

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul skripsi yang penulis ambil adalah “Studi Tentang Evaluasi Manajemen Diklat Pencegahan Dan Penanggulangan Korban Penyalahgunaan Narkoba Di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) DIY Tahun 2004”.

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam menafsirkan judul di atas maka penulis perlu menjelaskan pengertian istilah. Adapun istilah-istilah tersebut adalah :

1. Studi Evaluasi

Studi adalah kajian, telaah, penelitian, penyelidikan ilmiah.¹ Sedangkan evaluasi mempunyai kata dasar *value* (Bahasa Inggris) dengan arti nilai atau harga, atau *to evaluate* yang berarti menentukan nilai atau harga dari sesuatu, sedangkan *evaluation* mempunyai arti penilaian²

Adapun studi evaluasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah penilaian terhadap manajemen diklat, yaitu proses kegiatan untuk mengetahui sejauh mana program-program latihan dapat dilaksanakan, dan sejauh mana tujuan latihan dapat tercapai. Baik tujuan *intructional* umum dan tujuan *intructional* khusus yang sesuai dengan pedoman pelaksanaan

¹ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), hlm. 860.

² W.J.S Poerwodarminto, *Kamus umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PN Balai Pustaka, 1983), hlm. 53.

diklat pencegahan dan penanggulangan korban penyalahgunaan narkoba yang dilaksanakan oleh Balai Besar Pendidikan dan Penelitian Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) DIY pada tahun 2004.

2. Manajemen Diklat

Secara umum manajemen diartikan sebagai proses pengelolaan sumber daya untuk mencapai tujuan. Aktivitas pengelolaan itu menggunakan fungsi-fungsi manajemen, yang meliputi proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian. Sedangkan sumber-sumber yang dikelola, adalah 6 M (*man, money, materials, methods, machines, dan markets*). Kriteria pencapaian tujuan adalah efektif dan efisien. Efektif menunjukkan derajat pencapaian tujuan, sedangkan efisien menunjukkan derajat optimasi penggunaan sumber-sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan hal tersebut, maka manajemen diklat adalah proses pengelolaan sumber daya untuk mencapai tujuan diklat dengan efektif dan efisien.³

Adapun manajemen diklat yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengelolaan kegiatan yang meliputi serangkaian tindak atau upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu. Berkaitan dengan pemilihan judul manajemen diklat Pencegahan dan Penanggulangan Korban Penyalahgunaan Narkoba, menurut penulis dalam konteks dakwah terkait pada arti kata pencegahan, yaitu melatih tenaga yang mampu melakukan nahi mungkar (mencegah kejahatan).

³ Sugiyono, *Manajemen Diklat*, (Bandung: Alfabeta, 2002), hlm. 8.

3. Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS)

BBPPKS adalah Unit pelaksana teknis di bidang pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial di lingkungan Departemen Sosial yang berada di bawah dan bertanggungjawab langsung kepada Kepala Badan Pelatihan dan Pengembangan Sosial.

Jadi yang dimaksud dari judul di atas adalah suatu penelitian untuk mengetahui dan mengungkapkan tentang evaluasi terhadap manajemen diklat pencegahan dan penanggulangan korban penyalahgunaan narkoba yang dilaksanakan oleh Balai Besar Pendidikan dan Penelitian Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) DIY pada tahun 2004, sehingga dapat diketahui hasil atau dampak dari kegiatan tersebut.

B. Latar Belakang Masalah

BBPPKS Yogyakarta adalah salah satu badan pelaksana pelatihan dan pengembangan sosial di bawah Departemen Sosial. Melalui seperangkat kebijakan, strategi dan programnya berupaya untuk menanggulangi permasalahan sosial. Strategi pemberdayaan sumber daya manusia kesejahteraan sosial ini, diimplementasikan dalam bentuk pemberian pendidikan dan pelatihan (diklat) kepada Tenaga Kesejahteraan Sosial Pemerintah (TKSP) dan Tenaga Kesejahteraan Sosial Masyarakat (TKSM).⁴

Pada tahun 2004 BBPPKS Yogyakarta telah merancang dan menyelenggarakan berbagai diklat unggulan guna memberi kontribusi bagi penanggulangan permasalahan sosial, disamping diklat-diklat lainnya. Salah

⁴ BBPPKS, *Profil BBPPKS*, (Yogyakarta: tp, 2004). hlm. 1.

satunya penulis tertarik untuk mengevaluasi tentang manajemen diklat Pencegahan dan Penanggulangan Korban Penyalahgunaan Narkoba.

Banyaknya masalah sosial kontemporer sejalan dengan dinamika kehidupan bangsa dan perubahan sosial, maka diklat ini terlaksana sebagai wujud kepedulian terhadap kecenderungan peningkatan penyalahgunaan narkoba di lingkungan masyarakat. Mengingat bahwa penyalahgunaan narkoba dengan segala akibatnya jelas merupakan tindak kejahatan yang sangat merugikan, penilaian Islam terhadap semua kejahatan dengan tegas Allah melarang mengerjakan atau mendekatinya, antara lain dengan firman-Nya :

قُلْ إِنَّمَا حَرَّمَ رَبِّي الْفَوَاحِشَ مَا ظَهَرَ مِنْهَا وَمَا بَطَنَ وَالْأَثَمَ
وَالْبَغْيَ بِفَيْرِ الْحَقِّ ... (الاعراف ٣٣)

Katakanlah : “Sesungguhnya Tuhanku telah mengharamkan perbuatan-perbuatan keji, baik yang tampak maupun yang tersembunyi, perbuatan dosa, dan melanggar hak-hak manusia tanpa alasan yang benar ... ”.⁵ (QS. Al-A’raf : 33)

Adapun perbuatan keji itu banyak jenisnya, termasuk mabuk-mabukan dengan bahan-bahan terlarang seperti minuman keras yang jelas terlarang dalam Islam untuk melakukannya,⁶ sementara narkoba sebagai bahan paling berbahaya dari minuman keras, dengan sendirinya jelas sangat terlarang dalam Islam.⁷ Apabila dihubungkan dengan dakwah dalam arti luas, maka diklat ini merupakan salah satu usaha atau aktivitas dakwah untuk pencapaian tujuan dakwah pada arti pencegahan, yang berarti melatih tenaga yang mampu

⁵ Departemen Agama RI, *Al Quran dan Terjemahnya*, (Semarang: Toha Putra, 1989), hlm. 226.

⁶ *Ibid.* hlm. 176.

⁷ Aqib Suminto, *Problematisa Dakwah* (Jakarta: Pustaka Panjimas, 1984), hlm. 126-127.

melakukan nahi mungkar (mencegah kejahatan) sedangkan diklat ini sendiri bertujuan memberikan bekal pengetahuan dan keterampilan kepada para peserta tentang upaya pencegahan dan penanggulangan serta melakukan proses pendampingan terhadap korban narkoba secara terarah dan terencana dilandasi pendekatan pekerjaan sosial profesional.

Kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) ini disusun sesuai dengan kurikulum yang dirancang sesuai dengan dinamika dan paradigma baru dalam upaya pencegahan dan penanggulangan narkoba secara nasional. Secara substansi di dalam proses pembelajaran yang diterapkan dalam diklat ini tetap mengacu pada proporsionalitas antara muatan teoritis dan praktis dengan mengedepankan prinsip pembelajaran orang dewasa (*andragogy*).⁸

Untuk mengetahui berhasil atau tidaknya pelaksanaan diklat memberikan timbal balik sesuai tujuan, maka harus diperhatikan masalah evaluasi. Disinilah peran evaluasi menjadi sangat strategis dalam menilai antara aktivitas pelatihan dan aspek efektifitas dalam mencapai keberhasilan diklat melalui manajemen yang baik, karena dari evaluasi didapat umpan balik yang diperlukan untuk melakukan perbaikan-perbaikan yang diperlukan.

