

EVALUASI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

Agus Zaenal Mutaqin*

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah, Banten, Indonesia

Article History:

Received: January, 2020

Accepted: March 2020

Published: April 2020

Keywords:

Evaluation, education and
training, leadership

***Correspondence Address:**

aguszaenalmutaqin740@gmail.com

Abstract : *Educational evaluation is a process carried out in planning, obtaining, and providing information that is very necessary to make alternative decisions for an activity. The purpose of this study is to explain the quality and effectiveness of the Level IV Leadership education and training. The research method used was to use the qualitative approach of Kirkpatrick Evaluation. The result to be achieved is the availability of leadership training guides that are digitally integrated with all fields, so that the decisions to be taken can be in accordance with the times.*

Abstrak : *Evaluasi pendidikan adalah suatu proses yang dilakukan dalam merencanakan, memperoleh, dan menyediakan informasi yang sangat diperlukan untuk membuat alternatif-alternatif keputusan terhadap suatu kegiatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan kualitas dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan (Diklat) Kepemimpinan Tingkat IV. Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan pendekatan kualitatif Evaluasi Kirkpatrick. Hasil yang akan dicapai adalah tersedianya panduan pelatihan kepemimpinan yang terintegrasi dengan semua bidang secara digital, sehingga keputusan yang akan diambil dapat sesuai dengan perkembangan zaman.*

PENDAHULUAN

Dalam sistem manajemen kepegawaian di Indonesia, pejabat structural memiliki peran yang sangat penting dalam melaksanakan perencanaan program pada instansi tempatnya bertugas. Dengan cakupan tugas seperti itu, tentu saja seorang pejabat struktural harus memiliki kompetensi kepemimpinan operasional (Syadzili, 2019) (Fathorrazi, 2017). Sesuai dengan perkembangan zaman yang ada di era revolusi industri 4.0 yang saling terintegrasi. Sebagaimana fungsi aparatur sipil negara sebagai pelayan masyarakat dapat lebih ditingkatkan dari sisi kompetensi maupun peningkatan aspek pelayanannya.

Sebagaimana dalam Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 20 Tahun 2015, bahwa, Untuk dapat membentuk sosok pejabat struktural eselon IV, perlu adanya penyelenggaraan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV yang lebih inovatif, sehingga penyelenggaraan Diklatpim IV tidak hanya membekali peserta dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk menjadi pemimpin operasional (Rosad, 2019), tetapi juga peserta harus mampu menerapkan kompetensi yang telah dimilikinya. Dalam penyelenggaraan Diklatpim Tingkat IV seperti ini, peserta dituntut untuk menunjukkan kinerjanya dalam merancang suatu perubahan sehingga menimbulkan hasil yang signifikan (Negara, 2015).

Dengan diberlakukannya PERKALAN Nomor 20/2015 itu, pola diklat yang dilakukan sering disebut dengan Diklatpim Pola Baru. Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Tingkat IV dengan pola baru sejatinya diharapkan dapat menghasilkan alumni yang tidak hanya memiliki kompetensi, tetapi juga mampu menunjukkan kinerjanya dalam memimpin perubahan. Rancangan pola diklat yang telah ditetapkan oleh Kepala Lembaga Administrasi Negara, merupakan upaya untuk mencapai tingkat ideal dalam penyelenggaraan Diklatpim IV. Sementara teknologi informasi telah semakin menciptakan berbagai peluang inovasi dalam organisasi (Mundiri, 2015), Menggunakan perspektif teori modal sosial, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana tingkat kepemimpinan relasional dari kepala petugas keamanan mendorong keselarasan sosial antara bisnis dan eksekutif TI. Secara khusus, kami mempelajari bagaimana penyelarasan sosial mempengaruhi pengetahuan terintegrasi, sistem keamanan informasi (ISS) efektivitas, dan kinerja organisasi. (Moon, Choi, & Armstrong, 2018).

