

# Kediklatan

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kemendikbud

**PENDEKATAN *HIGHER ORDER THINKING SKILLS* (HOTS) DAN APLIKASINYA PADA *COACHING* DIKLAT KEPEMIMPINAN TINGKAT III KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

Suyono

**MENGUKUR KOMPETENSI MANAJERIAL JABATAN ADMINISTRATOR PEGAWAI NEGERI SIPIL**

Nispiansyah

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DALAM PENILAIAN KINERJA ORGANISASI DI PUSDIKLAT PEGAWAI KEMENDIKBUD**

Johan Maulana & Ali Sadikin

**PENERAPAN MODEL PEMBELAJARAN *PRODUCTION BASED LEARNING* PADA DIKLAT GURU SMK AGRIBISNIS PERIKANAN AIR TAWAR**

Gusrina

**PENGARUH KUALITAS TENAGA PENGAJAR DIKLAT DAN SARANA BELAJAR TERHADAP KEPUASAN PESERTA DIKLAT PADA DIKLAT GURU PJOK SD DI PPPPTK PENJAS DAN BK**

*Adrian Iriana Prakasa & Nanang Nasirudin*

**RANCANG BANGUN INTEGRASI BAHAN BAKAR MINYAK (BBM) DAN BAHAN BAKAR GAS (BBG) DENGAN *MIXER 30 MM* PENGARUHNYA TERHADAP DAYA PADA KENDARAAN HYUNDAI EXCEL 1500 CC**

*Rinson Sitanggang*



Jurnal Ilmiah

# Kediklatan

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kemendikbud

## SUSUNAN REDAKSI:

### Pembina:

Sekretaris Jenderal Kemendikbud

### Penanggung Jawab:

Kepala Pusdiklat Pegawai Kemendikbud

### Wakil Penanggung Jawab:

Dewi Andayani, S.E.Ak, M.AB.

### Ketua Dewan Redaksi:

Dr. Johan Maulana, M.Pd.

### Wakil Ketua Dewan Redaksi:

Drs. Ali Sadikin, M. Mpd.

### Redaksi:

Miskuindu As, S.Pd, M.Pd.

Suhanda, M.AP.

Nur Amrizal, S.Pd.

### Penyunting Penelaah Ahli (Mitra Bestari):

Prof. Dr. Tri Marhaeni Pudji Astuti, M.Hum.

Prof. Dr. Ersis Warmansyah Abbas

### Pengulas/Reviewer:

Dr. Ganefo Ginting, M.M.

Sunarto, S.Sos, M.Si.

Kokom Komala, S.Pd, M.Pd

Drs. Suyono, M.Pd.

### Sekretariat:

Kwarta Adimphrana, S.I.Kom.

Iqlima Adam, S.P.

## DAFTAR ISI

- 1 - 16      **PENDEKATAN *HIGHER ORDER THINKING SKILLS* (HOTS) DAN APLIKASINYA PADA *COACHING* DIKLAT KEPEMIMPINAN TINGKAT III KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
Suyono
- 17 - 28      **MENGUKUR KOMPETENSI MANAJERIAL JABATAN ADMINISTRATOR PEGAWAI NEGERI SIPIL**  
Nispiansyah
- 29 - 38      **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DALAM PENILAIAN KINERJA ORGANISASI DI PUSDIKLAT PEGAWAI KEMENDIKBUD**  
Johan Maulana & Ali Sadikin
- 39 - 40      **PENERAPAN MODEL PEMBELAJARAN *PRODUCTION BASED LEARNING* PADA DIKLAT GURU SMK AGRIBISNIS PERIKANAN AIR TAWAR**  
Gusrina
- 41 - 52      **PENGARUH KUALITAS TENAGA PENGAJAR DIKLAT DAN SARANA BELAJAR TERHADAP KEPUASAN PESERTA DIKLAT PADA DIKLAT GURU PJOK SD DI PPPPTK PENJAS DAN BK**  
*Adrian Iriana Prakasa & Nanang Nasirudin*
- 53 - 62      **RANCANG BANGUN INTEGRASI BAHAN BAKAR MINYAK (BBM) DAN BAHAN BAKAR GAS (BBG) DENGAN *MIXER 30 MM* PENGARUHNYA TERHADAP DAYA PADA KENDARAAN HYUNDAI EXCEL 1500 CC**  
*Rinson Sitanggang*

### Diterbitkan Oleh:

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

**PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI**

Jalan Raya Ciputat-Parung Km. 19 Bojongsari, Depok 16517 Telp. (021) 7490411, Fax. (021) 7491174

Website : <http://pusdiklat.kemdikbud.go.id> Email : [pusdiklat@kemdikbud.go.id](mailto:pusdiklat@kemdikbud.go.id)



**Pendekatan *Higher Order Thinking Skills* (HOTS) dan Aplikasinya pada *Coaching*  
Diklat Kepemimpinan Tingkat III Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan**

**Suyono**  
**Pusdiklat Pegawai Kemendikbud**  
[suyono200@ymail.com](mailto:suyono200@ymail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan sejauhmana efektifitas dan keberhasilan Penerapan Pendekatan *HOTS* dalam *Coaching* Diklat PIM III Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Secara khusus penelitian ini bertujuan: 1) bagaimana penerapan Pendekatan *HOTS* saat membimbing peserta Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III dalam Penyusunan Rancangan Proyek Perubahan (RPP), 2) bagaimana Penerapan Pendekatan *HOTS* saat membimbing peserta Pendidikan dan Pelatihan Tingkat III dalam Manajemen Perubahan dan Penyusunan Laporan Proyek Perubahan (LPP), dan 3) bagaimana membimbing peserta diklat agar mampu menjadi pemimpin perubahan yang berintegritas, berwawasan kebangsaan, dan menerapkan nilai-nilai self mastery, serta berwawasan global dalam menjalankan tugas di instansi. Subjek penelitian ini adalah 8 peserta Diklat Kepemimpinan Tingkat III Kemendikbud. Hasil penelitian dapat diuraikan bahwa terdapat 5 peserta yang memperoleh nilai sangat memuaskan dan terdapat 7 peserta yang pencapaian nilai LPP lebih baik dari nilai RPP serta 2 peserta nilai RPP sama dengan nilai LPP yaitu kualifikasi memuaskan. Terdapat perbedaan yang signifikan nilai peserta yang frekuensi komunikasi dengan coach lebih sering dengan yang jarang komunikasi dengan coach. Dengan demikian dapat disimpulkan semakin sering peserta berkomunikasi dengan coach, semakin baik nilai Laporan Proyek Perubahannya.

Kata Kunci : Pendekatan, *HOTS*, Pendidikan dan Pelatihan, *Coaching*, Kepemimpinan

**ABSTRACT**

*This study aims to answer the question of the effectiveness and success of the Application of the HOTS Approach in the coaching PIM III Training of the Ministry of Education and Culture. Specifically this study aims: 1) how to apply the HOTS Approach when guiding Level III Leadership Education and Training participants in the Compilation of Project Design Changes (RPP), 2) how to Implement the HOTS Approach when guiding Level III Education and Training participants in Change Management and Preparation, and 3) how to guide training participants to be able to become leaders of change with integrity, nationalism, and to apply self-mastery values, as well as global insight in carrying out tasks in agencies. The subjects of this study were 8 participants at the Ministry of Education and Culture Level III Leadership Training. The results of the study can be explained that there were 5 participants who received very satisfactory scores and there were 7 participants who achieved LPP scores better than RPP values, and 2 participants with RPP values equal to LPP values namely satisfying qualifications. There were significant differences in the value of participants whose frequency of communication with the coach. It can be concluded that the more often the participants communicate with the coach, the better the value of the Project Change Report.*

*Keywords: Approach, HOTS, Education and Training, Coaching, Leadership*

## Pendahuluan

Gelombang peradaban keempat yang saat ini kita kenal dengan era industri 4.0 memaksa kita menyesuaikan seluruh kerangka pikir dan perangkat kerja pada setiap segmen kehidupan kita. Tak terkecuali dalam pengelolaan dunia pendidikan di tanah air. Sebagaimana kita ketahui dan kita sadari bersama bahwa gerak perkembangan dunia pendidikan mengikuti deret hitung sementara perkembangan eksternal mengikuti deret ukur. Hal tersebut berimplikasi pada terjadinya kesenjangan yang melahirkan 2 (dua) tantangan mendasar yang dihadapi dunia pendidikan secara serempak yaitu daya saing global dan pemerataan mutu pendidikan di tanah air.

Ketika kita berbicara daya saing, pada tataran tertentu kita sebenarnya sedang berbicara tentang *human capital* yang muaranya kembali ke dunia pendidikan. Dalam sistem manajemen kepegawaian, pejabat struktural eselon III memainkan peranan yang menentukan dalam menangani isu-isu nasional strategis yang memerlukan penanganan lintas kementerian, lembaga atau wilayah bahkan antarnegara. Di samping itu, sudah menjadi tugas pejabat struktural eselon III untuk meningkatkan kinerja sektor atau wilayah yang dipimpinnya melalui penetapan visi atau arah kebijakan sektor dan wilayah yang tepat.

Tugas pejabat struktural eselon III ini dituntut memiliki kemampuan yang tinggi dalam memimpin pejabat struktural dan fungsional di bawahnya termasuk pemangku kepentingan lainnya agar dapat lebih termotivasi dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumberdaya pembangunan untuk mewujudkan visi sektor atau wilayah yang telah ditetapkan, termasuk mewujudkan sinergi antar kementerian dan lembaga serta daerah dalam menangani berbagai isu nasional strategis.

Menurut Peraturan Menteri Nomor 19 Tahun 2015 Kompetensi yang dibangun pada Diklatpim Tingkat III adalah kompetensi kepemimpinan visioner yaitu kemampuan berkolaborasi dengan pemangku kepentingan strategis untuk menangani isu nasional strategis, dan memimpin peningkatan kinerja instansinya melalui penetapan visi atau arah kebijakan yang tepat, yang diindikasikan dengan kemampuan:

- (1). menjadi teladan bagi bawahan dan pemangku kepentingan dalam integritas, nasionalisme, standar etika publik, nilai-nilai, norma, moralitas dan tanggungjawab sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- (2). melakukan kolaborasi secara internal dan eksternal dalam mengelola tugas-tugas organisasi kearah pencapaian tujuan pembangunan nasional dan visi instansinya;
- (3). melakukan inovasi sesuai bidang tugasnya guna penetapan arah kebijakan yang lebih efektif dan efisien; dan
- (4). mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya manusia organisasinya dalam pencapaian arah kebijakan.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan masyarakat yang menginginkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk meningkatkan mutu pelayanan dan kinerjanya, maka lembaga Diklat juga harus memperbaharui metode, sistem, pendekatan, dan strategi yang mampu menjawab tuntutan masyarakat tersebut. Hal ini seiring dengan fungsi ASN yaitu: 1. Sebagai pelaksana kebijakan publik, 2. Sebagai pelayan publik, dan 3. Sebagai perekat dan pemersatu bangsa (UU RI No. 2014).

Agenda Proyek Perubahan diberikan agar peserta mampu menyusun nancangan dan mengimplementasikan Proyek Perubahan. Dalam Agenda ini, peserta akan dibekali

dengan mata Diklat Proyek Perubahan yang terdiri dari Konsepsi Proyek Perubahan, Pembimbingan di kelas, Membuat Komitmen Bersama (*Taking Ownership*), Merancang Proyek Perubahan, Presentasi Rancangan Proyek Perubahan, Penjelasan Implementasi Proyek Perubahan, Laboratorium Kepemimpinan, Presentasi Proyek Perubahan, dan Evaluasi Kepemimpinan Peserta.

Tahap Laboratorium Kepemimpinan. Tahap pembelajaran ini mengarahkan peserta untuk mengimplementasikan proyek perubahan sesuai dengan program yang berhubungan dengan tugas dan fungsi unit yang melibatkan pemangku kepentingan sesuai dengan milestone yang disusun. Agenda pembelajaran dalam tahap ini adalah proyek perubahan dengan mata Diklat sebagai berikut: Pembimbingan (*coaching dan Mentoring*), dan Konseling. Produk pembelajaran dalam tahap ini adalah Implementasi Proyek Perubahan sesuai dengan program yang berhubungan dengan tugas dan fungsi unit. Implementasi Proyek Perubahan berdasarkan milestone dengan melibatkan pemangku kepentingan, disertai dengan bukti-bukti berupa notulen/transkrip tertulis/audio/ visual, foto, daftar hadir, dan sebagainya.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana Penerapan Pendekatan HOTS saat membimbing peserta Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III dalam Penyusunan Rancangan Proyek Perubahan (RPP).
2. Bagaimana Penerapan Pendekatan HOTS saat membimbing peserta Pendidikan dan Pelatihan Tingkat III dalam Manajemen Perubahan dan Penyusunan Laporan Proyek Perubahan (LPP).
3. Bagaimana membimbing peserta diklat agar mampu menjadi pemimpin perubahan yang berintegritas,

berwawasan kebangsaan, dan menerapkan nilai-nilai self mastery, serta berwawasan global dalam menjalankan tugas di instansi

### Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauhmana efektifitas dan keberhasilan Penerapan Pendekatan HOTS dalam Diklat PIM III Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Secara khusus tujuan penulisan ini adalah:

1. Bagaimana Penerapan Pendekatan HOTS saat membimbing peserta Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III dalam penyusunan Rancangan Proyek Perubahan di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
2. Bagaimana Penerapan Pendekatan HOTS saat membimbing peserta Pendidikan dan Pelatihan Tingkat III dalam Manajemen Perubahan dan penyusunan Laporan Proyek Perubahan (LPP) di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
3. Sebagai sebuah inovasi bagaimana membimbing peserta diklat agar mampu menjadi pemimpin perubahan yang berintegritas, berwawasan kebangsaan, dan menerapkan nilai-nilai self mastery, serta berwawasan global dalam menjalankan tugas di instansi.

### KAJIAN LITERATUR

Dalam dunia pendidikan berpikir merupakan bagian dari ranah kognitif. Konsep Benjamin S. Bloom dkk. dalam buku *Taxonomy of Educational Objectives* (1956). Bloom mengklasifikasikan ranah kognitif ke dalam enam tingkatan (1) pengetahuan (*knowledge*), (2) pemahaman (*comprehension*), (3) penerapan (*application*), (4) menganalisis (*analysis*), (5) mensintesis (*synthesis*), dan (6) menilai (*evaluation*). Keenam tingkatan ini merupakan rangkaian tingkatan berpikir manusia. Berdasarkan

tingkatan tersebut, maka dapat diketahui bahwa berpikir untuk mengetahui merupakan tingkatan berpikir yang paling bawah (*lower*) sedangkan tingkatan berpikir paling tinggi (*higher*) adalah menilai. Tingkatan 1 hingga 3, sesuai konsep awalnya, dikategorikan sebagai kemampuan berpikir tingkat rendah (*LOTS*). Sedangkan butir 4 sampai 6 dikategorikan sebagai kemampuan berpikir tingkat tinggi (*HOTS*).

Hasil belajar menurut Suprijono dalam Widodo (2012:34) adalah pola-pola perbuatan tertentu, nilai-nilai, pengertian-pengertian, sikap-sikap, apresiasi dan ketrampilan. Supratiknya (2012: 5) menjelaskan bahwa hasil belajar yang menjadi objek penilain kelas berupa kemampuan-kemampuan baru yang diperoleh peserta didik setelah mereka mengikuti proses belajar-mengajar.

Menurut Daryanto dan Bintoro (2014:33) Pada dasarnya pelatihan merupakan proses yang integral dan untuk dapat merancang program pelatihan/diklat diperlukan langkah-langkah sebagai suatu siklus yaitu: (1) Mengkaji kebutuhan pelatihan (*Training Need Assesment*), (2) Merumuskan tujuan pelatihan (*Training Objective*), (3) Proses merancang program pelatihan (*Training Design*), (4) Melaksanakan program pelatihan (*Training Implementation*), (4) Melakukan Evaluasi Program Pelatihan (*Training Evaluation*).

Menurut Ahmadi dan Supriono (1991), suatu proses perubahan baru dapat dikatakan sebagai hasil belajar jika memiliki ciri-ciri: (1) terjadi secara sadar, (2) bersifat fungsional, (3) bersifat aktif dan positif, (4) bukan bersifat sementara, (5) bertujuan dan terarah, dan (6) mencakup seluruh aspek tingkah laku. Berdasarkan pandangan ini bahwasanya ciri-ciri perubahan sebagai hasil belajar jika peserta diklat mampu memperlihatkan perubahan secara signifikan sebagai hasil sebuah diklat.

## Aktualisasi Pendekatan *HOTS*

Anderson, L., and Krathwohl (2001) dalam bukunya berjudul *Assesing: A Revision of Bloom's Taxonomy* yang dipublikasikan oleh Publishing Co, New York, US merevisi level taxonomi ini menjadi *remembering, understanding, applying, analysing, evaluating, creating*. Hasil revisi dari Anderson dan Krathwohl ini sangat mudah diterima oleh banyak saintisi dan praktisi sehingga keberadaannya selalu menjadi rujukan dari teori pembelajaran (Dafik, 2014).

Dari definisi tersebut maka dapat diketahui bahwa berpikir tingkat tinggi membutuhkan berbagai langkah-langkah pembelajaran dan pengajaran yang berbeda dengan hanya sekedar mempelajari fakta dan konsep semata. Dalam berpikir tingkat tinggi meliputi aktivitas pembelajaran terhadap keterampilan dalam memutuskan hal-hal yang bersifat kompleks semisal berpikir kritis dan berpikir dalam memecahkan masalah. Meski memang berpikir tingkat tinggi sulit untuk dipelajari dan diajarkan, namun kegunaannya sudah tidak diragukan lagi.

Alice Thomas dan Glenda Thorne mendefinisikan istilah *HOTS* dalam artikel yang berjudul *How to Increase Higher Order Thinking* (2009) sebagai cara berpikir pada tingkat yang lebih tinggi daripada menghafal, atau menceritakan kembali sesuatu yang diceritakan orang lain. Pada saat seseorang menghafalkan dan menyampaikan kembali informasi tersebut tanpa harus memikirkannya, disebut memori hafalan (*rote memory*). Seseorang tak berbeda dengan robot, bahkan ia melakukan apapun yang diprogram dilakukannya, sehingga ia juga tidak dapat berpikir untuk dirinya sendiri. Berpikir tingkat tinggi secara singkat dapat dikatakan sebagai pencapaian berpikir kepada pemikiran tingkat tinggi dari sekedar pengulangan fakta-fakta. Berpikir

tingkat tinggi mengharuskan kita melakukan sesuatu atas fakta-fakta. Kita harus memahaminya, menghubungkan satu sama lainnya, mengkategorikan, memanipulasi, menempatkannya bersama-sama dengan cara-cara baru, dan menerapkannya dalam mencari solusi baru terhadap persoalan-persoalan baru.

Peserta Diklat PIM III adalah para pejabat yang mempunyai wawasan dan daya pikir yang tinggi. Dengan demikian seorang *coach* harus mampu mendalami terhadap setiap individu yang menjadi tanggung jawabnya, yang meliputi kompetensi manajerial, kompetensi sosial, dan kompetensi teknis. Dengan memperhatikan ketiga kompetensi tersebut penulis menerapkan pendekatan HOTS dengan pembelajaran langsung (tatap muka pada setiap peserta diklat).

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian evaluatif (*evaluation reseach*) dengan membandingkan kriteria penilaian dari Diklat Kepemimpinan Tingkat 3 dengan hasil nilai yang dicapai oleh peserta. Menurut Sugiyono (2006:6) dari segi metode penelitian dapat dibedakan menjadi: penelitian survey, *expostfacto*, eksperimen, naturalistik, *policy research*, *evaluation research*, *action research*, sejarah, dan *Research and Development* (R&D). Penelitian ini dilaksanakan saat penulis membimbing 8 peserta Diklat PIM III Angkatan 2 kelompok 1 tahun 2016. Pengambilan data dilakukan pada saat pembimbingan (*coaching*) Diklat PIM III Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Angkatan 2 kelompok 1 tahun 2016 yaitu pada bulan Agustus s.d. November 2016. Adapun tempat pelaksanaan yang utama adalah di Pusdiklat Pegawai Kemendikbud Depok Jawa Barat dan sebagian tempat tugas para peserta

## Instrumen yang Digunakan

Kualifikasi penilaian peserta diklat mengacu pada Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 19 tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan III dan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 20 tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan IV. Evaluasi Peserta Penilaian terhadap kelulusan peserta pengembangan kompetensi kepemimpinan difokuskan pada aspek proyek perubahan

Komponen penilaian proyek perubahan terdiri atas perencanaan inovasi dan manajemen perubahan, dengan bobot sebagai berikut:

No	Komponen	Bobot (%)
1.	Perencanaan Inovasi	40
2.	Manajemen Perubahan	60
	Jumlah	100

### 1. Perencanaan Inovasi

Indikator penilaian komponen perencanaan inovasi meliputi jenis perubahan, cakupan manfaat perubahan, kejelasan tahap perubahan dan peta pemangku kepentingan, dengan bobot sebagai berikut:

No	Indikator	Bobot (%)
1.	Jenis Perubahan	10
2.	Cakupan manfaat perubahan	10
3.	Kejelasan tahap perubahan	10
4	Peta pemangku kepentingan	10
	Jumlah	40

Adapun level masing-masing indikator adalah sebagai berikut:

a. Jenis Perubahan (Jenis Inovasi)

Level jenis perubahan adalah sebagai berikut:

Level	Kualitas Jenis Perubahan
4	Gagasan orisinal (barn sama sekali)
3	Sebagian gagasannya baru
2	Replikasi dengan modifikasi adaptasi
1	Replikasi tanpa modifikasi

b. Cakupan Manfaat Dari Perubahan

Level cakupan manfaat dari perubahan adalah sebagai berikut:

Level	Kualifikasi manfaat Perubahan
4	Bermanfaat bagi Pemangku kepentingan pengguna
3	Organisasi secara Keseluruhan
2	Sebagian Unit Organisasi
1	Terbatas pada unit yang bersangkutan

c. Kejelasan Tahap Perubahan

Level Kejelasan Tahap Perubahan adalah sebagai berikut:

Level	Kualitas tahap Perubahan
4	Keterkaitan antara perubahan (inovasi) dengan hasil yang diharapkan dan tahap perubahan tergambar secara jelas
3	antara perubahan (inovasi) dengan hasil yang diharapkan tergambar secara jelas dan tahap perubahan tidak tergambar dengan jelas
2	Keterkaitan antara perubahan tergambar dengan jelas tetapi tahap perubahan tidak dirumuskan dengan jelas 1
1	Keterkaitan antara perubahan dengan hasil tidak tergambar dengan jelas

d. Peta Pemangku kepentingan

Level Peta Pemangku kepentingan adalah sebagai berikut:

Level	Kualitas Peta Pemangku kepentingan Perubahan
4	Semua pemangku kepentingan berikut potensi resistensi (kontra) dan dukungan (pro) tergambar dengan jelas
3	Peta pemangku kepentingan tidak mencakup semua pemangku kepentingan. Potensi resistensi dan dukungan tergambar dengan jelas
2	Peta pemangku kepentingan mencakup semua pemangku kepentingan. Potensi resistensi dan dukungan tidak tergambar dengan jelas 1
1	Peta pemangku kepentingan tidak mencakup semua pemangku kepentingan. Potensi resistensi dan dukungan belum tergambar dengan jelas

Penguji memberikan penilaian perencanaan inovasi menggunakan Formulir 2, sedangkan mentor dan coach memberikan penilaian yang bersifat deskriptif tentang kemampuan peserta Diklat dalam perencanaan inovasi.

