke
	b. <i>Reaction</i>	Oke
	c. <i>Learning</i>	Oke
	d. <i>Behavior</i>	Oke
	e. Penempatan	Oke
	f. <i>Result</i>	Oke
3.	Model EPDLFP	Oke

---

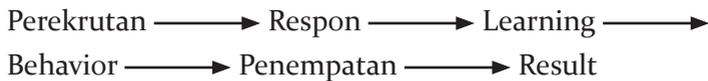
171 ”Wawancara Diskusi Dengan Prof. Dr. Ir. Muzayanah Suparno, Pada Tanggal 7 April 2014 Di Jl. Persahabatan Timur I Nomor 2 Jakarta Timur,” no. April (2014): 2014.

4.	Saran Pakar	"Apabila model yang diciptakan akan menggunakan nama baru maka tidak boleh menggunakan nomenklatur yang sama dengan Kirkpatrick, yakni <i>reaction, learning, behavior</i> dan <i>result</i> . Untuk itu harus menggunakan nomenklatur tersendiri yang disesuaikan dengan data yang diperoleh."
----	-------------	---

Sumber: Dokpri

Berdasarkan *expert judgement* di atas, selanjutnya dilakukan perbaikan, sebagai berikut:

- 1) Isi yang belum cukup uraian/ Pembahasan tentang program yang dibuat modelnya (Diklat Fungsional Perancang) telah dilengkapi di dalam Bab I.
- 2) Judulnya adalah Pengembangan Model, model evaluasi yang dikembangkan adalah:



Merupakan pengembangan dari model Kirkpatrick. Triangulasi model untuk memperbaiki komponen perekrutan dan komponen penempatan dari model tersebut. Hasil penelitian lapangan (dengan wawancara, observasi, dan triangulasi) menunjukkan bahwa kedua komponen tersebut, yakni perekrutan dan penempatan masih sangat diperlukan dalam model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang. Oleh karena dalam perekrutan peserta Diklat Fungsional Perancang masih ada peserta didik yang bukan dari tenaga perancang. Demikian pula dalam hal penempatan. Setelah selesai diklat,

peserta didik masih ada yang ditempatkan bukan sebagai perancang.

- 3) Instrumen untuk memperbaiki model telah ada yakni:
  - a) Lembar Validasi Pakar tentang Model Evaluasi.
  - b) Selain daripada itu, untuk memperbaiki model juga digunakan triangulasi berupa wawancara, observasi, uji coba.

Sedangkan instrumen pada komponen digunakan untuk mengevaluasi efektivitas program Diklat Fungsional Perancang. Hal ini digunakan pada saat model sudah tetap (*fix*), dan digunakan dalam rangka implementasi model.

- 4) Untuk keterangan gambar, yang semula Gambar 3.2 Rancangan Model Perekrutan, Gambar 3.3 Rancangan Model *Reaction*, Gambar 3.4 Rancangan Model *Lerning*, Gambar 3.5 Rancangan Model *Behavior*, Gambar 3.6 Rancangan Model Penempatan, dan Gambar 3.7 Rancangan Model *Result*, telah diperbaiki dan dipindahkan ke dalam Bab IV sehingga menjadi Gambar 4.1 Rancangan Model Perekrutan, Gambar 4.2 Rancangan Model *Reaction*, Gambar 4.3 Rancangan Model *Lerning*, Gambar 4.4 Rancangan Model *Behavior*, Gambar 4.5 Rancangan Model Penempatan, Gambar 4.6 Rancangan Model *Result*
- 5) Beberapa masukan yang terdapat dalam proposal telah dimasukkan dalam rangka penyempurnaan.
- 6) Penulisan sudah disesuaikan dengan menggunakan panduan penulisan Tesis dan Disertasi tahun 2012.
- 7) Model yang diciptakan dalam penelitian ini menggunakan nama baru. Dengan demikian maka tidak boleh menggunakan nomenklatur yang sama dengan yang digunakan oleh Kirkpatrick, yakni *reaction*, *learning*, *behavior* dan *result*. Untuk

itu menggunakan nomenklatur tersendiri yang disesuaikan dengan data yang diperoleh, yakni perekrutan, respon, hasil belajar, kebiasaan, penempatan, dan kinerja.

### c. *Expert Judgement Herwindo, Ph.D*

Pada tanggal 10 April 2014 dilakukan validasi pakar berhubung dengan model yang diajukan. Pakar yang dimaksud adalah bapak Herwindo, Ph.D.

Hasil validasi pakar menentukan bahwa "Model yang dikembangkan sdr. Rachmat sangat menarik".

**Tabel 4.5 Hasil *Expert Judgement* Herwindo, Ph.D**

No	Materi	Hasil Validasi Pakar
1.	Komponen EPDLFP	
	a. Perekrutan	Oke
	b. <i>Reaction</i>	Oke
	c. <i>Learning</i>	Oke
	d. <i>Behavior</i>	Oke
	e. Penempatan	Oke
	f. <i>Result</i>	Oke
2.	Materi Instrumen	
	a. Perekrutan	Oke
	b. <i>Reaction</i>	Oke
	c. <i>Learning</i>	Oke
	d. <i>Behavior</i>	Oke
	e. Penempatan	Oke
	f. <i>Result</i>	Oke
3.	Model EPDLFP	Oke

4.	Saran Pakar	Analisis data secara kualitatif sukar untuk pembuktian/ konsistensi, untuk itu disarankan dalam analisis data dilakukan secara kuantitatif.
----	-------------	---

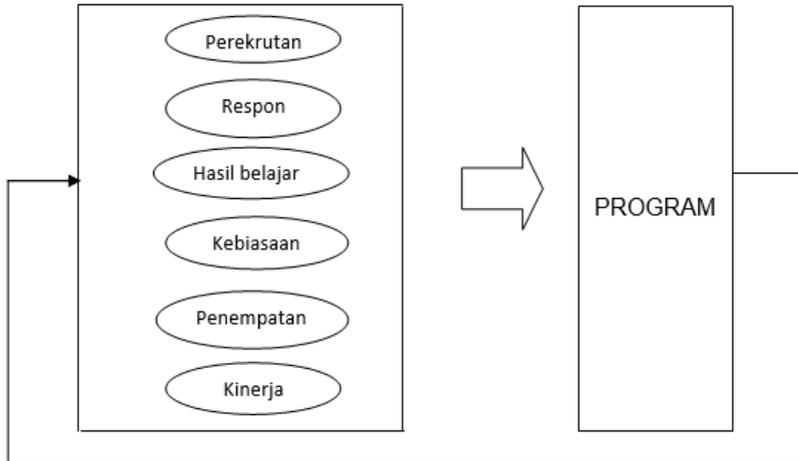
Sumber: Dokpri

Berdasarkan *expert judgement* di atas, selanjutnya dilakukan perbaikan, sebagai berikut:

- 1) Paradigma penelitian kualitatif berbeda dengan paradigma penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan paradigma kualitatif. Untuk itu baik data maupun analisisnya dilakukan dengan analisis kualitatif. Sedangkan data kuantitatif digunakan sebatas untuk deskripsi saja, sehingga tidak digunakan analisis kuantitatif.
- 2) Pada tahap impelentasi modelhasil penelitian ini, nantinya dapat digunakan data-data kuantitatif dengan analisis kuantitatif, terutama menggunakan analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) atau model persamaan struktural.

Berdasarkan *expert judgement* di atas diperoleh model EPDLFP sebagai berikut:

**Gambar 4.9 Desain Model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang Draft II**



Sumber: Dokpri

#### **4. Model Evaluasi Pendidikan dan Latihan Fungsional Perancang Draft III**

Setelah mendapatkan model Daraft II, maka langkahselanjutnya adalah memvalidasi model Draft II. Menurut Dendy Sugono, validasi merupakan pengujian kebenaran atas sesuatu<sup>172</sup>. Dalam penelitian ini validasi merupakan pengujian kebenaran terhadap ada tidaknya komponen model EPDLFP. Validasi dilakukan dengan cara *small group try-out*, yaitu melakukan triangulasi awal dalam skala terbatas, dengan melibatkan 40 Peserta Didik dan Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undanganKemenkumham Republik Indonesia.

---

172 Dendy Sugono dan kawan-kawan, *Kamus Bahasa Indonesia*.

Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kemenkumham Republik Indonesia sebagai subyek validasi sangat penting, mengingat bahwa Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kemenkumham Republik Indonesia sebagai lembaga yang membina Diklat Fungsional Perancang.

Pada langkah ini pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi, kuesioner dan analisis data<sup>173</sup>.

### **a. Karakteristik Responden**

Gambaran lokasi penelitian Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan (Ditjend PP) beralamat di Jl. HR. Rasuna Said Jakarta Pusat. Berdasarkan Pasal 139 Peraturan Menteri Hukum dan HAM R.I Nomor NOMOR 29 TAHUN 2015 Tentang Orta Kemenkumham. Republik Indonesia, Ditjend PP adalah unsur pelaksana yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia. Ditjend PP dipimpin oleh seorang Direktur Jenderal.

Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standardisasi teknis di bidang peraturan perundang-undangan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Ditjend PP menyelenggarakan fungsi:

- 1) perumusan kebijakan di bidang peraturan perundang-undangan;

---

173 Suparman, *op. cit.*, "Penyamaan Persepsi Dalam Penyusunan Tesis /Disertasi: Pengembangan Model."

- 2) pelaksanaan kebijakan di bidang peraturan perundang-undangan;
- 3) penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang peraturan perundang-undangan;
- 4) pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang peraturan perundangundangan; dan
- 5) pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan.

Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan terdiri atas: a. Sekretariat Direktorat Jenderal; b. Direktorat Perancangan Peraturan Perundang-undangan; c. Direktorat Harmonisasi Peraturan Perundang-undangan; d. Direktorat Pengundangan, Publikasi dan Kerja Sama Peraturan Perundangundangan; e. Direktorat Litigasi Peraturan Perundang-undangan; dan f. Direktorat Fasilitasi Perancangan Peraturan Daerah.

Direktorat Perancangan Peraturan Perundang-undangan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan, pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang perancangan peraturan perundangundangan sesuai dengan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Direktur Jenderal Peraturan Perundang-undangan. Untuk melaksanakan tugas tersebut Direktorat Perancangan Peraturan Perundang-undangan menyelenggarakan fungsi: a. penyiapan perumusan rancangan kebijakan di bidang perencanaan, metode, teknik perancangan peraturan perundang-undangan dan pembahasan rancangan undang-undang, pembinaan dan pengembangan perancang peraturan perundang-undangan, pengelolaan dokumentasi dan perpustakaan; b. pelaksanaan, bimbingan dan pelayanan di bidang

perencanaan, metode, teknik perancangan peraturan perundang-undangan dan penyiapan perancangan peraturan perundang-undangan, pembahasan rancangan undang-undang, pembinaan dan pengembangan perancang peraturan perundang-undangan serta pengelolaan dokumentasi dan perpustakaan; c. penyiapan penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria di bidang perencanaan, metode, teknik perancangan peraturan perundang-undangan, pembahasan rancangan undang-undang, pembinaan dan pengembangan perancang peraturan perundang-undangan, pengelolaan dokumentasi dan perpustakaan; d. penyiapan bahan evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan perencanaan, metode, teknik perancangan peraturan perundang-undangan dan penyiapan perancangan peraturan perundang-undangan, pembahasan rancangan undang-undang, pembinaan dan pengembangan perancang peraturan perundang-undangan, serta pengelolaan dokumentasi dan perpustakaan; dan e. pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Direktorat Perancangan Peraturan Perundang-undangan.

Direktorat Perancangan Peraturan Perundang-undangan terdiri atas: a. Subdirektorat Perencanaan dan Perancangan Rancangan Undang-Undang; b. Subdirektorat Perencanaan dan Perancangan Rancangan Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden dan Peraturan Menteri; c. Subdirektorat Pembahasan Rancangan Undang-Undang; d. Subdirektorat Pembinaan Perancang Peraturan Perundang-undangan; e. Subdirektorat Dokumentasi dan Perpustakaan; f. Subbagian Tata Usaha; dan g. Kelompok Jabatan Fungsional.

Subdirektorat Perencanaan dan Perancangan Rancangan Undang-Undang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan

bahan rancangan undang-undang, penyusunan norma, standar, prosedur, kriteria, dan bimbingan teknis serta evaluasi. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Subdirektorat Perencanaan dan Perancangan Rancangan Undang-Undang menyelenggarakan fungsi: a. penyiapan bahan rancangan kebijakan teknis di bidang penyusunan rencana dan program serta pengumpulan dan pengolahan data penyusunan perancangan rancangan undang-undang; b. penyiapan bahan penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria di bidang penyusunan rencana dan program, evaluasi dan pelaporan penyusunan peraturan perundang-undangan; c. penyiapan bimbingan teknis di bidang penyusunan rencana dan program, evaluasi dan pelaporan penyusunan rancangan undang-undang; dan d. penyiapan bahan pelaksanaan evaluasi dan laporan di bidang penyusunan rencana dan program penyusunan rancangan undang-undang.

Subdirektorat Perencanaan dan Perancangan Rancangan Undang-Undang terdiri atas: a. Seksi Perencanaan dan Evaluasi Rancangan Undang-Undang; dan b. Seksi Penyiapan dan Penyusunan Rancangan Undang-Undang. Seksi Perencanaan dan Evaluasi Rancangan Undang-Undang mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan rencana dan program pelaksanaan kegiatan tahunan dan 5 (lima) tahunan, pengumpulan dan pengolahan data serta evaluasi dan penyusunan laporan rancangan undang-undang. Seksi Penyiapan dan Penyusunan Rancangan Undang-Undang mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan dan pelaksanaan program penyusunan rancangan undang-undang.

Subdirektorat Perencanaan dan Perancangan Rancangan Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden dan Peraturan Menteri mempunyai tugas melaksanakan penyiapan rancangan kebijakan

teknis, penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria, bimbingan teknis dan evaluasi di bidang perencanaan dan perancangan peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Subdirektorat Perencanaan dan Perancangan Rancangan Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden dan Peraturan Menteri menyelenggarakan fungsi: a. penyiapan bahan rancangan kebijakan teknis di bidang perencanaan dan perancangan peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang; b. penyiapan bahan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang perencanaan dan perancangan peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang; c. penyiapan bimbingan teknis peraturan perundang-undangan; dan d. penyiapan evaluasi perancangan peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang.

Subdirektorat Perencanaan dan Perancangan Rancangan Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden dan Peraturan Menteri terdiri atas: a. Seksi Perencanaan dan Perancangan I; dan b. Seksi Perencanaan dan Perancangan II. Seksi Perencanaan dan Perancangan I mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan rencana dan program pelaksanaan kegiatan tahunan dan 5 (lima) tahunan, pengumpulan dan pengolahan data serta evaluasi dan penyusunan laporan perancangan peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang. Seksi Perencanaan dan Perancangan II mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan dan penyusunan peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang.

Subdirektorat Pembahasan Rancangan Undang-Undang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan penyusunan dan pembahasan rancangan undang-undang, penyiapan konsep keterangan pemerintah, jawaban pemerintah, sambutan

pemerintah, perlengkapan dan akomodasi pembahasan, serta pemantauan dan pelaporan pembahasan rancangan undang-undang di Dewan Perwakilan Rakyat. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Subdirektorat Pembahasan Rancangan Undang-Undang menyelenggarakan fungsi: a. penyiapan data dalam rangka pembahasan rancangan undang-undang; b. penyiapan konsep keterangan pemerintah, jawaban pemerintah, dan sambutan pemerintah mengenai rancangan undang-undang yang dibahas di Dewan Perwakilan Rakyat; c. penyiapan daftar inventarisasi masalah dan jawaban daftar inventarisasi masalah rancangan undang-undang yang dibahas di Dewan Perwakilan Rakyat; dan d. evaluasi dan pelaporan pembahasan rancangan undang-undang di Dewan Perwakilan Rakyat.

Subdirektorat Pembahasan Rancangan Undang-Undang terdiri atas: a. Seksi Penyiapan Bahan dan Data; dan b. Seksi Penyelenggaraan Pembahasan. Seksi Penyiapan Bahan dan Data mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan dan data pembahasan rancangan undang-undang untuk disampaikan kepada Presiden dan penyiapan daftar inventarisasi masalah beserta jawabannya untuk dibahas di Dewan Perwakilan Rakyat. Seksi Penyelenggaraan Pembahasan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan fasilitasi pembahasan rancangan undang-undang di Dewan Perwakilan Rakyat, penyiapan konsep keterangan pemerintah, jawaban pemerintah, sambutan pemerintah, pelaksanaan evaluasi dan laporan pembahasan rancangan undang-undang di Dewan Perwakilan Rakyat.

Subdirektorat Pembinaan Perancang Peraturan Perundang-undangan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan rancangan kebijakan teknis dan petunjuk pelaksanaan pembinaan dan

pengembangan perancang peraturan perundangundangan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Subdirektorat Pembinaan Perancang Peraturan Perundang-undangan menyelenggarakan fungsi:

- a. penyiapan bahan rancangan kebijakan teknis dan petunjuk pelaksanaan di bidang pembinaan dan pengembangan perancang peraturan perundang-undangan;
- b. penyiapan bahan penyusunan pedoman, kurikulum, dan silabus, serta sistem dan metode pendidikan teknis perancang peraturan perundang-undangan;
- c. pemberian bimbingan teknis perancang peraturan perundang-undangan;
- d. penyiapan bahan penilaian dan pengajuan usul pengangkatan pejabat fungsional perancang peraturan perundang-undangan;
- e. penyiapan bahan pengkoordinasian pendidikan teknis jabatan fungsional perancang peraturan perundang-undangan berdasarkan kebijakan Direktur Jenderal Peraturan Perundang-undangan;
- f. pengelolaan administrasi pejabat fungsional perancang peraturan perundangundangan; dan
- g. penyiapan bahan pemantauan, pengevaluasian, dan penyiapan laporan mengenai jabatan fungsional perancang peraturan perundang-undangan.

Subdirektorat Pembinaan Perancang Peraturan Perundang-undangan terdiri atas:

- a. Seksi Perencanaan dan Evaluasi Perancang Peraturan Perundang-undangan; dan
- b. Seksi Peningkatan Kapasitas Perancang Peraturan Perundang-undangan.

Seksi Perencanaan dan Evaluasi Perancang Peraturan Perundang-undangan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan rancangan kebijakan teknis dan pemberian bimbingan serta pelatihan teknis dalam rangka pengembangan perancang peraturan perundang-undangan serta evaluasi dan pelaporan. Seksi Peningkatan Kapasitas Perancang Peraturan Perundang-undangan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan kebijakan teknis dan pemberian bimbingan

serta pelatihan teknis dalam rangka pendataan, penyiapan pengangkatan, dan penilaian perancang peraturan perundang-undangan, dan pemberian bimbingan serta pelatihan teknis dalam rangka pengembangan perancang peraturan perundang-undangan.

## **b. Point-point Yang Merupakan Jawaban Atas Tujuan Khusus dan Tujuan Umum Penelitian**

- 1) Komponen penempatan dalam Rancangan Model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang Draft III sangat penting. Hal ini mengingat bahwa berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.3396.KP.04-12 Tahun 2006 tentang Pedoman Penyusunan Formasi Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan, yang ditetapkan di Jakarta pada tanggal 20 Juli 2006 ditentukan bahwa penetapan formasi jabatan fungsional perancang peraturan perundang-undangan dimaksudkan untuk mendapatkan jumlah dan susunan jabatan fungsional perancang peraturan perundang-undangan sesuai dengan beban kerja yang dapat dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu secara profesional serta memungkinkan pencapaian jumlah angka kredit yang ditentukan untuk kenaikan jabatan dan/ pangkat.

Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil, menyatakan mengenai pengangkatan Pegawai Negeri Sipil ke dalam jabatan fungsional pada instansi pemerintah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan formasi yang telah ditetapkan.

Formasi jabatan fungsional perancang peraturan perundang-undangan adalah jumlah dan susunan jabatan

fungsional perancang peraturan perundang-undangan yang diperlukan oleh suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas teknis fungsional dalam jangka waktu tertentu.

Formasi jabatan fungsional perancang peraturan perundang-undangan diitung dengan rumus<sup>174</sup>

#### **Gambar 4.10 Formasi Jabatan Fungsional Perancang**

$$\text{Formasi JFPP} = \frac{W}{JKE} \times \text{orang}$$

Sumber: Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Nomor M.3396. KP.04-12 TAHUN 2006

Keterangan:

- Formasi JFPP adalah jumlah formasi jabatan fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan yang diperlukan untuk melaksanakan seluruh kegiatan teknis fungsional pada satuan organisasi pemerintahan.
- W = jumlah jam untuk menyelesaikan volume kegiatan dalam 1 (satu) thun sesuai dengan jenjang jabatan.
- JKE = standar jam efektif yang harus digunakan oleh seorang pejabat fungsional perancang peraturan perundang-undangan untuk melaksanakan kegiatan selama 1 (satu) tahun, yaitu 1.250 jam.

---

174 Indonesia, "Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Nomor M.3396. KP.04-12 TAHUN 2006 Tentang Pedoman Penusunan Formasi Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-Undangan," 2006.

Syarat untuk menjadi perancang

- a) memenuhi angka kredit kumulatif minimal yang ditentukan. untuk perancang pertama minimal 100 angka kredit yang dapat diperoleh langsung dari ijazah strata satu (s1) sarjana hukum atau sarjana lain di bidanhukum;
- b) berijazah serendah-rendahnya sarjana hukum atau sarjana lain dibidang hukum dengan kualifikasi pendidikan yang ditentukan untuk jabatan perancang;
- c) pangkat serendah-rendahnya penata muda (III/a);
- d) telah mengikuti dan lulus diklat fungsional di bidang perancangan peraturan perundang-undangan;
- e) penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1(satu) tahun terakhir;
- f) memiliki pengalaman dalam kegiatan perancangan peraturan perundang-undangan sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun (syarat bagi pegawai yang menduduki jabatan lain untuk diangkat ke dalam jabatanperancang); dan
- g) usia setinggi-tingginya 5 (lima) tahun sebelum mencapai usia pensiun dari jabatan terakhir yang didudukinya (syarat bagi pegawai yang menduduki jabatan lain untuk diangkat ke dalam jabatan perancang).

Salah satu kelebihan/ keuntungan dari jabatan fungsional Perancang adalah dapat merangkap jabatan struktural. Jabatan struktural yang dapat dirangkap oleh Perancang adalah jabatan struktural yang tugas pokoknya berkaitan erat dengan bidang peraturan perundang-undangan (Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2005 tentang Perubahan Atas Peraturan

Pemerintah Nomor 29 Tahun 1997 tentang Pegawai Negeri Sipil yang Menduduki Jabatan Rangkap).

Tunjangan Perancang berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 43 Tahun 2007 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan adalah sebagai berikut:

- a) Perancang Pertama (III/a-III/b), sebesar Rp. 325.000,-
- b) Perancang Muda (III/c-III/d), sebesar Rp. 750.000,-
- c) Perancang Madya (IV/a-IV/b-IV/c), sebesar Rp. 1.200.000,-
- d) Perancang Utama (IV/d-Ive), sebesar Rp.1.400.000,-

Kedudukan perancang sebagai pejabat fungsional dinyatakan dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI. Nomor: 41/Kep./M.PAN/12/2000. Untuk melaksanakan keputusan tersebut, telah dikeluarkan Keputusan Bersama Menteri Kehakiman dan HAM RI dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: M.390-KP.04.12 Tahun 2002 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan dan Angka Kreditnya (SKB). Sehingga, untuk menjadi seorang perancang harus memiliki kualifikasi tertentu sebagaimana tercantum dalam Pasal 13 ayat (2) SKB yaitu: berijazah serendah-rendahnya Sarjana Hukum atau sarjana lain di bidang hukum; pangkat serendah-rendahnya Penata Muda, golongan ruang III/a; telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan fungsional di bidang perancangan peraturan perundang-undangan; dan setiap unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan dalam DP-3 sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir.

Sebagaimana dinyatakan dalam penjelasan umum UU No. 10/2004, tugas pokok perancang adalah menyiapkan, mengolah dan merumuskan rancangan peraturan perundang-undangan. Dalam melakukan tugas pokok tersebut, para perancang melakukan proses kegiatan yang meliputi beberapa hal.

*Pertama*, melakukan persiapan, yaitu dengan mengumpulkan data/ bahan, baik dengan melakukan penelitian lapangan maupun kajian kepustakaan. Data/ bahan yang didapatkan merupakan data awal untuk menyusun naskah akademis dan atau draf RUU.

*Kedua*, menyusun rancangan, menganalisis data/bahan yang didapatkan guna menyusun kerangka dasar peraturan perundang-undangan.

*Ketiga*, membahas RUU, yaitu menyiapkan bahan-bahan dan mengikuti setiap persidangan, baik di tingkat Komisi, Baleg, Pansus, Panja, Tim Perumus/Tim Kecil, dan Sinkronisasi.

*Keempat*, memberikan tanggapan terhadap RUU, yaitu menyusun dan menelaah konsep tanggapan terhadap RUU yang masuk ke DPR untuk dapat dipertimbangkan dijadikan RUU usul inisiatif atau RUU dari pemerintah.

Seorang perancang dituntut tidak hanya menguasai teknik merancang suatu RUU tetapi juga bagaimana agar undang-undang yang dihasilkan menjadi lebih efektif dan aplikatif, memahami masalah perundang-undangan dari sudut filosofis, yuridis maupun sosiologis. Jadi, tugas perancang tidak hanya membangun struktur undang-undang melainkan mengetahui setiap bahan materi (hukum) yang digunakan untuk membangunnya.

Tugas dan fungsi perancang dalam hal ini adalah menjabarkan serta menuangkan kehendak para legislator (anggota DPR) ke dalam peraturan perundang-undangan sejak dari judul, konsideran menimbang, mengingat, dan batang tubuh dalam bentuk norma-norma atau pasal-pasal sampai dengan penjelasan peraturan perundang-undangan tersebut. Dengan demikian para perancang membantu secara fisik dan intelektual para pembentuk peraturan perundang-undangan di lingkungan instansi pemerintah.

Perancang hanya menuangkan keinginan para legislator ke dalam peraturan perundang-undangan dan memberikan saran serta mengingatkan (menegur secara profesional) apabila keinginan tersebut: tidak sesuai dengan asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik (*algemene beginselen van behoorlijke regelgeving*) dan tidak sesuai dengan teknik penyusunan peraturan perundang-undangan yang baik dan benar.