Tujuan penelitian ini adalah menunjukkan panduan pada peserta Diklatpim IV untuk menciptakan pemimpin perubahan, akan diketahui melalui kegiatan evaluasi. Evaluasi meliputi seluruh tahapan diklat, mulai dari pradiklat, pelaksanaan diklat, sampai dengan pascadiklat menggunakan model evaluasi yang dianggap cocok dengan kondisi program yang akan dievaluasi.

Ada beberapa pelatihan kepemimpinan yang gagal (tidak mencapai hasil yang diinginkan) dilaksanakan oleh pemerintah maka perlu diadakan evaluasi dengan tujuan agar program Diklatpim IV yang berkaitan dengan tekad perubahan dalam perilaku staf dan perubahan yang diperlukan dalam organisasi. sehingga evaluasi yang tepat dan terarah, diharapkan

penyelenggaraan Diklatpim dapat diketahui kelemahan-kelemahannya, sehingga di kemudian hari penyelenggaraan Diklatpim akan semakin baik.

Terdapat beberapa penelitian yang telah ada seperti yang ada pada tabel dibawah ini:

Tabel 1 : Perbandingan dan Perbedaan Penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1	Idris Ritonga (2013). Evaluasi Diklat dan Hambatannya	Evaluasi Diklat	- Model evaluasi - Fokus penelitian	Diklatpim IV
2	Ryna Rachmawati (n.d.). Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Model Kirkpatrick	- Evaluasi Diklat - Model evaluasi	- Fokus penelitian - Jenjang Diklat	Diklatpim IV
3	Rosidah (n.d) Manajemen Diklat dalam Upaya Optimalisasi Kinerja Pegawai Publik	Evaluasi Diklat	- Lokasi - Fokus penelitian - Model evaluasi	Diklatpim IV
4	Penelitian Warsito (n.d.) Mengukur Tingkat Keberhasilan Diklat Dengan Evaluasi Model Summative Pada Diklat PKB KS/M	Evaluasi Diklat	- Model evaluasi - Penelitian lebih fokus menekankan kepada evaluasi hasil	Mengevaluasi seluruh rangkaian diklat
5	Dhita Ayu Meitaningrum, Imam Hardjanto, dan Siswidiyanto. (2013) Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian	Evaluasi Diklat	- Lebih menekankan kepada evaluasi hasil berupa kinerja - Model evaluasi	Mengevaluasi seluruh rangkaian diklat
6	Eva Riza (2013). Evaluasi Efektivitas Program Pendidikan dan Latihan Berjenjang Tingkat Dasar Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) PAUD se-Jabodetabek Tahun 2012 (Studi	- Evaluasi Diklat - Model evaluasi	Lingkup jenjang diklat	Diklatpim IV

	Evaluasi Penerapan Model Kirkpatrick			
7	Yusra Jamali (2016). Evaluasi Implementasi Kebijakan Rekrutmen Kepala Sekolah SMA Negeri di Kota Banda Aceh	evaluasi	- Fokus - Model evaluasi CIPP	- Diklatpim IV - Model Evaluasi Kirkpatrick

Berdasarkan penelusuran sebagaimana ditampilkan pada tabel 1 di atas, tidak ditemukan penelitian dengan judul, metode, dan subjek yang sama.

Artikel ini juga memiliki Kebaruan penelitian ini di antaranya: 1. Evaluasi Program Diklatpim IV yang dilakukan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Banten adalah yang pertama dilakukan. Belum pernah ada penelitian dengan fokus yang sama yang dilakukan oleh peneliti lain di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Banten. 2. Dari segi model evaluasi yang digunakan, tidak ditemukan adanya hasil penelitian lain yang mengevaluasi Program Diklatpim IV menggunakan Model Evaluasi Kirkpatrick. Oleh karena itu, peneliti berkeyakinan bahwa model evaluasi yang digunakan untuk mengevaluasi Program Diklatpim IV sejak diberlakukannya Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (PERKALAN RI) Nomor 20 Tahun 2015, adalah yang pertama kali dilakukan. 3. Mengikuti pola evaluasi yang ter integrasi sesuai dengan perkembangan zaman di era revolusi industri 4.0. Salah satu bentuk reformasi kediklatan yang tengah dilakukan oleh lembaga pembina diklat aparatur yaitu Lembaga Administrasi Negara (LAN) adalah dengan adanya perubahan pola penyelenggaraan diklat aparatur (Muslihin, 2016) berbasis teknologi informasi