2. Manajemen Perubahan

Indikator penilaian komponen manajemen perubahan meliputi jumlah kegiatan untuk memobilisasi dukungan pernyataan dukungan capaian tahap perubahan dengan bobot sebagai berikut:

No	Indikator	Bobot (%)
1	Jumlah kegiatan Memobilisasi Dukungan	15
2	Pernyataan Dukungan	15

3	Capaian Tahap Perubahan	30
	Jumlah	60

Adapun level masing-masing indikator manajemen perubahan adalah sebagai berikut:

**a. Jumlah Kegiatan untuk Memobilisasi Dukungan**

Jumlah kegiatan yang dilakukan dalam rangka sosialisasi dan penguatan dukungan pada saat pelaksanaan laboratorium kepemimpinan yang dilengkapi dengan bukti yang jelas, seperti: notulen/transkrip tertulis /audio/visual, output hasil mobilisasi, foto, daftar hadir, dan sebagainya.

Level jumlah kegiatan untuk memobilisasi dukungan adalah sebagai berikut:

Level	Kegiatan memobilisasi dukungan
4	Lebih dari 5 kegiatan
3	4-5 kegiatan
2	2-3 kegiatan
1	0-1 kegiatan

**b. Pernyataan Dukungan**

Pernyataan dukungan dan pemangku kepentingan terhadap gagasan / inovasi yang direncanakan / dilaksanakan.

Level pernyataan dukungan adalah sebagai berikut:

Level	Pernyataan Dukungan
4	Semua pemangku mendukung kepentingan
3	Lebih banyak yang memberi dukungan
2	Kira-kira kepentingan separuh dari memberi dukungan pemangku
1	Sebagian kepentingan kecil dari memberi dukungan pemangku

**c. Capaian Tahap Perubahan**

Capaian tahap perubahan seperti tergambar dalam tahap-tahap perubahan

Level capaian tahap perubahan adalah sebagai berikut:

Level	Capaian Tahap Perubahan
4	Capaian melebihi tahap perubahan tergambar dalam roadmap
3	Mampu mencapai tahap perubahan
2	Tidak mampu mencapai tahap perubahan karena faktor yang diluar kendalanya
1	Tidak mampu mencapai tahap perubahan karena faktor yang ada di pesertanya

Penguji memberikan penilaian manajemen perubahan dengan menggunakan Formulir 4, sedangkan mentor dan coach memberikan penilaian yang bersifat deskriptif tentang kemampuan peserta Diklat dalam manajemen perubahan. Penilaian deskriptif ini menggunakan formulir 5

**3. Evaluasi Akhir**

Untuk evaluasi akhir ditetapkan nilai masing-masing level sebagai berikut:

Level	Nilai
4	80,1 - 100
3	60,1 - 80
2	40,1 - 60
1	0 - 40,0

Evaluasi akhir dilakukan dengan memperhatikan hasil evaluasi terhadap komponen perencanaan inovasi dan manajemen perubahan. Nilai perencanaan inovasi dan nilai manajemen perubahan direkapitulasi sehingga memberikan nilai akhir.

#### 4. Kualifikasi Kelulusan

Kualifikasi kelulusan peserta Diklat ditetapkan sebagai berikut.

Kualifikasi	Skor
Sangat Memuaskan	90,1 - 100
Memuaskan	80,1 - 90
Cukup Memuaskan	70,1 – 80
Kurang Memuaskan	60,1 – 70
Tidak Memuaskan	< 60

Peserta Diklatpim Tk. III yang memperoleh kualifikasi tidak memuaskan dinyatakan Tidak Lulus. Peserta Diklatpim Tingkat III yang memperoleh kualifikasi kurang memuaskan dinyatakan ditunda kelulusannya dan kepada yang bersangkutan diberikan waktu maksimal 60 hari kalender untuk menyempurnakan proyek perubahannya.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

Perubahan fundamental merupakan perubahan mendasar, perubahan yang menyangkut prinsip-prinsip sehingga akan mempunyai dampak yang sangat besar dan luas terhadap organisasi (Wibowo, 2006:316). Untuk melihat bagaimana hasil peserta diklat dalam manajemen perubahan dijelaskan pada uraian berikut ini.

#### Penyajian Data

Pada bagian ini akan diuraikan tentang penilaian hasil kegiatan yang dicapai oleh peserta Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Pada tahap Laboratorium Kepemimpinan, pembimbing (*coach*) mengarahkan peserta untuk mengimplementasikan proyek perubahan sesuai dengan program yang berhubungan dengan tugas dan fungsi unit yang melibatkan pemangku kepentingan sesuai dengan *milestone* yang disusun.

Produk pembelajaran dalam tahap ini adalah Implementasi Proyek

Perubahan sesuai dengan program yang berhubungan dengan tugas dan fungsi unit. Implementasi Proyek Perubahan berdasarkan milestone dengan melibatkan pemangku kepentingan, disertai dengan bukti-bukti berupa notulen/transkrip tertulis/audio/ visual, foto. Adapun judul Rencana Proyek Perubahan dan Laporan Laboratorium Kepemimpinan adalah sebagai berikut!

Tabel 1 Daftar Judul RPP dan LPP Diklat PIM III

No	JUDUL RPP	JUDUL LPP
P1	Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah Melalui Manajemen Berbasis Mutu Pada LPMP Jawa Timur	Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah Melalui Manajemen Berbasis Mutu Pada LPMP Jawa Timur
P2	Peningkatan Mutu Satuan Pendidikan PAUD dan DIKMAS Melalui E – Supervisi di PP PAUD dan DIKMAS Jawa Tengah	Peningkatan Mutu Satuan Pendidikan PAUD dan DIKMAS Melalui E – Supervisi di PP PAUD dan DIKMAS Jawa Tengah
P3	Pengembangan Model Peningkatan Kompetensi Berbahasa Indonesia Guru Sekolah Dasar Berbasis KKG di Kalimantan Tengah	Pengembangan Model Peningkatan Kompetensi Berbahasa Indonesia Guru Sekolah Dasar Berbasis KKG di Kalimantan Tengah
P4	Pengembangan Rumah Peradaban Melalui Penerapan	Pengembangan Rumah Peradaban Melalui Penerapan

	Aplikasi Online Berbasis Smartphone dan Website di Pusat Penelitian Arkeologi Nasional”	Aplikasi Online Berbasis Smartphone dan Website di Pusat Penelitian Arkeologi Nasional”
P5	Optimalisasi Pelaporan Realisasi Pembayaran Aneka Tunjangan Guru Dana Alokasi Khusus Non Fisik Berbasis Daring Pada Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan	Optimalisasi Pelaporan Realisasi Pembayaran Aneka Tunjangan Guru Dana Alokasi Khusus Non Fisik Berbasis Daring Pada Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan
P6	Optimalisasi Pelibatan Publik dalam Pengelolaan Program Fasilitasi Nilai Budaya di Balai Pelestarian Nilai Budaya Sumatera Barat	Optimalisasi Pelibatan Publik dalam Pengelolaan Program Fasilitasi Nilai Budaya di Balai Pelestarian Nilai Budaya Sumatera Barat
P7	Pengembangan Model Kemitraan Lintas Direktorat melalui Penyusunan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) untuk Peningkatan Kompetensi Guru dan Tenaga Kependidikan pada Program	Pengembangan Model Kemitraan Lintas Direktorat melalui Penyusunan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria (NSPK) untuk Peningkatan Kompetensi Guru dan Tenaga Kependidikan pada Program

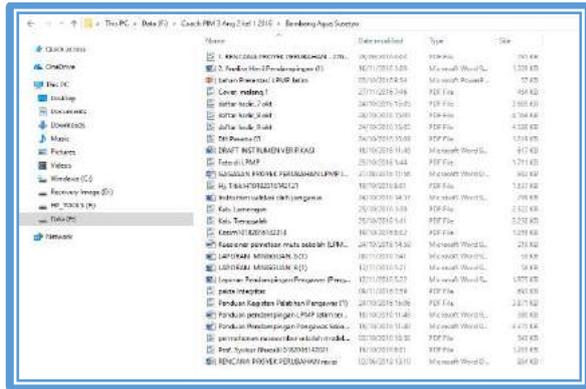
	Pendidikan Khusus di Subdit PK PLK SPILN, Direktorat Pembinaan GTK PAUD DIKMAS Tahun 2016	Pendidikan Khusus di Subdit PK, PLK dan SPILN, Direk-torat Pembinaan GTK PAUD dan Dikmas Tahun 2016
P8	Peningkatan Tata Kelola Persuratan Secara Elektronik Di Lingkungan Setjen Kemendikbud	Peningkatan Tata Kelola Persuratan Secara Elektronik Di Lingkungan Setjen Kemendikbud

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa peserta telah menghasilkan judul Rencana Proyek Perubahan dan Laporan Proyek Perubahan secara konsisten dan sistematis berdasarkan hasil kesepakatan antara peserta, mentor, coach, dan penguji. Hal ini bisa dilihat judul yang dihasilkan saat Seminar Rancangan Proyek Perubahan sama dengan judul Seminar Laporan Proyek Perubahan/Laporan Laboratorium Kepemimpinan

#### **Proses Pembimbingan (*coaching*)**

Pembimbingan dilakukan secara klasikal, individual, dan kunjungan secara langsung di tempat peserta melaksanakan Manajemen Perubahan. Setiap peserta mempunyai permasalahan yang berbeda sehingga frekuensi pembimbingan yang berbeda. Berikut ini diuraikan frekuensi pembimbingan setiap peserta melalui email.

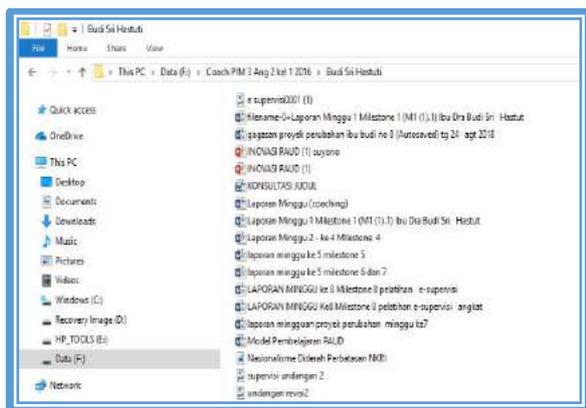
Frekuensi pembimbingan peserta nomor 1 (P1) dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 1 Frekuensi Pembimbingan Peserta (P1) dari LPMP Jawa Timur.

Berdasarkan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat 27 laporan kegiatan dan frekuensi komunikasi dengan *coach* selama proses pembimbingan pada saat peserta memulai menyusun Rancangan Proyek Perubahan dan Laporan Laboratorium Kepemimpinan. Proses pembimbingan melalui tatap muka langsung (saat penyusunan RPP) dan melalui media dalam jaringan (daring) saat laboratorium kepemimpinan. Coach telah melaksanakan kunjungan langsung ke LPMP Jawa Timur saat Pelaksanaan Laboratorium Kepemimpinan sebanyak 2 kali.

Frekuensi pembimbingan peserta nomor 2 (P2) dapat dilihat pada gambar berikut ini.

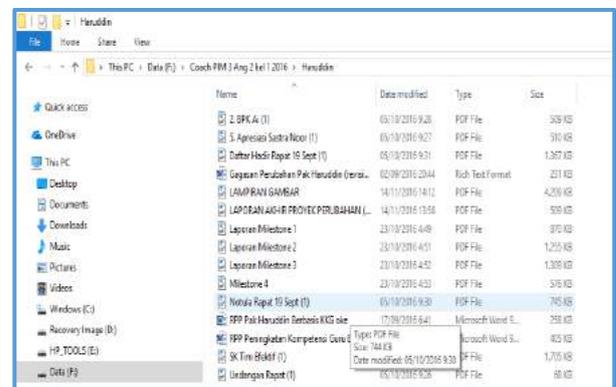


Gambar 2 Frekuensi Pembimbingan Peserta (P2) PP PAUD Dikmas Jawa Tengah

Berdasarkan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat 18 laporan

kegiatan dan frekuensi komunikasi dengan *coach* selama proses pembimbingan pada saat peserta memulai menyusun Rancangan Proyek Perubahan dan Laporan Laboratorium Kepemimpinan. Proses pembimbingan melalui tatap muka langsung (saat penyusunan RPP) dan melalui media dalam jaringan (daring) saat laboratorium kepemimpinan. Coach telah melaksanakan kunjungan langsung ke PP PAUD Dikmas Jawa Tengah sebanyak 1 kali.

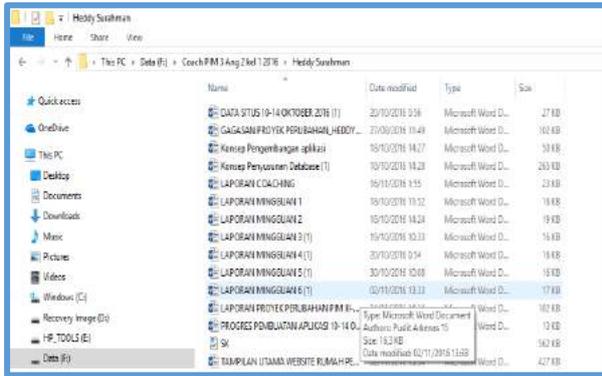
Frekuensi pembimbingan peserta nomor 3 (P3) dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 3 Frekuensi Pembimbingan Peserta (P3) dari Balai Bahasa Kalteng

Berdasarkan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat 15 laporan kegiatan dan frekuensi komunikasi dengan *coach* selama proses pembimbingan pada saat peserta memulai menyusun Rancangan Proyek Perubahan dan Laporan Laboratorium Kepemimpinan. Proses pembimbingan melalui tatap muka langsung (saat penyusunan RPP) dan melalui media dalam jaringan (daring) saat laboratorium kepemimpinan.

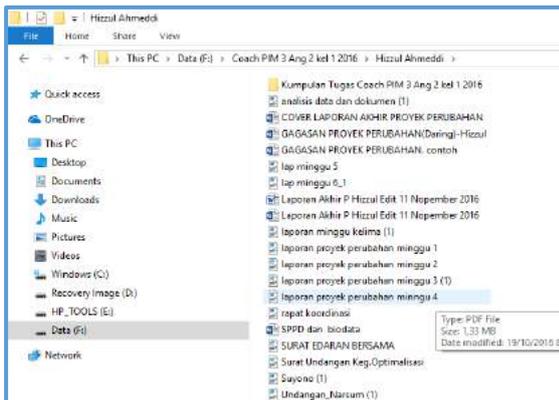
Frekuensi pembimbingan peserta nomor 4 (P4) dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 4 Frekuensi Pembimbingan Peserta (P4) Pusat Penelitian Arkeologi Nasional

Berdasarkan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat 15 laporan kegiatan dan frekuensi komunikasi dengan coach selama proses pembimbingan pada saat peserta memulai menyusun Rancangan Proyek Perubahan dan Laporan Laboratorium Kepemimpinan. Proses pembimbingan melalui tatap muka langsung (saat penyusunan RPP) dan melalui media dalam jaringan (daring) saat laboratorium kepemimpinan.

Frekuensi pembimbingan peserta nomor 5 (P5) dapat dilihat pada gambar berikut ini.

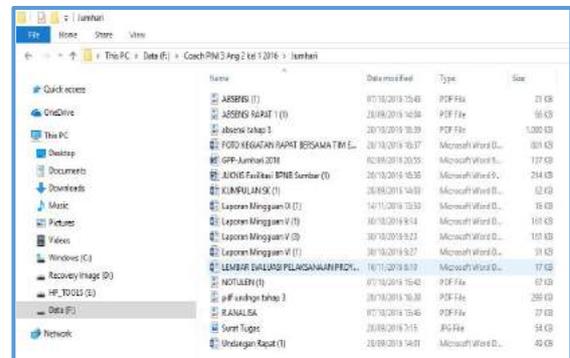


Gambar 5 Frekuensi Pembimbingan Peserta (P5) Dirjen GTK

Berdasarkan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat 19 laporan kegiatan dan frekuensi komunikasi dengan coach selama proses pembimbingan pada saat peserta memulai menyusun Rancangan

Proyek Perubahan dan Laporan Laboratorium Kepemimpinan. Proses pembimbingan melalui tatap muka langsung (saat penyusunan RPP) dan melalui media dalam jaringan (daring) saat laboratorium kepemimpinan. Coach telah melaksanakan kunjungan langsung ke peserta Dirjen GTK sebanyak 3 kali, yaitu ke Batam, Bali, dan Dirjen GTK untuk memantau pelaksanaan Laboratorium Kepemimpinan.

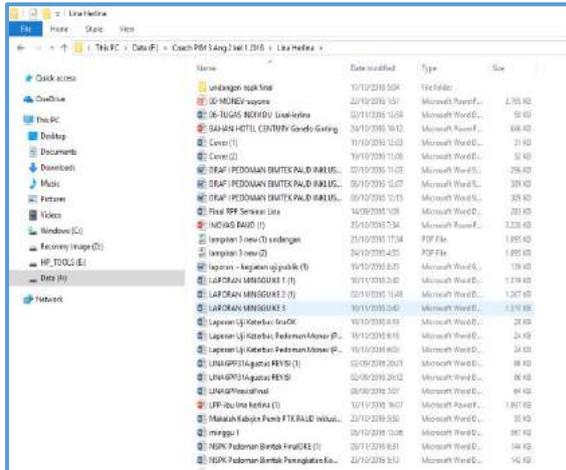
Frekuensi pembimbingan peserta nomor 6 (P6) dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 6 Frekuensi Pembimbingan Peserta (P6) BPNB Sumbar

Berdasarkan gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa terdapat 17 laporan kegiatan dan frekuensi komunikasi dengan coach selama proses pembimbingan pada saat peserta memulai menyusun Rancangan Proyek Perubahan dan Laporan Laboratorium Kepemimpinan. Proses pembimbingan melalui tatap muka langsung (saat penyusunan RPP) dan melalui media dalam jaringan (daring) saat laboratorium kepemimpinan.

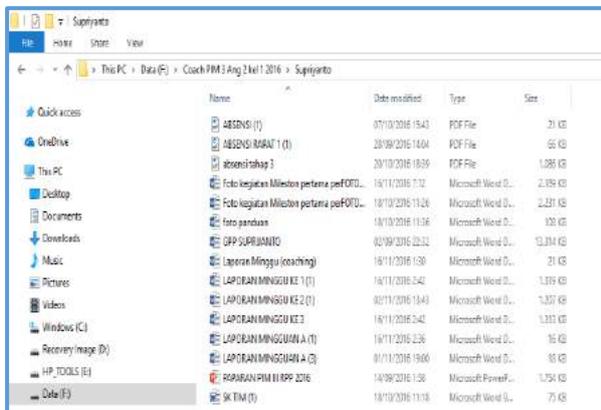
Frekuensi pembimbingan peserta nomor 7 (P7) dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 7 Frekuensi Pembimbingan Peserta (P7) Dir. GTK PAUD dan Dikmas

Berdasarkan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat 28 laporan kegiatan dan frekuensi komunikasi dengan coach selama proses pembimbingan pada saat peserta memulai menyusun Rancangan Proyek Perubahan dan Laporan Laboratorium Kepemimpinan. Proses pembimbingan melalui tatap muka langsung (saat penyusunan RPP) dan melalui media dalam jaringan (daring) saat laboratorium kepemimpinan. Coach telah melaksanakan kunjungan langsung ke peserta Dirjen GTK sebanyak 3 kali, yaitu kegiatan di Jakarta Selatan, Jakarta Pusat, dan Dirjen GTK untuk memantau pelaksanaan Laboratorium Kepemimpinan.

Frekuensi pembimbingan peserta nomor 8 (P8) dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 8 Frekuensi Pembimbingan Peserta (P8) Biro Umun Setjen Kemendikbud

Berdasarkan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat 15 laporan kegiatan dan frekuensi komunikasi dengan coach selama proses pembimbingan pada saat peserta memulai menyusun Rancangan Proyek Perubahan dan Laporan Laboratorium Kepemimpinan. Proses pembimbingan melalui tatap muka langsung (saat penyusunan RPP) dan melalui media dalam jaringan (daring) saat laboratorium kepemimpinan. Coach telah melaksanakan kunjungan langsung ke peserta sebanyak 2 kali, yaitu kegiatan di LPMP Sulawesi Barat di Mamuju dan Biro Umum Setjen Kemendikbud memantau pelaksanaan Laboratorium Kepemimpinan.