Evaluasi dalam hal ini adalah evaluasi terhadap manajemen diklat yang telah dilakukan oleh BBPPKS Yogyakarta. Dalam menilai keberhasilan pelaksanaan manajemen diklat hingga dampak diklat maka sangat diperlukan menggunakan teknik-teknik yang baik. Teknik ini digunakan untuk mencapai tujuan evaluasi selain menyiapkan kontrol mutu atas desain dan pelaksanaan

⁸ Seksi Penyusunan Program, *Pedoman Pelaksanaan Diklat Pencegahan dan Penanggulangan Korban Penyalahgunaan Narkoba tahun 2004*. hlm 3.

pelatihan juga memberi kontribusi yang berarti bagi kebaikan lembaga dengan berdasarkan bukti-bukti yang akurat.⁹

Jadi dalam penelitian ini penulis ingin mengevaluasi manajemen diklat pencegahan dan penanggulangan korban penyalahgunaan narkoba yang dilaksanakan oleh Balai Besar Pendidikan dan Penelitian Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) DIY pada tahun 2004, sehingga dapat diketahui hasil atau dampak dari kegiatan tersebut.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana evaluasi manajemen diklat pada tahap perencanaan dan pelaksanaan diklat Pencegahan dan Penanggulangan Korban Penyalahgunaan Narkoba di BBPPKS DIY tahun 2004 ?
2. Bagaimana evaluasi hasil pelaksanaan diklat (*output*) maupun dampak (*result*) dari diklat Pencegahan dan Penanggulangan Korban Penyalahgunaan Narkoba di BBPPKS DIY tahun 2004 ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui evaluasi manajemen diklat pada tahap perencanaan dan pelaksanaan diklat Pencegahan dan Penanggulangan Korban Penyalahgunaan Narkoba di BBPPKS DIY tahun 2004
2. Untuk mengetahui evaluasi hasil pelaksanaan diklat (*output*) maupun dampak (*result*) dari diklat Pencegahan dan Penanggulangan Korban Penyalahgunaan Narkoba di BBPPKS DIY tahun 2004

⁹ Agus Suryana, *Kiat dan Teknik Evaluasi Pelatihan*, (Jakarta: Progres, 2004), hlm. 11.

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis, memperkaya wawasan tentang evaluasi manajemen diklat Pencegahan dan Penanggulangan Korban Penyalahgunaan Narkoba di BBPPKS DIY tahun 2004 dan dapat menambah khasanah pengetahuan bagi penulis khususnya dan khasanah ilmu pengetahuan pada bidang dakwah umumnya
2. Secara praktis, sebagai bahan perencanaan dan kebijakan pengadaan diklat bagi BBPPKS DIY untuk penyelenggaraan diklat selanjutnya.

F. Kerangka Teoritik

1. Tinjauan tentang Evaluasi Pelatihan

a. Arti Evaluasi Pelatihan

Evaluasi atau penilaian berarti nilai. Penilaian pelatihan berarti penentuan nilai atau penentuan manfaat daripada pelatihan.¹⁰

Dari pengertian tersebut, didapat suatu pemahaman bahwa evaluasi pelatihan menunjukkan suatu usaha untuk memperoleh informasi atau keterangan tentang hasil suatu program pelatihan dan menentukan nilai (*value*) pelatihan dipandang dari sudut informasi tersebut. Evaluasi di sini menunjukkan kelemahan dan keberhasilan yang membantu metode pelatihan, tentu saja ditentukan dengan teknik-teknik evaluasi.

Dalam penilaian juga mencakup pengukuran hasil belajar, baik menggunakan instrumen tes maupun non-tes. Kegunaan tes, pengukuran dan penilaian dalam pendidikan antara lain adalah untuk seleksi, penempatan, diagnosa dan remedial, umpan balik,

¹⁰ Moekijat, *Evaluasi Pelatihan, Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Perusahaan*, (Bandung: Mandar Maju, 1993), hlm. 15.

memotivasi dan membimbing, perbaikan kurikulum dan program pendidikan serta pengembangan ilmu.¹¹

Jadi, yang dimaksudkan peneliti tentang evaluasi pelatihan adalah penilaian terhadap suatu sistem atau metode pelatihan dengan memperhatikan kelayakan tujuan.

b. Fungsi dan Tujuan Evaluasi

Kegiatan evaluasi pelatihan dimaksudkan agar tidak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan pelatihan dengan rencana dan ketentuan-ketentuan yang diharapkan. Oleh karena itu panitia pelaksana perlu mengetahui tentang informasi yang akurat sejauhmana keberhasilan atau manfaat dari setiap kegiatan yang diselenggarakan.

Adapun fungsi evaluasi adalah :

- 1) Menilai perkembangan dan kemajuan yang telah dicapai dari pelaksanaan pelatihan
- 2) Untuk memperbaiki atau menyempurnakan kembali¹²

Sedangkan tujuan evaluasi adalah diperolehnya informasi yang akurat sejauhmana keberhasilan atau manfaat dari setiap pelatihan yang diselenggarakan, sehingga mendapatkan gambaran hasil secara kuantitatif dan kualitatif, sekaligus akan diperoleh umpan balik (*feed back*), demi penyempurnaan program pelatihan yang akan datang.¹³

Dengan adanya evaluasi pimpinan penyelenggara dapat segera mengambil tindakan pencegahan terhadap penyimpangan yang terjadi di

¹¹ Asmawi Zainul, Noehi Nasoetion. *Penilaian Hasil Belajar*. (Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1996). hlm. 15

¹² Rosyad Shaleh, *Manajemen Dakwah Islam*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1977), hlm.150.

¹³ Moekijat, *Op. Cit*, hlm. 18

lapangan, di samping itu pimpinan juga mengadakan usaha-usaha peningkatan dan penyempurnaan, sehingga proses pelatihan yang berlangsung tidak terhambat.

c. Tingkat-tingkat Evaluasi

Menurut Kirpatrick evaluasi latihan dapat dikelompokkan menjadi empat tingkat yaitu : ¹⁴

1) Evaluasi Reaksi

Evaluasi latihan pada tingkat ini diukur berdasarkan bagaimana reaksi peserta terhadap program latihan. Reaksi para peserta latihan berupa laporan-laporan, kesan-kesan dan pengamatan yang biasanya bersifat subyektif.¹⁵

2) Evaluasi Belajar

Dalam tingkat ini, dapat diketahui sejauh mana pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap yang terjadi pada peserta latihan, setelah mengikuti latihan. Untuk mengukur tingkat belajar tersebut dalam diklat juga memberikan pra-ujian (*pre-test*) dan purna-ujian (*post-test*).

3) Evaluasi Perilaku

Tujuan evaluasi ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengetahuan, keterampilan, dan perubahan sikap yang diperoleh dari mengikuti diklat itu diterapkan dalam pekerjaan.

Melalui evaluasi tingkat ini akan diketahui seberapa jauh

¹⁴ Sugiyono, *Op. Cit*, hlm. 111-112.

¹⁵ Moekijat, *Op. Cit*, hlm. 47.

relevansi program latihan yang diberikan dengan kebutuhan pekerjaan. Dengan demikian akan dapat diketahui sejauh mana efektifitas program latihan dalam bentuk perilaku kerja.

Untuk mengetahui sampai seberapa jauh peserta mengadakan perubahan perilaku dalam pekerjaan setelah mengikuti diklat, evaluasi dapat dilaksanakan 6 bulan setelah akhir pelatihan guna memberi kesempatan kepada peserta untuk menerapkan pelajaran yang telah diterimanya dalam pekerjaan.¹⁶

4) Evaluasi Dampak

Perubahan perilaku (*behavior*) dalam melaksanakan pekerjaan akan mempengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Jadi dampak latihan terhadap lembaga ini merupakan hasil akhir dan hasil utama yang diharapkan dari upaya mengirim peserta untuk mengikuti diklat.