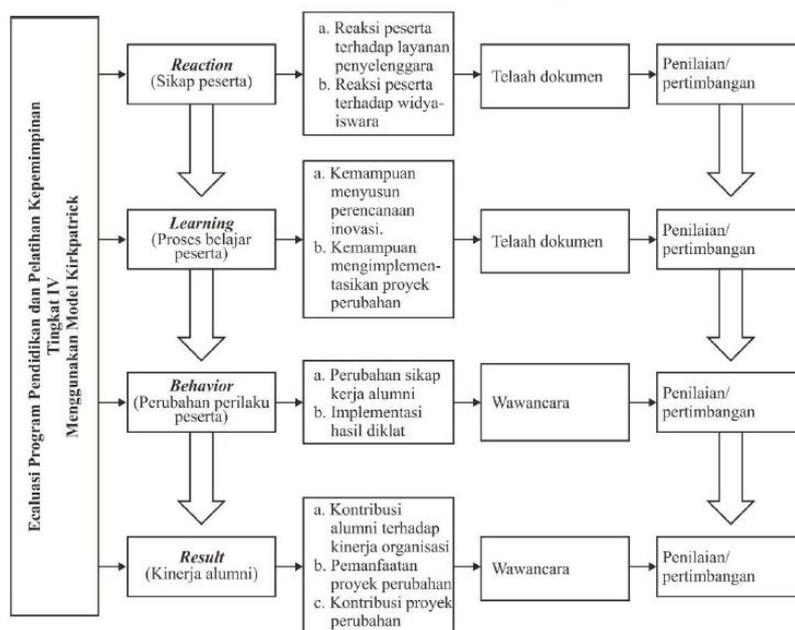
METODE PENELITIAN

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Evaluasi Kirkpatrick. Model evaluasi yang dikembangkan oleh Kirkpatrick dikenal dengan istilah Kirkpatrick Four Levels Evaluation Model. Evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan (training) mencakup empat level evaluasi, yaitu: (a) Level 1 Reaction; (b) Level 2 Learning; (c) Level 3 Behavior; dan (d) Level 4 Result (Abdulghani et al., 2014).



Gambar 1 : Kirkpatrick model for program evaluation
(Modified from Kirkpatrick & Kirkpatrick 2006)

Pada level 1 Bagaimana reaksi partisipasi peserta tentang lokakarya program, level 2 Pembelajaran, Sejauh mana para peserta meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan mengubah tantangan sebagai hasil dari pelatihan?, level 3 Perilaku, Sejauh mana partisipan mengubah perilaku mereka di tempat kerja sebagai hasil dari pelatihan? dan level 4 Hasil, Apakah yang organisasi pada manfaat sebagai akibat dari pelatihan?.



Gambar 2 : Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan sebagai hasil pengembangan gambar 1 untuk memperoleh penilaian pertimbangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompetensi yang dibangun pada Diklatpim Tingkat IV adalah kompetensi kepemimpinan operasional yaitu kemampuan membuat perencanaan proyek perubahan dan memimpin melaksanakan proyek perubahan tersebut tersebut, yang diindikasikan dengan kemampuan:

- a. Membangun karakter dan sikap perilaku integritas sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kemampuan untuk menjunjung tinggi etika publik, taat pada nilai-nilai, norma, moralitas dan bertanggungjawab dalam memimpin unit instansinya.
- b. Membuat perencanaan proyek perubahan melalui laboratorium kepemimpinan.
- c. Melakukan kolaborasi secara internal dan eksternal dalam mengelola tugas-tugas organisasi ke arah efektivitas dan efisiensi proyek perubahan.
- d. Melakukan inovasi sesuai bidang tugasnya guna mewujudkan pelaksanaan kegiatan yang lebih efektif dan efisien.