Bagi seorang perancang undang-undang, penguasaan teknis, materi, bahkan nuansa dan semangat perdebatan dalam pembahasan suatu RUU merupakan suatu keharusan. Dari keterlibatan ini, juga akan menciptakan perancang yang dapat memahami suatu RUU dengan seutuhnya, tidak hanya kulit dan isinya saja, bahkan memahami nuansa batin lahirnya sebuah RUU tersebut.

Keterlibatan perancang dalam proses persiapan, penyusunan, pembahasan sampai suatu RUU diberlakukan menjadi undang-undang, menunjukkan bahwa bila perancang diberi peran sesuai dengan profesinya, maka dapat memperkuat dukungan keahlian Sekretariat Jenderal DPR RI terhadap

anggota dewan dalam optimalisasi fungsi dan tugasnya. Dan untuk alasan itulah para tenaga Perancang ini direkrut. Namun pada kenyataannya, terpulang pada kemauan untuk memaksimalkan potensi pegawai yang ada secara proporsional?

Di sisi lain, mampukah tenaga perancang meningkatkan profesionalitas sesuai dengan harapan? Manajemen yang baik dan deskripsi pekerjaan yang berisikan tujuan, tanggung jawab, dan tugas pekerjaan yang jelas merupakan solusi pasti, sehingga potensi pegawai yang telah dimiliki tepat dan berdaya guna.

Apalagi dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 10/2004, menjadi ironis kiranya ketika DPR sebagai lembaga yang membuat peraturan tentang bagaimana pembentukan dan perancangan peraturan perundang-undangan tidak mengikuti atau menyalahi aturan yang dibuatnya sendiri. Bahkan bentuk kritik inkonsistensinya ini dapat dilihat dari undang-undang tersebut, antara isi (muatan pasal) dengan lampiran yang mengatur teknis penulisan terdapat perbedaan. Mestinya hal ini dapat diminimalisir dengan adanya perancang, artinya tugas anggota dewan yang sangat banyak dan berat tidak lagi dibebani dengan penguasaan teknis dan terjebak pada perdebatan teknis penyusunan suatu RUU.

Kehadiran 23 orang Tenaga Perancang di Sekretariat Jenderal DPR-RI diharapkan dapat memberikan dukungan maksimal dan meringankan beban pekerjaan Anggota Dewan dalam menjalankan fungsi dan tugasnya. Paling tidak juga untuk menjawab keluhan terhadap lemahnya kinerja Sekretariat Jenderal dalam memberikan dukungan substansial kepada Dewan. Terpulang bagaimana membentuk sistem

kerja yang baik dengan manajemen pendekatan maksimalisasi dukungan staf sesuai dengan fungsi dan bukan berdasarkan *management by order*. Artinya, jangan hanya mengandalkan tenaga dari luar sebelum staf yang ada dioptimalkan secara baik dan tepat guna.

- 2) Komponen kinerja dalam Rancangan Model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang Draft III sangat penting. Hal ini mengingatkan bahwa setelah diklat, diharapkan ada kenaikan kinerja bagi pejabat fungsional perancang. Selain daripada itu komponen kinerja juga digunakan untuk menjamin karier jabatan/ kepangkatan dan profesionalisme pejabat Fungsional Perancang.

Pengukuran kinerja pejabat fungsional perancang digunakan indikator masukan (*input*) berupa sumber daya manusia dan metode kerja. Agar *input* dapat diinformasikan dengan akurat dalam suatu anggaran, maka perlu dilakukan penilaian terhadap kewajarannya. Dalam menilai kewajaran *input* dengan keluaran (*output*) yang dihasilkan, peran analisa standar biaya (ASB) sangat diperlukan. ASB adalah penilaian kewajaran atas beban kerja dan biaya yang digunakan untuk melaksanakan suatu kegiatan.

Indikator Kinerja adalah ukuran kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, indikator kinerja harus merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja baik dalam tahapan perencanaan, tahap pelaksanaan,

maupun tahap setelah kegiatan selesai dan bermanfaat (berfungsi). Indikator kinerja meliputi:

- a) Masukan (*Input*);
- b) Keluaran (*Output*);
- c) Hasil (*Outcome*);
- d) Manfaat (*Benefit*);
- e) Dampak (*Impact*);

Masukan (*Input*) adalah sumber daya yang digunakan dalam suatu proses untuk menghasilkan keluaran yang telah direncanakan dan ditetapkan sebelumnya. Indikator masukan meliputi dana, sumber daya manusia, sarana dan prasarana, data dan informasi lainnya yang diperlukan.

Keluaran (*Output*) adalah sesuatu yang terjadi akibat proses tertentu dengan menggunakan masukan yang telah ditetapkan. Indikator keluaran dijadikan landasan untuk menilai kemajuan suatu aktivitas atau tolok ukur dikaitkan dengan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan dengan baik dan terukur.

Hasil (*Outcome*) adalah suatu keluaran yang dapat langsung digunakan atau hasil nyata dari suatu keluaran. Indikator hasil adalah sasaran program yang telah ditetapkan.

Manfaat (*Benefit*) adalah nilai tambah dari suatu hasil yang manfaatnya akan nampak setelah beberapa waktu kemudian. Indikator manfaat menunjukkan hal-hal yang diharapkan dicapai bila keluaran dapat diselesaikan dan berfungsi secara optimal.

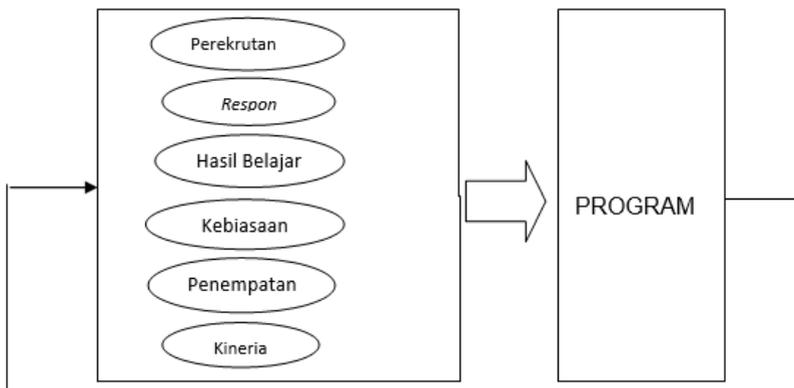
Dampak (*Impact*) pengaruh atau akibat yang ditimbulkan oleh manfaat dari suatu kegiatan. Indikator dampak merupakan

akumulasi dari beberapa manfaat yang terjadi, dampaknya baru terlihat setelah beberapa waktu kemudian.

Berdasarkan hal-hal di atas, maka diadakan revisi terhadap instrumen penempatan dan instrumen kinerja. Revisi instrumen penempatan dilakukan dengan penambahan pada nomor 29, 30, 31. Revisi (perbaikan) terhadap instrumen kinerja dilakukan dengan penambahan pada nomor 39, 40, 41.

Revisi dan evaluasi tidak mengubah model, oleh karena hanya merevisi terhadap instrumen penelitian, yakni instrumen penempatan dan instrumen kinerja. Model EPDLFP Draft III sebagai berikut:

**Gambar 4.11 Model EPDLFP Draft III**



Sumber: Dokpri

## **5. Model Evaluasi Pendidikan dan Latihan Fungsional Perancang (EPDLFP) Draft IV**

Hasil perbaikan model III selanjutnya dilakukan triangulasi lagi dengan cara main field testing, triangulasi utama yang melibatkan

lebih banyak subyek yakni Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Badan Pembinaan Hukum Nasional. Main product revision, yaitu melakukan perbaikan terhadap produk awal yang dihasilkan berdasarkan hasil triangulasi awal. Perbaikan ini sangat mungkin dilakukan lebih dari satu kali, sesuai dengan hasil yang ditunjukkan dalam triangulasi terbatas, sehingga diperoleh draft produk (model) utama yang siap dilakukan triangulasi lebih luas;

#### **a. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Kedudukan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Hukum dan HAM dalam Pelatihan Fungsional Perancang adalah sebagai penyelenggara diklat. BPSDM Hukum dan HAM beralamat di Jl. Raya Gandul Cinere Jakarta Selatan.

BPSDM Hukum dan HAM, adalah unsur pendukung pelaksanaan tugas pokok Kementerian di bidang pengembangan sumber daya manusia yang berada di bawah dan bertanggungjawab langsung kepada Menteri, yang dipimpin oleh seorang Kepala, dan mempunyai tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia. Untuk melaksanakan tugas tersebut, BPSDM Hukum dan HAM menyelenggarakan fungsi:

- 1) penyusunan kebijakan teknis, rencana dan program pengembangan sumberdaya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia;
- 2) pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia;
- 3) pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pengembangan sumber dayamanusia di bidang hukum dan hak asasi manusia; dan

- 4) pelaksanaan administrasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia.

BPSDM Hukum dan HAM terdiri atas:

- 1) Sekretariat Badan;
- 2) Pusat Pengembangan Kepemimpinan dan Manajemen;
- 3) Pusat Pengembangan Teknis;
- 4) Pusat Pengembangan Fungsional dan Hak Asasi Manusia; dan
- 5) Kelompok Jabatan Fungsional.

Diklat Fungsional Perancang diselenggarakan oleh Pusat Pengembangan Fungsional dan Hak Asasi Manusia.

Pusat Pengembangan Fungsional dan Hak Asasi Manusia mempunyai tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan dan pelatihan fungsional dan hak asasi manusia sesuai dengan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala BPSDM Hukum dan HAM. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Pusat Pengembangan Fungsional dan Hak Asasi Manusia menyelenggarakan fungsi:

- a. penyiapan penyusunan kebijakan teknis, rencana dan program pengembangan sumber daya manusia di bidang fungsional dan hak asasi manusia;
- b. penyiapan penyusunan norma, standar, pedoman, kriteria dan prosedur di bidang pengembangan fungsional dan hak asasi manusia;
- c. penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan fungsional dan hak asasi manusia;
- d. koordinasi kegiatan pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan dan pelatihan dengan instansi terkait; dan

- e. evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan di bidang pengembangan fungsional dan hak asasi manusia.

Pusat Pengembangan Fungsional dan Hak Asasi Manusia terdiri atas: a. Bidang Program; b. Bidang Penyelenggaraan; c. Bidang Evaluasi dan Pelaporan; dan d. Kelompok Jabatan Fungsional. Bidang Program mempunyai tugas melaksanakan penyiapan penyusunan kebijakan teknis, rencana dan program pengembangan sumber daya manusia dibidang fungsional dan hak asasi manusia.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang Program menyelenggarakan fungsi: a. penyiapan penyusunan rancangan dan program , kurikulum dan silabus serta tenaga pengajar di bidang pendidikan dan pelatihan fungsional dan hak asasi manusia; dan b. penyiapan penyusunan standardisasi, metoda di bidang pendidikan dan pelatihan fungsional dan hak asasi manusia.

Bidang Program terdiri atas: a. Subbidang Penyusunan Program; dan b. Subbidang Standardisasi dan Metoda. Subbidang Penyusunan Program mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan rancangan dan program, kurikulum dan silabus serta tenaga pengajar di bidang pendidikan dan pelatihan fungsional dan hak asasi manusia.

Subbidang Standardisasi dan Metoda mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan standardisasi, metoda di bidang pendidikan dan pelatihan fungsional dan hak asasi manusia.

Bidang Penyelenggaraan mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan fungsional dan hak asasi manusia serta koordinasi kegiatan pengembangan sumber

daya manusia di bidang pendidikan pelatihan fungsional dan hak asasi manusia dengan instansi terkait. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang Penyelenggaraan menyelenggarakan fungsi: a. koordinasi penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pendidikan dan pelatihan, penjadualan kegiatan pendidikan dan pelatihan, penggandaan bahan kegiatan pendidikan dan pelatihan, pemanggilan tenaga pengajar, serta penyediaan sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan; dan b. pelayanan administrasi pendidikan dan pelatihan serta pemberian sertifikasi kepada peserta pendidikan dan pelatihan.

Bidang Penyelenggaraan terdiri atas: a. Subbidang Pengajaran; dan b. Subbidang Administrasi Peserta Pendidikan dan Pelatihan. Subbidang Pengajaran mempunyai tugas melakukan penyiapan bahankoordinasi penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pendidikan dan pelatihan, penjadualan kegiatan pendidikan dan pelatihan, penggandaan bahan kegiatan pendidikan dan pelatihan, pemanggilan tenaga pengajar, serta penyediaan sarana dan prasarana kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Subbidang Administrasi Peserta Pendidikan dan Pelatihan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelayanan administrasi pendidikan dan pelatihan serta penyiapan pemberian sertifikasi kepada peserta pendidikan dan pelatihan.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Hukum dan HAM dalam Diklat Fungsional Perancang sebagai penyelenggara diklat telah menyelenggarakan beberapa jenis diklat antara lain ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.6 Jumlah Peserta Diklat Fungsional dan HAM Tahun Anggaran 2013**

No.	Nama Diklat	Tanggal Pelaksanaan	Jumlah Peserta	Jenis Kelamin	
				L	P
1	Analisis Kepegawaian Keahlian	16 Juni – 29 Juni	30 Orang	18	12
2	Bendaharawan Angkatan I	17 September - 07 Oktober	30 Orang	18	12
3	Bendaharawan Angkatan II	01 - 21 Oktober	30 Orang	22	8
4	Bendaharawan Angkatan III	24 Oktober - 12 Nopember	29 Orang	18	11
5	Bimbingan Teknis Penulisan Karya Ilmiah	6 – 8 Februari	30 Orang	18	12
6	Dasar-dasar Hak Kekayaan Intelektual Angkatan I	13 – 26 Februari	30 Orang	16	14
7	Dasar-dasar Hak Kekayaan Intelektual Angkatan II	15 – 28 Mei	30 Orang	17	13
8	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (E-AKIP)	18 - 22 Nopember	30 Orang	18	12
9	Hak Asasi Manusia Angkatan I	17 Maret – 23 Maret	30 Orang	18	12
10	Hak Asasi Manusia Angkatan II	12 Mei – 18 Mei	30 Orang	17	13

No.	Nama Diklat	Tanggal Pelaksanaan	Jumlah Peserta	Jenis Kelamin	
				L	P
11	Hak Asasi Manusia Angkatan III	8 – 14 September	30 Orang	12	18
12	Pemeriksa Hak Kekayaan Intelektual Pertama	23 Juni – 6 Juli	30 Orang	17	13
13	Penguatan Tenaga Perancang Peraturan Perundang-undangan	30 Juni - 9 Juli	30 Orang	21	9
14	Peningkatan Kapasitas HAM Bagi Pemasyarakatan Di Kepulauan Riau (Bata)	25 – 27 Nopember	30 Orang	24	6
15	Peningkatan Kapasitas HAM Bagi Petugas Pemasyarakatan Di Kanwil Banten (Serang)	13 – 15 Nopember	25 Orang	21	4
16	Peningkatan Kapasitas HAM Bagi Petugas Pemasyarakatan Di Kanwil Daerah Istimewa Yogyakarta (Yogyakarta)	20-22 Februari	30 Orang	20	10
17	Peningkatan Kapasitas HAM Bagi Petugas Pemasyarakatan Di Kanwil Kalimantan Barat (Pontianak)	20 – 22 Juni	30 Orang	24	6

No.	Nama Diklat	Tanggal Pelaksanaan	Jumlah Peserta	Jenis Kelamin	
				L	P
18	Peningkatan Kapasitas HAM Bagi Petugas Pemasyarakatan Di Kanwil Nusa Tenggara Barat (Mataram)	26 -28 Juni	30 Orang	20	10
19	Peningkatan Kapasitas HAM Bagi Petugas Pemasyarakatan Di Kanwil Sulawesi Tengah (Palu)	31 Oktober – 2 Nopember	25 Orang	24	1
20	Peningkatan Kapasitas Teknis Penyusun Peraturan Daerah Bagi Aparatur Pemerintah Daerah Provinsi Bali (Denpasar)	29 – 31 Mei	28 Orang	18	12
21	Peningkatan Kapasitas Teknis Penyusunan Perda Bagi Aparatur Pemerintahan Daerah Propinsi Jawa Timur (Surabaya)	28 – 28 Maret	30 Orang	18	12
22	Peningkatan Kapasitas Teknis Penyusunan Peraturan Daerah Bagi Aparatur Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Utara (Medan)	4 – 6 Juli	30 Orang	14	18

No.	Nama Diklat	Tanggal Pelaksanaan	Jumlah Peserta	Jenis Kelamin	
				L	P
23	Perancang Peraturan Perundang-undangan Tingkat Pertama	6 Mei – 19 Juli	40 Orang	28	14
24	Teknis Pengelola Perpustakaan	8 – 28 Oktober	26 Orang	18	8
<b>Jumlah Peserta</b>			<b>713 Orang</b>	<b>455</b>	<b>258</b>
25	PNBP DJ AHU Audit Pengadaan Barang Dan Jasa	25 Nopember - 08 Desember	40 Orang	31	9
26	PNBP DJ Imigrasi Bendaharawan Angkatan II	28 Agustus - 16 September	30 Orang	18	12
27	PNBP DJ AHU Pelayanan Publik	4 - 17 Desember	40 Orang	28	12
28	PNBP DJ Imigrasi Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Imigrasi Gelombang I	1 Oktober – 29 Nopember	30 Orang	28	2
29	PNBP DJ Imigrasi Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Imigrasi Gelombang II	8 Oktober – 6 Desember	30 Orang	28	2
<b>Jumlah Peserta</b>			<b>170 Orang</b>	<b>133</b>	<b>37</b>
<b>Jumlah Peserta seluruhnya</b>			<b>883 Orang</b>	<b>590</b>	<b>293</b>

Sumber: BPSDM

Bidang Evaluasi dan Pelaporan mempunyai tugas melaksanakan evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan di bidang pengembangan fungsional dan hak asasi manusia serta pelaksanaan urusan ketatausahaan pada Pusat Pengembangan Fungsional dan Hak Asasi Manusia. Untuk

melaksanakan tugas tersebut, Bidang Evaluasi dan Pelaporan menyelenggarakan fungsi: a. pemantauan dan evaluasi kegiatan pendidikan dan pelatihan fungsional dan hak asasi manusia; b. penyiapan penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihandi bidang pengembangan fungsional dan hak asasi manusia serta pelaksanaan urusan ketatausahaan pada Pusat Pengembangan Fungsional dan Hak AsasiManusia.

Bidang Evaluasi dan Pelaporan terdiri atas: a. Subbidang Evaluasi; dan b. Subbidang Pelaporan. Subbidang Evaluasi mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pemantauan dan evaluasi kegiatan pendidikan dan pelatihan fungsional dan hak asasi manusia. Sub bidang Pelaporan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan di bidang pengembangan fungsional dan hak asasi manusia serta pelaksanaan urusan ketatausahaan pada Pusat Pengembangan Fungsional dan Hak Asasi Manusia.

Model evaluasi yang digunakan adalah model evaluasi Kirkpatrick. Hal ini terlihat di dalam Bab VIII Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.73.KP.04.12 Tahun 2006 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan yang diperbarui dengan Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2015 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Fungsional Calon Pejabat Fungsional Perancang Peraturan Perundang-Undanga sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Evaluasi Diklat Fungsional Perancang**

No	Evaluasi	Aspek yang Dinilai
1	Penilaian terhadap peserta	Aspek sikap/affective Aspek penguasaan materi Latihan Penyusunan Peraturan PerUUan
2	Evaluasi terhadap kinerja penyelenggara	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Efektifitas penyelenggaraan;</li> <li>2. Kesiapan dan ketersediaan sarana diklat;</li> <li>3. Kesesuaian pelaksanaan program dengan rencana;</li> <li>4. Kebersihan kelas, asrama, kafetaria, dan toilet;</li> <li>5. Ketersediaan dan kelengkapan bahan Diklat;</li> <li>6. Ketersediaan sarana teknologi informasi;</li> <li>7. Ketersediaan fasilitas olah raga, kesehatan dan ibadah;</li> <li>8. Pelayanan terhadap peserta dan pengajar;</li> <li>9. Administrasi diklat, antara lain:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Sejauhmana penatausahaan diklat telah dilaksanakan dengan baik;</li> <li>b. Tersusunnya seluruh dokumen dan bahan-bahan diklat dalam satu file.</li> </ol> </li> </ol>

No	Evaluasi	Aspek yang Dinilai
3	Evaluasi terhadap pengajar	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pencapaian tujuan instruksional;</li> <li>2. Sistematika penyajian;</li> <li>3. Kemampuan menyajikan/memfasilitasi sesuai program Diklat;</li> <li>4. Ketepatan waktu, kehadiran, dan sarana Diklat;</li> <li>5. Penggunaan metode dan sarana Diklat;</li> <li>6. Sikap/Affective;</li> <li>7. Cara menjawab pertanyaan dari peserta;</li> <li>8. Penggunaan bahasa;</li> <li>9. Pemberian motivasi kepada peserta;</li> <li>10. Penguasaan materi;</li> <li>11. Kerapihan berpakaian;</li> <li>12. Kerjasama antar pengajar;</li> <li>13. Kerjasama dengan penyelenggara diklat.</li> </ol>
4	Evaluasi pasca diklat	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. kemampuan dan pendayagunaan alumni;</li> <li>2. sejauhmana para alumni mampu menerapkan pengetahuan dan kemampuannya dalam melaksanakan dalam jabatan yang dipangkunya;</li> <li>3. sejauhmana para alumni didaya gunakan potensinya dalam jabatan fungsional;</li> <li>4. kontribusi alumni diklat terhadap kualitas output dari instansi tempat alumni bekerja.</li> </ol>
5	Evaluasi Kurikulum	<ol style="list-style-type: none"> <li>a. Kesesuaian kandungan materi diklat dengan tugas pokok dan fungsi yang ada;</li> <li>b. Kesesuaian kandungan materi diklat untuk setiap Bidang, setiap Mata Diklat dan setiap Pokok Bahasan;</li> <li>c. Lama waktu penyelenggaraan diklat yang diberikan;</li> <li>d. Kesesuaian antara Bidang/Mata Diklat/Pokok Bahasan dengan jumlah sesi;</li> <li>e. Kesesuaian antara Mata Diklat dengan metode pengajaran yang diberikan;</li> <li>f. Kesesuaian antara materi diklat dengan sarana dan prasarana yang diperlukan;</li> <li>g. Usulan-usulan materi diklat yang diperlukan untuk masing-masing jenjang diklat;</li> <li>h. Butir pertanyaan lain yang terkait dengan kurikulum diklat, khususnya materi Topik Khusus.</li> </ol>

Sumber: BPSDM

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa BPSDM Kemenkumham dalam mengevaluasi kegiatan Diklat Fungsional Perancang menggunakan model evaluasi Kirkpatrick. Hal ini ditunjukkan

dengan adanya evaluasi terhadap 5 (lima) komponen diklat, yakni evaluasi terhadap peserta, evaluasi terhadap kinerja penyelenggara, evaluasi terhadap pengajar, evaluasi pasca diklat dan evaluasi terhadap kurikulum.

## **b. Badan Pembinaan Hukum Nasional**

Kedudukan Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN) dalam Diklat Fungsional Perancang adalah sebagai institusi yang mengirimkan calon peserta diklat dan menerima kembali alumni peserta diklat tersebut. BPHN beralamat di Jl. Mayjend Sutoyo Nomor 10 Cililitan Jakarta Timur.

BPHN, adalah unsur pendukung pelaksanaan tugas pokok Kementerian di bidang pembinaan hukum nasional yang berada di bawah dan bertanggungjawab langsung kepada Menteri. BPHN dipimpin oleh seorang Kepala, dan mempunyai tugas melaksanakan pembinaan hukum nasional.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Badan Pembinaan Hukum Nasional menyelenggarakan fungsi: a. penyusunan kebijakan teknis, rencana dan program pembinaan hukum nasional; b. pelaksanaan pembinaan hukum nasional; c. pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pembinaan hukum nasional; dan d. pelaksanaan administrasi Badan Pembinaan Hukum Nasional.

BPHN terdiri atas: a. Sekretariat Badan; b. Pusat Penelitian dan Pengembangan Sistem Hukum Nasional; c. Pusat Perencanaan Pembangunan Hukum Nasional; d. Pusat Dokumentasi dan Jaringan Informasi Hukum Nasional; dan e. Pusat Penyuluhan Hukum.

Pusat Penelitian dan Pengembangan Sistem Hukum Nasional mempunyai tugas melaksanakan penelitian dan pengembangan

sistem hukum nasional sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Kepala BPHN.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Pusat Penelitian dan Pengembangan Sistem Hukum Nasional menyelenggarakan fungsi: a. penyiapan penyusunan kebijakan teknis, rencana dan program di bidang penelitian dan pengembangan sistem hukum nasional; b. pelaksanaan penelitian dan pengkajian di bidang kelembagaan dan penegakan hukum; c. pelaksanaan penelitian dan pengkajian di bidang substansi hukum; d. pelaksanaan penelitian dan pengkajian di bidang budaya hukum dan masyarakat; dan e. pelaksanaan pengembangan hukum dan kerja sama penelitian, pertemuan ilmiah serta fasilitasi kegiatan penelitian dan jabatan fungsional peneliti hukum Kementerian Hukum dan HAM.

Pusat Penelitian dan Pengembangan Sistem Hukum Nasional terdiri atas: a. Bidang Penelitian Kelembagaan dan Penegakan Hukum; b. Bidang Penelitian Substansi Hukum; c. Bidang Penelitian Budaya Hukum dan Masyarakat; d. Bidang Pengembangan Hukum dan Fasilitasi Penelitian; dan e. Kelompok Jabatan Fungsional.

Bidang Penelitian Kelembagaan dan Penegakan Hukum mempunyai tugas melaksanakan penelitian dan pengkajian di bidang kelembagaan dan penegakan hukum. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang Penelitian Kelembagaan dan Penegakan Hukum menyelenggarakan fungsi: a. penyiapan pelaksanaan penelitian dan pengkajian di bidang kelembagaan hukum; dan b. penyiapan pelaksanaan penelitian dan pengkajian di bidang penegakan hukum. Bidang Penelitian Kelembagaan dan Penegakan Hukum terdiri atas: a. Subbidang Penelitian Kelembagaan Hukum; dan b. Subbidang Penelitian Penegakan Hukum.