Berdasarkan tingkatan evaluasi diklat seperti yang telah dikemukakan di atas, maka evaluasi pada tingkat reaksi (*reaction*) dan belajar (*learning*) merupakan evaluasi internal, dan evaluasi perilaku (*behavior*) dan dampak (*result*) merupakan evaluasi eksternal. Evaluasi internal dilakukan di dalam lembaga diklat dan evaluasi eksternal dilakukan di luar lembaga diklat, yaitu di lembaga yang mengirimkan peserta diklat untuk mengikuti diklat.

¹⁶ *Ibid*, hlm 85

d. Langkah-langkah Proses Evaluasi

Adapun langkah-langkah dari proses evaluasi diklat meliputi :

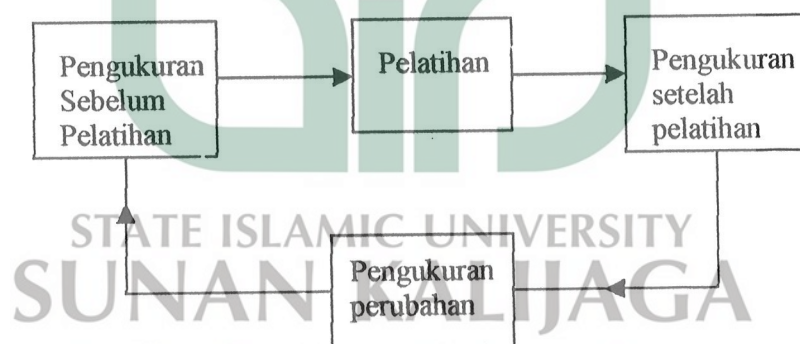
1) Menetapkan standar/ tujuan

Dalam langkah ini yang paling pokok adalah rencana program kegiatan dan target yang ingin dicapai baik bersifat kuantitatif maupun kualitatif.

Untuk mengukur hasil suatu pelatihan harus ada kegiatan evaluasi berikut ini :

- a) Evaluasi terhadap para peserta yang dilakukan sebelum pelatihan. Gunanya adalah untuk menentukan tingkat pengetahuan, keterampilan, prestasi dan sikap yang telah dimiliki oleh para peserta.
- b) Evaluasi terhadap peserta yang dilakukan sesudah pelatihan. Gunanya adalah untuk menentukan tingkat pengetahuan, keterampilan, prestasi dan sikap yang baru.¹⁷

Rencana evaluasi ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Adapun kegunaan dari menetapkan standar ini adalah dalam rangka mengetahui tingkat keberhasilan diklat yang tengah dilaksanakan.

¹⁷ Ibid, hlm. 39-40

- 2) Mengadakan penelitian dan pemeriksaan terhadap diklat yang telah ditetapkan

Langkah ini diperlukan dalam rangka untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan rencana diklat yang ditetapkan. Hal ini dilakukan oleh penimpin diklat dengan jalan antara lain :

- c) Kunjungan atau peninjauan ke tempat diklat itu dilaksanakan
 - d) Laporan secara lisan
 - e) Laporan tertulis
- 3) Membandingkan antara pelaksana tugas dengan standar

Setelah memperoleh informasi mengenai pelaksanaan diklat dan hasil yang telah dicapai, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan antara pelaksanaan diklat dan hasil yang telah dicapai dengan standar yang telah ditetapkan.

Jika proses diklat berjalan dengan baik, maka itu berarti pelaksanaan diklat itu telah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan hasilnya dapat mencapai atau paling tidak mendekati target-target yang telah ditetapkan.

- 4) Mengadakan tindakan-tindakan perbaikan atau pembetulan

Tindakan-tindakan atau pembetulan tersebut dibutuhkan ketika terjadi penyimpangan-penyimpangan dalam proses diklat, sehingga nantinya pelaksanaan diklat dapat berjalan baik. Dalam proses ini terlebih dahulu penyelenggara diklat mengetahui

secara pasti mengenai faktor-faktor penyebab utama dari adanya penyimpangan dari program yang telah ada.¹⁸

Sesungguhnya yang menjadi titik awal dari kegiatan evaluasi adalah keingintahuan penyusun program kegiatan dalam melihat pencapaian tujuan dari kegiatan tersebut sudah tercapai atau belum.

Apabila sudah tercapai, bagaimana kualitas pencapaian program kegiatan tersebut. Jika belum, apa sebab rencana kegiatan tersebut belum tercapai. Dengan kata lain, evaluasi yang dimaksud adalah kegiatan untuk melihat pencapaian target. Untuk menentukan seberapa jauh target tersebut sudah tercapai, yang dijadikan tolak ukur adalah tujuan yang sudah dirumuskan dalam tahap perencanaan kegiatan. Berkualitas atau tidaknya suatu kegiatan dapat dilihat dari sejauhmana keseriusan pihak pelaksana dalam mengambil hikmah (pelajaran) dari usaha-usahnya mengevaluasi suatu program kegiatan yang sudah berjalan, agar selanjutnya di masa yang akan datang akan tampil lebih baik dari sebelumnya.

2. Tinjauan tentang Manajemen Diklat

a. Pengertian Manajemen Diklat

Pengertian manajemen menurut GR. Terry dalam bukunya "*Principles of Management*" yang diterjemahkan oleh Soewarno Handyaningrat, mendefinisikan sebagai berikut :

Manajemen merupakan sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan, yang

¹⁸ Rosyad Shaleh, *Op. Cit.*, hlm.142-148.

dilakukan untuk menentukan serta mencapai sarana-sarana yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain.¹⁹

Sedangkan menurut Tom Deagenaars dalam bukunya "*System Analyses and Quantitative techniques*" yang diterjemahkan Soewarno Handyaningrat, mendefinisikan sebagai berikut :

Manajemen sebagai suatu proses yang berhubungan dengan bimbingan kegiatan kelompok dan berdasarkan atas tujuan yang jelas yang harus dicapai dengan menggunakan sumber-sumber tenaga manusia dan bukan tenaga manusia.²⁰

Definisi manajemen di atas, merupakan suatu proses mulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan sampai pengawasannya. Dalam pencapaian tujuan kelompok, pengguna sumber daya manusia adalah sangat penting dan sumber-sumber lainnya tidak boleh diabaikan. Di dalam manajemen yang dituntut dari seseorang adalah kemampuannya, keterampilannya atau kualitas dari manusia di dalam wadah organisasi.

Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (diklat) menurut Dugan Laird dalam bukunya "*Approach to Training and Development*" menguraikan definisi *training, education* yang dikutip dari Leonard Nadler sebagai berikut.²¹

Training is those activities which designed to improve human performance on the job the employee is presently doing or is being hired to do. Education is those human resource development activities which are designed to

¹⁹ Soewarno Handyaningrat, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, (Jakarta: PT Gunung Agung, 1982), hlm. 20.

²⁰ *Ibid*, hlm.19.

²¹ Sugiyono, *Op. Cit*, hlm. 1.

improve the overall competence of the employee in a specified direction and beyond the job now held

Artinya, pelatihan adalah semua kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pegawai pada pekerjaan yang sedang atau akan segera dihadapi. Pendidikan merupakan suatu aktivitas pengembangan sumber daya manusia yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi pegawai di luar pekerjaan yang sedang dihadapi.

Dalam intruksi Presiden Republik Indonesia No. 15 tahun 1974, dinyatakan bahwa latihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.²²

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa, pada prinsipnya arti latihan dan pendidikan adalah sama, yaitu merupakan proses kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan mengembangkan sikap. Namun demikian proporsi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diberikan itu tidak sama, karena tujuan spesifiknya berbeda.

Adapun manajemen diklat yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengelolaan kegiatan yang meliputi serangkaian tindak atau upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu.