### Pembahasan

Peran seorang pemimpin sangatlah luas dan berat. Pemimpin harus mencapai hasil yang diharapkan organisasi, mengembangkan lingkungan yang dihadapi dan sekaligus lebih memperhatikan kepentingan orang lain (Wibowo, 2006:347). Menurut Wibowo (2006: 347) peran pemimpin perubahan sebaiknya mampu melakukan hal-hal sebagai berikut: 1) menciptakan hubungan kerja efektif, 2) pergeseran fungsi manajer, 3) memimpin dengan contoh, 4) memengaruhi orang lain, 5) mengem-bangkan *team work*. 6) melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, 7) menjadikan pemberdayaan sebagai *way of life*, dan 8) membangun komitmen,

Dengan dasar pandangan di atas *coach* mengarahkan peserta untuk mendasari proyek perubahannya dalam manajemen perubahan. Capaian peserta diklat dalam menyusun Rancangan Proyek Perubahan (Nilai Seminar dari Penguji) dan Laporan Proyek Perubahan (Nilai Seminar dari Penguji) pada Diklat Kepemimpinan III Angkatan 2 2016 pada Kelompok 1. Adapun frekuensi proses pembimbingan dalam bentuk komunikasi dengan coach

melalui daring (email), nilai RPP, nilai LPP, dan perkembangan Laboratorium Kepemimpinan peserta dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2 Capaian peserta diklat dalam Laboratorium Kepemimpinan

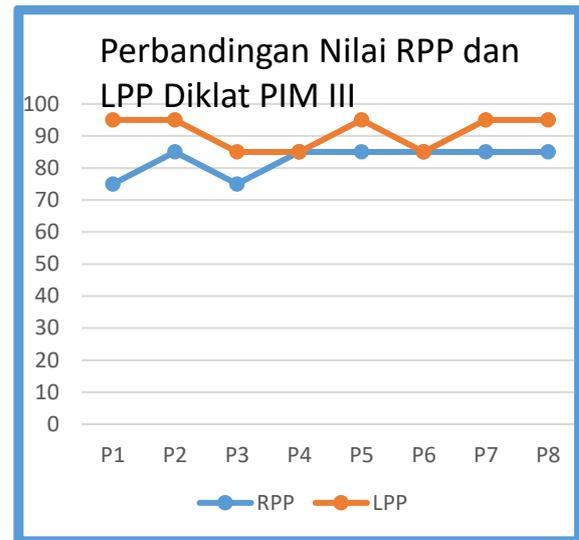
Pe-ser-ta	Nilai RPP	Kuali-fika	Nilai LPP	Kuali-fikasi	Frek. <i>coa-ching</i>	Ket.
P1	70,1 - 80	CM	90,1 - 100	SM	27	Na-ik
P2	80,1 - 90	M	90,1 - 100	SM	18	Na-ik
P3	70,1 - 80	CM	80,1 - 90	M	15	Na-ik
P4	80,1 - 90	M	80,1 - 90	M	15	Te-tap
P5	80,1 - 90	M	90,1 - 100	SM	19	Na-ik
P6	80,1 - 90	M	80,1 - 90	M	17	Te-tap
P7	80,1 - 90	M	90,1 - 100	SM	28	Na-ik
P8	80,1 - 90	M	90,1 - 100	SM	15	Na-ik

Dari tabel di atas dapat diuraikan bahwa terdapat 5 peserta yang memperoleh nilai sangat memuaskan dan terdapat 7 peserta yang pencapaian nilai LPP lebih baik dari nilai RPP serta 2 peserta pencapaian nilai RPP sama dengan nilai LPP yaitu kualifikasi memuaskan. Terdapat perbedaan yang signifikan nilai peserta yang frekuensi komunikasi dengan coach lebih sering dengan yang jarang komunikasi dengan coach. Dengan demikian dapat disimpulkan semakin banyak peserta berkomunikasi dengan coach, semakin baik nilai Laporan Proyek Perubahannya. Terdapat 5 peserta yang intensitas komunikasi dengan coach tinggi memperoleh nilai sangat memuaskan.

### Temuan Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu bagaimana penerapan Pendekatan *HOTS* saat membimbing peserta Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III dalam Penyusunan Rancangan Proyek Perubahan (RPP) dan Manajemen perubahan serta

Penyusunan Laporan Proyek Perubahan (LPP). Uraian berikut ini adalah perbandingan capaian peserta diklat dalam menyusun Rancangan Proyek Perubahan (Nilai Seminar dari Penguji) dan Laporan Proyek Perubahan (Nilai Seminar dari Penguji) pada Diklat Kepemimpinan III Angkatan 2 2016. Adapun perbandingan nilai tersebut seperti pada gambar berikut ini.



Gambar 9 Perbandingan Nilai RPP dan LPP Diklat PIM III

Dari gambar di atas dapat diuraikan bahwa terdapat 5 peserta yang memperoleh nilai sangat memuaskan dan terdapat 7 peserta yang pencapaian nilai LPP lebih baik dari nilai RPP serta 2 peserta nilai RPP sama dengan nilai LPP yaitu kualifikasi memuaskan.

Terdapat perbedaan yang signifikan nilai peserta yang frekuensi komunikasi dengan coach lebih sering dengan yang jarang komunikasi dengan coach. Dengan demikian dapat disimpulkan semakin banyak peserta berkomunikasi dengan coach, semakin baik nilai Laporan Proyek Perubahannya. Terdapat 5 peserta yang intensitas komunikasi dengan coach tinggi memperoleh nilai sangat memuaskan.

Penelitian ini dapat menemukan kajian seperti pada gambar berikut ini.



Gambar 10 Temuan Penelitian

Berdasarkan gambar di atas dapat diuraikan pada Penyusunan Rancangan Proyek Perubahan, motivasi peserta dan coach mempengaruhi hasil nilai RPP. Pada Pelaksanaan Laboratorium Perubahan dan Penyusunan Laporan Proyek Perubahan, motivasi dari peserta, motivasi dari pembimbing (coach), mentor, dan penguji mempengaruhi Hasil penilaian Laporan Proyek Perubahan.

Hasil tersebut sejalan dengan pandangan Anderson, L., and Krathwohl (2001) dalam bukunya berjudul *Assesing: A Revision of Bloom's Taxonomy* yang dipublikasikan oleh Publishing Co, New York, US merevisi level taxonomi ini menjadi *remembering, understanding, applying, analysing, evaluating, creating*. Hasil revisi dari Anderson dan Krathwohl ini sangat mudah diterima oleh banyak saintisi dan praktisi sehingga keberadaannya selalu menjadi rujukan dari teori pembelajaran (Dafik, 2014). Hal tersebut juga sejalan dengan pandangan Ahmadi dan Supriono (1991), suatu proses perubahan baru dapat dikatakan sebagai hasil belajar jika memiliki ciri-ciri: (1) terjadi secara sadar, (2) bersifat fungsional, (3) bersifat aktif dan positif, (4) bukan bersifat sementara, (5) bertujuan dan terarah, dan (6) mencakup seluruh aspek tingkah laku. Berdasarkan pandangan ini bahwasanya ciri-ciri perubahan sebagai hasil belajar jika peserta

diklat mampu memperlihatkan perubahan secara signifikan sebagai hasil sebuah diklat.

## PENUTUP

### Simpulan

Sebagaimana telah diuraikan tentang masalah dan tujuan penelitian, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Penerapan pendekatan HOTS dengan pembelajaran orang dewasa (andragogi) pada kegiatan pembimbingan (*coaching*) mampu mengantarkan peserta Diklat PIM III memperoleh nilai dengan kualifikasi Cukup Memuaskan 2 peserta (25%) pada seminar RPP.
2. Penerapan pendekatan HOTS dengan pembelajaran orang dewasa (andragogi) pada kegiatan pembimbingan (*coaching*) mampu mengantarkan peserta Diklat PIM III memperoleh nilai dengan kualifikasi Cukup Memuaskan 6 peserta (75%) pada Seminar RPP.
3. Penerapan pendekatan HOTS dengan pembelajaran orang dewasa (andragogi) pada kegiatan pembimbingan (*coaching*) mampu mengantarkan peserta Diklat PIM III memperoleh nilai dengan kualifikasi Memuaskan 3 peserta (37,5) pada seminar LPP.
4. Penerapan pendekatan HOTS dengan pembelajaran orang dewasa (andragogi) pada kegiatan pembimbingan (*coaching*) mampu mengantarkan peserta Diklat PIM III memperoleh nilai dengan kualifikasi Sangat Memuaskan 5 peserta (62,5%) pada seminar LPP.
5. Penerapan pendekatan HOTS dengan pembelajaran orang dewasa (andragogi) pada kegiatan pembimbingan (*coaching*) mampu mengantarkan peserta TOF memperoleh nilai akhir Diklat

Kepemimpinan Tingkat III dengan kualifikasi Memuaskan (37,5%) dan Sangat Memuaskan (62,5%).

### Saran

1. Penerapan Pendekatan HOTS dengan pembelajaran orang dewasa (andragogi) pada kegiatan pembimbingan (*coaching*) untuk Diklat PIM III dapat diteruskan dan dikembangkan.
2. Penerapan Pendekatan HOTS dengan pembelajaran orang dewasa (andragogi) pada kegiatan pembimbingan (*coaching*) untuk Diklat PIM III dapat dikembangkan untuk pelatihan-pelatihan kepemimpinan ataupun pelatihan teknis.

### Daftar Pustaka

- Alice Thomas dan Glenda Thorne. 2009. *How to Increase Higher Order Thinking*. Artikel
- Ancok, D., Hendrojuwono, W. dan Hartanto, F.D., (2014). „Mengapa Kita Perlu Memberikan Pelayanan yang Baik“. Makalah dipresentasikan dalam Focus Group Discussion, LAN-RI, Jakarta, Juni.
- Bloom.1956.*Taxonomy of Educational Objectives*.
- Cowel.1984 *AmericanMarketing Association*. Dikutip dari Modul Pelayanan Publik LAN RI
- Dafik. 2014. *Keterampilan Berpikir Tingkat Tinggi (HOTS)*. *Personal Website*. Universitas Negeri Jember.
- Daryanto & Bintoro. 2014. *Manajemen Diklat*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Dwiyanto, Agus (2010). *Manajemen Pelayanan Publik: Peduli, Inklusif, dan Kolaboratif*. Yogyakarta: Gamapress
- Departemen Pendidikan Nasional. 2011. *Kamus Besar Bahasa Bahasa Indonesia. Edisi keempat*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Lintang Suharto Rivai. 2009. *Rambu-Rambu Karya Tulis Ilmiah Widyaiswara*. Bogor: Penerbit Buku Ilmiah Populer.
- Nur, M. 2011. Strategi-strategi Belajar. Surabaya : Universitas Negeri Surabaya.
- Nyayu Khodijah. 2014. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rukmana, Nana 2013. *Etika dan Integritas*, Jakarta. SBM Publishing
- Soedarsono, Soemarno. 2006. *Hasrat Untuk Berubah*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Wibowo. 2006. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 19 Tahun 2015 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 20 Tahun 2015 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV



## MENGUKUR KOMPETENSI MANAJERIAL JABATAN ADMINISTRATOR PEGAWAI NEGERI SIPIL

**Drs. Nispiansyah, M.Pd**

Widyaiswara Pusdiklat Pegawai Kemendikbud

[Nispiansyah@yahoo.com](mailto:Nispiansyah@yahoo.com)

### ABSTRAK

Konsep ini menawarkan alternatif cara mengukur penguasaan kompetensi manajerial bagi jabatan Administrator. Beberapa butir penguasaan kompetensi manajerial yang terdapat dalam Permenpan RB No. 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi ASN diuraikan menjadi sebuah instrumen yang digunakan untuk mengidentifikasi kemampuan manajerial pemangku jabatan administrator. Cara mengukur kompetensi manajerial menurut konsep ini adalah memilih opsi indikator perilaku standar dengan kapasitas yang ada pada diri pemangku jabatan administrator. Pilihan opsi yang menunjukkan tindakan perilaku manajerial seperti integritas, kerjasama, komunikasi, orientasi pada hasil, pelayanan publik, pengembangan diri dan orang lain, mengelola perubahan, serta pengambilan keputusan, dikategorikan dalam kode 1 (tidak pernah), 2 (jarang), 3 (sering), dan 4 (selalu). Setiap kategori memiliki bobot yang berbeda antara 1, 2, dan 3 sehingga pengolahan data merupakan akumulasi dari pilihan opsi dan besarnya bobot setiap pernyataan. Dengan demikian cara ini dapat mengukur kemampuan penguasaan kompetensi manajerial pejabat Administrator dalam kategori sangat baik (skor 90 – 100), baik (80 – 89,9), cukup (70 – 79,9), kurang (60 – 69,9) dan sangat kurang (< 60). Pendekatan realita yang dikonfirmasi dengan data dan fakta yang dimiliki oleh atasan yang bersangkutan menjadi alat untuk memetakan kompetensi manajerial mana yang perlu ditingkatkan dan dikembangkan.

(Kata kunci : Kompetensi manajerial; Tindakan perilaku; Opsi; Kategori penguasaan kompetensi)

### ABSTRACT

*This concept offers an alternative way to measure the mastery of managerial competencies for the position of Administrator. Some items of mastery of managerial competence contained in Permenpan RB No. 38 of 2017 on ASN Competency Standards is broken down into an instrument used to identify managerial capacity of the administrator positions. The way to measure managerial competence according to this concept is to choose the standard behavioral indicator option with the capacity of the administrator position. Options that show actions of integrity, cooperation, communication, results orientation, public service, self-development and others, managing change, and decision making can be categorized in code 1 (never), 2 (rarely), 3 (often), and 4 (always). Each category has different weights between 1, 2, and 3 so that data processing is the accumulation of options and the weight of each statement. Thus this method can measure the ability to master managerial competence Administrator officials in the category of very good (score 90-100), good (80-89.9), sufficient (70-79.9), less (60-69.9) and very less (<60). The reality approach that is confirmed by the data and facts owned by the employer concerned becomes a tool to map which managerial competencies need to be improved and developed.*

(Keywords: Managerial competence; Behavioral actions; Options; Competency mastery category)

**A. PENDAHULUAN**

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa kompetensi manajerial adalah pengetahuan, ketrampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi. Kompetensi Manajerial tersebut terdiri dari Integritas; Kerjasama; Komunikasi; Orientasi pada hasil;

Pelayanan publik; Pengembangan diri dan orang lain; Mengelola perubahan; dan Pengambilan keputusan

Masing-masing sub kompetensi manajerial di atas sudah ditentukan standar minimal pada setiap tingkatan jabatan. Dalam lampiran IV Permenpan dan RB no. 38 Tahun 2017 tentang standar kompetensi jabatan ASN antara lain menetapkan standar kompetensi jabatan Administrator berada pada level 3 dengan deskripsi sebagai berikut :

No	Kompetensi Manajerial	Deskripsi pada level 3	Indikator Perilaku
1	Integritas	Mampu memastikan, menanamkan keyakinan Bersama agar anggota yang dipimpin bertindak sesuai nilai, norma, dan etika organisasi dalam lingkup formal	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Memastikan anggota yang dipimpin bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi</li> <li>b. Mampu untuk memberi apresiasi dan teguran bagi anggota yang dipimpin agar bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi</li> <li>c. Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap penerapan sikap integritas di dalam unit kerja yang dipimpin</li> </ul>
2	Kerjasama	Efektif membangun tim kerja untuk peningkatan kinerja organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Melihat kekuatan/kelemahan anggota tim, membentuk tim yang tepat, mengantisipasi kemungkinan hambatan, dan mencari solusi yang optimal</li> <li>b. Mengupayakan dan mengutamakan pengambilan keputusan berdasarkan usulan-usulan anggota tim/kelompok, bernegosiasi secara efektif untuk mencapai target kinerja kelompok/unit</li> <li>c. Membangun aliansi dengan para pemangku kepentingan dalam rangka mendukung penyelesaian target kerja kelompok</li> </ul>
3	Komunikasi	Berkomunikasi secara asertif, terampil berkomunikasi lisan/tertulis untuk menyampaikan informasi yang sensitif/rumit/kompleks	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Menyampaikan informasi yang sensitif/rumit dengan cara penyampaian dan kondisi yang tepat sehingga dapat dipahami dan diterima oleh pihak lain</li> <li>b. Menyederhanakan topik yang rumit dan sensitif sehingga lebih mudah dipahami dan diterima orang lain</li> <li>c. Membuat laporan Tahunan / Periodik / Naskah/ Dokumen/ Proposal yang kompleks/ Surat resmi, secara sistematis dan tidak menimbulkan pemahaman yang berbeda</li> </ul>
4	Orientasi pada hasil	Menetapkan target kerja yang menantang bagi unit kerja, memberi apresiasi dan teguran untuk mendorong kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Menetapkan target kinerja yang lebih tinggi dari target yang ditetapkan organisasi</li> <li>b. Memberikan apresiasi atau teguran untuk mendorong pencapaian hasil unit kerja</li> </ul>

No	Kompetensi Manajerial	Deskripsi pada level 3	Indikator Perilaku
			c. Mengembangkan metode kerja yang lebih efektif dan efisien untuk mencapai target unit kerja
5	Pelayanan Publik	Mampu memanfaatkan kekuatan kelompok serta memperbaiki standar pelayanan publik di lingkup unit kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Memahami dan mendeskripsikan pengaruh dan hubungan/kekuatan kelompok yang sedang berjalan di organisasi (aliansi atau persaingan) dan dampaknya terhadap unit kerja untuk menjalankan tugas secara profesional dan netral; tidak memihak</li> <li>b. Menggunakan ketrampilan dan pemahaman lintas organisasi untuk memfasilitasi kebutuhan kelompok yang lebih besar secara objektif, transparan, profesional sehingga tidak merugikan dalam pelayanan publik di unit kerja</li> <li>c. Mengimplementasikan cara-cara yang efektif untuk memantau dan mengevaluasi masalah yang dihadapi pemangku kepentingan/masyarakat serta mengantisipasi kebutuhan mereka saat menjalankan tugas pelayanan publik di unit kerja</li> </ul>
6	Pengembangan diri dan orang lain	Memberikan umpan balik, membimbing	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Memberikan tugas-tugas yang menantang kepada bawahan sebagai media belajar untuk mengembangkan kemampuannya</li> <li>b. Mengamati bawahan dalam mengerjakan tugasnya dan memberikan umpan balik yang objektif dan jujur; melakukan diskusi untuk memberi bimbingan yang berguna bagi bawahan</li> <li>c. Mendorong kepercayaan diri bawahan; memberikan kepercayaan penuh untuk mengerjakan tugas dengan caranya sendiri; memberi kesempatan dan membantu menemukan peluang untuk berkembang</li> </ul>
7	Mengelola perubahan	Membantu orang lain mengikuti perubahan, mengantisipasi perubahan secara tepat	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Membantu orang lain dalam melakukan perubahan</li> <li>b. Menyesuaikan prioritas kerja secara berulang-ulang jika diperlukan</li> <li>c. Mengantisipasi perubahan yang dibutuhkan oleh unit kerja secara tepat, memberikan solusi efektif terhadap masalah yang ditimbulkan oleh adanya perubahan</li> </ul>
8	Pengambilan keputusan	Membandingkan berbagai alternatif, menyeimbangkan risiko keberhasilan dalam implementasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Membandingkan berbagai alternatif tindakan dan implikasinya</li> <li>b. Memilih alternatif solusi yang terbaik, membuat keputusan operasional berdasarkan analisis data yang sistematis, seksama, mengikuti prinsip kehati-hatian</li> <li>c. Menyeimbangkan antara kemungkinan risiko dan keberhasilan dalam implementasinya</li> </ul>

Standar kompetensi jabatan merupakan persyaratan kompetensi minimal yang harus dimiliki oleh seorang

Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan. Dengan ketentuan ini maka kompetensi manajerial pada jabatan

Administrator harus dapat diidentifikasi dan diukur apakah pemangku jabatan tersebut sudah sesuai kompetensinya dengan standar kompetensi yang dipersyaratkan pada level 3 seperti yang diuraikan di atas.

Secara operasional Permenpan dan RB no.38 Tahun 2017 belum sepenuhnya dijalankan. Meskipun sudah tersusun Standar Kompetensi untuk masing-masing jabatan, baik jabatan struktural maupun fungsional tetapi Teknik pengukuran dan identifikasi penguasaan kompetensi tersebut belum ada rujukannya.

Oleh sebab itu penulis mencoba memperkenalkan metode pengukuran kompetensi manajerial untuk jabatan Administrator bagi Pegawai Negeri Sipil.

## B. TUJUAN

1. Memberi masukan untuk menjadi alternatif cara mengetahui tingkat penguasaan kompetensi manajerial pemangku jabatan Administrator.
2. Memperlihatkan contoh instrumen pengukuran kompetensi manajerial untuk jabatan Administrator.
3. Memperkenalkan kategori hasil pengukuran/identifikasi kompetensi manajerial bagi jabatan Administrator.

## C. MANFAAT

1. Dapat digunakan sebagai alat untuk memetakan tingkat capaian kompetensi manajerial.
2. Bahan informasi untuk menetapkan mekanisme dan strategi melakukan penilaian kompetensi manajerial di unit kerja.
3. Sebagai bahan untuk melakukan tindakan pengembangan dan peningkatan kompetensi manajerial yang dibutuhkan.

## D. KAJIAN PUSTAKA DAN PEMBAHASAN

Kompetensi Manajerial adalah *soft competency* yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan. Kompetensi Manajerial menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan merupakan pengetahuan, ketrampilan dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi. Kompetensi ini dibutuhkan oleh setiap aparatur dalam menjalankan tugas-tugas manajerialnya secara efektif.

Kompetensi manajerial berperan sebagai motor penggerak untuk memobilisasi dukungan dan *stakeholder* agar dapat bersama-sama mengambil peran dan kontribusi melakukan perubahan yang bermanfaat. Dukungan yang diberikan tersebut tidak mungkin datang begitu saja tanpa adanya integritas, komunikasi yang baik agar dapat bekerja sama, dan pandangan yang jelas terhadap orientasi hasil. Mengelola manajemen dapat berjalan dengan baik apabila SDM yang terlibat merasakan adanya harapan untuk mengembangkan diri termasuk mengembangkan orang lain sehingga keputusan-keputusan yang diambil adalah hasil kesepakatan semua pihak.

Kompetensi manajerial harus dimiliki oleh semua aparatur negara sesuai dengan Permenpan RB no. 38 tahun 2017 tentang kompetensi manajerial dan Perka BKN no. 7 Tahun 2013 tentang pedoman penyusunan standar kompetensi manajerial. Indikasi untuk melihat kemampuan dan kompetensi kearah rincian masing-masing sub kompetensi tersebut perlu diadakan sehingga dapat diukur seberapa besar

kapasitas seseorang terhadap hal yang dimaksud.

Hal ini sejalan dengan diberlakukannya sistem merit dimana penilaian dan penghargaan terhadap prestasi kerja didasarkan kepada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar dengan tidak membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan.

Kompetensi manajerial ini menjadi salah satu persyaratan untuk pengangkatan Jabatan eselon III (Administrator) berdasarkan PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Dengan alasan itu maka peserta Diklat PIM III seharusnya sudah menguasai kompetensi manajerial untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas-tugasnya.

Kompetensi manajerial tidak begitu saja muncul. Kemampuan ini lahir dari suatu proses yang panjang yang terjadi secara perlahan-lahan melalui proses pengamatan dan belajar. Bukti dari kemampuan manajerial adalah sejauh mana kelompok kerja yang dipimpinnya mampu berkinerja secara optimal sebagaimana disebutkan dalam [mdr-manajemen.blogspot.com/2013/11](http://mdr-manajemen.blogspot.com/2013/11).