- e. Mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya internal dan eksternal organisasi dalam melaksanakan dan mendukung proyek perubahan di instansinya.
- f. Mampu mengikuti perkembangan zaman dalam pengambilan keputusan di era kemajuan teknologi informasi.

Kurikulum Diklatpim Tingkat IV secara keseluruhan terdiri atas 5 (lima) agenda pembelajaran yang akan diberikan dalam 5 (lima) Tahap Pembelajaran. Agenda pembelajaran tersebut adalah:

a. Agenda Penguasaan Diri (*Self Mastery*)

Dalam agenda pembelajaran penguasaan diri (*self mastery*, peserta diharapkan mampu menginternalisasi pilar-pilar kebangsaan dalam merencanakan dan mengimplementasikan seluruh kegiatan di unit organisasinya. Mata Diklat dalam agenda ini adalah Pilar-pilar kebangsaan, Integritas, Standar Etika Publik, dan SANKRI.

b. Agenda Diagnosa Perubahan Organisasi

Agenda diagnosa perubahan organisasi diberikan agar peserta mampu mengidentifikasi akar permasalahan dan isu strategis pada pengelolaan tugas dan fungsi instansinya serta dapat menyusun alternatif solusi pemecahannya. Dalam agenda ini, peserta akan dibekali dengan mata Diklat Diagnostic Reading dan Isu-Isu Strategis.

c. Agenda Inovasi

Agenda inovasi diberikan agar peserta mampu merancang pengembangan potensi dirinya, melakukan inovasi terkait pengelolaan tugas dan fungsi pada unit instansinya, membangun budaya kerja untuk efektivitas kepemimpinannya dan mengadopsi keunggulan pengelolaan tugas dan fungsi organisasi lain ke unit kerjanya. Dalam Agenda ini, peserta akan dibekali dengan: Berpikir Kreatif dan Inovasi, Pengenalan Potensi Diri, dan Benchmarking ke Best Practice.

d. Agenda Tim Efektif

Agenda Tim Efektif diberikan agar peserta mampu menata ulang jejaring kerja personal dan organisasi yang bertujuan untuk efektivitas pengelolaan tugas dan fungsi di instansinya dan mampu membangun persepsi yang sama di antara para stakeholder (pemangku kepentingan) terkait sehingga mendapatkan dukungan untuk mewujudkan pengelolaan tugas dan fungsi tersebut. Dalam agenda ini, peserta akan dibekali dengan mata Diklat: Membangun Tim Efektif, Koordinasi dan Kolaborasi, dan Kecerdasan Emosional.

e. Agenda Proyek Perubahan

Agenda Proyek Perubahan diberikan agar peserta mampu mengaktualisasikan kompetensi yang telah diperolehnya melalui agenda *Self Mastery*, *Diagnosa Perubahan Organisasi*, *Inovasi*, dan *Tim Efektif* untuk menyusun rancangan dan implementasi Proyek Perubahan. Dalam Agenda ini, peserta akan dibekali dengan mata Diklat Proyek Perubahan yang terdiri atas: *Konsepsi Proyek Perubahan*, *pembimbingan di kelas*, *Membangun Taking Ownership (Komitmen Bersama)*, *Merancang Proyek Perubahan*, *Presentasi Rancangan Proyek Perubahan*, *Penjelasan*

Implementasi Proyek Perubahan, Laboratorium Kepemimpinan, Presentasi Proyek Perubahan, dan Evaluasi Kepemimpinan Peserta.

f. Agenda Proyek Pelatihan Teknologi Informasi

Agenda ini diberikan pada peserta agar mampu memanfaatkan setiap perangkat dan aplikasi yang ada di dunia internet untuk mendukung setiap keputusan yang akan diambil dan melihat kesiapan pelaksanaan keputusan itu sendiri seperti dibawah ini:



Gambar 3 : Making Indonesia 4.0 (Iskandar, 2019)