²² *Ibid*, hlm. 3.

b. Ruang Lingkup Manajemen Diklat

Berdasarkan pengertian manajemen diklat tersebut, maka ruang lingkup manajemen diklat secara *manajerial* dalam fungsinya untuk pencapaian tujuan, sebagai pelaksana menggunakan berbagai unsur berupa sarana yang tersedia dalam organisasi itu (*tool of management* atau *tool of administration*). Sumber-sumber yang harus dikelola mencakup 6 M yaitu :

- 1) *Man* (manusia), maksudnya dalam pencapaian tujuan tersebut menekankan faktor manusia sebagai faktor utama, manusia adalah yang melakukan kegiatan dan aktivitas
- 2) *Money* (uang), maksudnya anggaran yang dibutuhkan harus dikelola dan dimanfaatkan seefektif mungkin sesuai tujuan kegiatan
- 3) *Materials* (bahan-bahan), maksudnya bahan apa yang dikelola untuk mencapai tujuan itu, berarti dalam kaitan ini bahan yang diperlukan untuk menunjang manajerial harus tersedia baik dari segi kuantitas maupun dari segi kualitas.
- 4) *Methodes* (cara-cara), yaitu menunjuk pada cara apa yang harus ditempuh untuk melaksanakan proses tersebut agar tercapainya tujuan.
- 5) *Machines* (mesin-mesin), maksudnya bahwa bahan tersebut dengan apa cara mengelolanya (sesuai dengan teknologi), sehingga benar-benar dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin (optimal) untuk mencapai tujuan.
- 6) *Markets* (pasar/produk), berarti dalam pengertian luas menunjuk ke mana hasil tersebut akan dipasarkan atau dikonsumsi (konsumen).²³

Dalam manajemen, *tool of management* harus jelas, cukup dan merupakan keterpaduan unsur, sehingga tujuan yang telah ditetapkan lebih dulu dalam diklat tercapai dengan baik.

²³ A.W. Widjaya, *Perencanaan Sebagai Fungsi Manajemen* (Jakarta: Bina Aksara, 1987). hlm. 41.

Selanjutnya secara operasional ruang lingkup manajemen diklat, apabila program diklat telah ditentukan maka kegiatan dalam proses diklat adalah sebagai berikut:²⁴

1) Melakukan Pendaftaran Calon Peserta Diklat

Program diklat yang telah disusun berdasarkan analisis kebutuhan diklat, selanjutnya ditawarkan kepada unit-unit kerja, selanjutnya unit kerja mengirimkan calon pesertanya untuk mengikuti program diklat tersebut

2) Seleksi Calon Peserta Diklat

Bila calon peserta melebihi kapasitas, atau calon peserta dibutuhkan persyaratan tertentu untuk dapat diberi diklat, maka calon peserta harus diseleksi. Seleksi dapat dilakukan dengan test, atau biodata pribadi, atau model lain yang relevan

3) Melaksanakan Proses Belajar Mengajar

Bila jumlah calon peserta diklat telah dapat ditentukan melalui proses seleksi, maka langkah selanjutnya adalah melaksanakan proses belajar mengajar. Dalam proses belajar mengajar akan terjadi interaksi antara peserta diklat, kurikulum, guru atau instruktur yang mengajar, dan sarana dan prasarana yang digunakan dalam pelaksanaan proses belajar mengajar tersebut.

Pelaksanaan proses belajar mengajar ini merupakan inti dari proses penyelenggaraan diklat.

²⁴ Sugiyono, *Op.Cit*, hlm. 10-11.

4) Evaluasi Hasil Belajar

Berdasarkan pelaksanaan proses belajar mengajar yang telah dilakukan selama waktu tertentu, maka perlu dilakukan evaluasi akhir untuk menentukan peserta diklat tersebut dinyatakan lulus atau tidak.

5) Evaluasi Kinerja

Peserta diklat yang telah lulus akan kembali ke lembaga yang mengirimkan peserta tersebut untuk mengikuti diklat. Di tempat kerja tersebut peserta itu perlu dievaluasi kinerjanya (*job performance*-nya). Apakah ada peningkatan, tetap, atau justru menurun. Diklat yang efektif tentu akan meningkatkan kinerja peserta.

6) Evaluasi Dampak

Lembaga yang mengirimkan pesertanya untuk mengikuti diklat tentu berharap agar kinerja peserta meningkat. Dengan meningkatnya kinerja peserta tersebut tentu akan berdampak positif kepada lembaga. Untuk itu perlu dievaluasi seberapa jauh dampak diklat terhadap lembaga.

c. Pengelolaan Pendidikan dan Pelatihan

Pengelolaan pendidikan dan pelatihan meliputi sumber-sumber yang dibutuhkan dalam pelaksanaan diklat adalah :

1) Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Penyelenggaraan diklat membutuhkan sumber daya manusia yang profesional. Sumber daya manusia yang profesional, adalah sumber daya yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan tugas-tugas yang dikerjakan dan mampu bekerja secara cepat dan tepat, sehingga memberi kepuasan pada pihak-pihak yang mendapat pelayanan.²⁵

Memahami betapa pentingnya peranan sumber daya manusia dalam lembaga diklat, maka sumber daya manusia tersebut perlu dikelola dengan sebaik-baiknya agar dapat bekerja secara profesional. Pengelolaan sumber daya meliputi :

a) Penentuan kualifikasi sumber daya manusia yang diperlukan

Penentuan kualifikasi tenaga kerja yang diperlukan dalam suatu lembaga dapat dilakukan dengan analisis pekerjaan (*job analisis*). Analisis pekerjaan adalah merupakan proses sistematis, untuk menentukan keterampilan, tugas, dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugas-tugas dalam organisasi.²⁶

Kegiatan analisis pekerjaan meliputi kegiatan *job spesifification* dan *job description*. *Job spesifification* merupakan kualifikasi orang yang diperlukan untuk dapat melaksanakan job deskripsi, sedangkan *job description* merupakan uraian tugas dari

²⁵ *Ibid*, hlm. 70.

²⁶ *Ibid*, hlm. 71.

suatu posisi tertentu.²⁷ Jadi kualifikasi sumber daya manusia yang diperlukan untuk mengelola diklat, terutama didasarkan pada *job* deskripsi yang ada pada lembaga diklat tersebut. *Job* deskripsi yang diperlukan pada lembaga adalah *job* deskripsi untuk jabatan pimpinan, tenaga pengajar, dan tenaga teknis administratif.

(1) Kualifikasi Pimpinan Diklat

Dalam memilih seorang pimpinan diklat, menurut Laird harus memiliki empat kompetensi yaitu :

(a) Sebagai administrator

Sebagai administrator, pimpinan diklat harus bekerja menyeluruh untuk mencapai tujuan diklat. Pimpinan harus melakukan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*directing*), dan pengendalian (*controlling*) terhadap sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

(b) Sebagai konsultan organisasi

Yang dimaksud konsultan organisasi adalah pimpinan diklat berfungsi sebagai konsultan pimpinan organisasi membantu dalam memecahkan masalah-masalah yang terkait dengan pegawai.

(c) Sebagai *designer* pembelajaran

Sebagai *designer* pembelajaran, maka pimpinan diklat harus mengetahui metode tata ruang kelas, media yang efektif untuk digunakan, dan cara mengevaluasi yang tepat.

(d) Sebagai Instruktur

Pimpinan diklat juga dapat berfungsi sebagai pengajar (instruktur). Dalam arti mampu membuat rencana pelajaran (*lesson plan*), mampu mengevaluasi terhadap pelaksanaan proses belajar mengajar.²⁸

(2) Kualifikasi Staf Pengajar

Lembaga pendidikan pada umumnya dan diklat pada khususnya, harus mempunyai staf pengajar yang handal dan

²⁷ *Ibid*, hlm. 73.

²⁸ *Ibid*, hlm. 73-74.

profesional. Tugas staf pengajar secara umum adalah mendidik, mengajar, dan melatih, hanya porsinya berbeda untuk semua jenis pendidikan.