Banyak hal yang menyebabkan seorang manajer tidak menghasilkan kinerja yang diharapkan dalam memimpin kelompoknya, antara lain :

1. Kurang memahami kinerja yang diharapkan dari jabatannya sebagai seorang pimpinan kelompok kerja.
2. Kurang memahami peran manajerial yang disandangnya.
3. Tidak mempunyai ketrampilan manajerial yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja manajerial yang ditargetkan.

4. Lemah dalam hal memotivasi atau menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya.

Berdasarkan standar kompetensi jabatan ASN yang ditetapkan melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara seperti yang diuraikan pada pendahuluan di atas, maka penulis menyusun instrumen untuk mengetahui dan mengidentifikasi penguasaan kompetensi manajerial pemangku jabatan Administrator. Pengisian instrumen ini dapat diisi langsung oleh pejabat Administrator menurut asumsinya sendiri secara jujur dan bertanggung jawab. Setelah itu diserahkan kepada atasannya untuk dikonfirmasi oleh atasan yang bersangkutan. Hasil ini dapat didiskusikan bersama dengan data dan fakta yang dimiliki atau dilakukan cross-check oleh atasan untuk mendekati kebenaran pengisian instrumen.

Secara operasional kompetensi manajerial dapat dilihat dari pengumpulan data/skor dari instrumen angket yang diisi oleh pemangku jabatan Administrator. Angket yang diberikan terdiri dari beberapa pernyataan yang menggambarkan kapasitas/potensi kemampuan integritas, kerjasama, komunikasi, orientasi pada hasil, pelayanan publik, pengembangan diri dan orang lain, dan mengelola perubahan, serta pengambilan keputusan. Responden diminta untuk memilih pernyataan dari indikator kompetensi yang paling sesuai dengan kapasitas dirinya pada masing-masing sub kompetensi manajerial di atas. Setiap sub kompetensi manajerial terdiri dari 3 (tiga) Indikator kompetensi yang mempunyai bobot yang berbeda dari 1, 2 ,

dan 3. Pilihan jawaban untuk masing-masing indikator kompetensi disediakan 4 (empat) opsi yaitu 1 = Tidak pernah, 2 = Jarang, 3 = Sering, dan 4 = Selalu.

Instrumen pengukuran dan identifikasi kompetensi manajerial jabatan administrator dapat dilihat seperti contoh di bawah ini.

**CONTOH IDENTIFIKASI KOMPETENSI MANAJERIAL  
JABATAN ADMINISTRATOR**

Opsi : \*1 = Tidak pernah      \*2 = Jarang      \*3 = Sering      \*4 = Selalu

**1. Integritas**

No	Indikator Kompetensi	Kapabilitas Saya			
		*1	*2	*3	*4
1.1	Saya dapat memastikan anggota saya bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi				√
1.2	Saya mampu memberi apresiasi dan teguran kepada anggota agar bertindak selaras dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi		√		
1.3	Saya melakukan monitoring dan evaluasi terhadap penerapan sikap integritas di dalam unit kerja saya			√	

**2. Kerjasama**

No	Indikator Kompetensi	Kapabilitas Saya ?			
		*1	*2	*3	*4
2.1	Saya mampu melihat kekuatan/kelemahan anggota tim, membentuk tim yang tepat, mengantisipasi kemungkinan hambatan, dan mencari solusi yang optimal				√
2.2	Saya dapat mengupayakan dan mengutamakan pengambilan keputusan berdasarkan usulan-usulan anggota tim/kelompok, bernegosiasi secara efektif untuk mencapai target kinerja kelompok/unit kerja saya				√
2.3	Saya dapat membangun aliansi dengan para pemangku kepentingan dalam rangka mendukung penyelesaian target kerja kelompok				√

**3. Komunikasi**

No	Indikator Kompetensi	Kapabilitas Saya ?			
		*1	*2	*3	*4
3.1	Saya dapat menyampaikan informasi yang sensitif/rumit dengan cara penyampaian dan kondisi yang tepat sehingga dapat dipahami dan diterima oleh pihak lain			√	
3.2	Saya dapat menyederhanakan topik yang rumit dan sensitif sehingga lebih mudah dipahami dan diterima orang lain			√	
3.3	Saya dapat membuat laporan Tahunan / Periodik / Naskah/ Dokumen/ Proposal yang kompleks/ Surat resmi, secara sistematis dan tidak menimbulkan pemahaman yang berbeda				√

#### 4. Orientasi pada hasil

No	Indikator Kompetensi	Kapabilitas Saya ?			
		*1	*2	*3	*4
4.1	Saya mampu menetapkan target kinerja yang lebih tinggi dari target yang ditetapkan organisasi		√		
4.2	Saya dapat memberikan apresiasi atau teguran untuk mendorong pencapaian hasil unit kerja Saya				√
4.3	Saya dapat mengembangkan metode kerja yang lebih efektif dan efisien untuk mencapai target unit kerja Saya			√	

#### 5. Pelayanan Publik

No	Indikator Kompetensi	Kapabilitas Saya ?			
		*1	*2	*3	*4
5.1	Saya dapat memahami dan mendeskripsikan pengaruh dan hubungan/kekuatan kelompok yang sedang berjalan di organisasi (aliansi atau persaingan) dan dampaknya terhadap unit kerja untuk menjalankan tugas secara profesional dan netral; tidak memihak				√
5.2	Saya dapat menggunakan ketrampilan dan pemahaman lintas organisasi untuk memfasilitasi kebutuhan kelompok yang lebih besar secara objektif, transparan, profesional sehingga tidak merugikan dalam pelayanan publik di unit kerja Saya			√	
5.3	Saya dapat menerapkan cara-cara yang efektif untuk memantau dan mengevaluasi masalah yang dihadapi pemangku kepentingan/masyarakat serta mengantisipasi kebutuhan mereka saat menjalankan tugas pelayanan publik di unit kerja Saya			√	

#### 6. Pengembangan diri dan orang lain

No	Indikator Kompetensi	Kapabilitas Saya ?			
		*1	*2	*3	*4
6.1	Saya memberikan tugas-tugas yang menantang kepada bawahan Saya sebagai media belajar untuk mengembangkan kemampuannya				√
6.2	Saya mengamati bawahan Saya dalam mengerjakan tugasnya dan memberikan umpan balik yang objektif dan jujur; melakukan diskusi untuk memberi bimbingan yang berguna bagi bawahan				√
6.3	Saya mendorong kepercayaan diri bawahan Saya; memberikan kepercayaan penuh untuk mengerjakan tugas dengan caranya sendiri; memberi kesempatan dan membantu menemukan peluang untuk berkembang				√

#### 7. Mengelola Perubahan

No	Indikator Kompetensi	Kapabilitas Saya ?			
		*1	*2	*3	*4
7.1	Saya dapat membantu orang lain dalam melakukan perubahan				√

7.2	Saya dapat menyesuaikan prioritas kerja secara berulang-ulang jika diperlukan		√		
7.3	Saya dapat mengantisipasi perubahan yang dibutuhkan oleh unit kerja Saya secara tepat, memberikan solusi efektif terhadap masalah yang ditimbulkan oleh adanya perubahan				√

### 8. Pengambilan Keputusan

No	Indikator Kompetensi	Kapabilitas Saya ?			
		*1	*2	*3	*4
8.1	Saya mampu membandingkan berbagai alternatif tindakan dan implikasinya				√
8.2	Saya dapat memilih alternatif solusi yang terbaik, membuat keputusan operasional berdasarkan analisis data yang sistematis , seksama, mengikuti prinsip kehati-hatian			√	
8.3	Saya dapat menyeimbangkan antara kemungkinan risiko dan keberhasilan dalam implementasinya				√

Hasil pengisian seperti contoh di atas digunakan untuk melihat skor rata-rata yang diperoleh dengan rumusan seperti di bawah ini.

$$RKM = \frac{In+Ke+Ko+Or+PP+PDO+MP+PK}{\sum \text{Skor maksimal}} \times 100$$

Keterangan :

RKM = Rata-rata skor Kompetensi Manajerial.

In = Skor Integritas = (n. b1+ n. b2 + n.b3).

Ke = Skor Kerjasama = (n. b1+ n. b2 + n.b3).

Ko = Skor Komunikasi = (n. b1+ n. b2 + n.b3).

Or = Skor Orientasi pada hasil = (n. b1+ n. b2 + n.b3).

PP = Skor Pelayanan Publik = (n. b1+ n. b2 + n.b3).

PDO = Skor Pengembangan Diri dan Orang Lain = (n. b1+ n. b2 + n.b3).

MP = Skor Mengelola Perubahan =(n. b1+ n. b2 + n.b3).

PK = Skor Pengambilan Keputusan = (n. b1+ n. b2 + n.b3).

n = Pilihan pada pernyataan indikator kompetensi.

(Opsi pilihan antara 1 s.d 4).

b1 = Bobot pada opsi 1 = 1.

b2 = Bobot pada opsi 2 = 2.

b3 = Bobot pada opsi 3 = 3.

∑ Skor maksimal = 192 .

Kategori rata-rata skor kompetensi manajerial dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Skor Kompetensi Manajerial 90 – 100 = Sangat Baik.

Skor Kompetensi Manajerial 80 – 89,9 = Baik.

Skor Kompetensi Manajerial 70 – 79,9 = Cukup.

Skor Kompetensi Manajerial 60 – 69,9 = Kurang.

Skor Kompetensi Manajerial < 60 = Sangat kurang

Untuk mengidentifikasi penguasaan kompetensi manajerial dengan contoh dan rumusan di atas, dapat dikalkulasi sebagai berikut

No	Sub Kompetensi	Pilihan indikator Kompetensi (n)			Skor (n x bobot)
		1	2	3	
1	Integritas	4	2	3	4.1+2.2+3.3 = 17
2	Kerjasama	4	4	4	4.1+4.2+4.3 = 24
3	Komunikasi	3	3	4	3.1+3.2+4.3 = 21
4	Orientasi pada hasil	2	4	3	2.1+4.2+3.3 = 19
5	Pelayanan publik	4	3	3	4.1+3.2+3.3 = 19
6	Pengembangan diri dan orang lain	4	4	4	4.1+4.2+4.3 = 24
7	Mengelola perubahan	4	2	4	4.1+2.2+4.3 =20
8	Pengambilan keputusan	4	3	4	4.1+3.2+4.3 = 22
•	Jumlah Skor				166
•	Rata-rata skor kompetensi manajerial				166/192 X 100 = 86,45
•	Kategori				Baik

Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa nama X sebagai pejabat administrator memiliki kompetensi manajerial rata-rata = 86,45 termasuk kategori Baik. Butir-butir pernyataan yang tidak pernah atau jarang dilakukan dapat menjadi catatan atau diskusi mengapa hal itu terjadi. Hal tersebut juga dapat ditindaklanjuti sebagai bahan masukan untuk mengadakan program peningkatan kapasitas SDM dalam hal memperbaiki kinerja kompetensi manajerial.

## E. SIMPULAN

Kompetensi Manajerial adalah *soft competency* yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap sesuai tugas dan/atau fungsi jabatan. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara menetapkan kompetensi manajerial

terdiri dari Integritas; Kerjasama; Komunikasi; Orientasi pada hasil; Pelayanan public; Pengembangan diri dan orang lain; Mengelola perubahan; dan Pengambilan keputusan.

Standar kompetensi manajerial pada jabatan Administrator harus dapat diidentifikasi dan diukur apakah pemangku jabatan tersebut sudah sesuai kompetensinya dengan standar kompetensi yang dipersyaratkan pada level 3. Oleh sebab itu penulis mencoba memperkenalkan metode pengukuran kompetensi manajerial untuk jabatan Administrator bagi Pegawai Negeri Sipil.

Secara operasional kompetensi manajerial dapat diidentifikasi melalui pengumpulan data/skor dari opsi yang menggambarkan kapasitas/potensi kemampuan integritas, kerjasama, komunikasi, orientasi pada hasil, pelayanan publik, pengembangan diri dan orang lain, mengelola perubahan, serta pengambilan keputusan. Setiap sub kompetensi

manajerial terdiri dari 3 (tiga) Indikator kompetensi yang mempunyai bobot yang berbeda dari 1, 2, dan 3. Pilihan jawaban untuk masing-masing indikator kompetensi disediakan 4 (empat) opsi yaitu 1 = Tidak pernah, 2 = Jarang, 3 = Sering, dan 4 = Selalu.

Kategori rata-rata skor kompetensi manajerial dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Skor Kompetensi Manajerial 90 – 100 = Sangat Baik.

Skor Kompetensi Manajerial 80 – 89,9 = Baik.

Skor Kompetensi Manajerial 70 – 79,9 = Cukup.

Skor Kompetensi Manajerial 60 – 69,9 = Kurang.

Skor Kompetensi Manajerial < 60 = Sangat kurang

## DAFTAR PUSTAKA

1. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara (Perkalan) No. 19 dan 20 Tahun 2015 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III dan IV.
2. Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
3. Peraturan Pemerintah (PP) No. 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
4. Ni Komang Suryani Wulandari, SE, 2018, *Penyusunan konsep katalog kompetensi PNS Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan*, Pusdiklat Pegawai Kemendikbud, Jakarta.
5. LAN RI, 2018, *Desain Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural bagi PNS*.
6. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 7 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil.
7. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 8 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Teknis Pegawai Negeri Sipil.

8. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara No. 26 Tahun 2017 Tentang Katalog Kompetensi dan Standar Kompetensi Jabatan di Lingkungan Lembaga Administrasi Negara.
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.
10. <http://mdr-manajemen.blogspot.com/2013/11/apa-kah-kemampuan-manajerial-itu.html/2019/01/15>.
11. [Dewi Sartika file:///C:/Users/User/Downloads/KOMPETENSI%20SOSIAL%20KULTURAL/penyusunanstandarkompetensisosiokultural.pdf/2019/01/10](file:///C:/Users/User/Downloads/KOMPETENSI%20SOSIAL%20KULTURAL/penyusunanstandarkompetensisosiokultural.pdf/2019/01/10).
12. Nofridho Aulya, Recky Juliansyah K, Regieta Fauziyyah H, Ricky Agustin, [pertekomricky.blogspot.com/2013/06/konsekuensi-sosial-dan-kultural.html/2019/01/15](http://pertekomricky.blogspot.com/2013/06/konsekuensi-sosial-dan-kultural.html/2019/01/15).



## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DALAM PENILAIAN KINERJA ORGANISASI DI PUSDIKLAT PEGAWAI KEMENDIKBUD**

*Johan Maulamna  
Widyaiswara Muda  
Pusdiklat Pegawai Kemdikbud*

*Ali Sadikin  
Widyaiswara Madya  
Pusdiklat Pegawai Kemdikbud*

### **ABSTRACT**

*Contextual factors influence performance appraisal in organizations. The context here refers to a mixture of diversity of factors, assessment of social systems and legal systems so that organizations live on the climate and culture in organizations. One way to classify various levels of context is to arrange them on a continuum from proximal to distal context factors. Proximal factors are direct factors regarding individual evaluators, while distal factors are factors that directly influence the evaluator (for example by limiting evaluation performance norms).*

*Key: performance appraisal in organizations.*

### **I. LATAR BELAKANG**

Lingkungan eksternal memberikan pengaruh pada penilaian kinerja dalam organisasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara organisasi dan lingkungan yang menjelaskan bagaimana lingkungan dapat mempengaruhi kinerja organisasi ataupun tentang segi-segi masalah organisasi yang tidak penting. Bagaimanapun juga ada kemungkinan untuk membuat spekulasi cara-cara variabel lingkungan mempengaruhi proses dan hasil penilaian kinerja. Hasil identifikasi terhadap beberapa aspek penilaian kinerja yang dipengaruhi oleh variabel-variabel lingkungan adalah antara lain standar-standar yang digunakan untuk menganalisis kinerja, definisi yang tepat tentang kinerja (misalnya dimensi-dimensi kinerja yang dipilih), frekuensi penilaian, hubungan supervisor dengan bawahannya, konsekuensi-konsekuensi tingkat tinggi ataupun rendah penerimaan legitimasi penilaian kinerja. Semua ini dapat dipengaruhi oleh bermacam-macam cara, kondisi dan peristiwa-peristiwa lingkungan

sosio politik, hukum, ekonomi, teknologi dan fisik dimana penilaian dilakukan. Sangatlah beralasan untuk mengasumsikan bahwa terdapat sejumlah pengaruh lingkungan eksternal organisasi termasuk dalam penilaian kinerja. Bagaimanapun juga mungkin kita hanya sedikit mengetahui tentang bagaimana pengaruh variabel lingkungan organisasi atau variabel lingkungan yang sangat penting atau kurang penting. Tantangan para peneliti tentang pengaruh lingkungan adalah konsep lingkungan yang luas. Oleh karena itu, setiap orang tahu bahwa tidak seorangpun dapat memberikan definisi lingkungan dengan jelas dan tepat atau pengaruhnya terhadap individu-individu, kelompok ataupun organisasi. Penekanan yang lebih baik terhadap hubungan antara variabel lingkungan dan proses penilaian kinerja dapat menjadi satu langkah kecil dalam pemahaman tentang cara variabel lingkungan mempengaruhi organisasi.

Faktor-faktor kontekstual mempengaruhi penilaian kinerja dalam organisasi. Konteks disini merujuk pada

campuran keanekaragaman faktor-faktor, penilaian dari sistem sosial dan sistem legal sehingga organisasi hidup terhadap iklim dan budaya dalam organisasi. Satu cara untuk mengklasifikasikan bermacam tingkatan konteks adalah menyusunnya dalam satu kontinum dari faktor faktor konteks proximal hingga distal. Faktor faktor proximal adalah faktor yang langsung mengenai individu penilai, sedangkan faktor faktor distal adalah faktor faktor yang langsung mempengaruhi penilai (misalnya dengan membatasi norma norma kinerja pengevaluasian) (Cleveland, Morrison & Bjerke, 1986).

Pusdiklat Pegawai telah banyak menyelenggarakan pelatihan dengan kinerja yang sangat baik, hal ini akan dibahas pada langkah selanjutnya, dan akan membahas bagaimana kinerja pusdiklat pegawai mencapai tahap pelaksanaan capaian kinerja setiap tahunnya.

## II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah case study. Yin (1989) menjelaskan bahwa: Case study is an empirical inquiry that investigates a contemporary phenomenon within its real life context when the boundaries between phenomenon and context are not clearly evident and in which multiple source of evidence are used.

Metode lain yang digunakan adalah diskriptif, yaitu data yang dikumpulkan berupa rangkaian kata dan bukan dalam bentuk angka-angka (Moleong, 1996)

## III. PEMBAHASAN

### Pembatasan Lingkungan Organisasi

Tidak ada satupun definisi tentang lingkungan eksternal dari suatu organisasi,

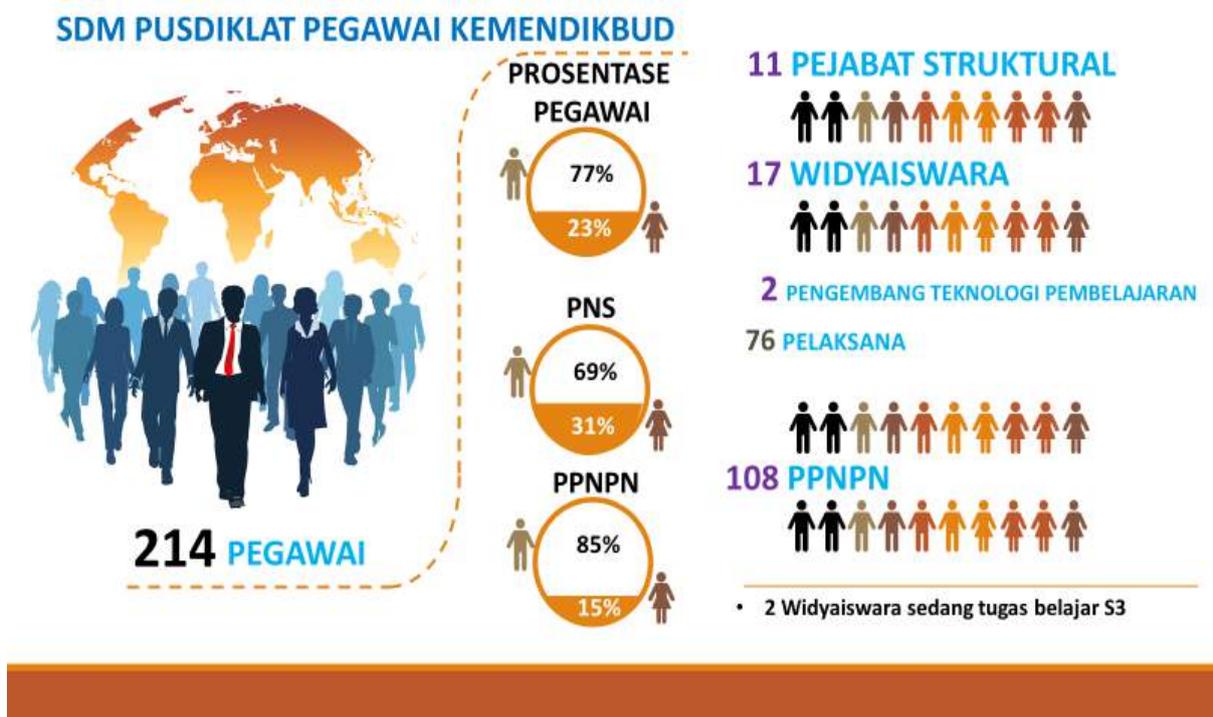
juga tidak ada konsensus yang jelas diantara peneliti yang berhubungan dengan organisasi berkenaan dengan cara yang tepat untuk membatasi dan mempelajari suatu lingkungan organisasi. Katz and Kahn (1978) mencatat lima aspek lingkungan yang mengharuskan organisasi memonitor dan merespons untuk menjadi efektif, yaitu :

1. Nilai nilai kemasyarakatan
2. Lingkungan politik/legal
3. Lingkungan ekonomi/pekerja
4. Lingkungan informasi/teknologi dan
5. Lingkungan psikologi/geografi.

Setiap aspek lingkungan tersebut mungkin pada suatu ketika mempengaruhi penilaian kinerja. Beberapa aspek mempunyai pengaruh kuat yang lebih langsung terhadap penilaian (misalnya lingkungan legal), dimana yang lain tidak secara langsung berpengaruh, tetapi bagaimanapun juga berpengaruh penting (seperti nilai nilai kemasyarakatan).