Pusat Perencanaan Pembangunan Hukum Nasional mempunyai tugas melaksanakan perencanaan pembangunan hukum nasional sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Kepala BPHN. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Pusat Perencanaan Pembangunan Hukum Nasional menyelenggarakan fungsi: a. penyiapan penyusunan kebijakan teknis, rencana dan program di bidang perencanaan pembangunan hukum nasional; b. pelaksanaan rencana dan fasilitasi pembangunan hukum; c. pelaksanaan perencanaan legislasi; d. pelaksanaan penyusunan naskah akademik peraturan perundang-undangan; dan e. pelaksanaan pembinaan dan pengembangan jabatan fungsional perencana hukum. Pusat Perencanaan Pembangunan Hukum Nasional terdiri atas: a. Bidang Rencana dan Fasilitasi Pembangunan Hukum; b. Bidang Perencanaan Legislasi; c. Bidang Penyusunan Naskah Akademik Peraturan Perundang undangan; dan d. Kelompok Jabatan Fungsional.

Bidang Rencana dan Fasilitasi Pembangunan Hukum mempunyai tugas melaksanakan penyiapan rencana pembangunan hukum, perencanaan kerja sama hukum dan fasilitasi perencanaan hukum. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang Rencana dan Fasilitasi Pembangunan Hukum menyelenggarakan fungsi: a. pelaksanaan penyiapan rencana pembangunan hukum; b. pelaksanaan perencanaan kerja sama hukum; dan c. penyiapan fasilitasi perencanaan hukum.

Bidang Rencana dan Fasilitasi Pembangunan Hukum terdiri atas: a. Subbidang Penyiapan Rencana Pembangunan Hukum; b. Subbidang Perencanaan Kerjasama Hukum; dan c. Subbidang Fasilitasi Perencanaan Hukum. Subbidang Penyiapan Rencana

Pembangunan Hukum mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan rencana pembangunan hukum.

Subbidang Perencanaan Kerjasama Hukum mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perencanaan kerja sama hukum. Subbidang Fasilitasi Perencanaan Hukum mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan fasilitasi perencanaan hukum.

Bidang Perencanaan Legislasi mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perencanaan legislasi. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang Perencanaan Legislasi menyelenggarakan fungsi: a. pelaksanaan penyusunan program legislasi nasional; dan b. penyiapan fasilitasi program legislasi daerah.

Bidang Perencanaan Legislasi terdiri atas: a. Subbidang Penyusunan Program Legislasi Nasional; dan b. Subbidang Fasilitasi Program Legislasi Daerah. Subbidang Penyusunan Program Legislasi Nasional mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan program legislasi nasional. Subbidang Fasilitasi Program Legislasi Daerah mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan fasilitasi program legislasi daerah.

Bidang Penyusunan Naskah Akademik Peraturan Perundang-undangan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan dan fasilitasi penyusunan naskah peraturan perundang-undangan di bidang politik, hukum, keamanan dan kesejahteraan rakyat serta perekonomian. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang Penyusunan Naskah Akademik Peraturan Perundang-undangan menyelenggarakan fungsi: a. penyiapan dan fasilitasi penyusunan naskah akademik di bidang politik, hukum, dan kesejahteraan rakyat; dan b. penyiapan dan fasilitasi penyusunan naskah akademik di bidang perekonomian.

Bidang Penyusunan Naskah Akademik Peraturan Perundang-undangan terdiri atas: a. Subbidang Politik, Hukum, Keamanan dan Kesejahteraan Rakyat; dan b. Subbidang Perekonomian. Subbidang Politik, Hukum, Keamanan dan Kesejahteraan Rakyat mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan dan fasilitasi naskah akademik serta evaluasi peraturan perundang-undangan di bidang politik, hukum, keamanan dan kesejahteraan rakyat. Subbidang Perekonomian mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan dan fasilitasi naskah akademik serta evaluasi peraturan perundang-undangan di bidang perekonomian.

**Tabel 4.8 Data Perancang di BPHN**

No	Nama	Jabatan	Pangkat / Gol		Th Dik lat	SK CPNS
			Reg	Fung		
1	Hayati, S.H	JFTP	III/c	III/a	2006	Staf Kanwil Maluku
No	Nama	Jabatan	Pangkat / Gol		Th Dik lat	SK CPNS
			Reg	Fung		
2	Dany Rahmansyah, S.H	JFTP	III/b	III/a	2012	Perencana Hk
3	Febriany Triwijayanti, SH	JFU	III/b		2012	Peneliiti
4	Sandy Suwadhy,SH	JFU	III/a		2011	Perancang PP
5	Maretta Besturen, SH	JFU	III/a		2011	Perancang PP
6	Isthining Wahyu Satiti Utami, SH	JFU	III/a		-	Perancang PP
7	Wulan Pri Handini	JFU	III/a		-	Perancang PP
8	Indra Hendrawan,SH	JFU	III/a		2014	Perancang PP

9	Benedictus Sahat Partogi, SH	JFU	III/a		2014	Perancang PP
10	Teguh Imansyah, S.I P., Msi	JFU	III/a		-	Perancang PP
11	Tilawarman Sudrajat, SH	JFU	III/a		2014	Perancang PP
12	Ema Elviani Sembiring, SH	JFU	III/a		2014	Perancang PP
13	Vonni Dwi Sofianthy,SH	JFU	III/a		-	Perancang PP
14	Indry Meutiasari S, SE	JFU	III/c		2011	-
15	Iva Shifiya,SH., Msi	JFU	III/b		2013	-
16	Amir Muzaqi, SH	JFU	III/a		-	Perancang PP
17	Anggriana Puspitasari, SH	JFU	III/a		-	Perancang PP
18	Ahmad Haris Junaidi,SH	JFU	III/a		-	Perancang PP
19	Andrian Erickatma,SH	JFU	III/a		-	Perancang PP

Sumber: BPHN

Dari data di atas menunjukkan bahwa:

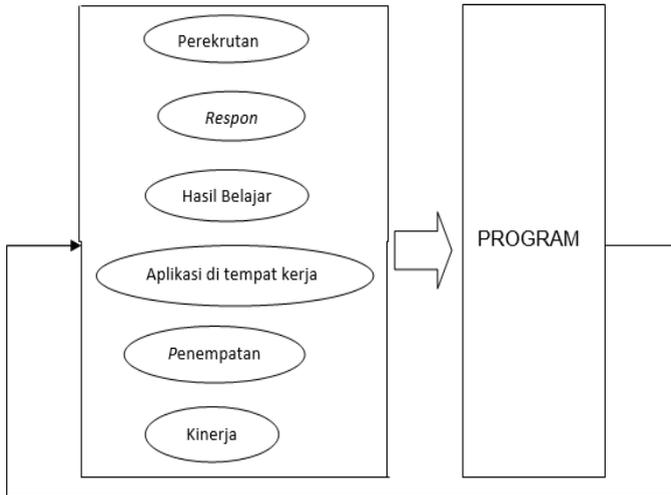
1. Adanya komponen perekrutan, yakni ditunjukkan oleh responden nomor 3 atas nama Febriany Triwijayanti, SH telah mengikuti diklat perancang tetapi tidak menjadi pejabat perancang, bahkan dalam SK CPNS diangkat untuk menduduki jabatan peneliti. Hal ini menunjukkan adanya komponen perekrutan dalam diklat perancang, walaupun tidak tepat sasaran untuk orang yang akan di didik sebagai tenaga perancang. Artinya terdapat kesalahan terhadap komponen perekrutan dan penempatan.

2. Adanya komponen penempatan. Hal ini ditunjukkan oleh responden nomor 4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,16,17,18, dan 19 yang diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dengan SK CPNS. Artinya bahwa komponen penempatan sudah pasti ada.

Revisi (perbaikan) tahap III (ketiga) dan evaluasi tidak mengubah model. Hasil evaluasi menunjukkan adanya penguatan ke dua komponen, yakni komponen perekrutan dan komponen penempatan. Atau dengan kata lain komponen perekrutan dan komponen penempatan merupakan komponen yang penting dalam Model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang yang sedang diteliti.

Model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang Draft IV sebagai berikut:

**Gambar 4.12 Model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang Draft IV**



Sumber: Dokpri

## **6. Model Final**

Final product revision, yaitu melakukan perbaikan akhir terhadap model yang dikembangkan guna menghasilkan produk akhir (*final*). Hasil final product revision tergambar setelah melakukan penelitian di berbagai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM. Data penelitian dari berbagai Kantor Wilayah sebagai berikut:

### **a. Kanwil Kumham Provinsi Banten**

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan jo Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 memberikan landasan hukum yang kuat bagi

keterlibatan Kementerian Hukum dan HAM maupun Perancang Peraturan Perundang-Undangan.

UU ini mengamanatkan Pemerintah Daerah untuk dapat mengikutsertakan instansi vertikal pada tahap Penyusunan Prolegda sebagaimana diatur dalam Pasal 36 ayat (3) serta pada tahap pengharmonisasian, pembulatan, dan pematapan konsepsi Rancangan sebagaimana dirumuskan dalam Pasal 58 ayat (2). Penjelasan Pasal 36 ayat (3) maupun Pasal 58 ayat (2) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan instansi vertikal yang diikutsertakan adalah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Di level daerah maka yang melaksanakan tugas dan fungsi ini adalah Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Selain mengatur tentang keterlibatan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, UU tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan juga memberikan dasar hukum yang jelas bagi keterlibatan Perancang Peraturan Perundang-Undangan seperti disinggung dalam Pasal 98 ayat (1) dimana setiap tahapan Pembentukan Peraturan Perundang-undangan mengikutsertakan Perancang Peraturan Perundang-undangan. Penjelasan pasal ini menguraikan bahwa Perancang adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak, secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan menyusun Rancangan Peraturan Perundang-undangan dan/atau instrumen hukum lainnya sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Adanya ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tersebut merupakan dasar bagi Pemerintah Daerah baik Provinsi/ Kabupaten/Kota maupun DPRD Provinsi/ Kabupaten/Kota untuk melibatkan Kantor Wilayah melalui tenaga-tenaga fungsional

perancangannya dalam tahap-tahap pembentukan peraturan daerah, tidak terkecuali pada tahap perencanaan yang dikenal dengan istilah Program Legislasi Daerah (Prolegda).

Sampai dengan tahun 2013, belum seluruh Pemerintah Daerah maupun DPRD melibatkan Kantor Wilayah selama proses pembentukan regulasinya. Dari 9 (sembilan) pemerintah daerah, baru 7 (tujuh) Pemda yang melibatkan Kantor Wilayah. Upaya-upaya penguatan untuk dapat menjangkau seluruh Pemda khususnya yang belum melibatkan Kantor Wilayah belum dilakukan secara maksimal mengingat tenaga perancang yang dimiliki oleh Kantor Wilayah dirasa belum memadai dari sisi jumlah.

Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 1 Tahun 2014 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah membedakan antara produk hukum daerah yang berifat pengaturan dan penetapan. Berdasarkan Pasal 3 Peraturan Menteri tersebut, produk hukum daerah yang bersifat pengaturan adalah:

- 1) Peraturan Daerah;
- 2) Peraturan Kepala Daerah;
- 3) Peraturan Bersana Kepala Daerah; dan
- 4) Peraturan DPRD.

Sampai dengan saat ini, kegiatan pengharmonisasian produk hukum daerah yang melibatkan Kantor Wilayah hanya produk hukum yang bersifat pengaturan. Draf rancangan pengaturan (*regelling*) daerah yang disampaikan ke Kantor Wilayah untuk diharmonisasikan meliputi:

- 1) Rancangan Peraturan Daerah;
- 2) Rancangan Peraturan Kepala Daerah, dan
- 3) Rancangan Peraturan DPRD.

Pola keterlibatan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Banten dengan pemerintah daerah tidak hanya pada pengharmonisasian, pembulatan, dan pementapan konsepsi rancangan Rancangan Peraturan Daerah melainkan juga kegiatan Evaluasi Raperda dan Klarifikasi Perda.

Evaluasi<sup>175</sup> adalah kegiatan pengharmonisasian yang bertujuan untuk tercapainya keserasian antara kebijakan Daerah dan kebijakan nasional, keserasian antara kepentingan publik dan kepentingan aparatur, serta untuk meneliti sejauh mana APBD Provinsi tidak bertentangan dengan kepentingan umum, peraturan yang lebih tinggi, dan Perda lainnya.

Evaluasi dilakukan terhadap Rancangan Peraturan Daerah tentang:

- 1) Pajak Daerah;
- 2) Retribusi Daerah Daerah, dan
- 3) Tata Ruang Wilayah; dan
- 4) APBD

Klarifikasi<sup>176</sup> adalah pengkajian dan penilaian terhadap Peraturan Daerah Peraturan Kepala Daerah dan Peraturan DPRD untuk mengetahui bertentangan dengan kepentingan umum, dan/ atau peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Klarifikasi dilakukan terhadap Perda, Perkada, serta Peraturan DPRD Kabupaten/Kota,

---

175 Indonesia, "Undang-Undang No 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah" (Jakarta: Sekretariat Negara, 2004), <http://www.dpr.go.id/dokjdi/document/uu/33.pdf>.

176 Ibid.

Kegiatan pengharmonisasian yang melibatkan Kantor Wilayah sebagaimana diuraikan di atas selanjutnya dihubungkan dengan data: 1) jumlah Pemerintah Daerah yang ada di Provinsi Banten; 2) jumlah Rancangan Peraturan Daerah/Peraturan Kepala Daerah, dan Perda yang disampaikan ke Kantor Wilayah; dan 3) jumlah Perancang yang dimiliki oleh Kantor Wilayah.

Wilayah Banten memiliki 9 (sembilan) Pemerintah Daerah, yaitu:

- 1) Pemerintah Daerah Provinsi;
- 2) Pemerintah Daerah Kabupaten Serang;
- 3) Pemerintah Daerah Kota Serang;
- 4) Pemerintah Daerah Kota Tangerang;
- 5) Pemerintah Daerah Kabupaten Tangerang;
- 6) Pemerintah Daerah Kota Tangerang Selatan;
- 7) Pemerintah Daerah Kabupaten Pandeglang;
- 8) Pemerintah Daerah Kabupaten Lebak; dan
- 9) Pemerintah Daerah Kota Cilegon.

Sampai dengan tahun 2014, Pemerintah Daerah yang telah mengundang Kantor Wilayah pada kegiatan harmonisasi adalah:

**Tabel 4.9 Undangan Pembahasan dari Pemerintah Daerah Pada Tahun 2013**

No.	Daerah	Jumlah Raperda/ Raperwal/Perda	Jumlah Undangan Pembahasan
1.	Provinsi Banten	9 Raperda, 1 NA, dan Rapat Dekonsentrasi	9 kali
2.	Kota Tangerang	3 Raperwal dan 4 Raperwal	6 kali

3.	Kabupaten Tangerang	2 Prolegda, dan 2 Raperda	4 kali
4.	Kota Tangerang Selatan	14 Raperda dan 13 Raperwal	14 kali
5.	Kabupaten Serang	5 Raperda	5 kali
6.	Kota Serang	1 Raperwal	1 kali
7.	Kota Cilegon	1 Raperda	1 kali

Sumber: Kanwil Kemenkumham Banten

**Tabel 4.10 Undangan Pembahasan dari Pemerintah Daerah Pada Tahun 2014**

No.	Daerah	Jumlah Raperda/ Raperwal/ Perda	Jumlah Undangan Pembahasan
1.	Provinsi Banten	14 Raperda/Perda	12 kali
2.	Kota Cilegon	1 Raperda	1 kali
3.	Kota Tangerang Selatan	10 Raperwal	6 kali
4.	Kabupaten Serang	1 Raperda	1 kali
5.	Kabupaten Tangerang	1 Raperda	1 kali

Sumber: Kanwil Kemenkumham Banten

Pemerintah Daerah yang belum melibatkan Kantor Wilayah pada kegiatan Harmonisasi Rancangan adalah:

**Tabel 4.11 Pemerintah Daerah yang Belum Melibatkan Kantor Wilayah Pada Tahun 2013**

No.	Daerah	Jumlah Raperda	Jumlah Pembahasan
1.	Kabupaten Pandeglang	-	-
2.	Kabupaten Lebak	-	-

Sumber: Kanwil Kemenkumham Banten

**Tabel 4.12 Pemerintah Daerah yang belum Melibatkan Kantor Wilayah Pada Tahun 2014**

No.	Daerah	Jumlah Raperda	Jumlah Pembahasan
1.	Kota Tangerang	-	-
2.	Kota Serang	-	-
3.	Kabupaten Lebak	-	-
4.	Kabupaten Pandeglang	-	-

Sumber: Kanwil Kemenkumham Banten

Bila melihat pada data undangan pembahasan Raperda pada tahun 2013, maka undangan harmonisasi Raperda tidak hanya berasal dari eksekutif melainkan juga dari DPRD. Dengan demikian, instansi yang membutuhkan tenaga perancang tidak hanya pemerintah daerah namun juga:

- 1) DPRD Provinsi;
- 2) DPRD Kabupaten Serang;
- 3) DPRD Kota Serang;
- 4) DPRD Kota Tangerang;
- 5) DPRD Kabupaten Tangerang;
- 6) DPRD Kota Tangerang Selatan;
- 7) DPRD Kabupaten Pandeglang;
- 8) DPRD Kabupaten Lebak; dan
- 9) DPRD Kota Cilegon.

Sampai dengan tahun 2014, DPRD yang telah mengundang Kantor Wilayah adalah:

**Tabel 4.13 Undangan Pembahasan dari DPRD  
Pada Tahun 2013**

No.	Daerah	Jumlah Raperda	Jumlah Pembahasan
1.	Provinsi Banten	7 Raperda	15 kali
2.	Kota Serang	8 Raperda	11 kali
3.	Kota Cilegon	1 Raperda	1 kali
4.	Kota Tangerang Selatan	1 Raperda	1 kali

Sumber: Kanwil Kemenkumham Banten

**Tabel 4.14 Undangan Pembahasan dari DPRD  
Pada Tahun 2014**

	Daerah	Jumlah Raperda	Jumlah
1.	DPRD Cilegon	5 Raperda	5 kali
2.	DPRD Kabupaten Pandeglang	1 Raperda	1 kali
3.	DPRD Kota Serang	3 Raperda	3 kali

Sumber: Kanwil Kemenkumham Banten

DPRD yang belum melibatkan Kantor Wilayah dalam pembahasan Raperda adalah:

**Tabel 4.15 DPRD yang belum Melibatkan Kantor Wilayah  
Pada Tahun 2013**

No.	Daerah	Jumlah Raperda	Jumlah Pembahasan
1.	Kota Tangerang	-	-
2.	Kabupaten Tangerang	-	-
3.	Kabupaten Serang	-	-
4.	Kabupaten Lebak	-	-
5.	Kabupaten Pandeglang	-	-

Sumber: Kanwil Kemenkumham Banten

**Tabel 4.16 DPRD yang belum Melibatkan Kantor Wilayah Pada Tahun 2014**

No.	Daerah	Jumlah Raperda	Jumlah Pembahasan
1.	DPRD Provinsi	-	-
2.	DPRD Kabupaten Serang	-	-
3.	DPRD Kabupaten Tangerang	-	-
4.	DPRD Kota Tangerang	-	-
5.	DPRD Kota Tangerang Selatan	-	-
6.	DPRD Kabupaten Lebak	-	-

Sumber: Kanwil Kemenkumham Banten

Berdasarkan data pada tahun 2013 dan 2014 tersebut, terlihat bahwa Kantor Wilayah belum selalu dilibatkan oleh Pemerintah Daerah maupun DPRD pada setiap tahap pembentukan produk hukum daerah. Pemda maupun DPRD yang tingkat pelibatan harmonisasi produk hukum daerah paling sedikit adalah Lebak dan Pandeglang.

Data Rancangan/Peraturan yang Dimintakan Harmonisasi Rancangan Peraturan yang disampaikan ke Kantor Wilayah mengalami kenaikan dari tahun ke tahun. Total rancangan Perda/Perkada/Peraturan DPRD pada tahun 2013 berjumlah sedangkan total rancangan Perda/Perkada pada tahun 2014 berjumlah 40 Raperda/Perda.

Berikut adalah data Rancangan/Perda yang disampaikan ke Kantor Wilayah untuk diharmonisasikan pada tahun 2013 dan 2014 (bulan Januari s/d Mei).

**Tabel 4.17 Rekapitulasi Rancangan pada tahun 2013**

No.		Jumlah
1.	Provinsi Banten	10 Raperda
		1 Rancangan Peraturan DPRD
Total		11 Rancangan
2.	Kota Tangerang	3 Raperwal
		2 Raperda
Total		5 Rancangan
3.	Kota Tangerang Selatan	12 Raperda
		18 Raperwal
Total		30 Rancangan
4.	Kabupaten Tangerang	4 Raperda
		4 Rancangan
5.	Kota Cilegon	5 Raperda
		5 Rancangan
No.		Jumlah
6.	Kota Serang	8 Raperda
		1 Raperwal
Total		9 Rancangan
7.	Kabupaten Serang	8 Raperda
		8 Rancangan
Total rancangan tahun 2013		72 Rancangan

Sumber: Kanwil Kemenkumham Banten

**Tabel 4.18 Rekapitulasi Raperda/Perda pada tahun 2014**

No.	Wilayah	Judul Raperda
1.	Provinsi Banten	4 Raperda Prov untuk di harmonisasi
		8 Perda Kab/Kota untuk di Klarifikasi
		3 Raperda Kab/Kota untuk di Evaluasi
Total		15

2.	Kota Cilegon	10 Raperda
	Total	<b>10</b>
3.	Kota Serang	2 Raperda
	Total	<b>2</b>
4.	Kota Tangerang Selatan	12 Raperwal
	Total	<b>12</b>
5.	Kabupaten Serang	1 Raperda
	Total	<b>1</b>
Total rancangan/perda tahun 2014		<b>40 Raperda/Perda</b>

Sumber: Kanwil Kemenkumham Banten

Untuk mendukung kegiatan perancangan di daerah, dibutuhkan tenaga-tenaga perancang yang tidak hanya telah mengikuti pendidikan teknis penyusunan dan perancangan peraturan perundang-undangan melainkan juga memiliki pengalaman yang memadai. Saat ini tenaga perancang yang dimiliki oleh Kantor Wilayah bervariasi antara mereka yang telah diangkat sebagai tenaga fungsional, sudah mengikuti Diklat Penyusun dan Perancang Peraturan Perundang-Undangannya namun belum diangkat sebagai Fungsional, serta PNS dengan formasi jabatan Perancang Peraturan Perundang-Undangannya namun belum mengikuti pendidikan dan pelatihan serta belum diangkat sebagai tenaga fungsional.

PNS yang telah mengikuti Diklat Fungsional Perancang tidak seluruhnya ditempatkan di Bidang Hukum melainkan juga tersebar di Bidang HAM serta Bidang Pelayanan Hukum. Berikut adalah tabel data pegawai yang ditempatkan di Bidang Hukum. Yang telah diangkat sebagai fungsional perancang sebanyak 5 (lima) orang, yang belum diangkat sebagai pejabat fungsional 1 (satu) orang, sedangkan yang saat ini sedang mengikuti diklat 1 (satu) orang.

**Tabel 4. 19 Data Pegawai di Bidang Hukum**

No	Nama	Jabatan	Ket
1.	Yurista Dwi Artharini, SH,MH NIP. 19771105 200212 2 001 Penata (III/c)	Kasubid Pengembangan Hukum merangkap Fungsional Perancang	Lulus tahun 2008
2.	Tanti Firstianti, SH NIP. 19810408 200501 2 001 Penata Muda Tk. I (III/b)	Fungsional Perancang Pertama	Lulus tahun 2007
3.	Huda Hardiyanto, SH NIP. 19830404 200912 1 002 Penata Muda Tk. I (III/b)	Fungsional Perancang Pertama	Lulus tahun 2012
4.	Melinda Ayuthia, SH NIP. 19820304 200501 2 001 Penata Muda (III/a)	Fungsional Perancang Pertama	Lulus tahun 2012
5.	Mas Bayu Budiono, SH NIP. 19860908 201012 1 006 Penata Muda (III/a)	Fungsional Perancang Pertama	Lulus tahun 2012
Jumlah			5
6.	Surya Bintara NIP. 19800701 200212 1 001 Penata Muda (III/a)	Belum diangkat	Lulus tahun 2009
7.	Sumarni, SH NIP. 19781225 201012 2 001 Penata Muda (III/a)	Sedang mengikuti DIKLAT	Tahun 2014
Jumlah			2
Total			7

Sumber: Kanwil Kemenkumham Banten

Di luar Bidang Hukum, terdapat PNS yang telah mengikuti diklat maupun yang memiliki formasi jabatan Perancang Peraturan Perundang-Undangan dalam SK CPNS. Data pegawai sebagaimana dimaksud adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.20 Data Pegawai Di Luar Bidang Hukum**

No	Nama	Penempatan	Ket	SK CPNS
1.	Puput Maelani, SH NIP. 19860531 200901 2005 Penata Muda Tk. I (III/b)	Bidang HAM	Lulus tahun 2010	Perancang Peraturan Perundang-Undangan
2.	Iwan Kurniawan, SH NIP. 19820902 200604 1 001 Penata Muda Tk. I (III/b)	Bidang Pelayanan Hukum	Lulus tahun 2008	Belum ada nama jabatan
3.	Rahmad Rangga Lawe, SH NIP. 19830526 201012 1 002 Penata Muda (III/a)	Bidang Pelayanan Hukum	Sedang Diklat	Perancang Peraturan Perundang-Undangan
4.	Hapiz Zulkarnain, SH NIP. 19811020 200901 1 009 Penata Muda Tk. I (III/b)	Bidang Pelayanan Hukum	Belum Diklat	Perancang Peraturan Perundang-Undangan
5.	Nina Mari'ah, SH NIP. 19870207 200912 2 005 Penata Muda Tk. I (III/b)	Bidang Pelayanan Hukum	Belum Diklat	Perancang Peraturan Perundang-Undangan
6.	Agustinus Mas Galih Uji Setiawan, SH NIP. 19850110 201012 1 001 Penata Muda (III/a)	Bidang Pelayanan Hukum	Belum Diklat	Perancang Peraturan Perundang-Undangan
7.	Dita Yunistia Fitrotin, SH NIP. 19860604 201012 2 001 Penata Muda (III/a)	Bidang HAM	Belum Diklat	Perancang Peraturan Perundang-Undangan
Jumlah			7	

Sumber: Kanwil Kemenkumham Banten

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa PNS dengan penempatan di luar Bidang Hukum yang telah mengikuti diklat sebanyak 2 (dua) orang, yang saat ini sedang mengikuti diklat 1

(satu) orang, sedangkan yang belum mengikuti diklat sebanyak 4 (empat) orang.