Secara umum kualitas pengajar berdasarkan dua hal utama, yaitu: menguasai materi yang diajarkan, dan tahu cara mengajarkannya kepada peserta didik yang mempunyai karakteristik sesuai perkembangannya.²⁹

Jika dilihat dari sudut pengetahuan, seorang fasilitator harus memiliki pengetahuan yang memadai dan mendalam dalam bidang keilmuan atau studi tertentu, sesuai dengan bidang keilmuan yang diterapkan dan dikembangkan dalam lembaga tersebut. Pengetahuan ini diperoleh melalui program pendidikan keserjanaan di perguruan tinggi yang telah ditempuhnya. Kemampuan fasilitator juga ditentukan pada kemampuannya dalam bidang kependidikan dan keguruan, yakni berkenaan dengan proses pembelajaran, berupa teori, praktek dan pengalaman lapangan.³⁰

b) *Recruitment* dan seleksi calon pekerja diklat

Recruitment diartikan sebagai upaya untuk mencari sejumlah calon pelamar peserta yang sesuai dengan kebutuhan lembaga.

Sedangkan seleksi diartikan sebagai upaya untuk memilih pelamar

²⁹ *Ibid*, hlm. 77.

³⁰ Oemar Hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia; Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hlm. 144-145.

yang sesuai dengan kriteria diklat.³¹ Berikut tiga kelompok sumber daya yang diperlukan dalam lembaga diklat, yaitu :³²

(1) *Recruitment* dan seleksi calon pimpinan diklat

Pimpinan diklat dari suatu organisasi biasanya menjadi wewenang pimpinan organisasi yang bersangkutan. Namun demikian ada hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pengangkatan pimpinan diklat. Hal-hal yang perlu diperhatikan adalah: (a) Latar belakang pendidikan; (b) Pengalaman kerja di bidang diklat; (c) Paham visi dan misi organisasi di mana diklat berada; (d) Mempunyai jiwa kepemimpinan; (e) Mempunyai komitmen kerja di bidang diklat

(2) Seleksi calon pengajar diklat

Lembaga diklat dapat memiliki pengajar tetap, maupun pengajar tidak tetap. Pemilihan calon pengajar baru diklat, selain harus dilihat kecerdasannya pada bidang yang ditekuni, juga harus dikaji apakah yang bersangkutan memiliki potensi jadi pengajar atau tidak. Jadi syarat pengajar harus mempunyai dua kemampuan sekaligus, yaitu kemampuan terhadap penguasaan materi yang diajarkan, dan kemampuan mengajarkannya.

(3) Seleksi calon tenaga teknis

Yang termasuk tenaga teknis dalam lembaga diklat adalah tenaga tata usaha (administrasi), teknis; laboratorium, bengkel, media, komputer, tenaga perpustakaan dll.

2) Pembiayaan Diklat

Manajemen yang baik dalam bidang apapun, adalah manajemen yang mampu menggunakan sumber dana (biaya) yang sekecil-kecilnya untuk mencapai hasil maksimal. Ukuran besar kecilnya dana sangat relatif, namun yang penting adalah kewajaran, dan optimalisasi penggunaan dana.³³

³¹ Sugiyono, *Op. Cit.* hlm. 80.

³² *Ibid*, hlm. 80-82.

³³ *Ibid*, hlm. 120.

Terdapat dua hal utama yang perlu dibiayai dalam diklat, yaitu pembiayaan untuk modal diklat (*capital cost*) dan biaya penyelenggaraan diklat. Yang termasuk modal diklat di sini yang utama adalah tanah untuk bangunan gedung, bangunan gedungnya itu sendiri, dan sarana dan prasarana diklat. Biaya untuk capital ini dihitung berdasarkan *student place*, dan biaya untuk penyelenggaraan diklat dihitung berdasarkan *student enrolled*. Hal ini sering dinamakan *recurring cost*.³⁴

a). *Recurring Cost*

Unit *cost* untuk penyelenggaraan diklat dihitung berdasarkan biaya tiap peserta diklat. Jadi untuk diklat tertentu biayanya dapat dihitung berdasarkan biaya tiap peserta diklat.

Recurring cost pada dasarnya merupakan biaya operasional keseluruhan penyelenggaraan diklat, yang mencakup biaya perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan, sarana dan prasarana serta gaji pegawai (staf pengajar dan tenaga administrasi).³⁵

Sehingga dalam menentukan biaya per peserta diklat, maka perlu diketahui seluruh aktivitas yang dilakukan untuk penyelenggaraan diklat, serta sarana dan prasarana yang digunakan. Secara sederhana pembiayaan diklat digunakan: a) penyusunan kurikulum; b) ujicoba kurikulum; c) ruangan diklat; d) staf

³⁴ *Ibid*, hlm. 121.

³⁵ *Ibid*, hlm. 121.

pengajar dan karyawan; e) fasilitas diklat; f) media pendidikan; g) monitor dan evaluasi diklat.³⁶

b) *Capital Cost*

Seperti telah dikemukakan bahwa perhitungan *capital cost* didasarkan pada *student place*. *Student place* untuk peserta diklat dapat dibedakan menjadi *student place* untuk ruang teori dan praktek.³⁷

Setelah biaya keseluruhan diketahui (*recurring cost dan capital cost*), maka dapat dihitung biaya per peserta diklat, dengan cara membagi biaya keseluruhan penyelenggaraan diklat dengan jumlah peserta yang akan ikut diklat.

c) Model Penyusunan Anggaran Diklat

Terdapat dua model utama yang digunakan dalam penyusunan program kegiatan dan anggaran diklat, yaitu :

(1) Model yang berangkat dari dana (*fund approach*)

Model penyusunan program kegiatan dan anggaran yang berangkat dari dana adalah pendekatan penyusunan program kegiatan dan anggaran yang memprediksi tersedianya dana dan selanjutnya dana tersebut digunakan untuk membiayai suatu program dari setiap unit kerja yang ada.³⁸ Berdasarkan dana yang diberikan itu, kemudian setiap unit kerja diminta untuk menyusun program kegiatan.

³⁶ *Ibid*, hlm. 121-122.

³⁷ *Ibid*, hlm. 122.

³⁸ *Ibid*, hlm. 123.

(2) Model yang berangkat dari program (*program approach*)

Model penyusunan anggaran yang berangkat dari program dapat dibagi menjadi dua, yaitu :

(a) Model *Empiris*

Model *empiris* adalah suatu model penyusunan program yang didasarkan pada program dan anggaran tahun sebelumnya.³⁹ Rancangan anggaran program tahun lalu dilihat kembali, dianalisis sehingga dapat ditemukan program yang harus diteruskan, dikembangkan dan yang dihilangkan.

(b) Model *Analitis*.

Model *analitis* adalah suatu model penyusunan program dan anggaran yang dilakukan dengan cara menjabarkan suatu kebijakan yang telah dirumuskan ke dalam program dan kegiatan. Selanjutnya ditentukan volume pekerjaan dan tarif setiap jenis kegiatan sehingga dapat ditentukan anggaran belanja untuk institusi diklat.⁴⁰

3) Kebutuhan ruangan diklat

Ruangan untuk diklat bukan sekedar ruangan, seperti halnya ruangan kantor pada umumnya, tetapi suatu ruangan yang secara fisiologis maupun psikologis dapat membantu terciptanya suasana belajar yang kondusif.⁴¹ Oleh karena itu dalam merancang bangunan untuk diklat perlunya kerjasama para arsitektur dengan ahli-ahli pendidikan dan pelatihan.

Dalam merancang ruangan diklat, terdapat 4 kriteria yang harus dipenuhi sebagai ruangan diklat, yaitu : a) fleksibilitas; b) ventilasi; c) isolasi; d) pencahayaan. Kriteria ini perlu ditambah satu lagi, yaitu

³⁹ *Ibid*, hlm. 123.

⁴⁰ *Ibid*, hlm. 123.