Para peneliti telah berkali kali menyebutkan variabel variabel lingkungan sebagai pengaruh yang sangat memungkinkan terhadap penilaian kinerja, beberapa variabel lingkungan yang berpengaruh terhadap penilaian kinerja antara lain adalah :

1. Perkembangan Teknologi
2. Perkembangan Pengetahuan
3. Kompetisi
4. Serikat Pekerja
5. Kondisi Ekonomi
6. Komposisi Tenaga kerja
7. Pasar Saham
8. Keuntungan Perusahaan
9. Perkiraan Pasar
10. Pengangguran Lokal
11. Pengangguran Nasional
12. Permintaan Diversifikasi
13. Peraturan daerah
14. Perundang-undangan



**A. Pengaruh Lingkungan dalam Penilaian**

Beberapa kemungkinan variabel yang berpengaruh, adalah sebagai berikut :

**1. Standar Kinerja**

Diperkirakan standar standar yang membatasi antara kinerja baik dan kinerja burukkan sangat dipengaruhi oleh empat atau lima aspek lingkungan.

Pengaruh pengaruh fisik mungkin sama dalam hal kekuatan terhadap pengaruh ekonomi, tetapi mungkin dalam arah yang berbeda. Ketika sumber-sumber fisik yang diperlukan untuk diproduksi tidak ada, maka perlu menyesuaikan dengan menurunkan standar kinerja (Peters, O'Connor & Eulberg, 1985)

**TABEL 1**

Aspect of Appraisal	Aspects of Environment				
	Social	Legal	Economic	Technical	Physical
Standard	Strong	Moderate	Strong	Strong	Strong
Dimensions	Moderate	Moderate	Strong	Strong Weak	Strong
Frequency	Weak	Moderate	Moderate	Strong Weak	Moderate
Relationship	Moderate	Weak	Strong Strong	Strong	Moderate
Consequences	Moderate	Strong	Moderate		ModerateW
Legitimacy	Strong	Strong			eak

*Effects of Enviromental Munificence on Six Aspects of Appraisal System*

**2. Frekwensi Penilaian**

Nilai nilai masyarakat akan mungkin mempunyai pengaruh yang lemah terhadap frekwensi penilaian pada organisasi yang mengadakan penilaian. Bagaimanapun juga

praktik penilaian tahunan merupakan suatu bentuk kekuatan dan dapat mempengaruhi organisasi untuk mengadakan penilaian kurang lebih sekali dalam setahun. Secara teknis

lingkungan tidak diharapkan mempunyai pengaruh kuat terhadap frekwensi penilaian.

### 3. Hubungan Penyelia-Bawahan

Nilai nilai kemasyarakatan akan mempunyai pengaruh kuat terhadap hubungan alami antara para penyelia dengan bawahannya, khususnya berhubungan dengan memperluas hubungan tersebut autokrasi atau partisipatif. Teknologi berkembang dengan sangat kompleks, penyelia dapat juga menjadi tidak relevan khususnya jika mereka tidak dapat mengoperasikan komputer, peralatan atau mesin mesin yang digunakan oleh bawahannya.

### 4. Konsekuensi Penilaian Tinggi-Rendah

Norma norma dan nilai nilai kemasyarakatan akan mempunyai pengaruh terhadap konsekuensi penilaian tinggi dan penilaian rendah. Pengaruh yang luas akan dibatasi oleh tingkat dukungan nilai kemasyarakatan atau ketidakberanian membedakan antara pekerja yang baik dengan pekerja yang buruk.

### 5. Keabsahan Penilaian

Keabsahan dalam hal ini dapat ditunjukkan pada dua hal yaitu, pertama: pada tingkatan terluas, orang menganggap evaluasi terhadap kinerja individu merupakan fungsi manajerial yang sah dan sempurna, sedangkan ada pihak lain yang tidak menerima sama sekali gagasan evaluasi kinerja tersebut. Kedua; sejumlah orang akan menerima suatu system khusus kinerja, sedangkan yang lain menolaknya. Lingkungan organisasi dapat mempengaruhi keduanya. Nilai nilai kemasyarakatan akan menjadi determinasi persepsi yang kuat tentang legitimasi penilaian kinerja.

Kelima variabel tersebut sebetulnya tidak hanya merupakan kemungkinan,

tetapi memberikan dasar untuk menggambarkan cara cara yang berbeda, dimana lingkungan dapat secara tidak langsung mempengaruhi penilaian kinerja.

Lingkungan adalah kompleks, dan aspek aspek lingkungan yang berbeda dapat menimbulkan pengaruh yang berbeda pada setiap variabel di atas. Lima aspek lingkungan tersebut menurut Katz dan Kahn (1978) adalah sebagai berikut

#### 1. Lingkungan Kemasyarakatan

Penelitian atas pengaruh norma norma dan nilai nilai kemasyarakatan dalam organisasi secara khusus dipusatkan pada permasalahan politik khususnya yang meluas hingga ke sistem sosiopolitik.

#### 2. Pengaruh Hukum

Beberapa garis besar umum undang undang yang berhubungan dengan penilaian kinerja yang ditinjau kembali oleh (Bernardin and Beatty 1984; Field & Holley 1982) untuk mengikuti hukum antidiskriminasi federal dalam penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a) Penilaian kinerja harus didasarkan pada dimensi khusus yang relevan dengan analisis kerja yang telah ditetapkan.
- b) Para penilai harus menerima pelatihan dan perintah.
- c) Dimensi kerja harus dibatasi oleh pola tingkah laku.
- d) Harus ada *feedback* dari yang dinilai sehingga ada proses pertimbangan pada penilaian dan individu merasa adanya ketidaktepatan (bila penilaian buruk).
- e) Para penilai harus mempunyai kesempatan yang sama untuk mengobservasi kinerja yang diminta untuk dievaluasi.
- f) Penilaian yang eksterm harus didokumentasi.

- g) Jika mungkin, harus ada banyak penilai.
- h) Penilaian harus diadakan setidaknya tahunan.

### 3. Lingkungan Ekonomi

Para peneliti organisasi relatif kecil memperhatikan pengaruh lingkungan ekonomi terhadap keadaan organisasi. Kecenderungan perekonomian negatif mungkin mempunyai pengaruh yang lebih kuat pada keadaan organisasi daripada perekonomian dalam kondisi positif.

### 4. Pengaruh Aspek Teknis

Perubahan teknologi dapat mempunyai dampak yang substansial pada proses dan hasil penilaian kinerja. Tambahan teknologi baru dapat meningkatkan jumlah penyelia untuk dinilai. Peningkatan sistem pengawasan juga berdampak pada supervisor, misalnya :

- a) Kekurangan waktu untuk menilai kinerja setiap pegawai.
- b) Harus meluangkan waktu lebih banyak untuk penilaian kinerja
- c) Mempunyai group perbandingan yang lebih besar untuk mengevaluasi setiap kinerja pegawai.

### 5. Pengaruh Aspek Fisik

Meskipun *physical environment* jarang dipakai oleh para peneliti penilaian kinerja, tetapi ditinjau kembali oleh Peters and O'Connor (1980) dan menyebutkan pengaruh pengaruh *physical environment* pada kinerja dan pengukuran kinerja. Beberapa pengaruh *physical environment* cenderung mencerminkan lingkungan ekonomi. Bagaimanapun juga *physical environment* mempunyai dampak yang lebih dekat dan hidup. Jika peralatan, sumber sumber informasi dan lain lain yang diperlukan tidak tersedia maka konsekuensinya semua

itu dirasa harus ada saat itu juga, sedangkan kondisi ekonomi yang buruk dapat menyebabkan perubahan.

### B. Pengaruh Lingkungan Organisasional dalam Penilaian

Masih diketahui sedikit tentang konteks faktor-faktor penilai yang diterima atau pertimbangan dalam membatasi langkah untuk penilaian (misalnya type penilaian untuk memberikan situasi penilaian khusus). Dalam hal ini, perlu mengidentifikasi beberapa konteks variabel variabel yang mungkin relevan untuk pemahaman proses penilaian. Sebagai contoh, komposisi kelompok jelas mempengaruhi suatu evaluasi penilaian terhadap kinerja pekerja secara individu. Bagaimanapun juga ada sejumlah konteks variabel organisasi lain yang relevan dengan efektivitas dan proses penilaian. Faktor faktor ini termasuk nilai nilai organisasional, suasana organisasi (kooperatif, kompetitif, dan lain lain), menekankan pada sistem penilaian, pemusatan kerja atau bagian bagian yang dimiliki, standar yang memenuhi komunitas kerja (Cleveland, et al, 1986) dan lain lain.

Ada sejumlah penelitian sehubungan dengan faktor faktor ini, tetapi penelitian yang lebih lagi diperlukan untuk menilai bagaimana masing masing mempengaruhi efektifitas penilaian. Setiap variabel dapat disesuaikan dengan penilaian meskipun sedikit sedikit diketahui tentang hal hal yang dipengaruhinya terhadap proses dan hasil penilaian.

Literatur psikologi menyarankan agar konteks faktor faktor tersebut bisa dijadikan lebih penting daripada yang lain dalam berinteraksi dengan variabel kunci, yaitu orang atau penilainya dalam proses penilaian. Kita yakin bahwa tujuan dan fungsi penilaian dalam suatu organisasi menunjukkan konteks pertimbangan kritis dan menjadi media penghubung antara

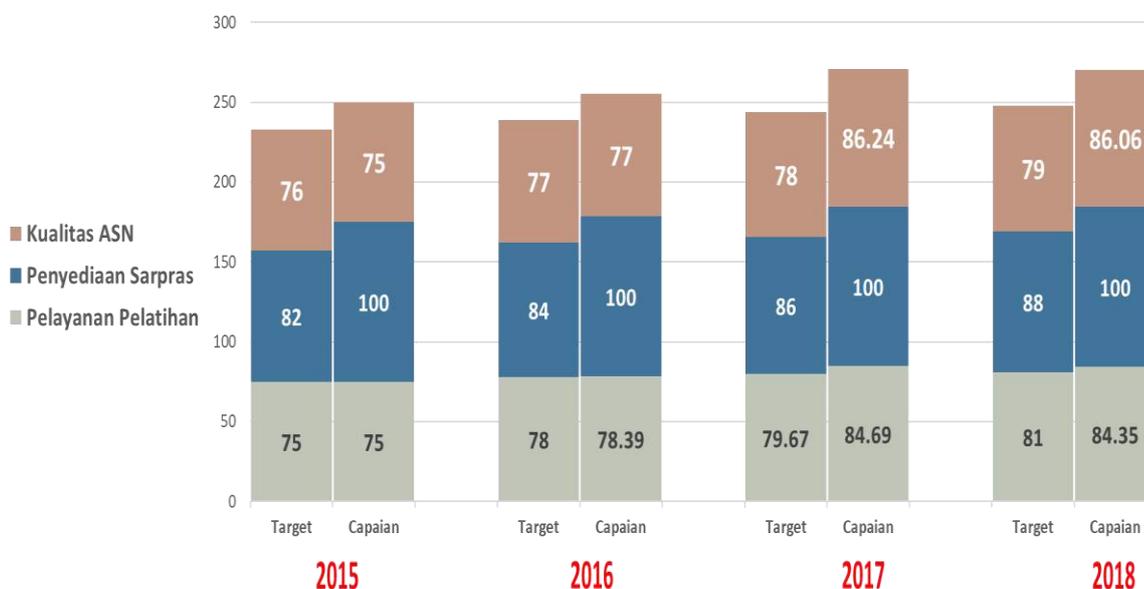
karakteristik penilaian dengan efektifitas penilaian.

Sehubungan dengan maksud tersebut, variabel kunci kedua dalam penilaian adalah tujuan tujuan penilai. Meskipun tujuannya dapat diklasifikasikan sebagai variabel, orang yakin bahwa mungkin sulit membedakan antara tujuan penilaian, figur orang dan situasi atau keadaan yang sedang terjadi. Kita dapat mengambil beberapa literatur tentang bagaimana individu-individu mengemas tujuan dan bagaimana tujuan tujuan tersebut menjadi bagian penilaian. Bagaimanapun juga kita harus mempertimbangkan bagaimana penilai menyatupadukan informasi situasi penilaian, informasi yang digunakan penilai dan bagaimana penilai menyatukan dan menginterpretasikan konteks informasi untuk merumuskan tujuan tujuannya sendiri dalam proses penilaian.

Komposisi sumber daya manusia yang ada di Pusdiklat Pegawai

Kemdikbud, dengan jumlah total PNS 124 orang, pejabat structural 11 orang, widyaisawara 17 orang, pengembang teknologi pembelajaran 2 orang, pelaksana 76 orang, dan PPNPN 108. Capaian Kinerja berdasarkan sasaran program sebagai output dibagi menjadi 5 (lima) komponen yaitu; meningkatkan kualitas ASN yang mengikuti pelatihan structural 84,83%, peningkatan kualitas ASN yang mengikuti pelatihan dasar 82,20%, meningkatkan kualitas ASN yang mengikuti pelatihan teknis dan fungsional 86,02, meningkatkan dukungan manajemen dalam penyediaan sarana prasarana untuk pelaksanaan dan pengembangan pelatihan ASN 100%, meningkatnya kepuasan pelayanan pelatihan ASN 86,06. Berdasarkan hasil capaian kinerja pegawai setiap tahunnya meningkat 5% dari setiap komponen capaian sasaran program.

### Capaian Kinerja 2015 – 2018



Kita ketahui bahwa konteks internal organisasi lebih menonjol dipasangkan

dengan variabel-variabel yang mempunyai pengaruh lebih kuat pada penilai dan

penilaian daripada variabel variabel lingkungan eksternal. Bahwa variabel yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi adalah pusdiklat pegawai kemendikbud telah berhasil mendapatkan akreditasi A (pelatihan dasar CPNS golongan II), Akreditasi A (pelatihan dasar CPNS golongan III), Akreditasi A (Kepemimpinan tingkat III) dan Akreditasi A (Kepemimpinan Tingkat IV).

### 1. Konteks dalam Organisasi

Magnusson (1981) mencatat bahwa deskripsi dan klasifikasi tentang situasi meningkatkan timbulnya permasalahan. Ia menggambarkan tiga pertimbangan utama, yaitu sebagai berikut :

- a) **Unit analisis**  
Ketika manajer menunjuk konteks penilaian berarti ia menunjuk pada aspek yang sangat berbeda tentang situasi penilaian termasuk pola kinerja masa lalu yang dinilai, komposisi kinerja kelompok, sifat pekerjaan, nilai organisasi dan sebagainya. Situasi hidup menunjukan bagian bagian dari keseluruhan dunia, di mana individual dapat mengalaminya dan juga menginterpretasikan sesuai dengan dirinya.
- b) **Waktu dan tempat pengukuran**  
Fokus dari penilaian penilaian biasanya pada situasi sementara, termasuk dimensi waktu dan dimensi proximal. Informasi fisik yang ada pada situasi ini adalah apa yang menjadi fokus perhatian, apa yang dipertimbangan secara khusus, apa yang dipertimbangan secara keseluruhan. Fokus perhatian dan pertimbangan sekelilingnya berubah secara terus menerus.
- c) **Situation Characteristic**  
Karakteristik yang dapat digunakan untuk mendeskripsikan dan mengklasifikasikan situasi ada dua,

yaitu *properties* situasi nyata dan *properties person-bound*. Tidak ada *characteristic* yang dapat digunakan untuk menganalisis semua situasi. Situasi juga dapat digambarkan menggunakan *person-bound properties*, termasuk tujuan, harapan harapan, pengawasan, kebutuhan dan motivasi dan rasa efektif atau emosi.

Mischel (1977) mengklasifikasikan konteks penilaian ke dalam situasi kuat dan situasi lemah. Keduanya jelas berbeda. Forehand (1968) menyatakan ada tiga variabel yang berhubungan dengan iklim organisasi, yaitu :

- a) Variabel eksternal lingkungan terhadap individu, seperti ukuran, struktur, dan lain lain.
- b) Variabel personal, termasuk kemampuan, kecerdasan dan motivasi anggota organisasi.
- c) Variabel hasil termasuk kepuasan pegawai, motivasi dan kinerja.

### Metode Analisis Situasi

Sebagai tambahan, untuk mengetahui apa yang dimaksud dengan konteks penilaian, perlulah dikembangkan metode-metode penilaian situasi. Ada beberapa cara yang telah dikembangkan yang berguna untuk diterapkan pada konteks organisasi. Dengan menggunakan prototipe, strategi Cantor (1981) untuk menginvestigasi persepsi situasi adalah termasuk :

- a) Membuat sistem klasifikasi umum yang digunakan untuk kategori situasi dan untuk mendapatkan persetujuan bahwa klasifikasi tersebut menggambarkan suatu hierarki;
- b) Meminta subjek untuk menghasilkan prototipe untuk setiap kategori dalam setiap klasifikasi;
- c) Menilai konsensus untuk membatasi kedalaman dan kompleksitas situasi prototipe.
  - 1) *Group, Leader and Task Characteristic*

Menurut Hackman (1976), kelompok mempunyai cara-cara untuk mempengaruhi individu-individu. Kelompok dapat mempengaruhi pengetahuan dan ketrampilan seorang individu, tingkat psikologis meningkat ketika sedang bekerja dan usaha-usaha seseorang dan juga strategi kinerja. Liden dan Mitchell (1983) menemukan bahwa *good performers* dinilai lebih tinggi dan *poor performers* dinilai lebih rendah ketika anggota kelompok bekerja mandiri. Sebaliknya ketika anggota kelompok saling bergantung maka *good performer* dinilai lebih rendah dan *poor performer* dinilai lebih tinggi.

Dihubungkan dengan feature kelompok, karakteristik tugas muncul mempengaruhi pertimbangan terhadap skala dan pendekatan evaluasi untuk ketepatan penilaian.

## 2) *Reward, Trust, Threats and Punishments*

Dalam militer ada konsekuensi negatif pada penilai yang memberikan nilai tidak tepat dan nilai yang melambung tinggi. Bagaimanapun juga ada perangsang bagi penilai untuk meningkatkan penilaian khususnya untuk menyelamatkan promosi para junior mereka. Hampir semua penelitian yang mempengaruhi *reward* dan *punishment* berhubungan dengan manipulasi variabel-variabel lain (misalnya tujuan penilaian) dan menjelaskan hasil implikasi konsekuensi dari ketepatan penilaian. Penilaian lain diperlukan untuk mengetahui bagaimana *organizational rewards* dan *punishment* mempengaruhi proses dan hasil penilaian.

Longenecker dan Gioia (1988) menetapkan lima sumber pemahaman penilaian yang

diidentifikasi oleh para eksekutif, yaitu :

- (a) Kualitas hubungan kerja dengan atasan seseorang (misalnya kepercayaan);
- (b) Perluasan kerja yang menjadi tanggung jawab, kekuasaan dan tujuan manajer yang sangat dibatasi;
- (c) Kapan atau tidak individu menerima *feed back* khusus selama setahun
- (d) Tingkat kejujuran atau persepsi para penilai pada *hidden agenda*;
- (e) Sifat politik penilaian

Secara umum kepercayaan menjadi suatu yang tertinggi ketika ada hubungan kerja yang baik, peraturan yang bagus, *spesifik feedback*, kejujuran dan toleransi manipulasi politik yang rendah.

Menurut Magnusson (1981), satu kunci pertimbangan dalam analisis situasi adalah waktu. Para praktisi yang *concern* terhadap penilaian organisasi juga *concern* dengan faktor waktu.

## 3) *Features* Sistem Penilaian

*Feature* khusus sistem penilaian mengarah pada skala instruksi dan isi item, tujuan penilaian, partisipasi dalam proses penilaian, program pelatihan, frekwensi evaluasi, kerahasiaan proses penilaian dan kesempatan untuk mengembangkan rencana untuk memperbaiki kelemahan kinerja. Bernardin dan Beatty (1984) mengusulkan jika tujuan penilaian adalah untuk meramalkan kinerja atau potensi yang akan datang, maka skalanya dapat membuat penilaian lebih terasa daripada skala penilaian tentang sikap khusus.

Menurut Murphy dan Constans (1987), skala yang digunakan dalam

proses penilaian dapat mempengaruhi hasil penilaian penting dengan dua cara. Pertama ; skala sikap khusus dapat mempengaruhi proses kognitif penilai. Skala diobservasi kebenarannya oleh penilai, tetapi tidak mewakili kinerja keseluruhan dari yang dinilai. Kedua; partisipasi dalam pengembangan skala juga harus dilipatgandakan sehingga berpengaruh positif. Silverman dan Wexley (1984) menyatakan bahwa yang dinilai berpartisipasi dalam skala pengembangan dinilai meyakini hal hal berikut :

- (a) Interview dalam penilaian menjadi lebih berguna
- (b) Supervisor lebih mendukung
- (c) Mereka diberi kesempatan lebih untuk berpartisipasi
- (d) Maksud dan tujuan dibuat untuk yang lebih baik
- (e) Mereka membuat pengaruh atau kontribusi yang lebih besar terhadap interview penilaian.

#### 4) *Organizational Life Cycle and Structure*

Whetten (1987) mengusulkan bahwa struktur dan proses organisasi dibentuk untuk menjadikannya beberapa derajat bagian oleh perusahaan dalam perputaran hidup organisasi. Whetten juga menyatakan bahwa ada empat implikasi penting dalam organisasi. Pertama; mereka dijadikan alat diagnostik yang beralasan, kedua menjadi pengingat akan tujuan, prioritas dan efektifitas organisasi; ketiga, menjadi sumber penting konteks informasi yang harus dianalisis; dan keempat menjadi penyelaras permasalahan. Sistem penilaian kinerja harus memasukan prosedur- prosedur untuk mengidentifikasi tujuan yang terpenting.

#### 5) *Organizational Culture, Climate and Value*

Budaya organisasi adalah suatu konsep yang lebih tidak berbentuk daripada iklim organisasi. *Culture* mengarah pada asumsi dan nilai untuk mengetahui mengapa sikap dan aktifitas diberi *reward*. Menurut Schneider (1975,1987), banyak penilaian tentang iklim organisasi membuat dua asumsi berikut ini :

- (a) Orang mencoba mencapai lingkungan mereka dan menciptakan melalui pemikiran
- (b) Orang berusaha menciptakan lingkungan mereka sehingga mereka dapat menyesuaikan sikap mereka dengan lingkungan kerja secara efektif.

Fredericksen (1962,1972) menyatakan bahwa kinerja terus berada di dalam suatu lingkungan lebih tinggi ketika iklim organisasi konsisten. Organisasi yang memberi nilai dan menekankan pada pelatihan akan lebih efektif. Pelatihan terhadap iklim organisasi diketahui mempunyai hubungan positif dengan kinerja organisasional.