## b. Kanwil Kemenkumham Provinsi Bengkulu

**Tabel 4.21 Data Almuni Program Diklat Perancang Kanwil Kemenkumham Bengkulu**

No	Nama	Jabatan		Ket
		Perancang	Struktural	
1.	Winto Sapa	-	Kabid Hukum	
2.	Sulfi Azhar	-	Kabid HAM	
3.	Pajar Elmi	-	Kabid Pelayanan Hukum	
4.	Masnawati	-	Kasubbid JDIH	
5.	Fajri Alamsah	-	Kasubag WAI/TU	
6.	Abdul Hamid	-	Kasubag Hummas	
7.	Ayulian Haidir	-	Kasubbid Pengembangan Hukum	
8.	Eddy Oktviar	-	Staf	Proses
9.	Cik Yang	Perancang	-	
10.	Jisi Nasistiawan	Perancang	-	
11.	Zabidin	-	Staf	
12.	Chandra Weli	-	Staf	
13.	Medianto	-	Staf	
14.	Masna Supiana	-	Staf	
15.	Zulni brait	-	Staf	

Sumber: Kanwil Kemenkumham Bengkulu

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa:

1. Tidak semua peserta program Diklat Perancang ditempatkan sebagai tenaga fungsional perancang. Dari 12 (duabelas) karyawan yang telah mengikuti program Diklat Perancang hanya 7 (tujuh) orang yang menjadi tenaga fungsional perancang. Artinya di Kanor Wilayah kementerian Hukum

dan HAM Provinsi Sumatera Utara hanya 7/12 % atau hanya 58 persen yang menjadi tenaga fungsional perancang.

2. Jabatan rangkap dimungkinkan
3. Terdapat 3 (tiga) karyawan yang menolak untuk diangkat sebagai tenaga perancang.

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan adanya komponen perekrutan dan penempatan. Komponen perekrutan ditunjukkan adanya pegawai yang diikutkan untuk diklat, dan komponen penempatan ditunjukkan adanya pegawai yang menduduki jabatan perancang.

### c. Kanwil Kemenkumham Provinsi Jawa Tengah

**Tabel 4.22 Data Almuni Program Diklat Perancang  
Kanwil Kemenkumham Jawa Tengah**

No	Nama	Tahun Diklat	Jabatan	
			Perancang	Struktural
1.	Andhy Kusriyanto		Perancang Pertama	Kasubbid Pengembangan Hukum
2.	Jani Judono		Perancang Pertama	-
3.	Agustinus Yosi Setyawan		Perancang Pertama	
4.	Siti Masitah		Perancang Pertama	
5.	Andika Distri Antoko		Perancang Pertama	

Sumber: Kanwil Kemenkumham Jawa Tengah

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa:

- 1) Semua peserta program Diklat Perancang ditempatkan sebagai tenaga fungsional perancang. Dari 5 (lima) karyawan yang telah mengikuti program Diklat Perancang hanya 1 (satu) orang yang menjadi tenaga fungsional perancang merangkap jabatan struktural. Artinya di Kanor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Jawa Tengah sudah 100 % alumni diklat fungsional perancang yang menjadi tenaga fungsional perancang.
- 2) Jabatan rangkap dimungkinkan

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan adanya komponen perekrutan dan penempatan. Komponen perekrutan ditunjukkan adanya pegawai yang diikutkan untuk diklat, dan komponen penempatan ditunjukkan adanya pegawai yang menduduki jabatan perancang.

#### d. Kanwil Kemenkumham Provinsi Jawa Barat

**Tabel 4.23 Data Almuni Program Diklat Perancang  
Kanwil Kemenkumham Jawa Barat**

No	Nama	Tahun Diklat	Jabatan	
			Perancang	Struktural
1.	Shendy Sheldone	2007	Perancang Muda	
2.	Refni Nurhafsari	2007	Perancang Muda	
3.	Bekti Christinawati	2008	Perancang Pertama	
4.	R. Henri Muliono	2008	Perancang Pertama	
5.	Harun Surya	2008	Perancang Pertama	
6.	Sari S. Suwardi	2009	Perancang Pertama	

7.	Ery Kurniawan	2010	Perancang Muda	
8.	Taufan Taufik	2010	Perancang Pertama	
9.	Wuri Virgayanti	2011	Perancang Pertama	
10.	Hafiel Nurjaman	2012	Perancang Pertama	
11.	Ferdinan Purnama Osa	2012	Perancang Pertama	
12.	Nervina Hastuti	2012	Perancang Pertama	
13.	Suherni	2013	Perancang pertama	

Sumber: Kanwil Kemenkumham Jawa Barat

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa:

- 1) Semua peserta program Diklat Perancang ditempatkan sebagai tenaga fungsional perancang. Dari 13 (tigabelas) karyawan yang telah mengikuti program Diklat Perancang semuanya menjadi tenaga fungsional perancang. Artinya di Kanor Wilayah kementerian Hukum dan HAM Provinsi Jawa Barat telah 100% atau semua alumni diklat fungsional perancang menjadi tenaga fungsional perancang.
- 2) Jabatan rangkap dimungkinkan

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan adanya komponen perekrutan dan penempatan. Komponen perekrutan ditunjukkan adanya pegawai yang diikutkan untuk diklat, dan komponen penempatan ditunjukkan adanya pegawai yang menduduki jabatan perancang.

**e. Kanwil Kemenkumham Provinsi Jawa Timur**

**Tabel 4.24 Data Almuni Program Diklat Perancang  
Kanwil Kemenkumham Jawa Timur**

No	Nama	Jabatan		Ket
		Perancang	Struktural	
1.	Haris Nasiroedin	Perancang Muda	Kasubbid Pengembangan Hukum	rangkap
2.	Chaeruli Anugrah D	Perancang	-	
No	Nama	Jabatan		Ket
		Perancang	Struktural	
3.	Nova Kusuma Seeta	Perancang	-	-
4.	Muhammad Aminudin	Perancang	-	-
5.	Yoga Purnomo	Perancang	-	-
6.	Anita Irawati	Perancang	-	-
7.	Askam	Perancang	-	-
8.	Nova Wijayanti	-	-	-
9.	Anang Wahyu Widodo	Sedang diklat	-	
10.	Alfiani Arumndari	Sedang diklat	-	
11.	Faisal Destalinu	Sedang diklat	-	
12.	Yovan Iristian	Sedang diklat	-	-
13	Lusie Irawaati	-	-	
14	Dimas Firdausi	-	-	
15	Ainur Rofiq			
16	Farihan Aulia			
17	Ishai Maja Prayitno			
18	Heru Agung Prasetyo			
19	Firman Rostama Trisna			
20	Septi Lestari			
21	Novia Rachmawati			
22	Dwi Wahyu Kurniawati			

23	Jiwamulya Heri Puguh Putra			
24	Anne Octavia Siringgoringgo			
25	Kadek Yeni Kristiyanti			
26	Pahlevi Witantra			
27	Luffita Alfianti			
28	Multazam Maja Mahardi			

Sumber: Kanwil Kemenkumham Jawa Timur

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa:

- 1) Belum semua peserta program Diklat Perancang ditempatkan sebagai tenaga fungsional perancang.
- 2) Jabatan rangkap dimungkinkan

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan adanya komponen perekrutan dan penempatan. Komponen perekrutan ditunjukkan adanya pegawai yang diikuti untuk diklat, dan komponen penempatan ditunjukkan adanya pegawai yang menduduki jabatan perancang.

## f. Kanwil Kemenkumham Provinsi Kalimantan Barat

**Tabel 4.25 Data Almuni Program Diklat Perancang Kanwil Kemenkumham Kalimantan Barat**

No	Nama	Tahun Diklat	Jabatan		Ket
			Perancang	Struktural	
1.	Kristiana	2006	-	Kasubbid Pengembangan Hukum	
2.	Erna Rahayu	2008	Perancang Pertama	-	

3.	Devy Wijayanti	2009	-	Kasubbid Perlindungan dan Pemenuhan HAM	
4.	Ary Widya Anitasari	2009	-	Kasubbid Penyuluhan dan Bantuan Hukum	
5.	Achmad Yusuf	2009	Perancang Pertama		
6.	Dini Nursilawati	2010	Perancang Pertama		
7.	Dono Doto Wasono	2010	Perancang Pertama		
8.	Iis sulaiha	2012	Perancang Pertama		

Sumber: Kanwil Kemenkumham Kalbar

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa:

- 1) Belum semua peserta program Diklat Perancang ditempatkan sebagai tenaga fungsional perancang.
- 2) Jabatan rangkap dimungkinkan

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan adanya komponen perekrutan dan penempatan. Komponen perekrutan ditunjukkan adanya pegawai yang diikutkan untuk diklat, dan komponen penempatan ditunjukkan adanya pegawai yang menduduki jabatan perancang.

**g. Kanwil Kemenkumham Provinsi Sumatera Barat**

**Tabel 4.26 Data Almuni Program Diklat Perancang  
Kanwil Kemenkumham Sumatera Barat**

No	Nama	Tahun Diklat	Jabatan		Ket
			Perancang	Struktural	
1.	Desmawita	1996		Kabid HAM	
2.	Hartonas	1996		Kasubbag Humas dan Laporan	
3.	Rahmat Huda	2006- 2007		Kasubbid pengembangan Hk	
4.	Dewi Nofyenti	2006 - 2007		Kasubbid diseminasi HAM	
5.	Yeni Nel Ikhwan	2008	Perancang Muda		
6.	Yuhendri	2009		Kasubbid Penyuluhan Hk dan BH	
7.	Nurahma Fitri	2009	Perancang Pertama		
8.	Meirina Mulfriyanthie	2010	Perancang Pertama		
9.	Boby Musliadi	2010		-	
10.	Rivai Putra	2012	Perancang Pertama		
11.	Andros	2012	Perancang Pertama		

Sumber: Kanwil Kemenkumham Sumatera Barat

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa:

- 1) Belum semua peserta program Diklat Fungsional Perancang ditempatkan sebagai tenaga fungsional perancang.
- 2) Jabatan rangkap dimungkinkan

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan adanya komponen perekrutan dan penempatan. Komponen perekrutan ditunjukkan adanya pegawai yang diikutkan untuk diklat, dan komponen penempatan ditunjukkan adanya pegawai yang menduduki jabatan perancang.

#### **h. Kanwil Kemenkumham Provinsi Sumatera Utara**

**Tabel 4.27 Data Alumni Program Diklat Perancang  
Kanwil Kemenkumham Sumatera Utara**

No	Nama	Tahun Diklat	Jabatan		Ket
			Perancang	Struktural	
1.	Kurniaman Telaumba-nua	2009	-	Kasubbid Pengembangan Hukum	-
2.	Flora Nainggolan	2006	Perancang Muda	Kasubbid Pelindungan dan Pemenuhan HAM	Rangkap jabatan
3.	Dartimnov M.T. Harahap	2008	-	Kasubbid Penyuluhan Hukum	-
4.	Eka N.A.M. Sihombing	2009	Perancang Muda	-	-
5.	Rudy Hendra Pakpahan	2010	Perancang Muda	-	-
6.	Nur fatimah G	2012	Perancang Pertama	-	-
7.	Fauzi Iswahyudi	2012	Perancang Pertama	-	-
8.	Budi Santho P. Nababan	2012	Perancang Pertama	-	-

9.	Dina Yenny M. Sitepu	2006	-	-	Tidak bersedia diangkat menjadi perancang
10.	Effiana Dewi Silalahi	2010	-	-	Tidak bersedia diangkat menjadi perancang
11.	Mimiana Handayani	2010	-	-	Tidak bersedia diangkat menjadi perancang
12.	Enrico Moreno Naibaho	2013	Perancang Pertama	-	-

Sumber: Kanwil Kemenkumham Sumut

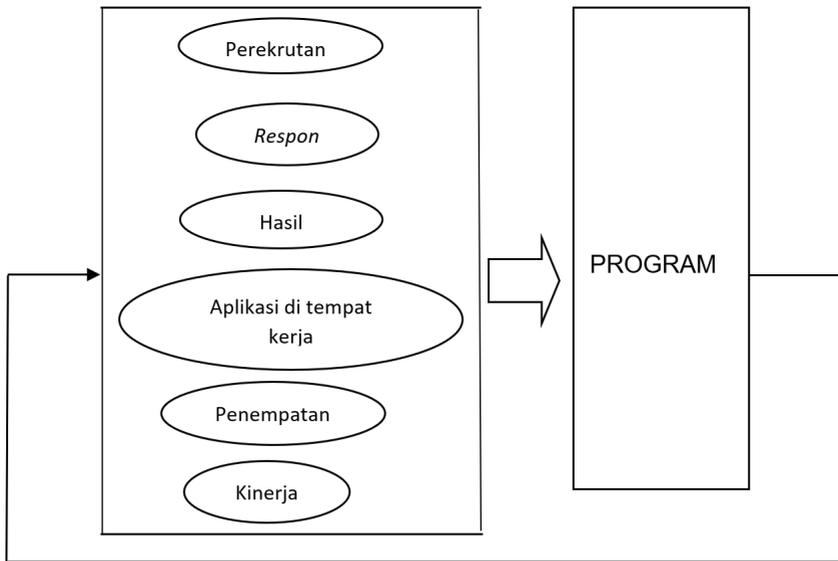
Data tersebut menunjukkan bahwa:

- 1) Belum semua peserta program Diklat Perancang ditempatkan sebagai tenaga fungsional perancang.
- 2) Jabatan rangkap dimungkinkan

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan adanya komponen perekrutan dan penempatan. Komponen perekrutan ditunjukkan adanya pegawai yang diikutkan untuk diklat, dan komponen penempatan ditunjukkan adanya pegawai yang menduduki jabatan perancang.

Hasil final product revision tergambar setelah melakukan penelitian di berbagai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM. Model Final Evaluasi Diklat Fungsional Perancang sebagai berikut:

**Gambar 4.13 Model Final**



Sumber: Dokpri

### **i. Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil**

Berdasarkan kebutuhan perancangan di daerah, yakni banyaknya perda-perda bermasalah dan bahkan dibatalkan, maka pada tahun 2014 Kementerian Hukum dan HAM memperoleh persetujuan untuk menerima CPNS Sarjana Hukum untuk formasi perancang sehingga setiap kanwil mendapat jatah 4(empat) CPNS sarjana hukum.

Tetapi kebanyakan tidak ditempatkan sebagaimana maksud pengadaannya. Formasi ini justru banyak menjadi batu loncatan bagi masuk ke bidang lain yang dianggap lebih menarik seperti imigrasi. Sebagian lain juga tidak ditempatkan ke bidang hukum dan diarahkan menjadi perancang, tetapi banyak yang hanya

menjadi petugas administrasi yang sebetulnya cukup ditangani oleh lulusan SMA.

Hal ini mengakibatkan tugas-tugas perancangan di daerah tidak dapat tertangani dengan baik. Para perancang di daerah yang sudah eksis pun akan tetap *overload* tugas karena tidak ada tenaga tambahan. Padahal tugas Kantor Wilayah (Kanwil) semakin berat. Untuk itu kiranya pada proses seleksi nanti harus dilihat latar belakang konsentrasi bidang hukum apa karena tidak semua sarjana hukum paham mengenai perancangan UU atau perda.

Dalam hal perekrutan calon peserta diklat, Kanwil Kementerian Hukum dan HAM di daerah masing-masing mengirimkan nama calon peserta baik dari kanwil sendiri atau dari Pemda. Ada juga pemda yang mengusulkan langsung ke BPSDM Kementerian Hukum dan HAM. Hal ini penting mengingat bahwa PNS di Pemerintah Daerah juga dapat diajukan ke dalam formasi Jabatan Perancang Peraturan Perundang-undangan, sesuai dengan Peraturan Presiden tentang Jabatan Fungsional.

Remunerasi (tunjangan kinerja) bagi pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja. Remunerasi merupakan hak bagi seluruh pegawai Kementerian Hukum dan HAM dimanapun mereka ditugaskan. Hal ini juga berlaku bagi para pejabat Fungsional Perancang. Penghargaan atas nilai Grade yang diberikan, tidak dapat dipandang rendah. Grade bagi Pejabat Fungsional Jabatan Perancang Pertama sesuai kedudukannya, disejajarkan dengan Jabatan Struktural di tingkat Eselon IV. Begitu juga dengan hierarki selanjutnya, yaitu Grade bagi Pejabat Fungsional Jabatan Perancang Muda sesuai kedudukannya, disejajarkan dengan Jabatan Struktural di tingkat Eselon III. Dan begitu untuk selanjutnya. Dengan demikian pejabat

fungsional perancang akan mendapatkan suatu materi yang lebih berarti, sehingga diharapkan dapat memacu semangat kerja dan etos kerja.

Untuk menjamin kelancaran dan tertib administrasi pelaksanaan penilaian angka kredit Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan, maka ditetapkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.01.PR.08.10 Tahun 2005 tanggal 2 Maret 2005 tentang Petunjuk Teknis Organisasi dan Tata Kerja Tim Penilai Angka Kredit Perancang Peraturan Perundang-undangan.

Petunjuk Teknis Organisasi dan Tata Kerja Tim Penilai Angka Kredit Perancang Peraturan Perundang-undangan dimaksudkan sebagai pedoman bagi Pejabat yang berwenang menetapkan angka kredit dan anggota Tim Penilai Angka Kredit Perancang Peraturan Perundang-undangan dalam melaksanakan tugasnya melakukan penilaian angka kredit Perancang Peraturan Perundang-undangan. Petunjuk Teknis Organisasi dan Tata Kerja Tim Penilai Angka Kredit Perancang Peraturan Perundang-undangan dimaksudkan sebagai pedoman bagi instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dalam menyusun organisasi dan tata kerja Tim Penilai Angka Kredit dalam rangka penilaian dan penetapan angka kredit Perancang Peraturan Perundang-undangan.

Berdasarkan Keputusan Menteri PAN Nomor 41/KEP/M. PAN/12/2000 tentang Jabatan Fungsional Perancangan Peraturan Perundang-undangan Dan Angka Kreditnya, pengadaan Jabatan Fungsional Perancangan, yang berlaku bagi PNS (telah berstatus PNS) yang bertugas menyusun rancangan peraturan perundang-undangan dan instrumen hukum lain baik di tingkat Pusat dan

Daerah di Kementerian dan Lembaga Pemerintah Non-Kementerian dimaksudkan untuk:

- 1) peningkatan mutu rancangan peraturan (diperlukan PNS yang khusus untuk itu)
- 2) pembinaan karier jabatan/kepangkatan dan profesionalisme berupa jabatan fungsional, tunjangan jabatan, masa kerja lebih lama

Angka Kredit bagi pejabat fungsional perancang terdiri dari Unsur/Sub Unsur Utama berupa:

- 1) Pendidikan baik Pendidikan Sekolah dan memperoleh ijazah atau gelar maupun Pendidikan dan pelatihan fungsional di bidang perancangan dan memperoleh sertifikat (Surat Tanda Tamat Pendidikan dan Pelatihan – STTPL).
- 2) Penyusunan Peraturan berupa persiapan, penyusunan rancangan, pembahasan rancangan dan raperda, pemberian tanggapan terhadap rancangan peraturan.
- 3) Penyusunan Instrumen Hukum berupa instruksi (presiden, menteri), pimpinan LPND, pimpinan lembaga tertinggi/tinggi negara, Jaksa Agung, Kepala Kepolisian, Panglima TNI, Gubernur, Bupati/Walikota, surat edaran, perjanjian internasional, persetujuan internasional, kontrak internasional, kontrak nasional, gugatan, jawaban gugatan, akta, legal opinion.
- 4) Pengembangan Profesi berupa melakukan kegiatan karya tulis atau karya ilmiah di bidang hukum, menerjemahkan/menyadur buku dan bahan lain di bidang hukum.

Angka kredit bagi pejabat fungsional perancang terdiri dari Unsur/Sub Unsur penunjang berupa:

- 1) Mengajar, melatih, atau membimbing pada sekolah, pendidikan dan pelatihan pegawai
- 2) Mengikuti seminar atau lokakarya.
- 3) Menyunting naskah di bidang hukum.
- 4) Ikut serta dalam penyuluhan hukum.
- 5) Menjadi anggota organisasi profesi.
- 6) Menjadi anggota Tim Penilai Jabatan Fungsional Perancang.
- 7) Menjadi anggota delegasi pertemuan ilmiah.
- 8) Memperoleh gelar kesarjanaan lain

Proporsi angka kredit bagi pejabat fungsional perancang adalah 80% unsur utama dan paling banyak 20% dari unsur penunjang. Jika unsur utama kelebihan, sisanya diperhitungkan pada usulan kenaikan jenjang berikutnya. Karya Ilmiah Kolektif adalah 60% penulis utama dan 40% untuk penulis lain (secara bersama).

Penilaian angka kredit dilakukan oleh tim penilai yang diadakan 2 (dua) kali dalam satu tahun yakni diadakan pada bulan Januari dan Juli. Pejabat yang mengusulkan penetapan angka kredit untuk Perancang Utama di luar Kemenkumham adalah pimpinan instansi yang bersangkutan. Untuk jabatan fungsional Perancang Utama di lingkungan Kemenkumham adalah Dirjen Peraturan Perundang-undangan dan ditujukan kepada Menteri Hukum HAM. Untuk Perancang Pertama, Muda, Madyadi luar Kemenkumham dilakukan oleh Kepala Biro Hukum atau pejabat lain yang setingkat dan bertanggung jawab dalam penyusunan rancangan peraturan dan ditujukan kepada Pimpinan Instansi masing-masing. Sedangkan di lingkungan KemenkumHAM dilaksanakan oleh

Direktur Peraturan Perundang-undangan dan ditujukan kepada Direktur Jenderal Peraturan Perundang-undangan.

Pejabat yang menetapkan angka kredit adalah pejabat yang bertugas menerima usul penetapan angka kredit. Untuk Perancang Utama oleh Menteri Kumham (atau pejabat yang ditunjuknya), untuk Perancang Pertama, Muda, Madya di lingkungan Kemenkumham: oleh Dirjen PP dan Perancang Pertama, Muda, Madya di luar Kemenkumham oleh Pimpinan instansi yang bersangkutan di lingkungan instansi masing-masing. Dalam melaksanakan tugasnya, pejabat penempat angka kredit dibantu oleh Tim Penilai, dan terhadap keputusan pejabat yang bersangkutan tidak dapat diajukan keberatan atau banding.

Tim penilai bertugas membantu pejabat penilai dalam menetapkan angka kredit. Terdapat 3 (tiga) jenis Tim Penilai, sesuai dengan Pejabat yang dibantunya, yakni pertama Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional Perancang Pusat (Tim Penilai Pusat) untuk membantu Menteri Kumham. Kedua, Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional Perancang Direktorat Jenderal PP (Tim Penilai Direktorat Jenderal) untuk membantu Dirjen PP dan ketiga, Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional Perancang Instansi (Tim Penilai Instansi) untuk membantu Pimpinan Instansi.

Jenjang karir/ jabatan Fungsional Perancang terdiri dari 4 (empat) tingkat yakni Perancang Pertama, Perancang Muda, Perancang Madya, dan Perancang Utama. Untuk lebih jelasnya tergambar dalam tabel berikut:

**Tabel 4.28 Jenjang Karir**

No	Jenjang	Pangkat	Keterangan
1.	Perancang Pertama	Penata Muda (Gol III/a)	
		Penata Muda Tingkat I (Gol III/b)	
2.	Perancang Muda	Penata (Gol III/c)	
		Penata Tingkat I (Gol III/d)	
3.	Perancang Madya	Pembina (Gol IV/a)	
		Pembina Tingkat I (Gol IV/b)	
		Pembina Utama Muda (Gol IV/c)	
4.	Perancang Utama	Pembina Utama Madya (Gol IV/d)	
		Pembina Utama (Gol. IV/e)	

Sumber: Ditjend PP

Jangka waktu maksimal kenaikan jenjang berikutnya 5 tahun. Bisa lebih singkat jika angka kredit terpenuhi. Jika dalam 5 tahun tidak terpenuhi, maka terkena pembebasan sementara.

**Tabel 4.29 Syarat Pengangkatan**

No	Syarat	Ket
1	Berijazah serendah-rendahnya sarjana hukum atau sarjana lain di bidang hukum	
2	Pangkat serendah-rendahnya Penata Muda, golongan ruang III/a	
3	Setiap unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan dalam DP-3 sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir	
4	memenuhi angka kredit kumulatif minimal yang ditentukan (pengangkatan/kenaikan)	
5	telah mengikuti dan lulus diklat fungsional Suncang	

Sumber: Ditjend PP

Permohonan ditujukan kepada Pejabat Pengusul Penetapan Angka Kredit (P<sub>3</sub>AK) dengan melampirkan:

- 1) Surat Pernyataan Melakukan Kegiatan Penyusunan Rancangan Peraturan Perundang-undangan dan Naskah Rancangannya.
- 2) Surat Pernyataan Melakukan Kegiatan Penunjang Profesi Perancang Peraturan Perundang-undangan.
- 3) Surat Pernyataan Melakukan Kegiatan Pengembangan Profesi Perancang Peraturan Perundang-undangan.
- 4) Photo kopi Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP 3).
- 5) Photo kopi Ijazah terakhir.

Sedangkan alur pengajuan dan pengangkatan dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar 4.14 Proses Pengajuan Permohonan Pengangkatan CPNS**



Sumber: Ditjend PP

Beberapa alasan pejabat Fungsional Perancang dibebaskan sementara, yakni:

- 1) Selama 5 tahun dalam pangkat terakhir tidak mencapai angka kredit untuk pangkat lebih tinggi
- 2) Ditugaskan secara penuh di luar jabatan Perancang
- 3) Untuk kepentingan dinas atau dalam rangka menambah pengetahuan, pengalaman dan pengembangan karir dipindahkan ke dalam jabatan struktural atau jabatan fungsional lain.
- 4) Tugas belajar lebih dari 6 bulan
- 5) Dijatuhhukuman disiplin PNS tingkat sedang atau berat
- 6) Cutidi luar tanggungan negara (kecuali utk persalinan ke-4 dst).
- 7) Diberhentikansebagai PNS
- 8) Hanya untuk Perancang Utama-Pembina Utama Gol IV/e, tidak dapat mengumpulkan angka kredit 25% dari unsur utama.

Pengangkatan Kembali dapat dilakukan jika alasan di atas sudah diselesaikan. Diangkat kembali pada jabatan terakhir dengan prestasi baru selama pemberhentian sementara ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menetapkan angka kredit. Pemberhentian tetap jika ada alasan sebagai berikut:

- 1) 1(satu) tahun sejak pemberhentian sementara, tidak dapat mengumpulkan angka kredit yang diperlukan
- 2) Khusus untuk Perancang Utama dengan pangkat Pembina Utama Gol IV/e, apabila tidak dapat mengumpulkan angka kredit 25% dari unsur utama.
- 3) Dijatuhi hukuman disiplin PNS tingkat berat (kecuali yang tingkat berat yang berupa penurunan pangkat) yang sudah berkekuatan tetap.