⁴¹ *Ibid*, hlm. 97.

masalah estetika atau keindahan.⁴² Selain merancang ruangan diklat juga perlu menata ruang kelas, adapun kriteria penataan ruangan adalah *fleksibel* yaitu meja dan kursi yang ada pada ruang kelas dapat diubah dengan mudah dan cepat. Hal ini terkait dengan penggunaan metode *andragogy* (metode mengajar untuk orang dewasa). Pengubahan posisi meja dan kursi akan memberikan manfaat dalam pelaksanaan proses belajar mengajar dalam hal :

- a) Komunikasi antara pengajar dan peserta, antara satu peserta dengan peserta yang lain akan menjadi semakin lancar, karena komunikasi akan berjalan dua arah secara langsung
- b) Akan memberikan suasana baru, tidak membosankan karena posisi tempat duduk selalu berubah
- c) Dengan berubahnya posisi tempat duduk, maka komunikasi antar sesama peserta diklat lebih merata, dan tidak terfokus pada teman-teman tertentu saja.
- d) Adil dalam memperoleh tempat duduk, karena yang sering duduk dibelakang, tidak akan terus menerus di belakang saja atau sebaliknya.⁴³

4) Metode Belajar Mengajar Diklat

a) Metode Mengajar Pendidikan Orang Dewasa

Orang dewasa sebagai pelajar mempunyai karakteristik yang berbeda dengan pendidikan anak. Dalam pemilihan metode orang

⁴² *Ibid.* hlm. 97.

⁴³ *Ibid.* hlm 108

dewasa (*andragogy*) hendaknya ditentukan oleh tujuan pendidikan, yang pada garis besarnya dibagi dalam dua jenis.

Menurut Schmidt adalah sebagai berikut :

- (1) Ada proses belajar yang dirancang untuk membantu orang menata pengalaman masa lampau yang dimilikinya dengan cara baru, misalnya melalui konsultasi, latihan kepekaan, dan beberapa jenis latihan manajemen, yang membantu individu untuk dapat lebih memanfaatkan apa yang sudah diketahui, tetapi kurang disadari.
- (2) Ada proses belajar yang dirancang untuk memberikan pengetahuan baru, keterampilan baru, yaitu mendorong individu meraih lebih jauh daripada apa yang diketahuinya, apa yang menjadi anggapannya, keterampilannya hingga kini.⁴⁴

Karena pendidikan dan pelatihan termasuk pendidikan orang dewasa, maka metodenya pun identik dengan metode pendidikan orang dewasa. Dan pendidikan orang dewasa akan lebih tepat apabila diberikan lewat latihan praktis untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan. Sebab berdasarkan hasil penelitian manusia belajar menurut Lunandi dapat memperoleh pengetahuan.⁴⁵

(1) melalui indera perasa = 1 % ;

(2) melalui indera peraba = 1,5 % ;

(3) melalui indera pencium = 3,25 % ;

(4) melalui indera pendengar = 11 % ;

(5) melalui indera penglihat = 83 % .

Dari hasil penelitian di atas, manusia belajar efektif bila memanfaatkan semua indera secara simultan, terutama melalui

⁴⁴ *Ibid*, hlm. 51-52

⁴⁵ *Ibid*, hlm.54.

pendengaran, pembicaraan, penglihatan dan pengerjaan. Bila pengajar menggunakan metode ceramah, maka peserta mendengarkan, bila menggunakan diskusi peserta akan bicara, bila demonstrasi, maka peserta akan melihat, bila dengan latihan, maka peserta akan mengerjakan.

b) Fasilitator

Dalam pelaksanaan diklat sikap fasilitator (tenaga pengajar) sebagai pembimbing belajar bagi orang dewasa mempunyai arti dan pengaruh yang besar. Karena karakteristik belajar orang dewasa berbeda dengan belajar anak-anak, maka kompetensi profesional tenaga pengajar orang dewasa berbeda dengan tenaga pengajar anak.

Berdasarkan hal tersebut, Graboswki mengemukakan kompetensi pengajar orang dewasa adalah sebagai berikut:

- (1) Mengerti dan mampu memberikan motivasi dan berpartisipasi dalam pola pembelajaran orang dewasa
- (2) Mengerti dalam menyediakan kebutuhan untuk pembelajaran orang dewasa
- (3) Benar-benar mengetahui tentang teori dan praktis dalam pembelajaran orang dewasa
- (4) Memahami komunitas dan kebutuhannya
- (5) Memahami bagaimana menempatkan dan menggunakan media pendidikan
- (6) Mempunyai kemampuan dalam proses berkomunikasi dan menjadi pendengar
- (7) Mengetahui bagaimana menggunakan bervariasi metode dan teknik pelatihan
- (8) Berpikiran terbuka dan memperbolehkan orang dewasa melakukan sesuai keinginan mereka
- (9) Melanjutkan kemampuan atau jenjang pendidikannya⁴⁶
- (10) Mampu mengevaluasi dan menilai program pelatihan.

⁴⁶ *Ibid*, hlm. 58.

5) Media Pendidikan

Media pendidikan adalah segala sumber yang dapat berupa alat atau perlengkapan apapun yang bila digunakan oleh guru maupun murid dalam proses belajar mengajar akan dapat meningkatkan efektivitas program pembelajaran.⁴⁷

Secara psikologis media pendidikan dapat digunakan dalam memenuhi fungsi jiwa yang berbeda. Untuk itu harus disesuaikan penggunaan media pendidikan dengan tingkat-tingkat perkembangan peserta didik, bahan pelajaran, jumlah jam di kelas dan lain-lain.

Penggunaan media pendidikan dalam proses belajar mengajar perlu memperhatikan persyaratan, sehingga penggunaan media bisa efektif dan efisien, persyaratannya adalah : rasional, ilmiah, ekonomis, praktis, fungsional.⁴⁸

3. Tinjauan tentang Evaluasi dalam Manajemen Diklat

Suatu kegiatan atau aktivitas dikatakan baik dan efektif bila tugas-tugas yang dipercayakan kepada pelaksana itu benar-benar dilaksanakan. Serta pelaksanaannya sesuai dengan rencana dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.

Untuk mengetahui tugas-tugas itu telah terlaksana dengan maksimal, maka pemimpin perlu mengadakan evaluasi. Evaluasi dalam hal ini merupakan proses mengumpulkan informasi untuk membuat keputusan tentang aktivitas diklat itu sendiri. Informasi yang dikumpulkan bisa

⁴⁷ *Ibid*, hlm. 62.

⁴⁸ *Ibid*, hlm. 68.

memenuhi sejumlah tujuan. Ini mungkin mengenai proses diklat, pengelolaan diklat, atau peningkatan efektivitas bagi mereka yang telah mengikuti pelatihan. Untuk berbagai tujuan, pentingnya evaluasi yaitu:⁴⁹

a. Umpan balik

Alasan paling umum dalam mengevaluasi manajemen diklat adalah untuk menyiapkan kontrol mutu atas pelaksanaan pelatihan. Untuk itu mungkin diperlukan informasi tentang :

- 1) Hal terperinci mengenai efektivitas masing-masing situasi belajar dan sejauh mana diklat sejalan dengan tujuan
- 2) Pengukuran tingkat pengetahuan, keahlian, sikap dan tingkah laku sebelum dan sesudah pelatihan
- 3) Penilaian sejauh mana tujuan program (oleh peserta, organisasi) telah terpenuhi.

Evaluasi umpan balik akan menjadi salah satu yang paling bermanfaat selama tahap uji coba program baru atau pada saat aktivitas baru diperkenalkan ke dalam program lama.

b. Kontrol

Alasan kedua untuk mengevaluasi manajemen diklat berkaitan dengan kebijakan pelatihan dan praktik tujuan organisasi. Informasi yang diperlukan untuk mengontrol evaluasi adalah :

- 1) Perkiraan manfaat bagi organisasi sebagai *output* dari pelatihan
- 2) Perkiraan biaya penyelenggaraan pelatihan

⁴⁹ Agus Suryana, *Op Cit.* hlm. 12-13.

- 3) Studi banding dengan metode yang berbeda dalam menyelesaikan masalah, kombinasi pelatihan yang berbeda dengan tindakan lain, seperti peningkatan realokasi tanggung jawab

Kontrol evaluasi, apabila dilakukan dengan tepat akan memberikan kontribusi yang tinggi sehingga pelatihan pada akhirnya akan membuat organisasi menjadi semakin bernilai.

c. Intervensi

Alasan ketiga dengan evaluasi berarti memberikan pengaruh ke dalam proses organisasi yang mempengaruhi pelaksanaan diklat. Kegiatan ini mendukung adanya kerjasama dalam hal ini lembaga BBPPKS sendiri untuk terus mengembangkan diklat di masa depan dengan tetap meningkatkan mutu aktivitas pelatihan.