#### SIMPULAN

Lingkungan eksternal memberikan pengaruh pada penilaian kinerja dalam organisasi di Pusdiklat Pegawai Kemendikbud. Hasil identifikasi terhadap beberapa aspek penilaian kinerja yang dipengaruhi oleh variabel variabel lingkungan adalah antara lain standar-standar yang digunakan untuk menganalisis kinerja, definisi yang tepat tentang kinerja (misalnya dimensi-dimensi kinerja yang dipilih), frekwensi penilaian, hubungan supervisor dengan bawahannya, konsekuensi-konsekuensi tingkat tinggi ataupun rendah penerimaan legitimasi penilaian kinerja. Semua ini dapat

dipengaruhi oleh bermacam macam cara, kondisi dan peristiwa peristiwa lingkungan sosio politik, hukum, ekonomi, teknologi dan fisik dimana penilaian dilakukan.

Satu cara untuk mengklasifikasikan bermacam tingkatan konteks adalah menyusunnya dalam satu kontinum dari faktor- faktor konteks proximal hingga distal. Faktor faktor proximal adalah faktor yang langsung mengenai individu penilai, sedangkan faktor faktor distal adalah faktor faktor yang langsung mempengaruhi penilai (misalnya dengan membatasi norma-norma kinerja pengevaluasian), yang disesuaikan dengan pola penilaian standar berdasarkan peraturan yang diterapkan di kemdikbud.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary., *Human Resouce Management*, 12<sup>th</sup> Ed, England : Pearson Education, 2011.
- Ivancevich, John M & Konopaske, Robert., *Human Resource Management*, 12<sup>th</sup> Ed, Singapore : Mc. Graw Hill, 2013.
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry., Wright, Patrick M., *Human Resource Management, Gaining A Competitive Advantage*, 7<sup>th</sup> Ed, Singapore : Mc. Graw Hill, 2010
- PP no 3 th 2013 tentang perlindungan tenaga kerja Indonesia  
[www.slideshare.net/liishaque/managing-global-human-resource](http://www.slideshare.net/liishaque/managing-global-human-resource)
- Veithzal Rivai, dkk, (2011), *Performance Appraisal*, Rajawali Pers, Jakarta

**Application of Production Based Learning as Model in Freshwater Fisheries  
Agribusiness Vocational Teacher Training**

**Gusrina, the Center for the Development and Empowerment of Cianjur's Educators  
and Educational Personnel, gsrina0@gmail.com**

**ABSTRACT**

Production-based learning is a learning process that is integrated into the production process, where training participants are given learning experience in contextual situations following the stages of industrial work starting from order-based planning, product implementation and evaluation / product quality control, to post-production service steps. In the education and training activities at the Cianjur PPPPTK Agriculture participants were invited to start training activities from the planning of catfish hatchery production, the implementation of catfish hatchery activities, and market the production of catfish hatchery production so that all participants were competent. Based on the results of the pre-test scores of training participants had an average value of 20.07 - 31.93. Therefore the learning model that is implemented is a production-based learning model in order to improve the competence of training participants. The production-based learning model on quantitative professional learning material provides an increase in the quality and meaningfulness of learning, and has a positive impact on training participants involved in learning activities and lecturers so that insight into cognition, motor skills and attitudes in working on professional material about catfish hatchery activities good luck. The results obtained from the process and post-test scores after learning, on the average there is a tendency that the competencies possessed by training participants in the domains of cognition, attitude and psychomotor are included in both categories with an average score of each generation ranging from 81.67 - 81.80 The conclusion obtained with this learning model there was a significant increase in the training participants' competence.

**Keywords:** Production-Based Learning, Participants', Competence.

## **Penerapan Model Pembelajaran *Production Based Learning* Pada Diklat Guru SMK Agribisnis Perikanan Air Tawar**

**Gusrina, Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Ppendidik dan Tenaga Kependidikan Pertanian Cianjur, gsrina0@gmail.com**

### **ABSTRAK**

Pembelajaran berbasis produksi adalah proses pembelajaran yang menyatu pada proses produksi, tempat peserta diklat diberikan pengalaman belajar pada situasi yang kontekstual mengikuti tahapan kerja industri dimulai dari perencanaan berdasarkan pesanan, pelaksanaan dan evaluasi produk/kendali mutu produk, hingga langkah pelayanan pasca produksi. Pada kegiatan pendidikan dan pelatihan di PPPPTK Pertanian Cianjur peserta diklat diajak untuk memulai kegiatan diklat dari perencanaan produksi pembenihan ikan lele, pelaksanaan kegiatan pembenihan ikan lele, dan memasarkan hasil produksi pembenihan ikan lele agar seluruh peserta kompeten. Berdasarkan hasil nilai pre test peserta diklat mempunyai nilai rerata 20,07 – 31,93. Oleh karena itu model pembelajaran yang di implementasi adalah model pembelajaran berbasis produksi agar meningkatkan kompetensi peserta diklat. Model pembelajaran berbasis produksi pada pembelajaran materi profesional secara kuantitatif memberikan peningkatan kualitas dan kebermaknaan pembelajaran, dan memberikan dampak positif bagi peserta diklat yang terlibat dalam kegiatan pembelajaran dan para widyaiswara sehingga wawasan kognisi, keterampilan motorik dan sikap dalam bekerja pada materi profesional tentang kegiatan *hatchery* ikan lele berhasil baik. Hasil yang diperoleh dari proses dan nilai post test setelah melakukan pembelajaran, secara rerata terdapat kecenderungan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh peserta diklat pada ranah kognisi, *attitude* dan psikomotorik masuk pada kategori yang termasuk baik dengan nilai rata-rata setiap angkatan berkisar antara 81,67 – 81,80. Kesimpulan yang diperoleh dengan model pembelajaran ini terjadi peningkatan kompetensi peserta diklat secara signifikan.

Kata Kunci : Pembelajaran Berbasis Produksi, Peserta diklat, Kompetensi.

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Guru adalah tenaga profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru yang memiliki kompetensi diharapkan mampu memanfaatkan semua sumberdaya yang ada secara terpadu sebagai upaya mencapai tujuan sekolah, yaitu menghasilkan lulusan yang bermutu dan produktif sesuai dengan kebutuhan masyarakat, oleh karena itu guru harus memiliki seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai dalam melaksanakan tugas keprofesiannya.

Didalam Peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2007, standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan professional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Profesi guru perlu dikembangkan secara terus menerus dan proporsional menurut jabatan fungsional guru. Dalam rangka pembinaan dan pengembangan profesi guru, pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah menetapkan Kebijakan Pengembangan Keahlian Berkelanjutan (PKB) bagi guru. PKB adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, secara bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitas guru. Dengan demikian, guru dapat memelihara, meningkatkan, dan memperluas pengetahuan dan keterampilannya untuk melaksanakan proses pembelajaran secara profesional. Melalui pembelajaran yang berkualitas diharapkan mampu meningkatkan

pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta didik.

Menurut Permenegpan RB Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, mengatur lebih lanjut peningkatan profesionalisme guru melalui pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif. Peraturan menteri ini membawa tantangan tersendiri bagi guru. Tantangan itu antara lain adalah bagaimana guru dapat mengembangkan keprofesian berkelanjutan bagi dirinya dan peserta didik secara optimal sedangkan kemampuan atau kompetensi guru sangat terbatas, atau fasilitasi kegiatan pengembangan diri, publikasi ilmiah, atau karya inovatif sangat sedikit.

Diklat teknis/fungsional dapat menjadi salah satu kegiatan pengembangan diri guru dalam mengikuti pendidikan, pelatihan, kursus, penataran, dan kegiatan lain yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam mencapai standar kompetensi profesional. Diklat ini dibuat secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam bentuk diklat berjenjang dan diakhiri dengan uji kompetensi sebagai jaminan mutu pelaksanaan diklat. Melalui program kegiatan Diklat Peningkatan Kompetensi Guru Produktif, PPPPTK Pertanian memfasilitasi pengembangan dan peningkatan kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan untuk guru-guru produktif SMK Kompetensi Keahlian Agribisnis Perikanan Air Tawar.

Widyaswara sebagai tenaga fungsional di PPPPTK Pertanian mempunyai tugas pokok dan fungsi yaitu: mendidik, mengajar, dan/atau melatih PNS pada Lembaga Diklat instansi masing-masing. Menurut Permenpan No.22 Tahun 2014, widyaiswara adalah PNS yang diangkat sebagai pejabat fungsional oleh pejabat yang berwenang dengan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk

mendidik, mengajar, dan/atau melatih PNS, dan melakukan Evaluasi dan Pengembangan Diklat pada Lembaga Diklat Pemerintah. PPPPTK Pertanian sebagai lembaga diklat pemerintah setiap tahunnya mengadakan kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi guru-guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) baik guru PNS maupun non PNS. Yang berperan langsung dalam melakukan pendidikan dan pelatihan adalah para widyaiswara. Widyaiswara dapat mengimplementasi berbagai macam model dan pendekatan dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan pada guru-guru SMK yang mengikuti kegiatan diklat di PPPPTK Pertanian.

SMK memiliki tujuan menyiapkan lulusannya untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut sesuai dengan kejuruan. Hal ini menunjukkan SMK sebagai institusi menyiapkan lulusannya secara komprehensif dan inklusif membantu peserta didik menumbuh kembangkan pencapaian pendidikannya secara bermakna berdasarkan potensi yang dimilikinya sehingga bermanfaat bagi masyarakat dimana mereka hidup kelak setelah menyelesaikan pendidikan. Oleh karena itu dituntut ketrampilan para guru SMK dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah agar memperoleh lulusan SMK yang bermutu dan trampil. Untuk menghasilkan tamatan yang profesional, SMK harus memiliki guru yang berkompoten untuk mampu menjalankan perannya. PPPPTK Pertanian yang salah satu tugasnya adalah meningkatkan dan mengembangkan kompetensi guru-guru pertanian sebagai salah satu bentuk tanggungjawab lembaga untuk mengadakan kegiatan diklat bagi guru-guru SMK setiap tahunnya. Oleh karena itu untuk memperoleh ketrampilan yang konkret pada peserta diklat di PPPPTK

Pertanian maka selama kegiatan diklat harus dilakukan proses pembelajaran yang berbasis produksi. Hal ini akan sangat memudahkan para guru memperoleh ketrampilan yang akan diterapkan pada proses belajar mengajar di sekolah nantinya.

Dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan di PPPPTK Pertanian pada tahun 2017 peserta diklatnya adalah para guru produktif yang telah mengikuti kegiatan Uji Kompetensi Guru (UKG). Peserta yang memperoleh nilai UKG diantara 50,1 sampai dengan 60,0 diprioritaskan untuk mengikuti kegiatan diklat tatap muka di PPPPTK Pertanian. Pada tahun 2017 ini kompetensi keahlian Agribisnis Perikanan mendapatkan kesempatan untuk melakukan kegiatan diklat kepada para guru produktif sebanyak 60 orang. Desain kegiatan diklat di PPPPTK Pertanian dibuat dengan jumlah kelas maksimal adalah 20 orang. Hal ini bertujuan agar proses pembelajaran yang dilakukan dapat membuat kompetensi para peserta menjadi lebih baik. Kegiatan diklat yang baik harus didesain bagaimana melakukan proses pembelajaran yang sangat membantu peserta diklat untuk trampil dan meningkatkan kemampuan kognitifnya selama pembelajaran. Ada beberapa model pembelajaran yang bisa diterapkan dalam kegiatan pembelajaran tersebut. Model pembelajaran yang diimplementasikan selama melakukan kegiatan pendidikan dan pelatihan di PPPPTK Pertanian untuk Kompetensi Keahlian Agribisnis Perikanan adalah *Production Based Learning (Training)* yang sintaknya meliputi (1) Merencanakan produk; (2) Melaksanakan proses produksi; (3) Mengevaluasi produk (melakukan kendali mutu), dan (4) Mengembangkan rencana pemasaran. Dengan mengimplementasikan model pembelajaran tersebut diharapkan peserta diklat dapat meningkatkan kompetensinya.

Peningkatan kompetensi tersebut diharapkan akan membawa dampak terhadap perbaikan nilai Uji Kompetensi Guru (UKG).

Adapun rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah: “Apakah model pembelajaran berbasis produksi dengan assesmen portofolio dalam proses pembelajaran berdampak terhadap peningkatan kompetensi guru agribisnis perikanan air tawar?”

Tujuan yang diharapkan dari hasil penelitian ini antara lain adalah: Meningkatkan pemahaman guru dalam mempelajari materi profesional, Meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran dengan menggunakan model pembelajaran *Production Based Learning*. Dengan mengimplementasikan model pembelajaran produksi akan bermanfaat bagi guru dalam merancang pembelajaran dengan menggunakan model pembelajaran *Production Based Learning*.

## KAJIAN LITERATUR

Berdasarkan Standar Proses pada implementasi kurikulum 2013 di jelaskan bahwa sebaiknya proses pembelajaran disekolah menggunakan pendekatan saintifik. Pendekatan saintifik dalam pembelajaran adalah proses pembelajaran yang dirancang sedemikian rupa agar peserta didik secara aktif mengkonstruksi konsep, prosedur, hukum atau prinsip, melalui tahapan-tahapan mengamati, merumuskan masalah, mengajukan atau merumuskan hipotesis, mengumpulkan data, menganalisis data, menarik kesimpulan, dan mengkomunikasikan. Dan model pembelajaran yang disarankan antara lain adalah model pembelajaran *Project Based Learning*, *Production Based Learning*, *Teaching Factory*. Model pembelajaran berbasis produksi (*Production Based Learning*) merupakan

proses pendidikan dan pelatihan yang menyatu pada proses produksi, dimana peserta didik diberikan pengalaman belajar pada situasi yang kontekstual mengikuti aliran kerja industri mulai dari perencanaan berdasarkan pesanan, pelaksanaan dan evaluasi produk/kendali mutu produk, hingga langkah pelayanan pasca produksi.

Menurut Sumartana (2011) mengatakan bahwa dengan model pembelajaran berbasis produksi yang lebih menekankan pada pembelajaran praktik ini dapat lebih memudahkan siswa dalam memahami dan menyerap materi pelajaran yang diberikan oleh guru. Melalui penerapan model pembelajaran berbasis produksi diharapkan siswa belajar secara efektif karena konsep pendekatan berbasis produksi tidak sekedar siswa mencapai standar kompetensi sesuai yang telah ditentukan, namun lebih dari itu yaitu siswa di tuntut untuk mencapai standar kompetensi dengan waktu yang sesingkat-singkatnya. Siswa yang telah terbiasa untuk menghasilkan produk dengan mempertimbangkan waktu akan bekerja lebih efisien, dengan demikian terbiasa pula untuk bekerja lebih produktif. Model pembelajaran *production based learning* memberikan pengalaman pembuatan barang atau model yang nyata diperlukan dalam dunia kerja (industri dan masyarakat). Kedua pola pembelajaran ini sama-sama memberikan pengalaman, akan tetapi pola pembelajaran *production based education* memberikan nilai lebih dalam aspek pengalaman tersebut, yaitu pengalaman membuat sesuatu yang *real* diperlukan dan akan dipergunakan oleh dunia kerja (Suryanto, 2008).

Pembelajaran berbasis produksi bagi siswa Teknik Pemesinan SMK Tunas Harapan Pati telah dilakukan sebagai upaya membekali keterampilan berwirausaha dan persiapan siswa memasuki dunia kerja serta mengantisipasi pemutusan hubungan kerja. Pembelajaran berbasis produksi

dilakukan dengan cara penugasan produksi alat teknologi rekayasa. Pembelajaran fisika berbasis produksi dilaksanakan empat tahapan yakni tahap perencanaan disain, persiapan kerja, poses produksi, penilaian produk. Penugasan melalui beberapa tahap yakni tahap perencanaan disain, persiapan kerja, produksi, penilaian produk. Pembelajaran fisika berbasis produksi dapat meningkatkan nilai rata-rata aspek produktifitas dan akuntabilitas sebelum pembelajaran proyek adalah 80,00 setelah pembelajran proyek nilai rata-ratanya menjadi 87,00 dengan *N-gain* 0,36. Nilai rata-rata desain siswa adalah 90,25 termasuk dalam kriteria sangat

kompeten. Nilai rata-rata produk hasil produksi siswa adalah 84,33 termasuk dalam kriteria kompeten. Pembelajaran fisika berbasis produksi mampu meningkatkan keterampilan produktifitas siswa SMK (Nuri, 2018).

## METODOLOGI

### Waktu dan Tempat

Kegiatan pendidikan dan pelatihan **Peningkatan Kompetensi Guru Produktif Kompetensi Keahlian Agribisnis Perikanan Air Tawar** dilakukan sebanyak tiga angkatan sesuai Tabel dibawah ini.

Tabel 1. Jadwal kegiatan pendidikan dan pelatihan Pasca Uji Kompetensi Guru level lanjut Kompetensi Keahlian Agribisnis Perikanan Air Tawar.

Angkatan	Tanggal kegiatan Diklat	Jumlah Peserta Diklat	Tempat Kegiatan Diklat
1	18 – 31 Mei 2017	20	PPPPTK Pertanian Cianjur
2	03 – 16 Juni 2017	20	PPPPTK Pertanian Cianjur
3	07 – 20 September 2017	20	PPPPTK Pertanian Cianjur

## Perangkat dan instrumen yang digunakan

### Alat dan Instrumen yang digunakan

1. Soal Pre dan Post Test;
2. Data pendukung lainnya; dan
3. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif

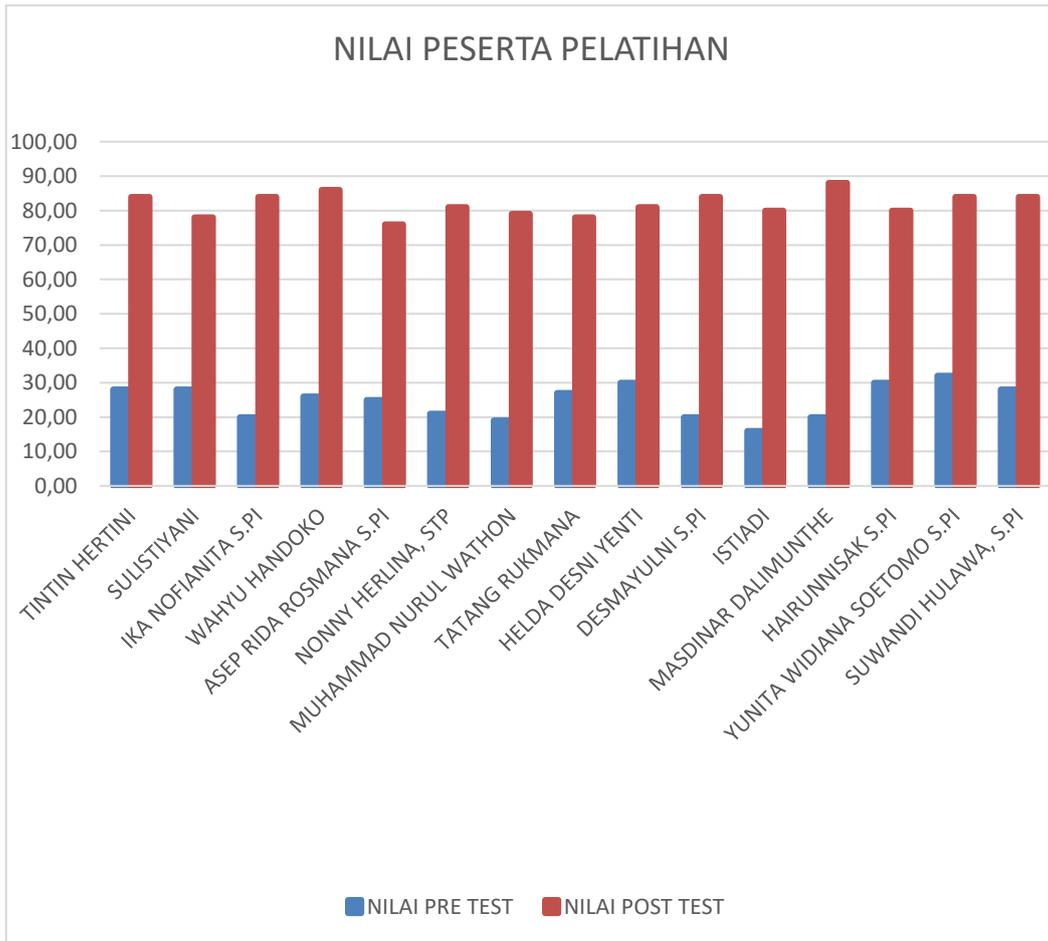
## Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengukuran evaluasi nilai pre test dan post test pada pendidikan dan pelatihan dengan

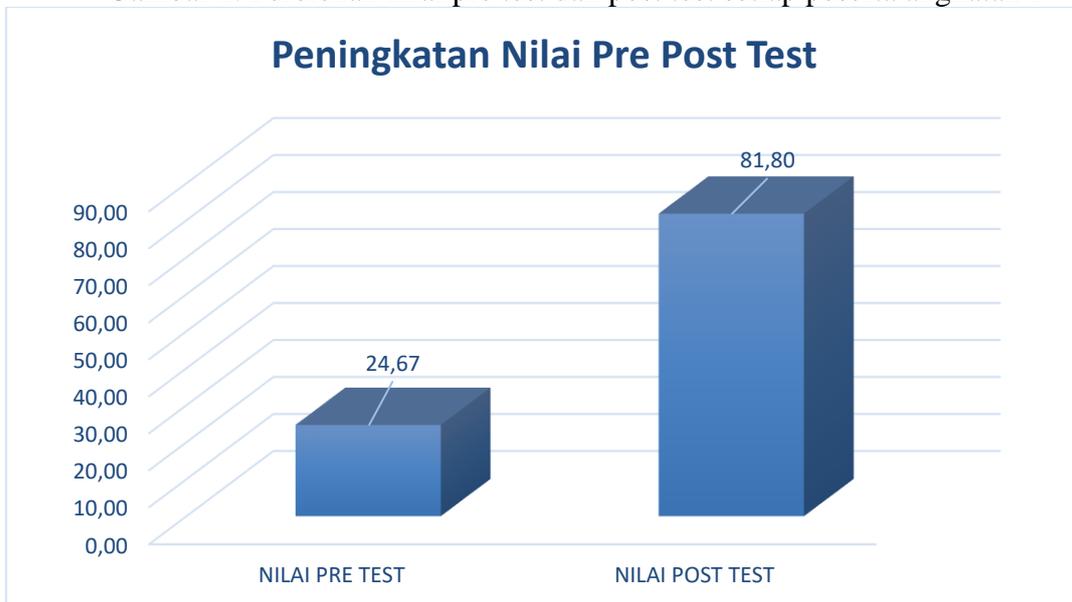
menggunakan model pembelajaran berbasis produksi dapat dilihat pada Tabel 2, Gambar 1-6.