## **B. Kelayakan Model**

Model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang telah dilakukan triangulasi beberapa kali yang dimulai dari model I hingga model akhir Evaluasi Diklat Fungsional Perancang

### **1. Model I**

Model I diperoleh melalui investigasi awal (*preliminary investigation*) dengan dukungandata-datadari hasil wawancara dan studi literatur. Wawancara dilakukan terhadap evaluator BPSDM sedangkan studi literatur dilakukan terhadap beberapa buku dan peraturan perundang-undangan, yakni:

- a. Buku-buku mengenai evaluasi terutama buku teori Kirkpatrick yakni "*Evaluating Training Programs*"
- b. Kepmen Nomor M.73.KP.04.12 Tahun 2006 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan.
- c. Hasil Evaluasi terhadap Widyaiswara/ fasilitator Angkatan I Tahun 2008.
- d. Hasil Evaluasi terhadap Widyaiswara/ fasilitator Angkatan I, II dan III Tahun 2009.
- e. Hasil Evaluasi terhadap Widyaiswara/ fasilitator Angkatan I Tahun 2010.
- f. Daftar Alumni Tahun 2006 sampai dengan Tahu 2009.
- g. Data Pejabat Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan Tingkat Pusat Tahun 2009.
- h. Data Perancang Peraturan Perundang-undangan Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

- i. Data Perancang Pusat pada Departemen dan Lembaga Pemerintah Non Departemen sampai dengan Tahun 2009.
- j. Data Perancang Kanwil Kementerian Hukum dan HAM sampai Tahun 2009.
- k. Data Calon Perancang Pemerintah Daerah dan Sekretaris Daerah sampai dengan Tahun 2009.
- l. Data Calon Perancang Daerah Kanwil Kementerian Hukum dan HAM sampai dengan Tahun 2009.
- m. Data Calon Perancang Pusat sampai dengan Tahun 2009.
- n. Data Perancang Pusat pada Departemen dan Lembaga Pemerintah Non Departemen sampai dengan Tahun 2009.
- o. Data Peserta Diklat Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan dari tahun 2006 sampai dengan tahun 2009.
- p. Proses Pengajuan Perancang Kantor Wilayah.
- q. Realisasi Jam Pelajaran Pelatihan Jabatan Fungsional Perancang

Berdasarkan investigasi awal (*preliminary investigation*) terutama hasil wawancara dengan evaluator di BPSDM, menunjukkan bahwa keberhasilan program Diklat Fungsional Perancang hanya didasarkan pada komponen *reaction, learning, behavior* dan *result*, Artinya bahwa evaluator di BPSDM menggunakan teori Kirkpatrick dalam mengevaluasi Diklat Fungsional Perancang. Hal ini karena evaluator di BPSDM, dalam melaksanakan tugasnya menggunakan landasan hukum Kepmen Nomor M.73.KP.04.12 Tahun 2006 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan terutama ditunjukkan di dalam BAB VIII tentang Pemantauan dan Evaluasi yang berisi mengenai Pemantauan, Penilaian Terhadap Peserta, Evaluasi Pengajar,

Evaluasi Kinerja Penyelenggara, Evaluasi Pasca Diklat, dan Evaluasi Terhadap Kurikulum.

Bab VIII Kepmen Nomor M.73.KP.04.12 Tahun 2006 menentukan bahwa Pemantauan dan Evaluasi Diklat Fungsional Perancang Pertama meliputi: penilaian terhadap peserta, evaluasi terhadap kinerja penyelenggara, evaluasi terhadap pengajar, dan evaluasi pasca diklat.

a. Pemantauan

Pemantauan dilakukan oleh Instansi Pembina Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan dan Penyelenggara Diklat terhadap aspek penyelenggaraan diklat, antara lain: proses belajar mengajar, kinerja pengajar dan peserta, dan aspek teknis penyelenggaraan lainnya. Penyelenggara Diklat harus menyampaikan laporan pemantauan kepada instansi Pembina.

b. Penilaian Terhadap Peserta

Penilaian terhadap peserta meliputi 3 (tiga) aspek yaitu:

- 1) Aspek sikap/affective, merupakan prasyarat bagi Uji Kompetensi.
- 2) Aspek penguasaan materi, merupakan prasyarat bagi Uji Kompetensi, meliputi:
  - a) Topik Khusus Lulus/Tidak Lulus
  - b) Aspek penguasaan materi lainnya:
    - (1) Kuis dan Latihan bobot 20 %
    - (2) Studi Kasus bobot 40 %
    - (3) Latihan Penyusunan Peraturan
    - (4) PerUUan (Skill Utama) bobot 40 %

Apabila aspek nilai rata-rata dari ketiga aspek ini kurang dari 70, peserta tidak diizinkan mengikuti Uji Kompetensi.

- 3) Uji Kompetensi Uji Kompetensi hanya dapat diikuti apabila peserta telah lulus dari aspek sikap/affective, aspek topik khusus, dan aspek materi lainnya (Kuis, Latihan, Studi Kasus, dan Latihan Penyusunan Peraturan Perundang-undangan) dengan nilai sekurang-kurangnya 70. Nilai terendah adalah 0 (nol) sedangkan nilai tertinggi adalah 100 (seratus).

Penilaian terhadap peserta didasarkan pada ketentuan sebagai berikut:

1. Aspek Sikap/Affective

Unsur yang dinilai mengenai aspek sikap/affective adalah sebagai berikut:

- a. Integritas Diri;
- b. Kerjasama;
- c. Job Satisfaction.

Indikator yang dinilai dari aspek sikap/affective meliputi:

- a. Integritas Diri.

Integritas diri adalah ketaatan, kepatuhan dan komitmen peserta terhadap seluruh ketentuan yang ditetapkan oleh penyelenggara. Indikator integritas diri meliputi:

- 1) Kehadiran dalam setiap kegiatan diklat sekurang-kurangnya 90 (sembilan puluh) persen;

2) Ketepatan waktu penyelesaian dan penyerahan tugas-tugas.

b. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan untuk berkoordinasi dalam menyelesaikan tugas secara tim, serta mampu meyakinkan dan mempertemukan gagasan. Indikator kerjasama meliputi:

- 1) Kontribusi dalam penyelesaian tugas bersama;
- 2) Membina keutuhan dan kekompakan kelompok;
- 3) Tidak mendikte atau mendominasi kelompok;
- 4) Mau menerima pendapat orang lain.

c. Prakarsa/Job Satisfaction

Prakarsa/job satisfaction merupakan kemampuan untuk mengajukan gagasan yang bermanfaat bagi kepentingan kelompok atau kepentingan yang lebih luas sehingga dicapai tingkat kepuasan kerja yang optimal. Indikator prakarsa/job satisfaction meliputi:

- 1) Membantu membuat iklim Diklat yang kondusif dan yang menggairahkan;
- 2) Mampu membuat saran demi kelancaran Diklat;
- 3) Aktif mengajukan pertanyaan yang relevan;
- 4) Mampu mengendalikan diri, waktu, situasi, dan lingkungan.

Penilaian terhadap sikap/affective peserta dilakukan berdasarkan pengamatan yang cermat oleh Tenaga Pengajar, Penyelenggara, dan pihak lain yang secara fungsional bertanggung jawab dalam proses belajar mengajar selama diklat berlangsung baik kegiatan di dalam maupun di luar kelas, meliputi:

- 1) Kegiatan belajar di kelas;
- 2) Kegiatan penyusunan studi kasus dan latihan penyusunan peraturan perundang-undangan;
- 3) Kegiatan harian di asrama;
- 4) Diskusi dan seminar;
- 5) Olahraga dan kegiatan lainnya, bila diadakan.

Apabila peserta dianggap tidak memenuhi aspek sikap/ affective, maka yang bersangkutan tidak dapat diizinkan untuk mengikuti Uji Kompetensi dan yang bersangkutan dianggap gugur.

## 2. Aspek Penguasaan Materi

Unsur yang dinilai mengenai aspek penguasaan materi dan bobotnya adalah sebagai berikut:

Topik Khusus	Lulus/Tidak Lulus
--------------	-------------------

Penguasaan materi lainnya, meliputi:

- 1) Kuis dan Latihan bobot 20 %
- 2) Studi Kasus bobot 40 %
- 3) Latihan Penyusunan PerUUan (Skill Utama) bobot 40 %

Penilaian peserta terhadap aspek penguasaan materi didasarkan pada ketentuan sebagai berikut:

### a. Topik Khusus (Lulus/Tidak Lulus)

Materi ini bertujuan untuk membahas berbagai permasalahan (current issues) yang ada di instansi asal peserta/sekitar tempat penyelenggaraan diklat agar

peserta diktat mampu memahami dan mengambil langkah-langkah penyelesaian melalui tahap-tahap perancangan yang sesuai dengan kompetensinya, antara lain:

- 1) Identifikasi masalah;
- 2) Perumusan alternatif masalah;
- 3) Pengkajian alternatif;
- 4) Penentuan alternatif dan rencana pelaksanaan;
- 5) Rancangan pengendalian pelaksanaan;
- 6) Rancangan penilaian hasil pelaksanaan.

Materi Topik Khusus merupakan prasyarat bagi uji kompetensi dengan penilaian:

- 1) Tingkat partisipasi kelas; dan
- 2) Tingkat kehadiran (minimal 90 %). Apabila peserta dianggap tidak memenuhi kedua hal tersebut, maka yang bersangkutan tidak dapat diijinkan untuk mengikuti Uji Kompetensi dan kepada yang bersangkutan dianggap gugur.

Penilaian materi Topik Khusus terdiri dari L (Lulus) dan TL (Tidak Lulus).

b. Penguasaan materi lainnya, meliputi:

- 1) Kuis dan Latihan (bobot 20 %)  
Setelah peserta menerima materi yang diajarkan, peserta akan diberikan latihan dan/atau kuis di setiap akhir sesi perkuliahan untuk suatu pokok bahasan tertentu.

Dengan latihan dan/atau kuis ini, diharapkan akan dapat meningkatkan pemahaman dan keterampilan peserta dalam melakukan kegiatan penyusunan peraturan perundang-undangan yang sesuai dengan kompetensinya. Indikator penguasaan aspek kuis dan Latihan meliputi:

- a) Pemahaman terhadap materi;
- b) Aplikasi terhadap materi.

Penilaian aspek kuis dan Latihan berkisar mulai dari angka 0 sampai dengan 100.

2) Studi Kasus (bobot 40 %)

Dalam studi kasus, peserta secara berkelompok diwajibkan menulis makalah mengenai current issues tentang topik yang sedang berkembang atau kasus yang merupakan isu strategis untuk diselesaikan secara terencana, sistematis dan menyeluruh melalui langkah-langkah dan kegiatan perancangan dengan menggunakan metode atau pengetahuan yang diperoleh selama mengikuti diklat.

Indikator penguasaan aspek studi kasus meliputi kualitas isi dari makalah dan kualitas presentasi, yang menyangkut unsur-unsur sebagai berikut:

- a) Identifikasi masalah;
- b) Perumusan alternatif masalah;
- c) Pengkajian alternatif;

- d) Penentuan alternatif dan rencana pelaksanaan;
- e) Rancangan pengendalian pelaksanaan;
- t) Rancangan penilaian hasil pelaksanaan;
- g) Kualitas Presentasi, terdiri atas:
  - (1) efektifitas teknik presentasi;
  - (2) penguasaan materi.

Penilaian aspek studi kasus berkisar dari angka 0 sampai dengan 100.

- 3) Latihan Penyusunan Peraturan Perundang-undangan/Skill Utama (bobot 40%) Setelah peserta menerima materi yang diajarkan, peserta secara berkelompok akan diberikan latihan perancangan yang bersifat komprehensif (lintas bidang) dalam bentuk penyusunan rencana yang sesuai dengan kompetensinya.

Indikator penguasaan aspek Latihan Penyusunan Peraturan Perundang-undangan mempertimbangkan aspek pemahaman terhadap materi keahlian utama dan kemampuan aplikasi dalam kegiatan penyusunan peraturan perundang-undangan, yang meliputi:

- a) Identifikasi masalah;
- b) Perumusan alternatif masalah;
- c) Pengkajian alternatif;
- d) Penentuan alternatif dan rencana pelaksanaan;
- e) Rancangan pengendalian pelaksanaan;

- t) Rancangan penilaian hasil pelaksanaan;
- g) Kualitas Presentasi, terdiri atas:
  - (1) efektif teknik presentasi;
  - (2) penguasaan materi.

Penilaian aspek latihan Penyusunan Rencana terdiri dari angka 0 sampai dengan 100.

Peserta yang nilai rata-rata dari aspek kuis dan latihan, Studi Kasus, dan Latihan Penyusunan Peraturan Perundang-undangan (Skill Utama) kurang dari 70 tidak diijinkan mengikuti Uji Kompetensi, dan kepada yang bersangkutan dianggap Gugur.

Penilaian peserta terhadap aspek penguasaan materi lainnya ini dilakukan berdasarkan pemeriksaan yang cermat terhadap hasil penilaian dari Aspek Lokalitas, Kuis dan Latihan, Studi Kasus, Latihan Penyusunan Peraturan Perundang-undangan. Penilaian aspek penguasaan materi ini dilakukan oleh Penyelenggara, Tenaga Pengajar, Pembimbing, Narasumber, dan Moderator seminar/diskusi.

### 3. Uji Kompetensi (Minimal 70)

Uji Kompetensi terutama difokuskan pada aspek kemampuan kognitif yang bersifat komprehensif, dilakukan setelah seluruh mata diklat dalam kurikulum Diklat Fungsional Perancang Pertama diberikan. Penyiapan soal uji kompetensi dilakukan oleh satu Tim Ahli jabatan Fungsional berdasarkan

masuk soal, antara lain dari para pengajar Diktat Fungsional Perancang Pertama yang bersangkutan.

Uji kompetensi meliputi unsur: Konsep dan Teknik Perancangan Perundang-undangan.

Peserta yang mempunyai nilai uji kompetensi dibawah 70, tidak dapat diberikan Sertifikat Kompetensi Perancang Pertama (SKP Pertama) dan kepada yang bersangkutan hanya akan diberikan Surat Keterangan telah Mengikuti Diktat Fungsional Perancang Pertama (SKMDFP-Pertama). Kepada yang bersangkutan diberikan kesempatan paling lama 2 tahun terhitung sejak tanggal mulai mengikuti diktat pada jenjang yang diikutinya, untuk mengikuti ujian kompetensi sesuai jenjang yang akan dimasukinya, dengan tanpa harus mengikuti lagi Diktat Fungsional Perancang Pertama yang telah diikutinya.

#### 4. Evaluasi Akhir

Evaluasi akhir terhadap peserta diktat didasarkan pada hasil Uji Kompetensi dengan memperhatikan ketentuan sebagai berikut:

- a. Kehadiran peserta kurang dari 90 % dari total sesi dianggap gugur;
- b. Peserta yang tidak lulus aspek Sikap Affective tidak diijinkan mengikuti Uji Kompetensi dan dianggap Gugur;
- c. Peserta yang tidak lulus aspek Topik Khusus tidak diijinkan mengikuti Uji Kompetensi dan dianggap Gugur;

- d. Peserta yang mempunyai nilai rata-rata dari unsur Kuis dan Latihan, Studi Kasus, dan Latihan Penyusunan Peraturan Perundang-undangan di bawah 70 (tujuh puluh) tidak diijinkan mengikuti Uji Kompetensi dan dianggap Gugur;
- e. Peserta yang dianggap Gugur harus mengulang diklat pada jenjang yang diikutinya;
- f. Peserta yang mempunyai nilai Uji Kompetensi dibawah 70 (tujuh puluh) mengikuti ketentuan sebagai berikut:
  - 1) Tidak dapat diberikan Sertifikat Kompetensi Perancang Pertama (SKP-Pertama);
  - 2) Dapat diberikan Surat Keterangan telah Mengikuti Diklat Fungsional Perancang Pertama (SKMDFP-Pertama). Dalam kaitan ini, Diklat Fungsional Perancang Pertama yang telah diikuti oleh Pejabat Perancang tersebut tidak dapat diberikan Angka Kredit;
  - 3) Diberikan kesempatan paling lama 2 tahun terhitung sejak tanggal mulai mengikuti diklat pada jenjang yang diikutinya, untuk mengikuti Uji Kompetensi sesuai jenjang yang akan dimasukinya;

Hasil evaluasi terhadap peserta yang telah dilakukan oleh penyelenggara dibawa ke dalam rapat evaluasi akhir. Evaluasi akhir dilakukan untuk menentukan kualifikasi kelulusan peserta, oleh suatu tim yang terdiri dari:

- a. Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia (selaku Ketua Tim Evaluasi);

- b. Kepala Lembaga Diklat;
- c. Tim Ahli Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan (Tim Ahli JFP).

#### 5. Kualifikasi Kelulusan

Acuan utama untuk menentukan kualifikasi kelulusan peserta adalah hasil nilai uji kompetensi dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Sangat Memuaskan (skor: 95,0 - 100);
- b. Memuaskan (skor: 90,0 - 94,9);
- c. Baik Sekali (skor: 80,0 - 89,9);
- d. Baik (skor: 70,0 - 79,9);
- e. Tidak Lulus (skor di bawah 70,0).

Apabila dalam penentuan peringkat/rangking, terdapat kesamaan nilai uji kompetensi maka yang menjadi bahan pertimbangan selanjutnya adalah rata-rata dari nilai Kuis dan Latihan, Studi Kasus, dan Latihan Penyusunan Peraturan Perundang-undangan. Sedangkan aspek Topik Khusus dan Sikap/Affective sebagai bahan pertimbangan terakhir.

#### 6. Evaluasi Pengajar

Aspek yang dinilai dari Tenaga Pengajar adalah sebagai berikut:

- a. Pencapaian tujuan instruksional;
- b. Sistematika penyajian;
- c. Kemampuan menyajikan/memfasilitasi sesuai program Diklat;
- d. Ketepatan waktu, kehadiran, dan sarana Diklat;
- e. Penggunaan metode dan sarana Diklat;

- f. Sikap/Affective;
- g. Cara menjawab pertanyaan dari peserta;
- h. Penggunaan bahasa;
- i. Pemberian motivasi kepada peserta;
- j. Penguasaan materi;
- k. Kerapihan berpakaian;
- l. Kerjasama antar pengajar;
- m. Kerjasama dengan penyelenggara diklat.

Penilaian terhadap Tenaga Pengajar dilakukan oleh peserta dan penyelenggara diklat, disampaikan kepada yang berkepentingan sebagai masukan untuk peningkatan kualitas tenaga pengajar.

#### 7. Evaluasi Kinerja Penyelenggara

Aspek yang dinilai terhadap Kinerja Penyelenggara antara lain sebagai berikut:

- a. Efektifitas penyelenggaraan;
- b. Kesiapan dan ketersediaan sarana diklat;
- c. Kesesuaian pelaksanaan program dengan rencana;
- d. Kebersihan kelas, asrama, kafetaria, dan toilet;
- e. Ketersediaan dan kelengkapan bahan Diklat;
- f. Ketersediaan sarana teknologi informasi;
- g. Ketersediaan fasilitas olah raga, kesehatan dan ibadah;
- h. Pelayanan terhadap peserta dan pengajar;
- i. Administrasi diklat, antara lain:
  - 1) Sejauhmana penatausahaan diklat telah dilaksanakan dengan baik;
  - 2) Tersusunnya seluruh dokumen dan bahan-bahan diklat dalam satu file.

Penilaian terhadap Kinerja Penyelenggara diklat dilakukan oleh peserta, tenaga pengajar dan Instansi Pembina Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan.

#### 8. Evaluasi Pasca Diklat

Setelah penyelenggaraan diklat berakhir dilakukan evaluasi Pasca Diklat setiap tahun secara menyeluruh terhadap penyelenggaraan Diklat Fungsional Perancang Pertama untuk mengetahui efektifitas program serta dalam rangka penyempurnaan program selanjutnya. Evaluasi dilakukan oleh Instansi Pembina Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan berkoordinasi dengan Penyelenggara Diklat. Disamping itu, evaluasi juga dilakukan terhadap aspek-aspek:

- a. kemampuan dan pendayagunaan alumni;
- b. sejauhmana para alumni mampu menerapkan pengetahuan dan kemampuannya dalam melaksanakan dalam jabatan yang dipangkunya;
- c. sejauhmana para alumni didayagunakan potensinya dalam jabatan fungsional;
- d. kontribusi alumni diklat terhadap kualitas output dari instansi temp at alumni bekerja.

Evaluasi dilakukan terhadap alumni, atasan langsung alumni, dan rekan kerja alumni. Hasil evaluasi tersebut selanjutnya disampaikan kepada Pimpinan Instansi peserta.

#### 9. Evaluasi Terhadap Kurikulum

Untuk mengantisipasi perkembangan pengetahuan dan tuntutan tugas-tugas seorang perancang peraturan perundang-undangan, maka perlu dilakukan evaluasi setiap

tahun terhadap Kurikulum Diklat Fungsional Perancang pertama. Evaluasi terhadap Kurikulum dilakukan oleh Instansi Pembina labatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan dibantu oleh Tim Ahli Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan, bekerjasama dengan Penyelenggara Diklat. Evaluasi dilakukan berdasarkan masukan-masukan dari para peserta, tenaga kediklatan, unit perancangan tempat alumni bekerja, dan unsur-unsur lain yang terlibat dalam penyelenggaraan diklat fungsional perancang peraturan perundang-undangan. Atas dasar evaluasi ini, penyempurnaan kurikulum Diktat Fungsional Perancang Pertama dimungkinkan.

Dalam rangka penyempurnaan kurikulum diklat, setiap Penyelenggara Diklat diharuskan mendistribusikan kuesioner evaluasi kepada para peserta diklat, tenaga pengajar dan komponen lain yang terlibat dalam penyelenggaraan diklat (termasuk panitia/pengelola inti diklat) dalam kaitannya dengan evaluasi kurikulum.

Kuesioner evaluasi dibuat oleh Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia. Aspek-aspek yang perlu dievaluasi meliputi:

- a. Kesesuaian kandungan materi diklat dengan tugas pokok dan fungsi yang ada;
- b. Kesesuaian kandungan materi diklat untuk setiap Bidang, setiap Mata Diklat dan setiap Pokok Bahasan;
- c. Lama waktu penyelenggaraan diklat yang diberikan;
- d. Kesesuaian antara Bidang/Mata Diklat/Pokok Bahasan dengan jumlah sesi;

- e. Kesesuaian antara Mata Diklat dengan metode pengajaran yang diberikan;
- f. Kesesuaian antara materi diklat dengan sarana dan prasarana yang diperlukan;
- g. Usulan-usulan materi diklat yang diperlukan untuk masing-masing jenjang diklat;
- h. Butir pertanyaan lain yang terkait dengan kurikulum diklat, khususnya materi Topik Khusus”.

Berdasarkan data-data di atas maka dapat di ketahui bahwa evaluator BPSDM Kemenkumham menggunakan model evaluasi Kirkpatrick dalam melakukan evaluasi terhadap program diklat fungsional.

Model evaluasi Kirkpatrick memiliki 4 (empat) komponen, yakni komonen *reaction*, *learning*, *behavior* dan *result*. Untuk jelasnya dapat ditunjukkan seperti yang tercantum dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.30 Komponen Model Evaluasi Kirkpatrick**

No.	Komponen
1.	<i>Reaction</i>
2.	<i>Learning</i>
3.	<i>Behavior</i>
4.	<i>Result</i>

Sumber: Dokpri

Hasil analisis seluruh data pada tahap *preliminary research* menunjukkan perkembangan dari model evaluasi Kirkpatrick seperti tabel di bawah ini.

**Tabel 4.31 Perkembangan I Model Evaluasi Kirkpatrick**

No	Model evaluasi Kirkpatrick	Perkembangan	
	Komponen	Komponen	Instrumen
1		Perekrutan	
2.	<i>Reaction</i>	<i>Reaction</i>	
3.	<i>Learning</i>	<i>Learning</i>	
4.	<i>Behavior</i>	<i>Behavior</i>	
5.		Penempatan	
6.	<i>Result</i>	<i>Result</i>	

Sumber: Dokpri

Model evaluasi Kirkpatrick memiliki 4 (empat) komponen, yakni komponen *reaction*, *learning*, *behavior* dan *result*. Hasil analisis terhadap seluruh data, ditemukan adanya dua komponen diklat fungsional yang belum terevaluasi, yakni komponen perekrutan dan penempatan.

Dengan demikian ada perkembangan model evaluasi Kirkpatrick terutama pada komponennya, yang semula 4 (empat) komponen menjadi 6 (enam) komponen.

## **2. Model II**

Model II dihasilkan dari data-data hasil validasi tiga pakar evaluasi, yakni Prof. Dr. Burhanuddin Tola, Prof. Ir. Dr. Muzayanah Sutikno, M.Pd. dan Herwindo, Ph.D. Berdasarkan *expert judgement* selanjutnya dilakukan perbaikan terhadap draft Model I di atas.

- a. Pertama, *expert judgement* atau validasi oleh pakar evaluasi dilakukan oleh Dr. Burhanuddin Tolla.

Validasi pakar dilakukan pada tanggal 28 Maret 2014. Pakar evaluasi Dr. Burhanuddin Tolla memberikan beberapa masukan

terhadap draft model dan instrumen yang harus diperbaiki atau direvisi.

Sesuai dengan validasi pakar, maka perbaikan dilakukan terhadap butir-butir 'Instrumen Perekrutan Nomor 3 dan 5' serta kata dan kalimatnya yang sukar dipahami.

Perbaikan dilakukan terhadap butir 'Instrumen Nomor 3' mengenai pengalaman responden dengan durasi beda 6 bulan. Selanjutnya juga dilakukan perbaikan terhadap butir 'Instrumen Perekrutan Nomor 5' yang berkaitan dengan responden yang berprofesi sebagai ABRI. Semula di dalam butir 'Instrumen Perekrutan Nomor 5' tersebut tidak mencantumkan adanya profesi ABRI. Namun setelah diperbaiki maka ditambahkan adanya profesi ABRI.

Selanjutnya juga dilakukan perbaikan terhadap butir-butir instrumen *reaction*. Semula kalimat dalam butir-butir *reaction* berupa kalimat untuk meminta pendapat responden. Namun setelah diperbaiki menjadi kalimat yang berkaitan dengan sikap oleh karena *reaction* bukanlah pendapat namun sikap.