Dalam manajemen untuk pengambilan keputusan dalam suatu organisasi pasti mengetahui tentang analisis SWOT (*strength, weakness, opportunity, threat*). Analisis SWOT merupakan salah satu instrumen untuk memilih dan menentukan strategi yang efektif/membuahkan hasil yang diharapkan. Pentingnya menerapkan evaluasi dengan SWOT ialah untuk mempertimbangkan kelebihan, kekurangan, kesempatan, dan hambatan sebelum dan sesudah pelaksanaan diklat. Semua ini sebagai upaya meningkatkan kualitas dan kuantitas dari pelatihan. Pelatihan yang efektif tidaklah asal-asalan, melainkan harus didesain dan direncanakan dengan sangat baik. Semua itu tidak hanya desain sebelum pelatihan, tapi juga

pasca pelatihan, dan yang terpenting, pelatihan harus memberikan perubahan pada diri peserta pelatihan.

G. Metode Penelitian

1. Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini berupa data dokumen, dilihat dari sudut sumber data dokumen termasuk sumber primer. Sedangkan dilihat dari jenis datanya dokumen termasuk data sekunder. Jadi di sini penulis meneliti dokumen pelaksanaan diklat Pencegahan dan Pelatihan Korban Penyalahgunaan Narkoba di BBPPKS DIY tahun 2004.

Selain data dokumentasi, penulis menambah informasi dari beberapa informan yaitu: Kepala Subbag Umum, Seksi Diklat TKSP, Seksi Penyusunan Program, Seksi Monitoring dan Evaluasi.

Dalam memeriksa dokumen penulis memerlukan sumber lainnya. Dengan maksud pemeriksaan keabsahan data maka penulis menggunakan teknik triangulasi yaitu dengan melakukan pengecekan atau sebagai pembanding melalui pendapat dan pandangan peserta diklat. Peserta yang mengikuti diklat berjumlah 30 orang mencakup 6 propinsi yaitu DIY, Jawa Tengah, Jawa Timur, Bali, NTB, NTT. Dalam penelitian ini, peneliti hanya mengambil data dari peserta yang tinggal di DIY yaitu 3 orang yang mengikuti diklat dan berprofesi sebagai TKSP (Tenaga Kesejahteraan Sosial Pemerintahan) yaitu :

1. Prasetya, SH

2. Setyo Budi S, S.Pd

3. Drs. Sukisno Suryo, M. Pd

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang penulis gunakan untuk memenuhi dan memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

a. Dokumentasi

Metode dokumen adalah suatu metode yang dipakai peneliti untuk memperoleh data dan dokumen yang ada pada benda-benda tertulis seperti buku-buku, notulen, peraturan, dan lain-lain⁵⁰

Penulis mendapatkan dokumen dari seksi pelaksana diklat, yaitu : seksi diklat TKSP, seksi penyusunan program, seksi monitoring dan evaluasi. Dokumen ini digunakan untuk memperoleh data tentang sejarah berdirinya BBPPKS DIY, struktur organisasi, program kerja, laporan pertanggungjawaban diklat dan lain-lain yang berkaitan dengan penelitian dalam bentuk dokumen.

b. Interview

Wawancara yaitu dengan jalan wawancara langsung dengan responden atau informan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.⁵¹

Dalam penelitian ini, metode interview ditujukan kepada peserta diklat untuk mengetahui timbal balik (*feed back*) setelah mengikuti diklat.

⁵⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1996) hlm. 234.

⁵¹ Masri Singarimbun dan Sofyan Efendi, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: LP3ES, 1985). hlm. 192.

Selain itu, penulis juga mewawancarai seksi diklat yang terlibat langsung dalam pelaksanaan diklat.

Metode interview dimaksudkan untuk memperoleh data yang lebih mendalam mengenai hal-hal yang berkaitan dengan dampak pelaksanaan diklat serta hal-hal lain mengenai permasalahan dalam penelitian ini..

3. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*), menurut Holsti kajian isi adalah teknik apapun yang digunakan untuk menarik kesimpulan melalui usaha menemukan karakteristik pesan, dan dilakukan secara objektif dan sistematis.⁵²

Sedangkan menurut Weber analisis isi adalah metodologi penelitian yang memanfaatkan seperangkat prosedur untuk menarik kesimpulan yang soheh dari sebuah buku atau dokumen.⁵³ Dalam hal ini penulis mengadakan *evaluatif content analysis* (penilaian analisis isi) yaitu menganalisis isi dokumen atau hasil laporan pelaksanaan diklat yang kemudian dievaluasi sehingga dapat diketahui hasilnya sesuai atau tidak dengan tujuan pelaksanaan diklat Pencegahan dan Penanggulangan Korban Penyalahgunaan Narkoba di BBPPKS tahun 2004.

Adapun langkah-langkah analisa data yang dilakukan sebagai berikut:

- a. Mengkritisi hasil isi laporan diklat Pencegahan dan Penanggulangan Korban Penyalahgunaan Narkoba di BBPPKS tahun 2004.

⁵² Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 163.

⁵³ *Ibid*, hlm. 163.

- b. Membandingkan antara teori dengan realisasi untuk mencari tingkat kesesuaian antara yang seharusnya dengan kenyataannya
- c. Membandingkan antara yang direncanakan dengan yang dilaksanakan.

H. Sistematika Pembahasan

Skripsi ini terdiri dari 4 bab ditambah halaman pengesahan formalitas yang berisikan halaman judul, halaman nota dinas, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi.

Dalam pembahasan ini bab *pertama* berisi pendahuluan yang mencakup penegasan istilah, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka teoritik, metode penelitian, sistematika pembahasan.

Bab *kedua* membahas gambaran umum Balai Besar Pendidikan dan Penelitian Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) DIY yang meliputi, letak dan keadaan geografis, sejarah singkat berdiri dan perkembangannya, visi, misi dan tujuan dibentuknya BBPPKS, struktur organisasi, sumber dana, sarana dan fasilitas.

Bab *ketiga* berisikan tentang manajemen diklat pencegahan dan penanggulangan korban penyalahgunaan narkoba di BBPPKS DIY tahun 2004 meliputi tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, tahap hasil pelaksanaan dan tahap dampak pelaksanaan. Selanjutnya tentang Evaluasi manajemen diklat pencegahan dan penanggulangan korban penyalahgunaan narkoba di BBPPKS

DIY tahun 2004 meliputi evaluasi tahap perencanaan, evaluasi tahap pelaksanaan, evaluasi hasil pelaksanaan dan evaluasi dampak pelaksanaan

Bab *keempat* adalah penutup. Pada bab ini memuat kesimpulan, saran dan kata penutup.





STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis dapat merumuskan beberapa kesimpulan, antara lain :

1. Evaluasi pada tahap perencanaan, dinilai melalui pembuatan TOR (*term of references*) kegiatan diklat oleh BBPPKS. Hal tersebut dipandang sudah memenuhi perencanaan yang baik dan tersusun secara sistematis karena BBPPKS Yogyakarta sebagai unit pelaksana teknis diklat sudah berpengalaman dalam merancang dan mengadakan berbagai macam diklat.
2. Evaluasi pada tahap pelaksanaan diklat Pencegahan dan Penanggulangan Korban Penyalahgunaan Narkoba di BBPPKS Yogyakarta tahun 2004 menunjukkan bahwa secara keseluruhan jadwal pelaksanaan diklat telah berjalan lancar dan tertib, namun ada beberapa hambatan yang harus diperhatikan pihak penyelenggara dalam merekrut dan menyeleksi pengajar metode orang dewasa hendaknya pengajar yang profesional dalam bidangnya. Semakin berkompeten maka akan semakin baik interaksi antara pengajar dengan peserta diklat, kurikulum, dan sarana prasarana yang digunakan dalam pelaksanaan proses belajar mengajar tersebut. Adapun pelaksanaan proses belajar mengajar ini merupakan inti dari proses penyelenggaraan diklat.