Tabel 2. Hasil rata-rata Nilai peserta diklat

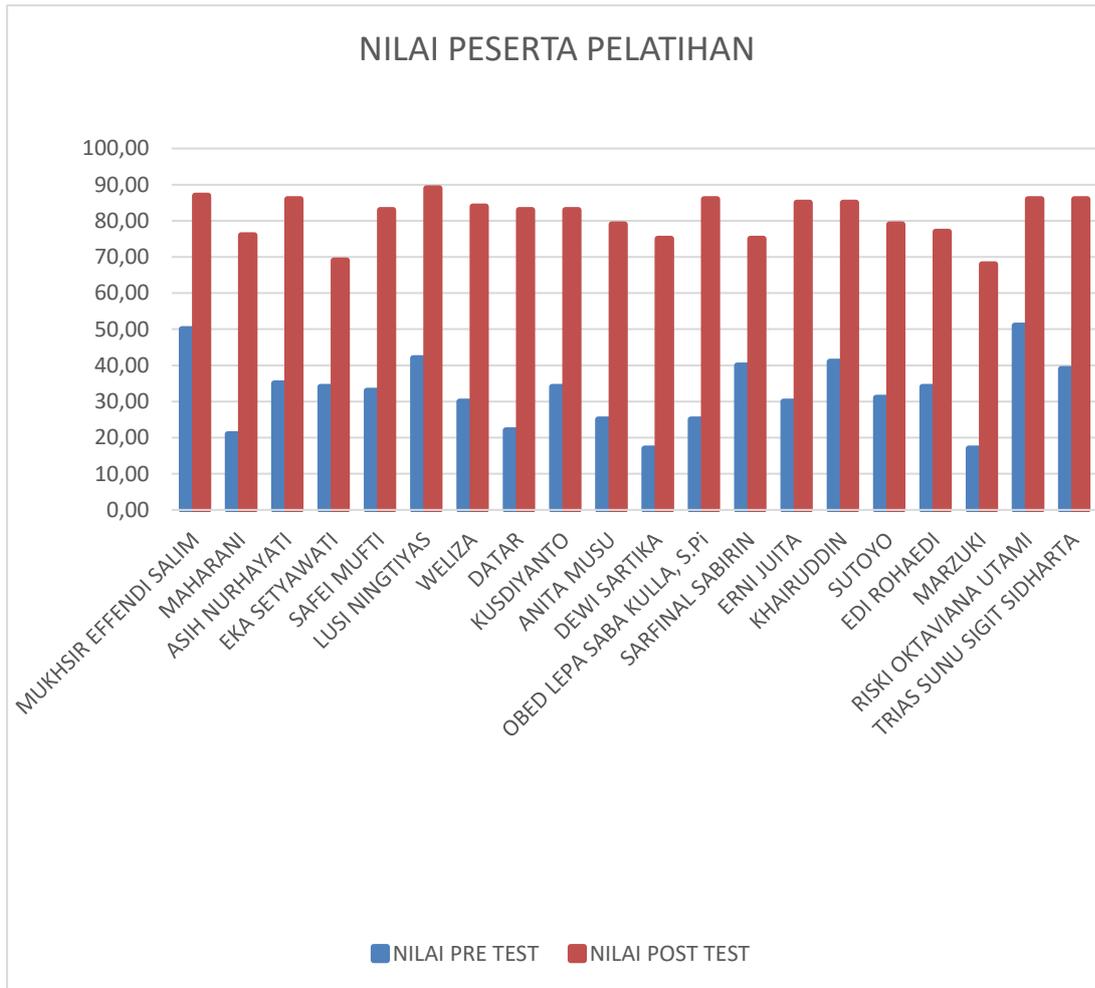
Tanggal kegiatan Diklat	Nilai Rata-rata Pre Test	Nilai Rata-rata Post Test
18 – 31 Mei 2017	24,67	81,80
03 – 16 Juni 2017	31,93	81,67
07 – 20 September 2017	20,07	81,67



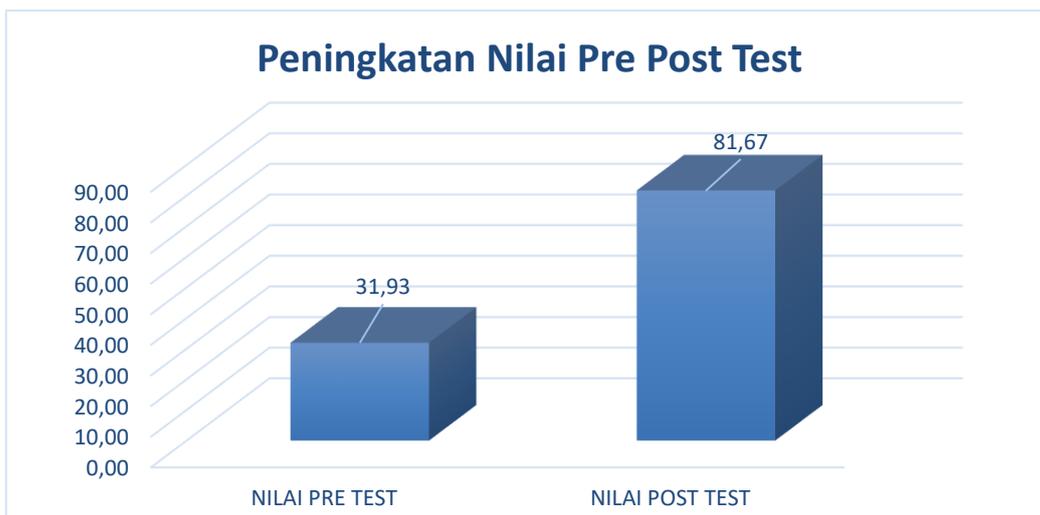
Gambar 1. Perolehan nilai pre test dan post test setiap peserta angkatan 1



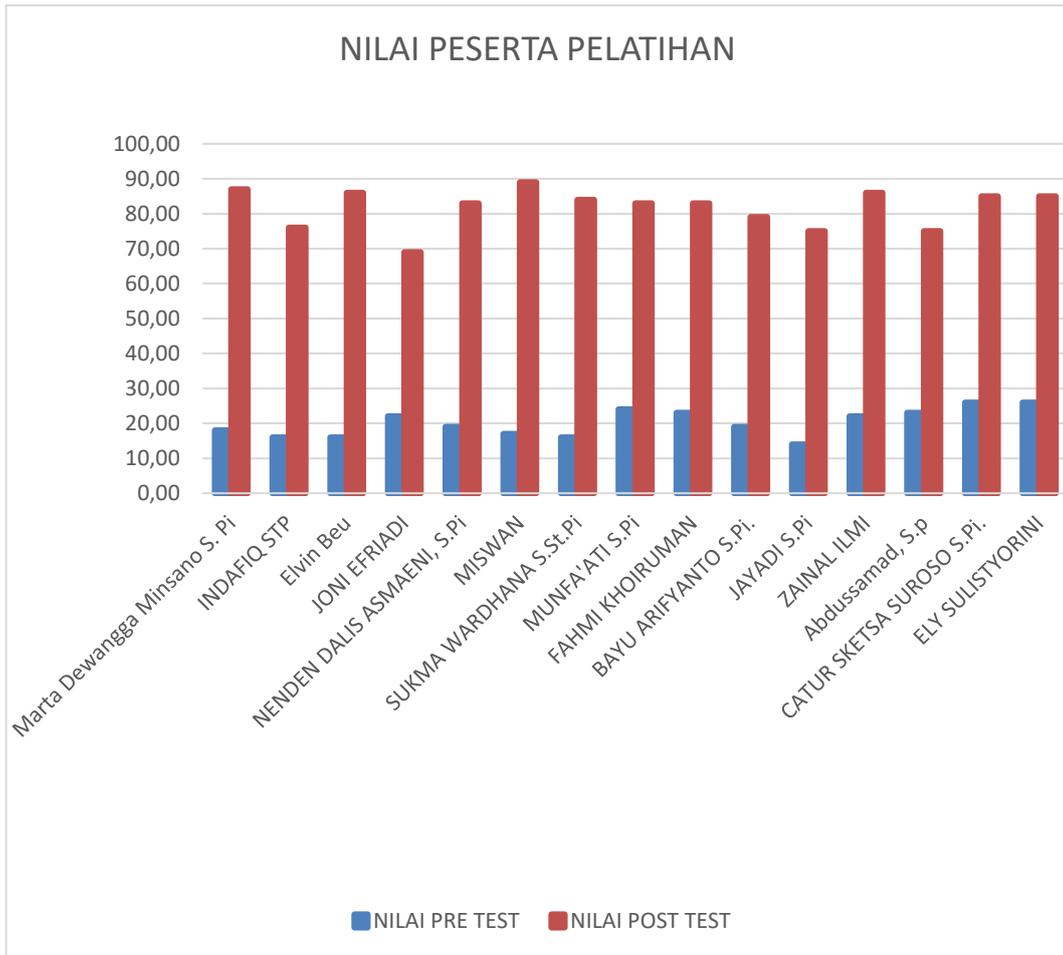
Gambar 2. Perbedaan nilai pre test dan post test setiap peserta angkatan 1



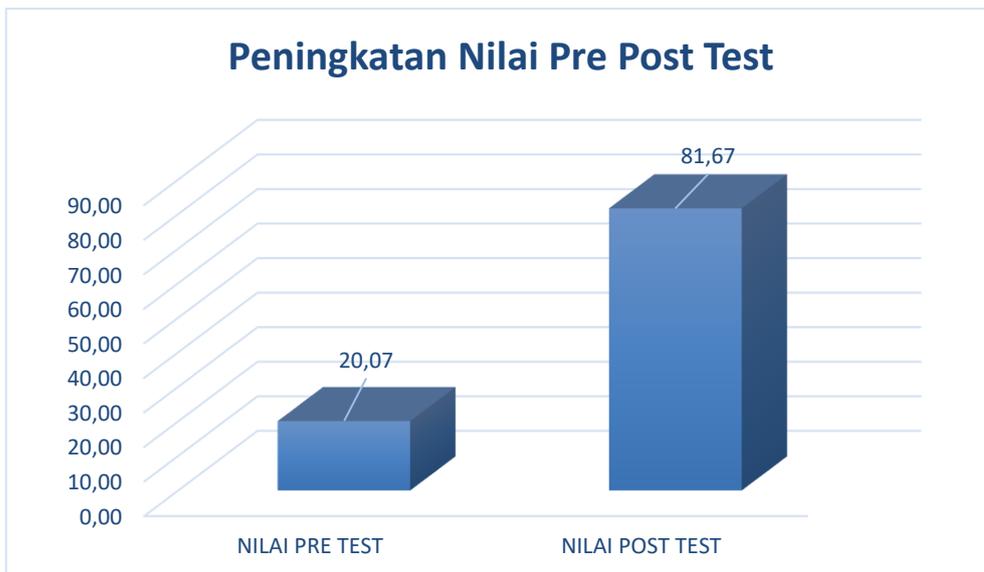
Gambar 3. Perolehan nilai pre test dan post test setiap peserta angkatan 2



Gambar4. Perbedaan nilai pre test dan post test setiap peserta angkatan 2



Gambar 5. Perolehan nilai pre test dan post test setiap peserta angkatan 3



Gambar 6. Perbedaan nilai pre test dan post test setiap peserta angkatan 3



Pembelajaran berbasis produksi pada kegiatan diklat Peningkatan Kompetensi Guru Produktif Kompetensi Keahlian Agribisnis Perikanan Air Tawar angkatan 1, 2 dan 3 memberikan hasil yang sangat signifikan dari data hasil perolehan nilai pre test dan post test. Dengan menerapkan model pembelajaran berbasis produksi peserta diklat diajak untuk melakukan kegiatan produksi seperti layaknya seorang pembudidaya ikan yang melakukan usaha pembenihan ikan. Selama proses pendidikan dan pelatihan peserta diklat diajarkan materi secara konseptual dan fakta yang dialami langsung oleh peserta diklat, sehingga materi yang dipelajari berhasil dipahami setiap tahapannya. Selain itu setiap kendala yang dihadapi dalam mengikuti kegiatan diklat ini dapat diperoleh solusi yang mudah dipahami oleh peserta diklat.

Dalam pelaksanaan diklat ini diketahui bahwa bahan praktek yang disediakan tidak akan mencukupi jika peserta melakukan kegiatan produksi secara individual. Oleh karena itu kegiatan diklat dengan mengimplementasikan model pembelajaran berbasis produksi peserta diklat melakukannya secara berkelompok. Untuk memahami semua materi dan proses produksi yang telah dilakukan peserta diklat diwajibkan untuk membuat portofolio secara individu. Hal ini akan sangat membantu bagi peserta diklat untuk memahami materi dan proses pelaksanaan produksi, sehingga dari data hasil pengukuran nilai post test terjadi peningkatan yang sangat tinggi. Berdasarkan data diatas terjadi peningkatan nilai pada angkatan pertama diklat dari nilai pre test 24,67 menjadi nilai post test sebesar 81,80. Pada angkatan kedua diklat dari nilai pre test 31,93 menjadi nilai post test sebesar 81,67 pada angkatan ketiga diklat dari nilai pre test 20,07 menjadi nilai post test sebesar 81,67. Oleh karena itu penerapan model

pembelajaran berbasis produksi dapat diterapkan pada diklat peningkatan kompetensi guru produktif level lanjut pada kompetensi keahlian agribisnis perikanan. Dengan peningkatan nilai post test diharapkan peserta diklat sudah memahami materi diklat yang diajarkan. Hal ini akan berdampak terhadap nilai hasil uji kompetensi guru.

## **Simpulan dan rekomendasi**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan implementasi model pembelajaran berbasis produksi pada diklat peningkatan kompetensi guru produktif pada kompetensi keahlian agribisnis perikanan air tawar angkatan 1, 2 dan 3 dengan pendekatan asesmen portofolio pada pembelajaran materi profesional secara kualitatif memberikan peningkatan kualitas dan kebermaknaan pembelajaran, khususnya pengalaman pembelajaran yang mengkaitkan peserta diklat dengan kegiatan usaha pembenihan ikan yang biasa dilakukan oleh para pebisnis dibidang budidaya ikan. Pembelajaran dengan melakukan kegiatan produksi ini memberikan dampak positif bagi berbagai pihak khususnya peserta diklat yang terlibat dalam kegiatan pembelajaran dan para widyaiswara sehingga wawasan kognisi, keterampilan motorik dan sikap dalam bekerja pada materi profesional tentang kegiatan hatchery ikan lele berhasil baik. Dengan demikian model ini dirasakan tepat digunakan dalam prose pembelajaran diklat peningkatan kompetensi guru produktif kompetensi keahlian agribisnis perikanan. Dalam konteks hasil dilihat dari proses dan nilai post test setelah melakukan pembelajaran, secara rerata terdapat kecenderungan

bahwa kompetensi yang dimiliki oleh peserta diklat pada ranah kognisi, attitude dan terlebih pada ranah psikomotorik masuk pada kategori yang termasuk baik dengan nilai rata-rata setiap angkatan berkisar antara 81,67 – 81,80.

### **Rekomendasi**

Untuk mengimplemantasi berbagai model pembelajaran lainnya pada kegiatan diklat peningkatan kompetensi guru produktif pada kompetensi keahlian agribisnis perikanan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardiansah, M.N. 2014. Analisis Kesiapan Program studi dalam Production Based Education: Studi Pada program studi D3 akutansi Polines. Pendidikan Ekonomi Dinamika Pendidikan, hal 83-91.
- Achmad Dasuki, dkk. 2010. Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru. Buku 1. Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB). Kementrian Pendidikan Nasional Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan
- Depdiknas. 1995. *Pedoman Penyusunan Karya Tulis Ilmiah di Bidang Pendidikan dan Angka Kredit Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: Direktorat Pendidikan Guru dan Tenaga Teknis, Dijen Dikdasmen, Depdikbud.
- Ekosusilo, M, dan Triyanto, B. 1995. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Semarang: Dahara Prize.
- Kementerian Pendidikan Nasional. 2010. Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 4, Pedoman Kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dan Angka Kreditnya.
- Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara. 2010. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Jakarta.
- Marlina. 2010. Pengembangan Model pelatihan berbasis produksi pada pendidikan vokasional. UPI. Bandung.
- Mursid. 2013. Pengembangan model pembelajaran praktek berbasis kompetensi berorientasi produksi. Cakrawala Pendidikan No. XXXII. No. 1.
- Nuri. 2018. Pembelajaran Berbasis Produksi sebagai upaya meningkatkan ketrampilan produktifitas siswa SMK. [Journal.unnes.ac.id/nju/index.php/p/article/view/11338](http://Journal.unnes.ac.id/nju/index.php/p/article/view/11338)
- Permenneqpan RB Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya
- Permendikbud Nomor 22 tahun 2016 tentang Standar Proses.
- Suryanto. 2008. Kajian Transisi Pola Pembelajaran PBL menuju PBE Politeknik Negeri Semarang.
- Uno, Hamzah B. 2007. Model Pembelajaran. Jakarta: Bumi Aksara.

## **PENGARUH KUALITAS TENAGA PENGAJAR DIKLAT DAN SARANA BELAJAR TERHADAP KEPUASAN PESERTA DIKLAT PADA DIKLAT GURU PJOK SD DI PPPPTK PENJAS DAN BK**

**Adrian Iriana Prakasa ([kangoboss69@gmail.com](mailto:kangoboss69@gmail.com))**

**Nanang Nasirudin ([raheut72@gmail.com](mailto:raheut72@gmail.com))**

**Widyaiswara PPPPTK Penjas dan BK**

### **ABSTRAK**

Karya ilmiah ini disusun oleh oleh Adrian Iriana Prakasa dan Nanang Nasirudin pada bulan Pebruari tahun 2019, dengan judul Pengaruh Kualitas Tenaga Pengajar dan Sarana Belajar terhadap Kepuasan Peserta Diklat pada Pusat Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Jasmani dan Bimbingan Konseling.

Masalah dalam penelitian ini pada intinya adalah bagaimana Kualitas Tenaga Pengajar dan Sarana Belajar terhadap Kepuasan Peserta Diklat pada Pusat Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Jasmani dan Bimbingan Konseling dari sudut pandang harapan yang diinginkan (ekspektasi) dan kenyataan yang dialami (*performance*) oleh peserta diklat. Dalam penelitian ini juga membahas mengenai analisa hubungan dan juga pengaruh antara Kualitas Pelayanan, melalui dimensi: *Reliability, Tangible, Responsiveness, Assurance dan Empathy* (Parasuraman), Tenaga Pengajar dan Sarana Belajar dengan Kepuasan peserta diklat.

Dari 300 populasi, diambil sampel sebanyak 80 responden. Data untuk penelitian ini diambil melalui kuesioner dan juga studi kepustakaan yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan topik penelitian.

Dari hasil penelitan yang didapat kemudian menunjukkan bahwa harapan peserta diklat terhadap Kualitas Tenaga Pengajar dan Sarana Belajar di Pusat Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Jasmani dan Bimbingan Konseling sangat tinggi, sedangkan kenyataan yang diinginkan oleh peserta diklat masih kurang. Hal tersebut menggambarkan bahwa peserta diklat merasa kurang puas atas kualitas pelayanan dari Pusat Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Jasmani dan Bimbingan Konseling.

Dari analisa korelasi yang dilakukan kualitas Tenaga Pengajar dan Sarana Belajar memiliki hubungan positif dan signifikan dengan Kepuasan peserta diklat. Semakin tinggi kualitas pelayanan, Tenaga Pengajar dan Sarana Belajar yang diberikan maka kepuasan peserta diklat pun akan semakin meningkat. Selain itu dari analisa regresi didapatkan kesimpulan bahwa Kualitas Tenaga Pengajar dan Sarana Belajar secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan peserta diklat, yang berarti bahwa dimensi kualitas Tenaga Pengajar dan Sarana Belajar beserta indikator-indikatornya memberikan pengaruh nyata terhadap kepuasan konsumen di Pusat Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Jasmani dan Bimbingan Konseling.

Kata kunci : Kualitas Tenaga Pengajar, Sarana Belajar dan Kepuasan Peserta Diklat

## **ABSTRACT**

This scientific work was compiled by Adrian Iriana Prakasa and Nanang Nasirudin in February 2019, with the title *The Influence of the Quality of Training Instructor and Learning Facilities on the Satisfaction of Training Participants at the Center for Educator Development and Physical Education and Counseling Guidance*.

The problem in this research is, in essence, how the quality of teaching staff and learning facilities towards the satisfaction of training participants at the Center for the Development of Teachers and Education Personnel for Physical Education and Counseling Guidance from the point of view of the desired expectations (expectations) and the reality experienced (performance) by training participants. In this study also discusses the analysis of the relationship and also the influence between Service Quality, through dimensions: Reliability, Tangible, Responsiveness, Assurance and Empathy (Parasuraman), Teaching and Learning Facilities with the satisfaction of training participants.

Of the 300 population, a sample of 80 respondents was taken. The data for this study were collected through questionnaires and also literature studies which are directly or indirectly related to the research topic.

From the research results obtained, it shows that the expectations of the training participants for the quality of teaching staff and learning facilities at the Center for the Development of Teachers and Education Personnel for Physical Education and Counseling Guidance are very high, while the reality desired by the training participants is still lacking. This illustrates that the training participants are not satisfied with the quality of service from the Center for the Development of Teachers and Educational Personnel for Physical Education and Counseling Guidance.

From the correlation analysis carried out, the quality of teaching instructor and learning facilities have positive and significant relationship with the training participants' satisfaction. The higher the quality of teaching instructor and learning facilities provided, the training participants' satisfaction will also increase. In addition, from the regression analysis, it is concluded that the quality of teaching instructor and learning facilities simultaneously has a significant effect on the satisfaction of training participants, which means that the dimensions of the quality of teaching instructor staff and learning facilities and their indicators have a significant effect on consumer satisfaction at the Center for Educator Development and Education Personnel. Physical Education and Counseling Guidance.

**Keywords:** Quality of Training Instructor, Learning Facilities and Training Participants Satisfaction

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam era kompetisi global dan pasar terbuka sekarang ini, setiap individu dituntut untuk lebih mengoptimalkan dirinya, apalagi dalam dunia pendidikan. Mereka tidak hanya akan bersaing dengan tenaga pendidik di dalam negeri, tetapi juga akan bersaing dengan tenaga pendidik luar negeri.

Guru sebagai tenaga pendidik harus mempunyai kompetensi di berbagai bidang terutama tugas pokok dan fungsinya sehingga kinerjanya menjadi lebih profesional. Oleh karena itu guru harus mengembangkan potensinya dengan mengikuti berbagai macam diklat, bimtek dan workshop. Supaya guru dapat mengembangkan potensinya secara maksimal maka peranan tenaga pengajar diklat ( widyaiswara ) dan sarana belajar sangat signifikan. Jika guru mendapat kepuasan dalam mengikuti berbagai kegiatan diharapkan kompetensi guru akan meningkat.