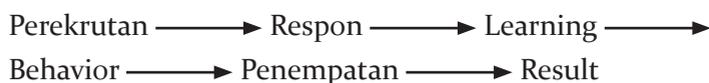
Perhatian juga dilakukan terhadap 'Instrumen *Learning* Instrumen *Behavior*, Instrumen Penempatan dan Instrumen *Result*' yang berkaitan dengan penggunaan 'kata' dan 'kalimat'. Semula kata dan kalimat dalam instrumen-instrumen tersebut sukar dipahami. Hal ini karena 'kata' dan 'kalimat' dalam instrumen-instrumen sangat asing dan sukar dimengerti. Namun demikian kata dan kalimat yang digunakan dalam instrumen-instrumen merupakan kata dan kalimat hukum. Hal ini diadopsi dari Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.73.KP.04.12 Tahun 2006 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan. Untuk itu peneliti

tidak berwenang untuk merubahnya. Selain daripada itu, kata dan kalimat tersebut bagi peserta didik dan penyelenggara diklat adalah sangat *familier*. Dengan demikian menurut pendapat penulis, kata dan kalimat dalam ‘Instrumen *Learning*’ tidak perlu diubah.

- b. Kedua, *expert judgement* atau validasi oleh pakar evaluasi dilakukan oleh Prof. Ir. Dr. Muzaynah Sutikno, M.Pd.

Validasi pakar dilakukan pada tanggal 6 Mei 2014. Beberapa masukan pakar yang harus diperbaiki adalah mengenai:

- 8) Isi yang belum cukup uraian/ Pembahasan tentang program yang dibuat modelnya (Diklat Fungsional Perancang) telah dilengkapi di dalam Bab I.
- 9) Judulnya adalah Pengembangan Model, model evaluasi yang dikembangkan adalah:



Merupakan pengembangan dari model Kirckpatrick. Triangulasi model untuk memperbaiki komponen perekrutan dan komponen penempatan dari model tersebut. Hasil penelitian lapangan (dengan wawancara, observasi, dan triangulasi) menunjukkan bahwa kedua komponen tersebut, yakni perekrutan dan penempatan masih sangat diperlukan dalam model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang. Oleh karena dalam perekrutan peserta Diklat Fungsional Perancang masih ada peserta didik yang bukan dari tenaga perancang. Demikian pula dalam hal penempatan. Setelah selesai diklat, peserta didik masih ada yang ditempatkan bukan sebagai perancang.

- 10) Instrumen untuk memperbaiki model telah ada yakni:
  - c) Lembar Validasi Pakar tentang Model Evaluasi.
  - d) Selain daripada itu, untuk memperbaiki model juga digunakan triangulasi berupa wawancara, observasi, triangulasi.

Sedangkan instrumen pada komponen digunakan untuk mengevaluasi eektivitas program Diklat Fungsional Perancang. Hal ini digunakan pada saat model sudah tetap (*fix*), dan digunakan dalam rangka implementasi model.

- 11) Untuk keterangan gambar, yang semula Gambar 3.2 Rancangan Model Perekrutan, Gambar 3.3 Rancangan Model *Reaction*, Gambar 3.4 Rancangan Model *Lerning*, Gambar 3.5 Rancangan Model *Behavior*, Gambar 3.6 Rancangan Model Penempatan, dan Gambar 3.7 Rancangan Model *Result* , telah diperbaiki dan dipindahkan ke dalam Bab IV sehingga menjadi Gambar 4.1 Rancangan Model Perekrutan, Gambar 4.2 Rancangan Model *Reaction*, Gambar 4.3 Rancangan Model *Learning*, Gambar 4.4 Rancangan Model *Behavior*, Gambar 4.5 Rancangan Model Penempatan, Gambar 4.6 Rancangan Model *Result*
- 12) Beberapa masukan yang terdapat dalam proposal disertasi telah dimasukkan dalam rangka penyempurnaan disertasi.
- 13) Penulisan disertasi sudah disesuaikan dengan menggunakan panduan penulisan Tesis dan Disertasi tahun 2012.
- 14) Model yang diciptakan dalam disertasi ini menggunakan nama baru. Dengan demikian maka tidak boleh menggunakan nomenklatur yang sama dengan yang digunakan oleh Kirkatrick, yakni *reaction*, *learning*,

*behavior* dan *result*. Untuk itu menggunakan nomenklatur tersendiri yang disesuaikan dengan data yang diperoleh, yakni perekrutan, respon, hasil belajar, kebiasaan, penempatan, dan kinerja.

- c. Ketiga, *expert judgement* atau validasi oleh pakar evaluasi dilakukan oleh Herwindo, Ph.D.

Validasi pakar dilakukan pada tanggal 10 April 2014. Berdasarkan *expert judgement*, selanjutnya dilakukan perbaikan, sebagai berikut:

- 3) Paradigma penelitian kualitatif berbeda dengan paradigma penelitian kuantitatif. Penelitian disertasi ini menggunakan paradigma kualitatif. Untuk itu baik data maupun analisisnya dilakukan dengan analisis kualitatif. Sedangkan data kuantitatif digunakan sebatas untuk deskripsi saja, sehingga tidak digunakan analisis kuantitatif.
- 4) Pada tahap implementasi model hasil penelitian ini, nantinya dapat digunakan data-data kuantitatif dengan analisis kuantitatif, terutama menggunakan analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) atau model persamaan struktural.

Berdasarkan data-data di atas maka dapat diketahui bahwa adanya perkembangan model evaluasi Kirkpatrick. Model evaluasi Kirkpatrick memiliki 4 (empat) komponen, yakni komponen *reaction*, *learning*, *behavior* dan *result*. Model yang diciptakan dalam disertasi ini menggunakan nama baru. Dengan demikian maka tidak boleh menggunakan nomenklatur yang sama dengan yang digunakan oleh Kirkpatrick, yakni *reaction*, *learning*, *behavior*

dan *result*. Untuk itu dalam model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang harus menggunakan nomenklatur tersendiri yang disesuaikan dengan data yang diperoleh, yakni perekrutan, respon, hasil belajar, kebiasaan, penempatan, dan kinerja.

### **3. Model III**

Model III dihasilkan setelah triangulasi II berupa *Preliminary Field Test* untuk memperbaiki draft model II di atas. Setelah mendapatkan model Daraft II, maka langkah selanjutnya adalah memvalidasi model Draft II yakni pengujian kebenaran terhadap tidaknya komponen model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang. Validasi dilakukan dengan cara *small group try-out*, yaitu melakukan triangulasi lapangan awal dalam skala terbatas, dengan melibatkan 40 Peserta Didik dan Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kemenkumham Republik Indonesia. Pada langkah ini pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi, kuesioner dan analisis data

Hasil *Preliminary Field Test* berupa data-data sebagai berikut:

### **a. Data dari Peserta Didik**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Adanya komponen 'Perekrutan' pada peserta didik diklat fungsional perancang.
2. Adanya komponen 'Respon' pada peserta didik diklat fungsional perancang.
3. Adanya komponen 'Hasil Belajar' pada peserta didik diklat fungsional perancang.
4. Adanya komponen 'Kebiasaan' pada peserta didik diklat fungsional perancang. Komponen ini dibentuk selama dalam pendidikan. Oleh karena selama pendidikan, peserta didik diubah kebiasaannya sesuai dengan yang diharapkan, yakni sesuai dengan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.73.KP.04.12 Tahun 2006.
5. Adanya komponen 'Penempatan' pada peserta didik diklat fungsional perancang. Komponen 'Penempatan' merupakan komponen wajib, oleh karena setiap peserta didik mendapat Surat Keputusan sebagai tenaga fungsional perancang setelah menyelesaikan pendidikan.
6. Belum adanya komponen 'Kinerja' pada peserta didik diklat fungsional perancang. Hal ini disebabkan karena komponen kinerja baru dapat diperoleh setelah peserta didik kembali ke tempat tuas masing-masing.

### **b. Data dari Lembaga (Ditjend Peraturan Perundang-undangan)**

Hasil wawancara diperoleh data-data sebagai berikut:

- 1) Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan (Ditjend PP) merupakan lembaga pembina diklat fungsional perancang.
- 2) Komponen penempatan dalam rancangan Model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang sangat penting. Salah satu kelebihan/keuntungan dari jabatan fungsional Perancang adalah dapat merangkap jabatan struktural.
- 3) Komponen kinerja dalam rancangan Model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang sangat penting. Hal ini mengingat bahwa setelah diklat, diharapkan ada kenaikan kinerja bagi pejabat fungsional perancang. Selain daripada itu Komponen kinerja juga digunakan untuk menjamin karier jabatan/ kepangkatan dan profesionalisme pejabat Fungsional Perancang.
- 4) Revisi instrumen penempatan dilakukan dengan penambahan pada nomor 29, 30, 31. Revisi (perbaikan) terhadap instrumen kinerja dilakukan dengan penambahan pada nomor 39, 40, 41.

Berdasarkan data-data di atas, selanjutnya model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang direvisi. Revisi tidak mengubah model, oleh karena hanya merevisi terhadap instrumen penelitian, yakni instrumen penempatan dan instrumen kinerja. Komponen model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang terdiri dari enam komponen yakni perekrutan, respon, hasil belajar, penempatan dan kinerja.

#### **4. Model IV**

Model IV dihasilkan setelah triangulasi III berupa *Main Field Test* dengan data sebagai berikut:

##### **a. Data dari Peserta Didik**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Adanya komponen 'Perekrutan' pada peserta didik diklat fungsional perancang.
2. Adanya komponen 'Respon' pada peserta didik diklat fungsional perancang.
3. Adanya komponen 'Hasil Belajar' pada peserta didik diklat fungsional perancang.
4. Adanya komponen 'Kebiasaan' pada peserta didik diklat fungsional perancang. Komponen ini dibentuk selama dalam pendidikan. Oleh karena selama pendidikan, peserta didik diubah kebiasaannya sesuai dengan yang diharapkan, yakni sesuai dengan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.73.KP.04.12 Tahun 2006.
5. Adanya komponen 'Penempatan' pada peserta didik diklat fungsional perancang. Komponen 'Penempatan' merupakan komponen wajib, oleh karena setiap peserta didik mendapat Surat Keputusan sebagai tenaga fungsional perancang setelah menyelesaikan pendidikan.
6. Belum adanya komponen 'Kinerja' pada peserta didik diklat fungsional perancang. Hal ini disebabkan karena komponen kinerja baru dapat diperoleh setelah peserta didik kembali ke tempat tugas masing-masing.

## **b. Data dari Lembaga (BPSDM dan BPHN)**

### **1) Data Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Kedudukan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Hukum dan HAM dalam Diklat Fungsional Perancang adalah sebagai penyelenggara diklat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

- a) Adanya komponen 'Perekrutan' pada peserta didik diklat fungsional perancang.
- b) Adanya komponen 'Respon' pada peserta didik diklat fungsional perancang.
- c) Adanya komponen 'Hasil Belajar' pada peserta didik diklat fungsional perancang.
- d) Adanya komponen 'Kebiasaan' pada peserta didik diklat fungsional perancang. Komponen ini dibentuk selama dalam pendidikan. Oleh karena selama pendidikan, peserta didik diubah kebiasaannya sesuai dengan yang diharapkan, yakni sesuai dengan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.73.KP.04.12 Tahun 2006.
- e) Adanya komponen 'Penempatan' pada peserta didik diklat fungsional perancang. Komponen 'Penempatan' merupakan komponen wajib, oleh karena setiap peserta didik mendapat Surat Keputusan sebagai tenaga fungsional perancang setelah menyelesaikan pendidikan.
- f) Adanya komponen 'Kinerja' pada peserta didik diklat fungsional perancang. Hal ini disebabkan karena bidang evaluasi BSDM melakukan evaluasi terhadap

kinerja peserta didik setelah kembali ke tempat tugas masing-masing.

## 2) **Data Badan Pembinaan Hukum Nasional**

Kedudukan Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN) Hukum dan HAM dalam Diklat Fungsional Perancang adalah sebagai lembaga pengguna, yakni sebagai institusi yang mengirimkan calon peserta diklat dan menerima kembali alumni peserta diklat tersebut. BPHN menyelenggarakan fungsi: a. penyusunan kebijakan teknis, rencana dan program pembinaan hukum nasional; b. pelaksanaan pembinaan hukum nasional; c. pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pembinaan hukum nasional; dan d. pelaksanaan administrasi BPHN. Dalam menyelenggarakan fungsinya, di butuhkan tenaga fungsional perancang yang profesional.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

- a. Berdasarkan observasi dan tabel Data Perancang di BPHN terdapat komponen perekrutan, walaupun ada yang kurang tepat dalam perekrutan calon peserta didik. Hal ini ditunjukkan pada responden nomor 3 atas nama Febriany Triwijayanti, SH yang berdasarkan SK CNS adalah sebagai peneliti namun tetap direkrut sebagai peserta didik diklat fungsional perancang.
- b. Berdasarkan observasi terdapat komponen kebiasaan. Di dalam lembaga BPHN terdapat perubahan pada alumni peserta didik, terutama adanya penambahan wawasan dalam perancangan serta perubahan sikap yang lebih rajin dalam bekerja.

- c. Berdasarkan observasi dan tabel Data Perancang di BPHNterdapat komponen penempatan, walaupun ada beberap alumni diklat fungsional perancang yang tidak sesuai dengan penempatannya. Hal ini ditunjukkan oleh. responden nomor 3 atas nama Febriany Triwijayanti, SH telah mengikuti diklat perancang tetapi tidak menjadi pejabat perancang, bahkan dalam SK CPNS diangkat untuk menduduki jabatan peneliti. Selain daripada itu juga ditunjukkan oleh responden nomor 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 18, dan 19 yang diangkat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia denganSK CPNS. Artinya bahwa komponen penempatan sudah pasti ada. Hal ini menunjukkan adanya komponen penempatan dalam diklat perancang.
- d. Berdasarkan observasiterdapat komponen kinerja.Hal ini secara umum ditunjukkan dari adanya tunjangan kinerja yang lebih baik, yang semua 40% menjadi 75%.

Berdasarkan data dari peserta didik dan lembaga di atas, komponen model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang adalah perekrutan, respon, hasil belajar, aplikasi di tempat kerja, penempatan dan kinerja.

Revisi (perbaikan) dan evaluasi tahap ini tidak mengubah model. Hasil evaluasi menunjukkan penguatan adanya komponen model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang terutama komponen perekrutan, komponen kebiasaan, komponen penempatan dan komponen kinerja.

## **5. Model Akhir**

Model akhir yakni model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang dihasilkan setelah dilakukan final product revision, yakni setelah melakukan penelitian di berbagai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM. Data penelitian dari berbagai Kantor Wilayah sebagai berikut:

### **a. Data dari Peserta Didik**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa

- 1) Adanya komponen 'Perekrutan' pada peserta didik diklat fungsional perancang.
- 2) Adanya komponen 'Respon' pada peserta didik diklat fungsional perancang.
- 3) Adanya komponen 'Hasil Belajar' pada peserta didik diklat fungsional perancang.
- 4) Adanya komponen 'Kebiasaan' pada peserta didik diklat fungsional perancang. Komponen ini dibentuk selama dalam pendidikan. Oleh karena selama pendidikan, peserta didik diubah kebiasaannya sesuai dengan yang diharapkan, yakni sesuai dengan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.73.KP.04.12 Tahun 2006.
- 5) Adanya komponen 'Penempatan' pada peserta didik diklat fungsional perancang. Komponen 'Penempatan' merupakan komponen wajib, oleh karena setiap peserta didik mendapat Surat Keputusan sebagai tenaga fungsional perancang setelah menyelesaikan pendidikan.

Belum adanya komponen 'Kinerja' pada peserta didik diklat fungsional perancang. Hal ini disebabkan karena komponen kinerja baru dapat diperoleh setelah peserta didik kembali ke tempat tugas masing-masing.

## **b. Data dari Lembaga**

### **1) Kanwil Kumham Provinsi Banten**

Data-data yang diperoleh dari Kanwil Kumham Provinsi Banten menunjukkan penguatan adanya komponen model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang, yakni:

- a) Penguatan adanya komponen penempatan, walaupun masih ada penempatan yang tidak sesuai. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 4. 12. Data Pegawai Di Luar Bidang Hukum. Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa PNS dengan penempatan di luar Bidang Hukum yang telah mengikuti diklat sebanyak 2 (dua) orang
- b) Penguatan adanya Komponen kinerja. Hal ini ditunjukkan pada Tabel 4. Undangan Pembahasan dari Pemerintah Daerah Pada Tahun 2013, Tabel 4. Undangan Pembahasan dari Pemerintah Daerah Pada Tahun 2014, Tabel 4. Undangan Pembahasan dari DPRD Pada Tahun 2013, Tabel 4. Undangan Pembahasan dari DPRD Pada Tahun 2014.

### **2) Kanwil Kemenkumham Provinsi Bengkulu**

Data-data yang diperoleh dari Kanwil Kumham Provinsi Bengkulu menunjukkan penguatan adanya komponen model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang, yakni:

- a) Penguatan adanya komponen perekrutan yang ditunjukkan adanya pegawai yang diikutkan untuk diklat..
- b) Penguatan adanya komponen penempatan yang ditunjukkan adanya pegawai yang menduduki jabatan perancang.

### **3) Kanwil Kemenkumham Provinsi Jawa Tengah**

Data-data yang diperoleh dari Kanwil Kumham Provinsi Jawa Tengah menunjukkan penguatan adanya komponen model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang, yakni:

- a) Penguatan adanya komponen perekrutan yang ditunjukkan adanya pegawai yang diikutkan untuk diklat.
- b) Penguatan adanya komponen penempatan yang ditunjukkan adanya pegawai yang menduduki jabatan perancang. Bahkan ada yang menduduki jabatan rangkap yakni jbatan struktural sebagai Kasubbid Pengembangan Hukum dan jabatan perancang sebagai Perancaang Pertama.

### **4) Kanwil Kemenkumham Provinsi Jawa Barat**

Data-data yang diperoleh dari Kanwil Kumham Provinsi Jawa Barat menunjukkan penguatan adanya komponen model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang, yakni:

- a) Penguatan adanya komponen perekrutan yang ditunjukkan adanya pegawai yang diikutkan untuk diklat.

- b) Penguatan adanya komponen penempatan yang ditunjukkan adanya pegawai yang menduduki jabatan perancang.

#### **5) Kanwil Kemenkumham Provinsi Jawa Timur**

Data-data yang diperoleh dari Kanwil Kumham Provinsi Jawa Timur menunjukkan penguatan adanya komponen model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang, yakni:

- a) Penguatan adanya komponen perekrutan yang ditunjukkan adanya pegawai yang diikutkan untuk diklat.
- b) Penguatan adanya komponen penempatan yang ditunjukkan adanya pegawai yang menduduki jabatan perancang. Bahkan ada yang menduduki jabatan rangkap yakni jabatan struktural sebagai Kasubbid Pengembangan Hukum dan jabatan perancang sebagai Perancang Muda.

#### **6) Kanwil Kemenkumham Provinsi Kalimantan Barat**

Data-data yang diperoleh dari Kanwil Kumham Provinsi Kalimantan Barat menunjukkan penguatan adanya komponen model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang, yakni:

- a) Penguatan adanya komponen perekrutan yang ditunjukkan adanya pegawai yang diikutkan untuk diklat.
- b) Penguatan adanya komponen penempatan yang ditunjukkan adanya pegawai yang menduduki jabatan perancang.

## **7) Kanwil Kemenkumham Provinsi Sumatera Barat**

Data-data yang diperoleh dari Kanwil Kumham Provinsi Sumatera Barat menunjukkan penguatan adanya komponen model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang, yakni:

- a) Penguatan adanya komponen perekrutan yang ditunjukkan adanya pegawai yang diikutkan untuk diklat.
- b) Penguatan adanya komponen penempatan yang ditunjukkan adanya pegawai yang menduduki jabatan perancang.

## **8) Kanwil Kemenkumham Provinsi Sumatera Utara**

Data-data yang diperoleh dari Kanwil Kumham Provinsi Sumatera Utara menunjukkan penguatan adanya komponen model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang, yakni:

- a) Penguatan adanya komponen perekrutan yang ditunjukkan adanya pegawai yang diikutkan untuk diklat.
- b) Penguatan adanya komponen penempatan yang ditunjukkan adanya pegawai yang menduduki jabatan perancang. Bahkan ada yang menduduki jabatan rangkap yakni jabatan struktural sebagai Kasubbid Pelindungan dan Pemenuhan HAM dan jabatan perancang sebagai Perancang Muda.

Berdasarkan data dari peserta didik dan lembaga di atas, komponen model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang adalah

perekrutan, respon, hasil belajar, aplikasi di tempat kerja, penempatan dan kinerja.

Revisi (perbaikan) dan evaluasi tahap ini tidak mengubah model. Hasil evaluasi menunjukkan penguatan adanya komponen model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang terutama komponen perekrutan, dan komponen penempatan.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang adalah layak sebagai model evaluasi untuk diklat fungsional perancang. Kelayakan model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang ditunjukkan oleh beberapa indikator. *Pertama*, model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang telah melalui berbagai tahap penelitian ilmiah *research and development*. *Kedua*, cakupan model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang sangat komprehensif, yaitu memenuhi semua komponen diklat fungsional perancang. *Ketiga*, model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang dilengkapi dengan instrumen untuk mengevaluasi pelaksanaan diklat fungsional perancang. Untuk itu, model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang adalah layak sebagai model evaluasi untuk diklat fungsional perancang.

### **C. Efektivitas Model**

Seperti dikemukakan di dalam Bab II bahwa pengertian efektif apabila dikaitkan dengan model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang, maka 'model evaluasi' tersebut dikatakan efektif apabila model evaluasi tersebut dapat mewujudkan tujuan atau sarasannya, yakni mengevaluasi seluruh komponen diklat. Dengan demikian keefektifan model ditentukan oleh kelengkapan komponen model yang digunakan untuk mengevaluasi Diklat Fungsional Perancang.

Untuk itu maka komponen model menjadi sangat penting dalam menentukan keefektifan model. Artinya bahwa semakin lengkap komponen model, maka model tersebut semakin efektif.

Komponen model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang yang lengkap telah ditentukan di dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.73.KP.04.12 Tahun 2006 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan. Namun demikian masih dalam bentuk aturan atau norma, belum tercermin secara tegas. Artinya norma-norma tersebut masih harus dianalisis hingga ditemukan semua komponen yang jelas.

Dengan demikian, indikator efektifitas model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang apabila model tersebut dapat mengevaluasi seluruh komponen diklat, dan berdasarkan hasil observasi, wawancara, kuesioner maka model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang sangat efektif dengan menggunakan 6 (enam) komponen, yakni:

- a. komponen perekrutan,
- b. komponen respon,
- c. komponen hasil belajar,
- d. komponen kebiasaan,
- e. komponen penempatan, dan
- f. komponen kinerja.

Model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang dapat digunakan oleh Kemenkumham untuk mengevaluasi efektif tidaknya Diklat Fungsional Perancang

Perancang Peraturan Perundang-undangan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang,

dan hak, secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan menyusun peraturan perundang-undangan dan atau instrumen hukum lainnya yang ada pada instansi pemerintah.

Syarat pengangkatan fungsional perancang peraturan perundang-undangan adalah berijazah serendah-rendahnya sarjana hukum atau sarjana lain di bidang hukum; pangkat serendah-rendahnya Penata Muda, golongan ruang III/a; telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan fungsional di bidang perancangan peraturan perundang-undangan; setiap unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan dalam DP-3 sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan memenuhi angka kredit kumulatif minimal yang ditentukan (pengangkatan/kenaikan).

Kelebihan dari jabatan fungsional perancang peraturan perundang-undangan adalah diperkenankan untuk menduduki jabatan rangkap dan jabatan struktural dengan memilih salah satu tunjangan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2005 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1997 tentang Pegawai Negeri Sipil yang Menduduki Jabatan Rangkap. Selain Perancang Peraturan Perundang-undangan, jabatan fungsional yang diperkenankan merangkap jabatan adalah jaksa dan peneliti.

## D. Pembahasan

### 1. Analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*)

Pembahasan model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang menggunakan analisis model SWOT. Analisis SWOT merupakan salah satu metode untuk menggambarkan kondisi dan mengevaluasi suatu konsep berdasarkan faktor internal (dalam) dan faktor eksternal (luar) yaitu *Strengths, Weakness, Opportunities* dan *Threats*. Analisis SWOT hanya menggambarkan situasi yang terjadi bukan sebagai pemecah masalah.

Faktor Internal merupakan semua faktor yang melekat pada model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang<sup>177</sup>. Faktor internal terdiri dari *strengths* (kekuatan) dan *weaknesses* (kelemahan). *Strengths* (kekuatan) merupakan kondisi kekuatan yang terdapat dalam model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang. Kekuatan yang dianalisis merupakan faktor yang terdapat dalam model itu sendiri. *Weaknesses* (kelemahan) merupakan kondisi kelemahan yang terdapat dalam model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang. Kelemahan yang dianalisis merupakan faktor yang terdapat dalam model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang itu sendiri. Sedangkan faktor eksternal merupakan semua faktor yang tidak berada dalam model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan terhadap model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang, telah diidentifikasi dan

---

177 Lembaga Administrasi Negara, "Teknik-Teknik Analisis Manajemen, Modul Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III," (Indonesia: Lembaga Administrasi Negara, 2008).

diklasifikasi faktor-faktor yang berpengaruh, antara lain adalah seperti yang terpapar dalam Tabel mengenai Identifikasi Faktor Internal dan Eksternal di bawah ini.

**Tabel 4.32 Identifikasi Faktor *Internal* dan Faktor *Eksternal***

Faktor Internal			
<i>Strengths</i> (Kekuatan)		<i>Weaknesses</i> (Kelemahan)	
1	Adanya Peraturan Perundang-undang	1	Model EPDLFP hanya untuk diklat fungsional perancang
2	Adanya 6 komponen model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang	2	Belum adanya SDM yang menguasai Model EPDLFP
3	Adanya intitusi yang melaksanakan model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang	3	Belum adanya instrumen evaluasi yang baku
Faktor Eksternal			
<i>Opportunities</i> (Peluang)		<i>Threats</i> (Ancaman)	
1	Adanya keharusan sosialisasi Model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang	1	Adanya model evaluasi lain
2	Adanya bermacam-macam jabatan fungsional dan struktural	2	Adanya penyelenggara diklat lain

Sumber: Dokpri

### a. *Strengths* (Kekuatan)

Model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang ini memiliki beberapa kekuatan, yakni:

- 1) Model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang berlandaskan beberapa peraturan, antara lain
  - a) Permenkumham Nomor M.73.kp.04.12 Tahun 2006 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang – undangan.
  - b) Peraturan Presiden Nomor 43 Tahun 2007 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan disebutkan bahwa tunjangan untuk perancang pertama sebesar Rp 325.000 (tiga ratus dua puluh lima ribu rupiah), perancang muda sebesar Rp 750.000 (tujuh ratus lima puluh ribu rupiah), perancang madya sebesar Rp 1.200.000 (satu juta dua ratus ribu rupiah), dan perancang utama sebesar Rp Rp 1.400.000 (satu juta empat ratus ribu rupiah).
  - c) Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No.41/ KEP/ M.PAN/ 12/ 2000 tentang Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan. Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-undangan merupakan jabatan yang bersifat non manajerial yang dituntut dengan persyaratan keahlian atau keterampilan teknis profesi di bidang penyusunan peraturan perundang-undangan.