3. Evaluasi hasil pelaksanaan diklat Pencegahan dan Penanggulangan Korban Peyalahgunaan Narkoba menunjukkan bahwa hasil dari pelaksanaan diklat pada umumnya berpengaruh baik pada peserta, dilihat pada perbandingan hasil *pra-test* dan *post-test* diperoleh hasil dari 28 peserta yang mengikuti test terdapat 23 peserta mengalami peningkatan pengetahuan. Sehingga pada hasil pelaksanaan ini dapat dikatakan sesuai dengan tujuan terselenggaranya diklat. Sedangkan hasil evaluasi pengajar dan pihak penyelenggara yang dilakukan peserta seharusnya menjadi masukan bagi penyelenggaraan diklat di masa yang akan datang.
4. Evaluasi dampak diklat Pencegahan dan Penanggulangan Korban Peyalahgunaan Narkoba menunjukkan bahwa ternyata sangat signifikan keberhasilannya terhadap peserta, hal ini terbukti adanya peningkatan aktivitas peserta dalam mengembangkan dan menindaklanjuti ilmu pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama diklat dalam melaksanakan tugas di lembaga masing-masing.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang evaluasi manajemen diklat Pencegahan dan Penanggulangan Korban Peyalahgunaan Narkoba di BBPPKS Yogyakarta tahun 2004, maka saran-saran yang penulis ajukan adalah sebagai berikut :

1. Kepada BBPPKS Yogyakarta.
 - a. Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Yogyakarta sebaiknya lebih meningkatkan lagi fungsi

evaluasi dampak pelatihan. Evaluasi ini sebaiknya dilakukan secara kontiniu misalnya pada evaluasi dampak pelatihan dilakukan pemantauan dan evaluasi 6 bulan setelah akhir pelatihan tentang tindak lanjut RTL (rencana tindak lanjut) peserta diklat sehingga dapat segera diketahui dampak pelatihan bagi lembaga.

- b. BBPPKS Yogyakarta dalam menyelenggarakan diklat selanjutnya, sebaiknya membuat batasan sasaran peserta diklat yang disesuaikan dengan profesi yang sama, misalnya mengadakan diklat pencegahan dan penanggulangan korban penyalahgunaan narkoba khusus guru atau staf panti saja. Hal ini agar supaya dalam proses belajar mengajar lebih fokus pada satu tujuan yaitu upaya pencegahan daripada melakukan pendampingan karena guru bimbingan konseling kurang berperan dalam melakukan pendampingan.

2. Kepada Widyaiswara

- a. Dalam merekrut dan menyeleksi fasilitator, jika dikaitkan dengan profesionalisme sebagai tenaga pengajar yang memiliki kompetensi dalam bidang pengajaran orang dewasa sebaiknya widyaiswara membuat kualifikasi formal pendidikan yang lebih tinggi misalnya menetapkan syarat minimal fasilitator lulusan S2 yang memiliki spesifikasi bidang tertentu sesuai kebutuhan diklat.
- b. Selain harus memiliki pengetahuan di bidang keilmuan atau studi tertentu, fasilitator juga sebaiknya memiliki kemampuan praktek atau pengalaman lapangan terhadap korban narkoba misalnya

bekerja di panti sosial atau pernah melakukan pendampingan secara langsung dengan korban narkoba dan sebagainya.

3. Kepada Peserta

Dalam merealisasikan RTL (rencana tindak lanjut) peserta di lembaga masing-masing sebaiknya peserta tidak hanya cukup melaksanakan satu kali kegiatan, namun lebih baik kegiatan tersebut terencana dan terlaksana secara kontiniu dalam bentuk program tetap misalnya mengadakan penyuluhan 3 kali dalam satu tahun. Hal ini bertujuan untuk menggalang dan meningkatkan kepedulian berbagai pihak terkait di lingkungan kerja masing-masing terhadap bahaya penyalahgunaan narkoba di samping kegiatan-kegiatan *preventif* lainnya.

C. Kata Penutup

Alhamdulillah, atas karunia Allah SWT, yang telah dilimpahkan kepada umatnya. Akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, walaupun untuk menuju keberhasilan ini harus melalui rintangan-rintangan yang menyebabkan skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Penulis sadar sepenuhnya, bahwa apa yang penulis tuangkan dalam bentuk skripsi ini dikarenakan keterbatasan wawasan, ilmu dan pemikiran serta pemahaman penulis. Oleh karena itu kritik maupun saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan untuk kebaikan serta kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat, dan dengan ketulusan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak

yang telah memberi bimbingan, pengarahan maupun dukungan baik moril maupun materiil.

Mudah-mudahan Allah SWT, membalas amal shalehnya dengan imbalan yang lebih baik dan hanya kepada Allah SWT semua itu akan kembali.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1996.
- BBPPKS, *Brosur Program Diklat Unggulan*, Yogyakarta: tp, 2004.
-, *Pedoman Diklat Fungsional Peneliti*, Yogyakarta: tp, 2004
-, *Profil BBPPKS*, Yogyakarta : tp, 2004.
- Departemen Agama RI, *Al Quran dan Terjemahnya*, Semarang: Toha Putra, 1989.
- Departemen Sosial RI, *Keputusan Menteri Sosial RI Nomor 53/HUK/2003 tanggal 23 Juli 2003; Tentang Organisasi dan Tata Kerja BBPPKS*, Jakarta : tp, 2003
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka, 1989.
- Hamalik, Oemar, *Pengembangan Sumber Daya Manusia; Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Handayaniingrat, Soewarno, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta: PT Gunung Agung, 1982.
- J. Moleong Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002 .
- Moekijat, *Evaluasi Pelatihan, Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Perusahaan*, Bandung: Mandar Maju, 1993.
- Poerwodarminto, W.J.S, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: PN Balai Pustaka, 1983.
- Seksi Diklat TKSP, *Laporan Pelaksanaan Diklat Pencegahan dan Penanggulangan Korban Penyalahgunaan Narkoba tahun 2004*.
- Seksi Monitoring dan Evaluasi, *Hasil Monitoring dan Evaluasi Diklat Pencegahan dan Penanggulangan Korban Penyalahgunaan Narkoba tahun 2004*.

....., *Laporan Penyelenggaraan Diklat Pencegahan dan Penanggulangan Korban Penyalahgunaan Narkoba Tahun 2004.*

....., *Pedoman Monitoring dan Evaluasi*, Yogyakarta: tp, 2004.

Seksi Penyusunan Program, *Pedoman Pelaksanaan Diklat Pencegahan dan Penanggulangan Korban Penyalahgunaan Narkoba Tahun 2004.*

....., *Program Kerja Seksi Penyusunan Program*, Yogyakarta: tp, 2004.

....., *TOR (Term Of References) Diklat Pencegahan dan Penanggulangan Korban Penyalahgunaan Narkoba Tahun 2004.*

Shaleh, Rosyad, *Manajemen Dakwah Islam*, Jakarta : Bulan Bintang, 1977.

Singarimbun, Masri dan Efendi, Sofyan, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES, 1985.

Sugiyono, *Manajemen Diklat*, Bandung: Alfabeta, 2000.

Suminto, Aqib, *Problematika Dakwah*, Jakarta : Pustaka Panjimas, 1984

Suryana, Agus , *Kiat dan Teknik Evaluasi Pelatihan*, Jakarta: Progres, 2004.

Usman, Uzer, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 1995

Widjaya, A.W, *Perencanaan Sebagai Fungsi Manajemen*, Jakarta: Bina Aksara, 1987.

Zainul, Asmawi dan Nasoetion, Noehi, *Penilaian Hasil Belajar*, Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1996.