Pemerintah tengah gencar mensosialisasikan revolusi industri 4.0 di Indonesia. Guna mewujudkan industri generasi ke empat ini pemerintah merancang peta jalan dengan nama Making Indonesia 4.0, yang mana berisi sejumlah inisiatif, melalui tahapan pembelajaran setiap mata diklat dilaksanakan melalui 5 (lima) tahap pembelajaran yaitu: a. Tahap Diagnosa Kebutuhan Perubahan Organisasi, Tahap ini mengarahkan peserta untuk menentukan area kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan fungsi unit yang akan mengalami perubahan. b. Tahap Membangun Komitmen Bersama, Tahap pembelajaran ini mengarahkan peserta untuk membangun komitmen bersama dengan sejumlah pemangku kepentingan untuk melaksanakan perubahan terkait dengan kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan fungsi unit. c. Tahap Merancang Perubahan dan Membangun Tim, Tahap pembelajaran ini mengarahkan peserta untuk menyusun rancangan proyek perubahan yang inovatif dan cara membangun tim yang efektif untuk melaksanakan perubahan terkait dengan kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan fungsi unit. d. Tahap Laboratorium Kepemimpinan (Leadership Laboratory). Tahap pembelajaran ini mengarahkan peserta untuk mengimplementasi-kan proyek perubahan sesuai dengan kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan fungsi unit yang melibatkan stakeholders (pemangku kepentingan) sesuai dengan milestones yang disusun. e. Tahap Evaluasi, Tahap pembelajaran ini merupakan tahap berbagi pengetahuan dan pengalaman dalam memimpin implementasi Proyek Perubahan. Kegiatan berbagi pengetahuan dilaksanakan dalam bentuk seminar implementasi Proyek Perubahan.

KESIMPULAN

Peneliti dapat menyimpulkan hasil evaluasi pada setiap level sebagai berikut; pertama, Level Reaction, Pada level reaction, terdapat dua dokumen yang diperoleh peneliti, yaitu (1) dokumen nilai rekasi peserta terhadap penyelenggara, dan (2) dokumen penilaian peserta diklat terhadap kinerja widyaiswara; kedua, level Learning, Untuk mengukur level learning, data yang diperoleh peneliti berupa nilai peserta kemudian peneliti melakukan analisis dan penafsiran terhadap nilai yang diperoleh tersebut. Nilai terdiri atas dua unsur, yaitu (1) Perencanaan Inovasi dan (2) Manajemen Perubahan; ketiga, level Behavior, Level behavior mengukur: (1) sikap kerja alumni dan (2) implementasi hasil Diklatpim IV pada instansi tempat alumni bertugas; keempat; level Result, Level result mengukur: (1) kontribusi alumni terhadap peningkatan kinerja organisasi, (2) pemanfaatan proyek perubahan dalam menunjang kinerja ogranisasi, dan (3) kontribusi proyek perubahan terhadap kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulghani, H. M., Shaik, S. A., Khamis, N., Al-Drees, A. A., Irshad, M., Khalil, M. S., Isnani, A. (2014). Research methodology workshops evaluation using the Kirkpatrick's model: translating theory into practice. *Med Teach*, 36 Suppl 1, 24-29.
- Fathorrazi, A. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Implementasi Dan Pengembangan Kurikulum 2013. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 56-63.
- Iskandar. (2019). Tiga Solusi Pintar dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0 Retrieved from <https://www.liputan6.com/teknoread/3910099/tiga-solusi-pintar-dalam-menghadapi-revolusi-industri-40>
- Moon, Y. J., Choi, M., & Armstrong, D. J. (2018). The impact of relational leadership and social alignment on information security system effectiveness in Korean governmental organizations. *International Journal of Information Management*, 40, 54-66.
- Mundiri, A. (2015). Komitmen Organisasional Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren. *Pedagogik*, 3(1), 88-105.
- Muslihin. (2016). Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat. *JTP - Jurnal Teknologi Pendidikan*, 11.
- Rosad, A. M. (2019). Implementasi Pendidikan Karakter melalui Manajemen Sekolah. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 5(2), 173-190.
- Salinan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 20 Tahun 2015, 69 (Lembaga Administrasi Negara 2015).
- Syadzili, M. F. R. (2019). Polarisasi Tahapan Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 55-81.