- 2) Adanya 6 (enam) komponen model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang

Model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang ini juga masih dapat dikembangkan untuk obyek penelitian yang tidak sejenis, misalnya Diklat Pimpinan Tingkat IV, Diklat Pimpinan Tingkat III. Diklat Pimpinan Tingkat II, maupun Diklat Pimpinan Tingkat I. Hal ini penting mengingat bahwa karakteristik semua Diklat adalah sama yakni adanya 6 (enam) komponen berupa komponen Perekrutan, komponen Respon, komponen Hasil Belajar, komponen Tingkah Laku, komponen Penempatan, dan komponen Kinerja.

- 3) Adanya institusi yang melaksanakan evaluasi model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang

BPSDM merupakan institusi yang tepat untuk melaksanakan evaluasi model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang. Hal ini sesuai dengan tugas dan fungsi BPSDM, terutama tugas dan fungsi Bidang Evaluasi dan Pelaporan.

Bidang Evaluasi dan Pelaporan mempunyai tugas melaksanakan evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan di bidang pengembangan fungsional dan hak asasi manusia serta pelaksanaan urusan ketatausahaan pada Pusat Pengembangan Fungsional dan Hak Asasi Manusia. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bidang Evaluasi dan Pelaporan menyelenggarakan fungsi: a. pemantauan dan evaluasi kegiatan pendidikan dan pelatihan fungsional dan hak asasi manusia; b. penyiapan penyusunan laporan

pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan di bidang pengembangan fungsional dan hak asasi manusia serta pelaksanaan urusan ketatausahaan pada Pusat Pengembangan Fungsional dan Hak Asasi Manusia.

Bidang Evaluasi dan Pelaporan terdiri atas: a. Subbidang Evaluasi; dan b. Subbidang Pelaporan. Subbidang Evaluasi mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pemantauan dan evaluasi kegiatan pendidikan dan pelatihan fungsional dan hak asasi manusia. Subbidang Pelaporan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan di bidang pengembangan fungsional dan hak asasi manusia serta pelaksanaan urusan ketatausahaan pada Pusat Pengembangan Fungsional dan Hak Asasi Manusia.

## **b. Weaknesses (Kelemahan)**

- 1) Model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang hanya untuk diklat fungsional perancang  
Model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang hanya dapat digunakan untuk mengevaluasi Diklat Fungsional Perancang pada Kementerian Hukum dan HAM saja. Hal ini dikarenakan subyek penelitian atau responden penelitian ini hanya terdiri dari institusi di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM saja. Padahal penyelenggara Diklat Fungsional Perancang disamping Kementerian Hukum dan HAM juga Kementerian Kesehatan dan Kementerian Kehutanan.

- 2) Belum adanya SDM yang menguasai Model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang  
Sumber daya manusia (SDM) yang menguasai Model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang sampai saat ini belum ada. Namun demikian SDM yang ada sekarang sudah memiliki kemampuan
- 3) Belum adanya instrumen evaluasi yang baku  
Instrumen evaluasi yang baku untuk evaluasi model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang sampai saat ini belum ada. Peneliti menawarkan alternatif instrumen evaluasi model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang dalam lampiran penelitian ini. Namun demikian masih harus diteliti lebih lanjut, sehingga diharapkan diperoleh instrumen yang baku.

**c. *Opportunities (Peluang)***

- 1) Adanya keharusan sosialisasi Model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang
- 2) Adanya bermacam-macam jabatan fungsional dan struktural  
Untuk kalangan pegawai negeri sipil, selain jabatan fungsional perancang, masih terdapat banyak sekali jumlah dan jenis jabatan fungsional khusus. Untuk jelasnya jumlah jabatan fungsional khusus dapat dilihat pada tabel berikut ini.

- 3) Adanya permintaan diklat fungsional perancang dari berbagai instansi

Model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang ini masih dapat dikembangkan terutama terhadap obyek penelitian yang sejenis, yakni Diklat Fungsional Perancang di Kementerian Kesehatan dan Diklat Fungsional Perancang di Kementerian Kehutanan. Sehingga hasil penelitiannya tidak hanya berlaku untuk Diklat Fungsional Perancang pada Kementerian Hukum dan HAM saja. Selain daripada itu juga Model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang ini masih dapat dikembangkan terutama terhadap obyek penelitian jabatan fungsional khusus lainnya. Misalnya diklat jabatan fungsional arsiparis, diklat jabatan fungsional rescue, diklat jabatan fungsional peneliti, dan lain sebagainya.

#### **d. *Threats (Ancaman)***

- 1) Adanya model evaluasi lain
- 2) Adanya penyelenggara diklat lain
- 3) Adanya perubahan politik

## **2. *Tingkat Urgensi Faktor Internal dan Eksternal***

Komparasi antar faktor ini menunjukkan seberapa penting atau menjadi kebutuhan untuk mencapai tujuan dan sasaran, yang ditandai dengan nomenklatur NU yakni Nilai Urgensi atau Nilai Faktor. Nilai 5 menunjukkan faktor tersebut sangat besar/tinggi dalam mendukung pencapaian tujuan dan sasaran. Sedangkan komparasi yang dilakukan mempunyai NU terkecil adalah 1

menunjukkan bahwa faktor tersebut sangat kecil/rendah dalam mencapai tujuan dan sasaran<sup>178</sup>.

$$BF = \frac{NF}{\sum NF} \times 100\%$$

Sumber: Dokpri

BF adalah Bobot Faktor yang merupakan hasil sebagai kondisi faktor yang menjadi kebutuhan<sup>179</sup>. Bobot suatu faktor dalam organisasi menurut Mitchael Armstrong dan Helen dalam buku *the Art HRD Reward Management* adalah ukuran relative pentingnya keberadaan suatu factor dalam mencapai tujuan dan sasaran. Besaran nilai BF ditentukan dengan rumus sebagai berikut<sup>180</sup>:

Tingkat urgensi faktor internal dideskripsikan dalam Tabel berikut, dan tingkat urgensi faktor eksternal dideskripsikan juga dalam Tabel berikutnya di bawah ini.

**Tabel 4.33 Tingkat Urgensi Faktor Internal**

	Faktor Internal	Tingkat Komparasi Urgensi faktor							
		S <sub>1</sub>	S <sub>2</sub>	S <sub>3</sub>	W <sub>1</sub>	W <sub>2</sub>	W <sub>3</sub>	NU	BF (%)
<b>S<sub>1</sub></b>	Adanya Peraturan perundang-undangan							4	0.16
<b>S<sub>2</sub></b>	Adanya 6 komponen model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang							5	0.20

178 Ibid.

179 Ibid.

180 Ibid.

<b>S3</b>	Adanya institusi yang melaksanakan evaluasi model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang							<b>4</b>	<b>0.16</b>
<b>W1</b>	Model EPDLFP hanya untuk diklat fungsional perancang.							<b>4</b>	<b>0.16</b>
<b>W2</b>	Belum adanya SDM yng menguasai model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang							<b>5</b>	<b>0.20</b>
<b>W3</b>	Belum adanya instrumen evaluasi yang baku							<b>3</b>	<b>0.12</b>
	<b>Total</b>							<b>25</b>	<b>1.00</b>

Sumber: Dokpri

**Tabel 4.34 Tingkat Urgensi Faktor Eksternal**

	Faktor eksternal	Tingkat Komparasi Urgensi Faktor							NU	BF (%)
		O1	O2	O3	T1	T2	T3			
<b>O1</b>	Adanya keharusan sosialisasil							<b>5</b>	<b>0.21</b>	
<b>O2</b>	Adanya bermacam jabatan fungsional dan struktural							<b>4</b>	<b>0.17</b>	
<b>O3</b>	Adanya permintaan diklat fungsional perancang dari beberapa instansi							<b>4</b>	<b>0.17</b>	
<b>T1</b>	Adanya model evaluasi lain							<b>4</b>	<b>0.17</b>	
<b>T2</b>	Adanya penyelenggara diklatp lain							<b>3</b>	<b>0.13</b>	
<b>T3</b>	Adanya perubahan politik							<b>4</b>	<b>0.17</b>	
	<b>Total</b>							<b>24</b>	<b>1.00</b>	

Sumber: Dokpri

### Keterangan Nilai NU:

5 = sangat tinggi

4 = tinggi

3 = cukup tinggi

2 = rendah

1 = sangat rendah

### **3. Evaluasi Keterkaitan Faktor Internal dan Eksternal**

Untuk menentukan faktor keberhasilan misi sebagai faktor-faktor strategis atau faktor kunci keberhasilan, maka perlu dilakukan penilaian terhadap setiap faktor yang teridentifikasi. Suatu faktor disebut strategis apabila memiliki nilai lebih dari faktor yang lain. Faktor yang telah memberikan nilai dukungan (kontribusi) tinggi dan keterkaitan tinggi terhadap berbagai keberhasilan yang diraih organisasi selama ini dan untuk yang akan datang, dianggap sebagai faktor strategis dan selanjutnya disebut faktor kunci keberhasilan.

Aspek yang dinilai dari tiap faktor adalah:

- a. Urgensi faktor terhadap misi, meliputi Nilai Urgensi (NU) dan Bobot Faktor (BF),
- b. Dukungan faktor terhadap misi, meliputi Nilai Dukungan (ND) dan Nilai Bobot Dukungan (NBD),
- c. Keterkaitan antar faktor terhadap misi, meliputi Nilai Keterkaitan (NK), Nilai Rata-rata Keterkaitan (NRK), Nilai Bobot Keterkaitan (NBK).

Nilai yang diberikan pada suatu faktor secara kualitatif seperti:

- a. Sangat besar (5), artinya sangat besar nilai urgensi/ nilai dukungan/ nilai keterkaitan;

- b. Besar (4), artinya besar nilai urgensi/nilai dukungan/ nilai keterkaitan;
- c. Sedang (3), artinya sedang nilai urgensi/nilai dukungan/ nilai keterkaitan;
- d. Kecil (2), artinya kecil nilai urgensi/nilai dukungan/ nilai keterkaitan;
- e. Sangat Kecil (1), artinya sangat kecil nilai urgensi/ nilai dukungan/nilai keterkaitan;
- f. Dalam menilai keterkaitan antar faktor, yang tidak ada keterkaitannya diberi nilai 0.

#### Penilaian Faktor Internal dan Eksternal

- a. Cara menentukan ND, sama dengan penentuan NU.
- b. Cara menentukan NBD, ditentukan dengan rumus  $NBD = ND \times BF$
- c. Cara menentukan NK tiap faktor dengan memakai skala nilai 0

–

Penilaian sama seperti cara menilai aspek urgensi.

Cara menentukan NRK

TNK

$$NRK = \frac{\text{TNK}}{\sum N-1} \times 100 \%$$

$$\sum N-1$$

Cara menentukan NBK adalah  $NBK = NRK \times BF$

Cara menentukan TNB, bahwa TNB tiap faktor dapat dihitung dengan memakai rumus:  $NBD + NBK$

Dalam penilaian NU, BF, ND, NBK, NK, NRK dan TNB tiap faktor dapat dilihat dalam Tabel mengenai Evaluasi Keterkaitan Faktor Internal dan Eksternal.

**Tabel 4.35 Evaluasi Keterkaitan Faktor Internal dan Eksternal**

No	FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL	NU	BF (%)	ND	NBD	NILAI KETERKAITAN												FKK				
						S1	S2	S3	W1	W2	W3	O1	O2	O3	T1	T2	T3		TNK	NRK	NBK	TNB
						FAKTOR INTERNAL																
S1	Adanya peraturan perundang-undangan	4	0.16	4	0.64	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	36	3.27	0.52	1.16	II
S2	Adanya 6 komponen model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang	5	0.2	4	0.8	5	3	2	4	4	4	4	5	3	2	4	41	3.73	0.75	1.55	I	
S3	Adanya institusi yang melaksanakan model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang	4	0.16	3	0.48	3	4	2	2	2	4	4	5	3	3	3	35	3.18	0.51	0.99		
						3.7																
W1	Model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang hanya untuk diklat fungsional perancang	4	0.16	3	0.48	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	2	31	2.82	0.45	0.93	II	
W2	Belum adanya SDM yang menguasai model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang	5	0.2	4	0.8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22	2	0.4	1.2	I	

Sumber: Dokpri

No	FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL	NU	BF (%)	ND	NBD	NILAI KETERIKATAN																			FKK
						S1	S2	S3	W1	W2	W3	O1	O2	O3	T1	T2	T3	TNK	NRK	NBK	TNB				
						FAKTOR INTERNAL																			
W3	Belum adanya instrumen evaluasi yang baku	3	0.12	3	0.36	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	1.73	0.21	0.57			
		25																				2.7			
O1	Adanya keharusan sosialisasi Evaluasi Diklat Fungsional Perancang	5	0.21	5	1.04	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3.55	0.74	1.78	1			
O2	Adanya bermacam-macam jabatan fungsional dan struktural	4	0.17	3	0.5	4	4	4	3	3	3	5	2	2	2	2	2	35	3.18	0.53	1.03				
O3	Adanya permintaan fungsional perancang dari beberapa instansi	4	0.17	4	0.67	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	30	2.73	0.45	1.12	II			
																						3.93			
T1	Adanya model evaluasi lain	4	0.17	3	0.5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	0.17	0.67	II			
T2	Adanya penyelenggara diklat lain	3	0.13	2	0.25	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	1.18	0.15	0.4				
T3	Adanya perubahan politik	4	0.17	3	0.5	3	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17	1.55	0.26	0.76	I			
		24																				1.82			
																						1.82			

On the Government

Sumber: Dokpri

#### 4. Memilih dan Menetapkan Faktor Kunci Keberhasilan

##### a. Faktor Kunci Keberhasilan

Dari hasil perhitungan matrik evaluasi keterkaitan faktor internal dan eksternal seperti pada Tabel diatas maka dapat ditentukan pilihan faktor kunci keberhasilan dengan mendasarkan pada TNB yang paling besar sebagai kunci keberhasilan (FKK) Bidang Penelitian Substansi Hukum dalam rangka mencapai misi. Adapun faktor kunci keberhasilan dipilih 2 (dua) paling tinggi TNB-nya dari masing-masing faktor (kekuatan, kelemahan, peluang, dan Ancaman). Faktor-faktor Kunci Keberhasilan seperti dalam Tabel berikut Faktor-faktor Kunci Keberhasilan dibawah.

**Tabel 4.36 Faktor Kunci Keberhasilan**

FAKTOR INTERNAL				
<i>Strengths</i>	<i>Rank</i>	<i>Weaknesses</i>	<i>Rank</i>	<i>Selisih</i>
Adanya 6 komponen model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang	I	Belum adanya SDM yang menguasai model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang	I	
Adanya peraturan perundang-undangan	II	Model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang hanya untuk diklat fungsional perancang	II	
<b>Total TNB</b>	<b>3.7</b>	<b>Total TNB</b>	<b>2.7</b>	<b>1.00</b>

Sumber: Dokpri

FAKTOR EKSTERNAL				
<i>Opportunities</i>	<i>Rank</i>	<i>Treaths</i>	<i>Rank</i>	
Adanya keharusan sosialisasi model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang	I	Adanya perubahan politik	I	
Adanya permintaan diklat fungsional perancang dari beberapa instansi	II	Adanya model evaluasi lain	II	
<b>Total TNB</b>	<b>3.93</b>	<b>Total TNB</b>	<b>1.82</b>	<b>2.11</b>

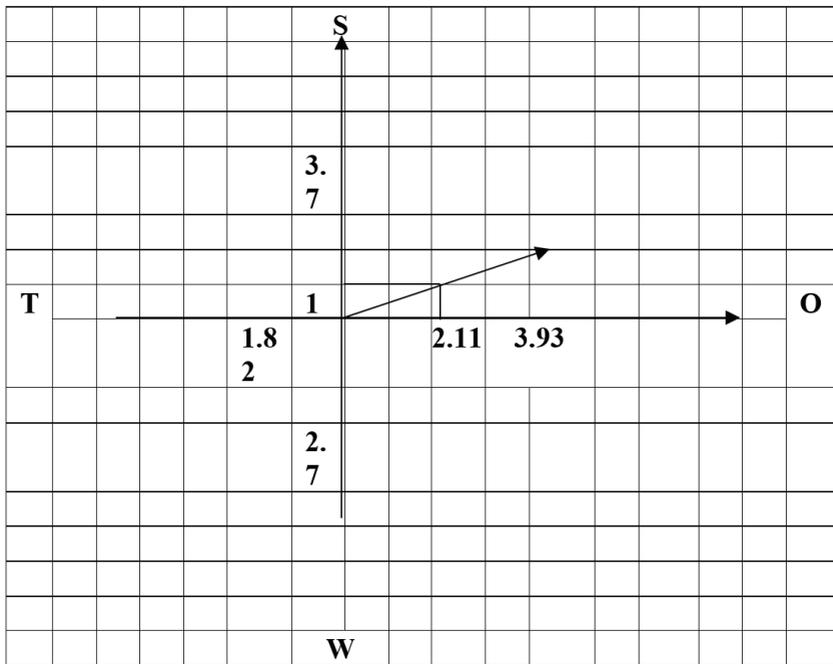
Sumber: Dokpri

## b. Peta Posisi Kekuatan

Hasil TNB *Strengths* sebesar 3.7 dan *Weaknesses* sebesar 2.7 menghasilkan garis ordinal pada *strengths* sebesar  $3.7 - 2.7 = 1$ . Sedangkan hasil TNB *Opportunities* sebesar 3.93 dan *Threats* sebesar 1.82 menghasilkan garis ordinat pada *Opportunities* sebesar 2.11

Berdasarkan total nilai bobot semua *strengths*, *weaknesses*, *opportunities*, dan *threats* dapat dipetakan posisi kekuatan model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang dalam Gambar di bawah ini.

**Gambar 4.15 Peta Posisi Kekuatan**



Sumber: Dokpri

Gambar 6 mengenai Peta Posisi Kekuatan model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang diatas berada pada kwadran I, artinya model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang memiliki keunggulan kompetitif atau daya saing untuk melakukan perubahan. Dengan katan lain model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang memiliki keunggulan kompetitif atau keunggulan daya saing.

### **c. Faktor Kekuatan Kunci**

Setelah didapat faktor kunci keberhasilan dan peta posisi kekuatan model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang, maka dapat

ditentukan beberapa alternatif tujuan, seperti terlihat pada Tabel berikut mengenai Faktor Kekuatan Kunci yang mendeskripsikan Perumusan Alternatif Tujuan di bawah ini.

**Tabel 4.37 Faktor Kekuatan Kunci**

<b>Rank</b>	<b>Srengths</b>	<b>Opportunity</b>	<b>Alternatif tujuan</b>
I	Adanya 6 komponen model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang	Adanya keharusan sosialisasi model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang	Lakukan sosialisasi model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang
II	Adanya peraturan perundang-undangan	Adanya permintaan pendidikan dan latihan dari berbagai instansi	Lakukan pendidikan dan latihan fungsional perancang

Sumber: Dokpri

#### **d. Penilaian dan Penentuan Tujuan**

Beberapa Alternatif tujuan organisasi perlu mendapat penilaian dan penentuan tujuan. Penilaian menggunakan skala Likert dari 0 – 5. Penilaian meliputi Manfaat, Kemampuan Mengatasi Kelemahan, Kemampuan Mengatasi ncaman dan Total Nilai.

Secara keseluruhan nilai-nilai tersebut dapat dideskripsikan dalam Tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.38 Penilaian dan Penentuan Tujuan**

FKK		Alternatif Tujuan	M	KML	KMA	TN
Strengths	Opportunities					
Adanya 6 komponen model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang	Adanya keharusan sosialisasi model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang	Lakukan sosialisasi	5	5	5	15
Adanya peraturan perundang-undangan	Adanya permintaan diklat fungsional perancang dari beberapa instansi	Lakukan pendidikan dan latihan fungsional perancang	4	4	4	12

Sumber: Dokpri

Keterangan:

M = Manfaat

KML = Kemampuan Mengatasi Kelemahan

KMA = Kemampuan Mengatasi Ancaman

TN = Total Nilai

Berdasarkan TN terbesar dalam tabel diatas, maka alternatif tujuan yang prioritas dilakukan adalah "lakukan sosialisasi".

**e. Formulasi Strategi SWOT**

Formulasi strategi yang dipilih adalah strategi SO (*strengths – opportunities*), oleh karena peta posisi kekuatan model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang berada pada Kwadran I.

Formulasi antara ‘adanya peraturan perundang-undangan’ dengan ‘adanya ‘permintaan pendidikan dan latihan fungsional

perancang’ menghasilkan strategi kebijakan ‘lakukan pendidikan dan latihan fungsional perancang’.

Formulasi strategi SWOT dideskripsikan dalam Tabel di bawah ini.

**Tabel 4.39 Formulasi Strategi SWOT**

<b>FKK Internal</b>	<b>S</b>	<b>W</b>
<b>FKK Eksternal</b>	Adanya 6 komponen model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang	Belum adanya SDM yang menguasai model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang
<b>O</b>	<b>Strategi SO</b>	<b>Strategi WO</b>
Adanya keharusan sosialisasi model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang	<b>Lakukan sosialisasi model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang yang terdiri dari 6 komponen</b>	Dayagunakan SDM
<b>T</b>	<b>Strategi ST</b>	<b>Strategi WT</b>
Adanya perubahan politik	Lakukan penyesuaian	Kerjakan seoptimal mungkin

Sumber: Dokpri

## **5. Rumusan Strategis**

Berdasarkan formulasi strategi SWOT, maka formulasi strategi *strengths* dan *opportunities* (SO) adalah ‘Lakukan sosialisasi model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang yang terdiri dari 6 komponen’.



# BAB V

## PENUTUP

Bab ini mendeskripsikan mengenai kesimpulan, implikasi dan saran.

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hal-hal tersebut di dalam Bab I, Bab II, Bab III, dan Bab IV diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Model evaluasi yang dapat digunakan untuk mengevaluasi program Diklat Perancang pada Kemenkumham adalah Model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang. Model ini merupakan modifikasi (pengembangan) Model Evaluasi Kirkpatrick melalui penelitian pengembangan (*research and development*) dari Borg and Gall, dan telah divalidasi oleh pakar (*expert judgement*) serta sesuai dengan *logic model* dari Petersen.
2. Model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang layak digunakan oleh evaluator BPSDM untuk mengevaluasi program Diklat Perancang pada Kemenkumham. Kelayakan ditunjukkan oleh beberapa indikator. *Pertama*, model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang telah melalui berbagai tahap penelitian

ilmiah *research and development* serta dilakukan triangulasi di BPSDM, BPHN, Ditjend PP, Kanwil Kumham Provinsi Banten, Provinsi Bengkulu, Provinsi Jawa Tengah, Provinsi Jawa Barat, Provinsi Jawa Timur, Provinsi Kalimantan Barat, Provinsi Sumatera Barat, Provinsi Sumatera Utara. *Kedua*, cakupan model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang sangat komprehensif, karena mencakup seluruh unsur dalam *logic model* baik Resource/ Input, Activities, Outputs, Outcomes, Impact. *Ketiga*, model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang dilengkapi dengan instrumen untuk mengevaluasi program diklat perancang..

3. Model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang sangat efektif oleh karena dapat mewujudkan tujuan (*goal achievement*) untuk mengevaluasi program Diklat Perancang, yakni dapat mengevaluasi seluruh komponen program Diklat Perancang yang diatur di dalam Permenkumham Nomor M.73.KP.04.12 Tahun 2006. Komponen tersebut adalah perekrutan, respon, hasil belajar, aplikasi di tempat kerja, penempatan dan kinerja.

## **B. Implikasi**

Model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang dengan 6 (enam) komponen yang disertai instrumen evaluasi sangat komprehensif untuk mengevaluasi program diklat perancang. Dengan mengetahui kekurangan pelaksanaan setiap komponen program diklat perancang, maka dapat dilakukan perbaikan dan penyempurnaan terhadap kekurangan setiap komponen tersebut. Hal ini merupakan konsekuensi logis apabila penggunaan model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang yang dihasilkan dapat

membawa dampak bagi peningkatan mutu pendidikan terutama diklat fungsional perancang.

### **C. Saran**

1. Selama ini BPSDM Kementerian Hukum dan HAM belum memiliki model evaluasi yang dapat mengevaluasi secara komprehensif program diklat perancang. Untuk itu model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang yang merupakan produk hasil pendekatan penelitian pengembangan yang benar-benar dibutuhkan adalah layak untuk dimanfaatkan BPSDM Kementerian Hukum dan HAM.
2. Model Evaluasi Diklat Fungsional Perancang merupakan model awal, untuk itu masih dapat dikembangkan lebih lanjut agar menjadi lebih sempurna dan lebih komprehensif lagi. Hal ini karena: a) dimasa yang akan datang ada kemungkinan terjadi perkembangan jumlah komponen diklat fungsional perancang, b) adanya berbagai diklat selain diklat fungsional perancang yang komponennya sama dengan komponen diklat fungsional perancang.



## DAFTAR PUSTAKA

- A.W. Wijaya. "Administrasi Kepegawaian Suatu Pengantar." Jakarta: CV. Rajawali Press, 1990.
- Anonim. "Pendekatan, Jenis, Dan Metode Penelitian Pendidikan: Kompetensi Penelitian Dan Pengembangan." Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan Nasional, 2008.
- Anton Bakker, and Achmad Charris Zubair. "Metodologi Penelitian Filsafat." Yogyakarta: Kanisius, 2013.
- Arikunto, Suharsimi, and Safruddin Abdul Jabar. "Evaluasi Program Pendidikan: Pedoman Teoretis Praktis Bagi Mahasiswa Dan Praktisi Pendidikan." Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- Bogdan, R C, and S K Biklen. *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theories and Methods*. Boston: Pearson, 2007.
- Dendy Sugono dan kawan-kawan. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008.
- Donald L. Kirkpatrick and James D. Kirkpatrick. *Implementing The Four Levels*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc., 2007.

- Drummond, H. *The Art of Decision Making : Mirrors of Imagination, Masks of Fate*, 2001.
- Eryan, Adrianus. "Catatan Pengantar Ilmu Hukum." Jakarta: FHUI, 2013.
- Farida Yusuf Tayibnapi. "Evaluasi Program Dan Instrumen Evaluasi Untuk Program Pendidikan Dan Penelitian." Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Fitzpatrick, Jody L., James R. Sanders, and Blaine R. Worthen. *Program Evaluation Alternative Approaches and Practical Guidelines*. Pearson Education, Inc., 2011.
- Fippo, Edwin B. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga, 1993.
- Gall, Borg and Gall Walter R. Borg Joyce P. *Educational Research : An Introduction*,. Boston: Pearson Education, Inc., 2015.
- Gomez, Faustino Cardosa. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Yogyakarta: Andi Offset, 1997.
- Hariandja, and Marihot Tua Efendi. "Sumber Daya Manusia." Jakarta: Grasindo, 2002.
- Hasibuan, Malayu.S.P. "Dasar-Dasar Perbankan." Jakarta: Haji Masagung, 2004.
- Hasibuan, Malayu. *Dasar – Dasar Perbankan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Hukum, Kementerian. "Kementerian Hukum Dan HAM RI, Alumni Pendidikan Dan Latihan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-Undangan Angkatan I – Tahun 2006" (2006).
- Indonesia. "Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2004 Tentang Pedoman Seleksi Calon Peserta Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklat Pim) Tingkat I, II, III Dan IV." Jakarta, 1995.

- . "Keputusan Ketua Lembaga Administrasi Negara Nomor : 343A/IX/6/4/1995 Tentang Pedoman Pokok Penyelenggaraan Pendidikan Dan Pelatihan Fungsional." Jakarta, 1995.
- . "Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Nomor M.3396.KP.04-12 TAHUN 2006 Tentang Pedoman Penusunan Formasi Jabatan Fungsional Perancang Peraturan Perundang-Undangan," 2006.
- . "Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.73.KP.04.12 Tahun 2006 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatsn Fungsional Perancang Peraturan Perundang-Undangan," 2006.
- . "Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil." Jakarta: Indonesoia, 2000.
- . "Undang-Undang No 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah." Jakarta: Sekretariat Negara, 2004. <http://www.dpr.go.id/dokjdih/document/uu/33.pdf>.
- . *Undang-Undang Nokmor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan*. Jakarta, 2011.
- . "Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional" 2003.
- Jabar;, Suharsini Arikunto; Cepi Safruddin Abdul. *Evaluasi Program Pendidikan : Pedoman Teoritis Praktis Bagi Mahasiswa Dan Praktisi Pendidkan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Jackson, Susan E, Randall S Schuler, and Steve W Erner. *Managing Human Resources*. Oxford: Oxford University Press, 2018.
- Kadir. *Statistika Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial (Dilengkapi Dengan Output Program SPSS)*. Jakarta: PT Rosemata Sampurna, 2010.

- Kerlinger, F.J. "Asas-Asas Penelitian Behavioral." Yogyakarta: Gajahmada University Press, 2002.
- Kirkpatrick, Donald L. Kirkpatrick and James D. *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. San Fransisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc., 2008.
- Lembaga Administrasi Negara. "Teknik-Teknik Analisis Manajemen, Modul Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III." Indonesia: Lembaga Administrasi Negara, 2008.
- Lumsden, Joanna. *Handbook of Research on User Interface Design and Evaluation for Mobile Technology*. London: IGI Global, 2008.
- M.R. Carrell, F.E. Kuzmits, & N.F. Elbert. *Human Resource Management*. New York: Macmillan Publishing Company, 1992.
- Madaus, George F., Michael S. Scriven, and Daniel L. Stufflebeam. *Evaluation Models: Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation*. Boston: Kluwer Academic Publishers Group, 2007.
- Malayu, M., and SP. Hasibuan. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Manullang, M., and Marlihot Manullang. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Mathis, Robrt L., and John H. Jacson. *Human Resource Management : Personnel Human Resource Management*. South-Western Cengage Learning, 2016.
- McDavid, James C., Irene Huse, and Laura R.L. Hawthorn. *Program Evaluation and Performance Measurement An Introduction to Practice*. London: Sage Publication, Inc, 2019.
- Moh. Nazir. "Metode Penelitian." Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988.

- Moloeng, Lexy J. "Metode Penelitian Kualitatif." Bandung: PT remaja rosdakarya, 2004.
- Nasional, Badan Perencanaan Pembangunan. "Rancangan Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015 – 2019 Mewujudkan Sinergitas Antara Kebijakan Dengan Kerangka Regulasi." Jakarta: Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, 2014.
- Nasution, S. "Berbagai Pendekatan Dalam Belajar Dan Mengajar." Jakarta: Bumi Aksara, 1992.
- . "Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif." Bandung: Tarsito, 2003.
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, and Patrick M. Wright. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2011.
- Petersen, Anne C. "Using Logic Models to Bring Together Planning, Evaluation, and Action Logic Model Development Guide." Michigan: W.K. Kellogg Foundation, 2004.
- Prawirosentono. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan." Yogyakarta: BPF, 1999.
- Prihatin, Eka. "Manajemen Peserta Didik." Bandung: Alfabeta, 2011.
- Procton, J.H., and W.M. Thornton. *Latihan Kerja*. Jakarta: Bina Aksara, 1983.
- Rae, Leslie. *Effective Planning In Training and Development*. London: Kogan Page, 2000.
- Rae Lislle. "The Arts of Training Dan Development, Using Training Acquired Immunodeficiency Syndrome: Memaksimalkan Potensi Alat Bantu Dalam Diklat." Jakarta: Bhuana Ilmu Populer, 2005.

- RI, Kementerian Hukum dan HAM. *Peserta Suncang Tahun Anggaran 2007, 2007*.
- Richey, Rita C., James D. Klein, and Monica W. Tracey. *The Instructional Design Knowledge Base Theory, Research, and Practice. Communications of the ACM*. New York: Routledge, 2011.
- Rivai, Veithzal. "Kiat Memimpin Dalam Abad Ke-21." Jakarta: Raja Grafindo, 2004.
- Sadiawati, Diani. *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2015 – 2019: Mewujudkan Sinergitas Antara Kebijakan Dengan Kerangka Regulasi*. Jakarta: Bappenas, 2014.
- Santayasa, I Wayan. "Metode Penelitian Pengembangan Dan Teori Pengembangan Modul. Makalah Disajikan Dalam Pelatihan Bagi Para Guru TK, SD, SMP, SMA, Dan SMK." Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha, 2009.
- Sargent, Robert G. "Verification and Validation of Simulation Models." *Proceedings - Winter Simulation Conference*, no. February (2010): 166–183.
- Sastrohadiwiryono. "Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif Dan Operasional." Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Schuler, Randall S., and Susan E. Jackson. "Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21." Jakarta: Erlangga, 1997.
- Semiawan, Conny R. "Catatan Kecil Tentang Penelitian Dan Pengembangan Ilmu Pengetahuan." Jakarta: Kencana Penada Media Group, 2008.
- Siagian, P. "Manajemen Stratej." Jakarta: Bumi, 1998.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 1983.

- Siswanto. "Manajemen Tenaga Kerja." Bandung: Sinar Baru, 1989.
- Siswanto, Bambang. "Humas: Teori Dan Praktek." Jakarta: Bumi Aksara, 1992.
- Stephen Isaac, and William B. Michael. "Handbook In Research And Evaluation: For Education and Behavioral Sciences." New York: Edits Publisher, 1984.
- Sudjana, Djudju. *Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah: Untuk Pendidikan Nonformal Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia dan PT Remaja Rosdakarya, 2006.
- Sugiyono. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualittif Dan R&D." Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sukardi. "Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi Dan Praktiknya." Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- Sulistiani, and Rosida. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, and Rosidah. "Manajemen Dan Sumber Daya Manusia : Konsep Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik." Yogyakarta: Graha Ilmu, 203AD.
- Suparman, Atwi. "Penyamaan Persepsi Dalam Penyusunan Tesis / Disertasi: Pengembangan Model." Jakarta: PPS-UNJ, 2013.
- Sutrisno, FX Mudji, and Christ Verhaak. "Estetika Filsafat Keindahan." Yogyakarta: Kanisius, 1993.
- Tatang M. Amirin. "Pokok-Pokok Teori Sistem." Jakarta: CV. Rajawali, 1984.
- Thomas, Hywel, and Jane Martin. *Managing Resources for School Improvement*. London: Roudge, 1996.
- Trianto. "No Model Pembelajaran Terpadu Dalam Teori Dan Praktek." Surabaya: Prestasi Pustaka, 2007.

- Winkel, W.S. "Psikologi Pengajaran." Yogyakarta: Media Abadi, 2004.
- Yang, Ming-Ying, Manlai You, and Fei-Chuan Chen. "Competencies and Qualification for Industrial Design Jobs: Implications for Design Practice, Education, and Student Career Guidance." Texas: Elsevier Ltd, 2005.
- Zainuddin, Arif. *Andragogi*. Bandung: Angkasa, 1986.
- "Cambridge University Press. 2011. Cambridge Dictionaries Online. [Http://Dictionary.Cambridge.Org/](http://Dictionary.Cambridge.Org/) Diakses Pada 1 Oktober 2011." (2011).
- "Survey Awal Berupa Wawancara Dengan Bp. Suwarso Dilakukan Pada Hari Selasa Tanggal 24 Agustus 2010.," 2010.
- "Wawancara Diskusi Dengan Prof. Dr. Ir. Muzaynah Suparno, Pada Tanggal 7 April 2014 Di Jl. Persahabatan Timur I Nomor 2 Jakarta Timur.," no. April (2014): 2014.

# GLOSARIUM

## B

**Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia** adalah unsur penunjang pelaksanaan tugas pokok Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia di bidang hukum dan hak asasi manusia.

**Behaviour** merupakan Level ketiga dalam model evaluasi training Kirkpatrick, yakni melakukan penilaian terhadap sikap serta perilaku peserta. Disini tim yang diberikan mandat penanggung jawab pelatihan harus menilai sejauh mana perkembangan sikap serta perilaku para audiens setelah mendapatkan materi pembelajaran dalam training tersebut.

## D

**Develop Preliminary of Product** adalah langkah-langkah penelitian yang meliputi: 1) Menentukan desain produk yang akan dikembangkan (desain hipotetik); 2) menentukan sarana dan prasarana penelitian yang dibutuhkan selama proses penelitian dan pengembangan; 3) menentukan tahap-tahap

pelaksanaan uji desain di lapangan; 4) menentukan deskripsi tugas pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian.

**Diklat** (Pendidikan dan Latihan) adalah penyelenggaraan pembelajaran dan pelatihan dalam rangka mengembangkan kompetensi pegawai.

**E**

**Efektif** adalah tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

**J**

**Jabatan Fungsional Perancang Perundang-undangan** adalah jabatan yang mempunyai tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan pembentukan peraturan perundang-undangan dan penyusunan instrumen hukum lainnya pada Instansi Pusat dan Instansi Daerah.

**Jabatan Fungsional Tertentu** adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang pegawai negeri sipil dalam suatu organisasi yang pelaksanaan tugasnya di dasarkan atas keahlian dan atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri yang kenaikan pangkatnya didasarkan pada angka kredit.

**K**

**Konsep pengembangan model** berupa langkah-langkah pendekatan *R & D*

**Komponen** adalah bagian dari keseluruhan atau unsur yang membentuk suatu sistem atau kesatuan.

## L

**Learning** dalam model evaluasi training Kirkpatrick mengevaluasi hal-hal yang para partisipan pelajari selama kegiatan berlangsung. Penting sekali melakukan pengamatan serta penilaian terhadap seberapa jauh peserta training menangkap dan juga memahami materi yang telah diberikan oleh instruktur. Bahkan peserta yang mendapatkan wawasan baru dari materi pembelajaran juga menjadi ukuran penilaian.

## P

**Pendidikan** merupakan usaha agar manusia dapat mengembangkan potensi dirinya melalui proses pembelajaran dan/atau cara lain yang dikenal dan diakui oleh masyarakat. Secara yuridis pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara

**Pre liminary research** adalah Penelitian pendahuluan atau prasurvey merupakan kegiatan penelitian yang bersifat deskriptif dan tidak untuk menguji hipotesis.

## M

**Model evaluasi training Kirkpatrick 4 level** adalah salah satu model yang populer dan banyak dipakai guna mengukur sejauh mana pengaruh suatu pelatihan terhadap seseorang atau dalam hal ini karyawan perusahaan. Saat mengadakan pelatihan,

tentunya perusahaan ingin mendapatkan hasil terbaik dan maksimal dari kegiatan tersebut.

## O

**Off The Job Training (Pelatihan di luar kerja)** adalah pelatihan yang berlangsung pada waktu karyawan yang dilatih tidak melaksanakan pekerjaan rutin/biasa. Menurut Hasibuan<sup>181</sup> terdaat beberapa macam metode pelatihan *off the job training*.

**On the job training** atau disebut juga pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, dibawah bimbingan dan *supervise* dari karyawan yang telah berpengalaman atau terlatih.

## P

**Penempatan** Menurut Sjafrri Mangkuprawira, penempatan merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru. Sama halnya menurut Veithzal Rivai Zainal, penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya.

**Permenkumham** adalah peraturan yang dikeluarkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia mengenai sesuatu hal.

**Peserta didik** adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran pada jalur pendidikan baik pendidikan informal, pendidikan

---

181 Malayu Hasibuan, *Dasar – Dasar Perbankan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005).

formal maupun pendidikan nonformal, pada jenjang pendidikan dan jenis pendidikan tertentu.

**Program pendidikan** adalah kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pendidikan, sesuai dengan strategi dan kebijakan pendidikan yang telah diterapkan.

## R

**Reaction** Tingkatan terbawah pada model evaluasi training Kirkpatrick ialah reaksi atau *reaction*. Pada tingkatan pertama yaitu *reaction*, evaluasi dilakukan terhadap bagaimana partisipan training memberikan umpan balik pada kegiatan tersebut. Setiap company yang mengadakan pelatihan tentu berharap agar kegiatan tersebut memberikan pengaruh tersendiri bagi para pesertanya (*trainee*).

**Recruitment** atau perekrutan adalah tindakan mencari calon karyawan atau anggota baru untuk suatu organisasi. Rekrutmen adalah fungsi vital bagi organisasi untuk mempertahankan kualitas personilnya.

**Research and development** adalah rangkaian proses atau langkah-langkah dalam rangka mengembangkan suatu produk baru atau menyempurnakan produk yang telah ada agar dapat dipertanggungjawabkan (Zainal Arifin, 2012: 51). Produk tersebut tidak selalu berbentuk benda atau perangkat keras (*hardware*), seperti buku, modul, alat bantu pembelajaran di kelas atau di laboratorium, tetapi juga perangkat lunak (*software*), seperti program komputer untuk pengolahan data, pembelajaran di kelas, perpustakaan atau laboratorium, ataupun model-model pendidikan, pembelajaran, pelatihan,

bimbingan, evaluasi, sistem manajemen, dan lain-lain. Metode penelitian ini dianggap cukup ampuh untuk memperbaiki praktik.

**Result** Tingkatan teratas pada model evaluasi training Kirkpatrick yaitu mengevaluasi secara keseluruhan. Di tahap akhir ini tim evaluator dapat melakukan analisis serta pengukuran. Pengukuran pada tingkat terakhir ini menggambarkan bahwa perusahaan akan menunjukkan kinerja yang baik. Tidak hanya bagi perusahaan juga yang baik.

## S

**Studi literatur** adalah mencari referensi teori yang relevan dengan kasus atau permasalahan yang ditemukan. Secara Umum Studi Literatur adalah cara untuk menyelesaikan persoalan dengan menelusuri sumber-sumber tulisan yang pernah dibuat sebelumnya.

## T

**Tujuan Diklat** menurut Procton dan Thornton adalah untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan pekerjaan dan operasional-operasional lembaga tempat bekerja sejak hari pertama masuk kerja., dan memperoleh kemajuan sebagai kekuatan yang produktif dalam perusahaan dengan jalan mengembangkan kebutuhan ketrampilan, pengetahuan dan sikap.

## U

**Urgensi** berasal dari Bahasa Inggris yakni "urgent". Urgent sendiri berarti kepentingan yang mendesak atau sesuatu yang bersifat

mendesak dan harus segera ditunaikan. Begitupun menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), urgensi adalah keharusan yang mendesak; hal sangat penting.



# INDEKS

## A

Analisa ix, 90, 175

## B

Behavior ix, 1, 2, 7, 82, 83, 84, 90, 107, 108, 110, 118, 130, 137, 140, 155,  
156, 157, 175, 229, 244, 245, 249, 308

## D

Diklat 2, 3, 4, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 17, 21, 37, 39, 48, 52, 53, 54, 56, 72,  
73, 78, 82, 101, 102, 103, 106, 107, 108, 109, 112, 113, 117, 125, 129,  
132, 133, 134, 135, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 144, 151, 153, 154, 156,  
170, 175, 178, 181, 189, 194, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213,  
214, 215, 217, 218, 220, 225, 230, 231, 235, 237, 239, 241, 242, 243,  
244, 245, 247, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260,  
261, 262, 263, 266, 269, 271, 273, 278, 279, 282, 286, 287, 308,  
309, 310

## E

Evaluasi 1, 2, 3, 11, 12, 13, 18, 21, 22, 26, 27, 33, 35, 39, 40, 41, 42, 44,  
45, 46, 48, 53, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 68, 69,  
70, 71, 72, 82, 94, 95, 97, 98, 99, 101, 102, 103, 105, 106, 107, 108,  
109, 110, 111, 112, 113, 115, 116, 117, 118, 122, 127, 128, 129, 130, 132,

135, 138, 144, 145, 154, 156, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 177, 178,  
180, 185, 186, 188, 189, 193, 195, 228, 230, 239, 242, 243, 244, 245,  
247, 249, 254, 255, 256, 262, 266, 268, 269, 270, 271, 273, 278,  
279, 285, 286, 287, 297, 299, 301, 302, 308, 309, 310

Expert 39, 115, 116, 117, 122, 145, 146, 147, 156, 159, 245, 247, 249, 285

## F

Fungsional 1, 3, 4, 10, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 38, 39, 48, 52, 56,  
63, 72, 73, 74, 77, 79, 80, 81, 82, 95, 98, 100, 101, 102, 103, 105,  
106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 121, 124, 127,  
128, 130, 131, 132, 134, 135, 136, 137, 140, 141, 143, 144, 145, 153, 154,  
156, 157, 160, 161, 163, 168, 169, 171, 175, 177, 178, 179, 180, 181, 182,  
185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 195, 196, 206, 207, 216, 218, 220,  
221, 224, 226, 228, 229, 230, 237, 238, 239, 240, 242, 243, 246,  
247, 248, 250, 252, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262,  
263, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 278, 279, 280,  
281, 282, 283, 285, 286, 287, 290, 291, 298, 308, 309, 310

## J

Judgement 44, 115, 116, 119, 122, 145, 146, 147, 154, 156, 159, 245, 249,  
285

## K

Kirkpatrick 1, 2, 17, 18, 37, 61, 62, 81, 82, 83, 84, 94, 95, 97, 98, 99,  
105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 127, 128, 129, 144, 188, 228,  
229, 244, 245, 249, 285, 289, 292, 297, 299, 301, 302, 308, 309,  
310

Komponen 1, 2, 3, 13, 18, 37, 39, 44, 52, 53, 54, 56, 59, 69, 70, 72, 73,  
74, 81, 82, 83, 84, 95, 97, 99, 100, 101, 107, 108, 109, 110, 111, 112,  
113, 115, 117, 118, 127, 128, 129, 130, 132, 134, 135, 137, 142, 144, 154,  
156, 157, 160, 189, 194, 195, 210, 211, 212, 214, 215, 217, 218, 229,  
243, 244, 245, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256,

257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 266, 268, 272, 278, 281, 282,  
283, 286, 287, 308, 309, 310

## L

Learning 3, 49, 53, 54, 56, 73, 82, 95, 99, 100, 101, 112, 113, 128, 129,  
135, 144, 153, 154, 155, 156, 158, 244, 245, 246, 247, 248, 292, 299

## M

Model 3, 12, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 28, 29, 33, 36, 38, 39, 40, 41, 42, 43,  
44, 45, 46, 48, 54, 69, 70, 71, 73, 74, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 105,  
108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 119, 123, 124, 127, 128,  
130, 144, 145, 146, 154, 155, 156, 157, 158, 160, 161, 168, 175, 177,  
186, 195, 196, 218, 219, 228, 244, 245, 247, 248, 249, 250, 252,  
253, 257, 262, 263, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 273, 278, 285,  
286, 287, 293, 295, 299, 310

## P

Penempatan 3, 53, 54, 56, 73, 84, 85, 87, 88, 90, 92, 95, 99, 100, 101,  
111, 112, 113, 128, 129, 132, 140, 144, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 208,  
245, 246, 247, 248, 251, 253, 254, 257, 268, 300

Perancang xiv, xvii, 1, 3, 4, 5, 10, 11, 12, 13, 15, 17, 18, 19, 21, 38, 39,  
48, 52, 56, 63, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 95, 98,  
99, 100, 101, 102, 103, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114,  
115, 116, 117, 118, 121, 124, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 134, 135, 136,  
137, 139, 140, 141, 143, 144, 145, 148, 149, 150, 151, 153, 154, 156, 157,  
160, 161, 163, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 173, 174, 175, 177, 178, 179,  
181, 186, 188, 189, 193, 194, 195, 196, 197, 200, 206, 207, 208, 209,  
210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 223, 224,  
225, 226, 227, 228, 229, 230, 238, 239, 240, 242, 243, 247, 248,  
250, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263,  
264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 278, 279, 280,  
281, 282, 283, 285, 286, 287, 290, 291, 298, 308, 309, 310

Perekrutan 3, 53, 54, 56, 73, 74, 95, 99, 100, 101, 111, 112, 113, 128, 132, 133, 144, 147, 154, 155, 156, 157, 158, 245, 246, 247, 248, 251, 253, 254, 257, 268, 311

Permenkumham 1, 2, 52, 56, 72, 73, 124, 267, 286, 300

## **R**

Reaction 3, 53, 54, 56, 73, 81, 95, 99, 100, 101, 112, 113, 128, 129, 132, 134, 144, 147, 148, 155, 157, 158, 244, 245, 248, 301

Result 3, 53, 54, 56, 73, 94, 95, 99, 100, 101, 112, 113, 129, 132, 141, 144, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 244, 245, 246, 247, 248, 302

## TENTANG PENULIS



**Dr. Rachmat Trijono, S.H., M.H., S Kep, PAU**, lahir di Purwokerto, pada tanggal 16 Nopember 1964, adalah anak ke tiga dari Bapak Parno dan Ibu Watijah. Menikah dengan Minarni, S.Pd., M.Pd dan dikaruniai 3 (tiga) orang anak, yaitu An Nissa'a Justicia Mutiara Rany, S.Sc., M.Sc., Moch. Bintang Juris Islami, S.T., dan Fadhilah Hakim Permata Rany, menantu anak pertama Andrian Noza, S.Sc, menantu anak kedua Jihan Raisa Fitria.

Bekerja di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia pada Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan Hak Asasi Manusia, Dosen di Universitas Djuanda, Bogor, dan Universitas Islam As-Syafiiyah, Pondok Gede, serta ASEAN University International



**Dr. Indah Harlina, S.H., M.H.**, lahir di Yogyakarta, istri dari Ir. Dwi Wisnu Hendradi (alm) dengan seorang anak dan seorang cucu.

Bekerja sebagai dosen tetap di Universitas Pancasila Jakarta, dan dosen tidak tetap di Universitas Nasional Jakarta, serta beberapa Perguruan Tinggi lainnya. Pernah menjabat sebagai Dekan Fakultas Hukum, Pembantu Rektor II.

# ANALISA DAN EVALUASI PROGRAM PELATIHAN: Enam Komponen

Berdasarkan investigasi awal diketahui bahwa, evaluasi program Pendidikan dan Latihan (Diklat) Fungsional Perancang tahun 2015 dan tahun-tahun sebelumnya hanya didasarkan hasil penilaian dari peserta, evaluasi pengajar, evaluasi kinerja penyelenggara, evaluasi pasca diklat, dan evaluasi terhadap kurikulum. Hal tersebut menunjukkan bahwa model evaluasi yang digunakan adalah model evaluasi Kirkpatrick yang memiliki 4 (empat) komponen yakni komponen *reaction*, komponen *learning*, komponen *behavior*, dan komponen *result*. Akan tetapi berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor M.73.KP.04.12 Tahun 2006 tentang Pendidikan dan Latihan Jabatan Fungsional Perancang, program diklat fungsional perancang memiliki 6 (enam) komponen yakni komponen perekrutan, komponen respon, komponen hasil belajar, komponen kebiasaan, komponen penempatan, komponen kinerja. Untuk itu terdapat dua komponen program diklat perancang yang belum terevaluasi oleh model evaluasi Kirkpatrick, yakni komponen perekrutan dan komponen penempatan. Untuk itu model evaluasi Kirkpatrick perlu dikembangkan atau dimodifikasi melalui penelitian dan pengembangan agar dapat digunakan untuk mengevaluasi diklat fungsional perancang.

Sampai saat ini BPSDM Kemenkumham RI belum memiliki 'model evaluasi' yang efektif untuk mengevaluasi program diklat fungsional perancang. Efektif berarti berhasil guna. Dengan demikian 'model evaluasi' yang efektif adalah 'model evaluasi' yang dapat digunakan untuk mengevaluasi seluruh komponen program diklat perancang.

Masalah yang diteliti adalah (1) Apa model evaluasi yang baru yang dapat digunakan untuk mengevaluasi program Diklat Fungsional Perancang pada BPSDM Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia? (2) Bagaimana kelayakan produk (model) tersebut sehingga menjadi produk baru yang memenuhi kebutuhan? (3) Bagaimana keefektifan produk (model) tersebut sehingga dapat digunakan untuk mengevaluasi diklat fungsional perancang?



**BALITBANGKUMHAM Press**  
Jl. HR Rasuna Said Kav. 4-5 Kuningan,  
Jakarta Selatan  
Website: [www.balitbangham.go.id](http://www.balitbangham.go.id)  
Telp: (021) 252 5015, ext 512/514  
Email: [balitbangkumhampress@gmail.com](mailto:balitbangkumhampress@gmail.com)