### **1.2. Identifikasi Masalah.**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dalam Latar Belakang Penelitian,

maka didapat identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi tenaga pengajar diklat ada hubungannya dan berpengaruh terhadap kepuasan peserta diklat?
2. Apakah sarana belajar ada hubungannya dan berpengaruh terhadap kepuasan peserta diklat?
3. Apakah media pembelajaran ada hubungannya dan berpengaruh terhadap kepuasan peserta diklat?
4. Apakah program pembelajaran ada hubungannya dan berpengaruh terhadap kepuasan peserta diklat?

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan beberapa Identifikasi Masalah, yang merupakan faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi naik turunnya kepuasan peserta diklat, dan agar penelitian ini dapat bermanfaat untuk pemecahan masalah di lapangan dan juga pengembangan ilmu pengetahuan, maka dibatasi pada faktor-faktor yang benar-benar dominan pengaruhnya terhadap kepuasan peserta diklat di PPPPTK Penjas dan BK. Dari empat Identifikasi Masalah, diduga faktor, kompetensi kompetensi tenaga pengajar diklat dan sarana belajar merupakan faktor yang dominan pengaruhnya terhadap naik turunnya kepuasan peserta diklat. Oleh karena itu penelitian ini dibagi menjadi 2 ( dua ) variabel independen yaitu, kompetensi tenaga pengajar diklat, sarana belajar dan 1 ( satu ) variabel dependen yaitu kepuasan peserta diklat. Variabel independen dan dependen ini merupakan acuan yang akan dilakukan verifikasi baik hubungan maupun pengaruhnya melalui uji hipotesis.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Batasan Masalah, maka didapat Rumusan Masalah sebagai berikut :

1. Apakah faktor kompetensi tenaga pengajar diklat ada hubungan dan berpengaruh terhadap kepuasan peserta diklat ?
2. Apakah faktor sarana belajar ada hubungan dan berpengaruh terhadap kepuasan peserta diklat ?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Rumusan Masalah, maka Tujuan Penelitian adalah :

1. Menghasilkan informasi kajian sejauh mana hubungan dan pengaruh faktor Kompetensi tenaga pengajar diklat terhadap kepuasan peserta diklat.
2. Menghasilkan informasi kajian sejauh mana hubungan dan

pengaruh faktor Sarana belajar terhadap kepuasan peserta diklat.

## 1.6. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Sebagai suatu pengalaman yang cukup berharga bagi penulis untuk mengimplementasikan berbagai teori yang berkaitan dengan penelitian
2. Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan ilmiah dan pengalaman, terutama dalam mengaplikasikan teori dan praktek di instansi masing-masing.

## BAB II PEMBAHASAN

### 2.1. Kajian Pustaka

#### 2.1.1. Pengertian Tenaga Pengajar Diklat

Kompetensi tenaga pengajar diklat adalah pelaku perubahan. Gagasan ini menjadikan kompetensi tenaga pengajar diklat harus peka dan tanggap terhadap berbagai perubahan, pembaharuan serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sejalan dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan zaman. Di sinilah tugas kompetensi tenaga pengajar diklat semestinya harus senantiasa mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan, meningkatkan kualitas pendidikannya hingga apa yang diberikan kepada peserta diklat tidak lagi terkesan ketinggalan zaman. Bahkan tidak sesederhana itu saja, ciri kompetensi tenaga pengajar diklat ideal di era globalisasi seperti saat ini perlu tampil sebagai pendidik, pengajar, pelatih, inovator dan dinamisator secara sekaligus dan integral dalam memfasilitasi peserta diklat.

### 2.1.2. Sarana Belajar

Sarana belajar merupakan salah satu komponen yang sangat penting yang menentukan berhasil atau tidaknya pembelajaran. Menurut ( **Hartono, 1996**). Sarana belajar sangat terkait pengertiannya dengan media pembelajaran Mengingat sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor penentu terhadap prestasi belajar peserta diklat, maka persyaratan dan penggunaan sarana pembelajaran harus mengacu pada tujuan pembelajaran, metode, penilaian minat peserta diklat dan kemampuan guru.

### 2.1.3 Pengertian kepuasan

Kata kepuasan (*satisfaction*) berasal dari bahasa latin *satis* (artinya cukup baik, memadai) dan *facio* (melakukan atau membuat). Kepuasan bisa diartikan sebagai upaya pemenuhan sesuatu atau membuat sesuatu memadai.

Kepuasan secara umum didefinisikan oleh **Kotler 2000**, sebagai tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (hasil) yang dirasakannya dibandingkan dengan harapannya, jadi kepuasan disini sangat ditentukan oleh perasaan orang tersebut atau tepatnya lebih bersifat kejiwaan. Sedangkan menurut **Oliver, ( 1980 )** dalam buku **Supranto (2001)** kepuasan merupakan tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja / hasil yang dirasakannya dengan harapannya, jadi tingkat kepuasan merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja yang dirasakan dengan harapan.

### 2.2. Hipotesis

Hipotesis penelitian yang akan dikemukakan di sini merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dari penelitian. Hal tersebut dikarenakan fakta-fakta baru akan didapatkan setelah dilakukannya penelitian. Hipotesis penelitian sebagai berikut

- H1 = Terdapat ada hubungan dan pengaruh yang signifikan antara faktor kompetensi tenaga pengajar diklat terhadap kepuasan peserta diklat.
- H2 = Terdapat ada hubungan dan pengaruh yang signifikan antara faktor sarana belajar terhadap kepuasan peserta diklat.
- H3 = Terdapat ada hubungan dan pengaruh yang signifikan antara tenaga pengajar diklat dan sarana belajar terhadap kepuasan peserta diklat secara bersama-sama maupun secara parsial.

### BAB III METODE PENELITIAN

Peserta diklat merupakan elemen terpenting dalam kemajuan sebuah lembaga diklat oleh sebab itu kompetensi tenaga pengajar diklat dan sarana belajar menjadi salah satu fokus dari pengembangan lembaga diklat.

Metode penelitian yang digunakan disini adalah metode verifikatif (uji hipotesa). untuk diolah menjadi data. Data tersebut dikumpulkan, dijelaskan dan dianalisis berdasarkan teori yang ada sehingga pada akhirnya menghasilkan kesimpulan.

#### 3.1 Deskripsi Data

##### A. Data Primer

Pengambilan data primer dilakukan dengan penyebaran *Questioner*, dimana, penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan / pernyataan (kuesioner) yang disusun menggunakan format skala Likert, yang diajukan ke peserta diklat PPPPTK Penjas dan BK, sesuai dengan populasi dan sampel tersebut diatas.

##### B. Data Sekunder

Untuk memperoleh data sekunder dilakukan antara lain dengan melakukan studi kepustakaan yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari dokumen-dokumen perusahaan yang relevan dengan penelitian ini, buku, tesis, majalah, surat kabar, jurnal penelitian yang relevan serta peraturan perundang-undangan baik secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan topik penelitian.

#### 3.2 Teknik Pengumpulan Data

Secara teoritis, populasi penelitian adalah wilayah penelitian yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 1998:57).

Sedangkan populasi menurut Husaini (1995:43) adalah semua nilai, baik melalui perhitungan kuantitatif maupun kualitatif, dari karakteristik tertentu mengenai obyek yang lengkap dan jelas. Ditinjau dari banyaknya anggota populasi, maka populasi terdiri dari: 1). Populasi terbatas (terhingga), 2). Populasi tak terbatas (tak terhingga). Sedangkan dilihat dari sifatnya populasi dapat bersifat: 1). Homogen, 2). Heterogen. Dengan mengacu pada uraian diatas maka penulis dalam penentuan populasi ini peserta diklat di PPPPTK Penjas dan BK.

Metode yang digunakan dalam pengambilan data untuk penelitian ini adalah Metode Penelitian Lapangan

Penyimpulan data dengan melakukan penelitian langsung pada perusahaan dan peserta diklat yang menjadi objek penelitian ini dengan cara :

- a. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengalami langsung objek yang akan di teliti, yaitu peserta diklat di PPPPTK Penjas dan BK

- b. Kusioner merupakan daftar yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan permasalahan yang akan di teliti.

### Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi berupa subjek atau objek yang diteliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Adapun sampel dari penelitian ini adalah peserta diklat PJOK SD yang berjumlah 80 orang.

### 3.3 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan sistem pengolahan data *Statistical Package for The Social Science (SPSS)*. SPSS adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk membuat analisis statistika.

## BAB IV HASIL PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan hasil penelitian pengaruh dari ketiga variabel bebas Kompetensi tenaga pengajar diklat dan Sarana belajar terhadap Kepuasan peserta diklat. Seluruh data primer diperoleh dari pemberian kuesioner dari variabel-variabel yang diteliti sebagai instrumen, dan pengolahan data dilakukan dengan program SPSS. Secara rinci hasil dan pembahasan dijelaskan sebagai berikut.

### 4.1 Hasil Olahan Data

#### 4.1.1. Deskripsi Data Penelitian

##### a. Variabel Tenaga Pengajar

Rangkuman jawaban responden untuk variabel bebas **Tenaga Pengajar diklat**, dideskripsikan sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Data Variabel Tenaga Pengajar diklat**

Deskripsi	Tenaga Pengajar diklat	Arti dan Penjelasan
Mean	4,2359	Rata-rata responden menjawab pada skala penting
Median	4,300	Nilai tengah jawaban responden pada skala penting
Mode	4,40	Jawaban yang sering muncul adalah penting
Std. Deviation	0,36379	Penyimpangan data besarnya 36,38%
Minimum	3,00	Jawaban terendah pada skala cukup penting
Maximum	5,00	Jawaban tertinggi pada skala Sangat penting

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

##### b. Variabel Sarana belajar

Untuk variabel bebas **sarana belajar**, rangkuman jawaban

responden dideskripsikan sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Data Variabel Sarana belajar**

Deskripsi	Sarana belajar	Arti dan Penjelasan
Mean	4,3100	Rata-rata responden menjawab pada skala penting
Median	4,4000	Nilai tengah jawaban responden pada skala penting
Mode	4,40	Jawaban yang sering muncul adalah penting
Std. Deviation	0,41195	Penyimpangan data besarnya 41,19%
Minimum	3,00	Jawaban responden terendah pada skala cukup penting
Maximum	5,00	Jawaban responden tertinggi pada skala sangat penting

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

- c. **Variabel Kepuasan peserta diklat** responden dideskripsikan sebagai berikut :  
 Untuk variabel bebas **kepuasan peserta diklat**, rangkuman jawaban

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Data Variabel Kepuasan peserta diklat**

Deskripsi	Kepuasan peserta diklat	Arti dan Penjelasan
Mean	4,2235	Rata-rata responden menjawab pada skala penting
Median	4,2000	Nilai tengah jawaban responden pada skala penting
Mode	4,20	Jawaban yang sering muncul adalah penting
Std. Deviation	0,32847	Penyimpangan data besarnya 32,85%
Minimum	3,00	Jawaban responden terendah pada skala cukup penting
Maximum	5,00	Jawaban responden tertinggi pada skala Sangat penting

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

#### 4.1.2 Pengujian Instrumen Validitas dan Reliabilitas

Untuk mendapatkan penelitian yang valid diperlukan pengujian instrument, yaitu pengujian instrumen dengan uji validitas butir. Hasil pengujian terhadap variabel yang diteliti dijelaskan di

bawah ini.

##### a. Uji Validitas Variabel Tenaga pengajar diklat

Hasil uji validitas terhadap butir pertanyaan variabel bebas **tenaga pengajar**, diperlihatkan pada tabel, di bawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Hasil pengujian Validitas Variabel Tenaga pengajar diklat(X<sub>1</sub>)**

No.	Butir Variabel Tenaga pengajar	Nilai r		Hasil Uji
		r. Hitung	r. Tabel	
1	Kemampuan memberikan motivasi belajar	0,459	0,159	Valid
2	Kemampuan mendisiplinkan peserta diklat	0,436	0,159	Valid

No.	Butir Variabel Tenaga pengajar	Nilai r		Hasil Uji
		r. Hitung	r. Tabel	
3	Kemampuan menyampaikan materi pembelajaran	0,225	0,159	Valid
4	Kemampuan memahami karakter peserta diklat	0,283	0,159	Valid
5	Kemampuan menciptakan suasana belajar yang menyenangkan	0,469	0,159	Valid
6	Pengetahuan yang luas tentang materi yang diajarkan	0,448	0,159	Valid
7	Kemampuan mengatur kelas.	0,462	0,159	Valid
8	Kemampuan untuk menggali kemampuan peserta diklat untuk bisa aktif, kreatif dan inovatif	0,421	0,159	Valid
9	Pemberian informasi kepada peserta diklat	0,407	0,159	Valid
10	Sopan.tegas dan berwibawa.	0,414	0,159	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Hasil uji validitas sebanyak 10 butir pertanyaan variabel Kompetensi tenaga pengajar diklat pada Tabel 5.6 memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel *product moment* = 0,159. Dengan demikian, maka seluruh butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. dan merupakan gambaran dari variabel

Kualitas pelayanan yang sekaligus dapat digunakan sebagai indikator variabel bebas **Kompetensi tenaga pengajar diklat** tersebut.

#### c. Uji Validitas Variabel Sarana belajar

Uji validitas butir pertanyaan variabel bebas Sarana belajar, hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 4.5**

#### Hasil Pengujian Validitas Variabel Sarana belajar(X<sub>2</sub>)

No.	Butir Variabel Sarana belajar	Nilai r		Hasil Uji
		r. Hitung	r. Tabel	
1	Kenyamanan ruang kelas.	0,627	0,159	Valid
2	Penggunaan maksimal media audio.	0,617	0,159	Valid
3	Penggunaan maksimal media visual	0,326	0,159	Valid
4	Penggunaan maksimal multimedia	0,517	0,159	Valid
5	Penggunaan maksimal alat peraga.	0,638	0,159	Valid
6	Koneksi Internet yang mudah dan cepat.	0,555	0,159	Valid
7	Kenyamanan dan kelengkapan perpustakaan.	0,468	0,159	Valid
8	Modul pembelajaran yang menarik dan menyenangkan	0,485	0,159	Valid
9	Bahan ajar yang tepat guna/relevan dengan keadaan sekarang	0,709	0,159	Valid
10	Ketersediaan tempat praktek secara Keseluruhan.	0,455	0,159	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Hasil uji validitas diketahui semua butir pertanyaan variabel Sarana belajar pada tabel tersebut nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel *product moment* = 0,159. Sehingga dengan demikian, seluruh butir pertanyaan yang diajukan tersebut dinyatakan valid, dan hasil ini merupakan gambaran dari variabel Sarana belajar.

**d. Uji Validitas Variabel Kepuasan peserta diklat**

Pengujian validitas terhadap butir pertanyaan variabel terikat kepuasan peserta diklat, hasilnya diperlihatkan pada tabel, di bawah ini:

**Tabel 4.6**  
**Hasil pengujian Validitas Variabel Kepuasan peserta diklat (Y)**

No.	Butir Variabel Kepuasan peserta diklat	Nilai r		Hasil Uji
		r. Hitung	r. Tabel	
1	Keramahan karyawan	0,472	0,159	Valid
2	Kecepatan dalam pelayanan.	0,363	0,159	Valid
3	Inisiatif dalam memberikan Solusi.	0,317	0,159	Valid
4	Kemampuan memberikan motivasi	0,350	0,159	Valid
5	Kemampuan mendisiplinkan peserta diklat	0,343	0,159	Valid
6	Kemampuan mengatur kelas	0,271	0,159	Valid
7	Kewibawaan dalam penampilan	0,423	0,159	Valid
8	Kenyamanan ruang kelas	0,377	0,159	Valid
9	Penggunaan sarana belajar yang optimal	0,329	0,159	Valid
10	Kelengkapan perpustakaan	0,331	0,159	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Hasil pengujian validitas untuk variabel terikat Kepuasan peserta diklat pada Tabel 5.8 tersebut, diketahui semua butir pertanyaan yang diajukan memiliki nilai r-hitung (angka CITC) lebih besar dari r-tabel. Atau nilai r-hitung lebih besar dari nilai kritis r-tabel *product moment* = 0,159. Dengan demikian, maka seluruh butir pertanyaan variabel Kepuasan peserta diklat dinyatakan valid.

**4.2 Pembahasan**

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi Kepuasan peserta diklat, dalam penelitian ini dapat ditingkatkan melalui ketiga variabel bebas yaitu kompetensi tenaga pengajar diklat dan sarana belajar

Berdasarkan hasil analisis regresi baik secara sederhana maupun analisis regresi berganda bahwa secara bersama-sama diketahui ketiga variabel bebas kualitas pelayanan, kompetensi tenaga pengajar diklat dan sarana belajar memiliki pengaruh yang sangat besar dan positif yang diketahui dari besarnya nilai *koefisien determinasi (R Square)* yaitu 0,637 dan angka koefisien tersebut menjelaskan atau memberi petunjuk bahwa variasi perubahan kepuasan peserta diklat dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas tersebut, yang secara simultan pengaruhnya terhadap variasi perubahan variabel terikat kepuasan peserta diklat yaitu sebesar 63,70% dan sisanya sebesar 36,30% merupakan pengaruh dari variasi perubahan variabel

bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya biaya promosi, kepuasan kompetensi tenaga pengajar diklat dan karyawan, pengetahuan dan keterampilan tenaga pengajar diklat dan karyawan, ketanggapan pengajar dalam menangani keluhan peserta diklat dalam belajar, dan lain-lain.

Berdasarkan uji signifikansi pengaruh ketiga variabel bebas terhadap Kepuasan peserta diklat diketahui dari hasil pengujian F-test, dimana diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel ( $92,581 > 2,662$ ). Dengan demikian dapat dibuktikan bahwa kepuasan peserta diklat, sangat dipengaruhi oleh kedua variabel bebas tersebut. Selain itu, hasil uji hipotesis penelitian dari signifikansi koefisien regresi masing-masing variabel bebas, dengan uji t, dapat dibuktikan bahwa ketiga variabel bebas (kompetensi tenaga pengajar diklat dan sarana belajar) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan peserta diklat. Selain itu, diketahui dan dibuktikan dari besarnya nilai t-hitung untuk masing-masing variabel bebas yaitu variabel tenaga pengajar diklat ( $t\text{-hitung} = 5,746$ ) dan sarana belajar dengan nilai t-hitung sebesar 3,816. Nilai t-hitung dari ketiga variabel bebas tersebut ternyata lebih besar dari nilai t-tabel (1,991) pada  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian, dari hasil analisis regresi tersebut, temuan penelitian, yaitu diketahui bahwa variabel bebas sarana belajar memiliki pengaruh yang lebih rendah dibandingkan dengan dua variabel bebas lainnya (Tenaga pengajar).

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian dengan uji F dan uji t, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara ketiga variabel bebas yang terdiri dari kompetensi tenaga pengajar diklat dan sarana belajar terhadap kepuasan peserta diklat

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Penelitian dengan model analisis regresi sederhana dan ganda menggunakan dua variabel bebas yaitu kompetensi tenaga pengajar diklat dan sarana belajar terhadap kepuasan peserta diklat serta penjelasannya, diketahui bahwa kedua variabel bebas sangat signifikan mempengaruhi kepuasan peserta diklat, hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan beberapa hal, yaitu :

1. Variabel bebas kompetensi tenaga pengajar diklat berpengaruh terhadap kepuasan peserta diklat sebesar dengan koefisien regresi sebesar 0,698 atau pengaruh variabel tersebut terhadap kepuasan peserta diklat sebesar 48,70%
2. Variabel bebas sarana belajar berpengaruh terhadap kepuasan peserta diklat sebesar dengan koefisien regresi sebesar 0,599 atau pengaruh variabel tersebut terhadap Kepuasan peserta diklat sebesar 35,80%
3. Hasil analisis pengaruh dari kedua variabel tersebut terhadap kepuasan peserta diklat diketahui dari nilai *R square* sebesar 0,637 yang menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut yang secara bersama-sama berpengaruh terhadap variasi perubahan kepuasan peserta diklat yaitu sebesar 63,70%, sisanya sebesar 36,30% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian uji F dan uji t dan penjelasannya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kedua variabel bebas kompetensi tenaga pengajar diklat dan sarana belajar terhadap kepuasan peserta diklat.

#### 5.2. Saran

Melalui penjelasan tersebut, atas dasar temuan penelitian, maka hasil penelitian ini

memberikan rekomendasi sebagai saran, antara lain:

- a. Peningkatan kompetensi tenaga pengajar diklat antara lain dengan melakukan: pelatihan, mengikutsertakan tenaga pengajar diklat dalam seminar-seminar pendidikan, workshop, bimtek dan kegiatan peningkatan keterampilan dalam menggunakan media belajar dan lain-lain;
- b. Peningkatan sarana belajar, melalui perbaikan ruang belajar, perpustakaan, kenyamanan ruang tunggu orangtua, kelengkapan buku-buku yang menarik dan baik, dan areal parkir yang luas dan aman, dan lain-lain.

#### DAFTAR PUSTAKA

Alma, Manajemen Pemasaran Yogyakarta: Andi Offset. 2005

Allen N.J and Meyer J.P . *Measurement of Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organizational*, J Journal of Occupational Psychology:63:1-8, 1999

Briggs , *Instructional Design : Principles and Application*, Englewood Cliffs NJ : Educational Technology, 1977

Brown, *\_A First Language: The Early Stages*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1973

Canei, R. Springfield, dan Clark., C. Prinsip Pengembangan Media Pendidikan (Sebuah Pengantar) Alamat : file:///C:/journal/item/25/prinsip pengembangan media pendidikan-sebuah pengantar

Chaerudin, Media Pembelajaran, <http://smpn1banjar-pdg.net/index.php/artikel/34-artikel/50->

media?tmpl=component&print=1&page=, 2004

Darmadi Durianto, dkk. 2001. Strategi Menaklukkan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2000

Darmadi Durianto, Sugiarto, dan Lie Joko Budiman. Brand Equity Ten.

Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2004.

Hartono jogiyanto , Pasar Effisien secara keputusan, Gramedia Pustaka

Utama, 1996

J. Supranto, 2000, Statistik (Teori dan Aplikasi), Edisi Keenam, Jakarta, Erlangga.

Kotler, Philip (2000). Prinsip – Prinsip Pemasaran Manajemen, Jakarta:

Prenhalindo.



## **RANCANG BANGUN INTEGRASI BAHAN BAKAR MINYAK (BBM) DAN BAHAN BAKAR GAS (BBG) DENGAN MIXER 30 MM PENGARUHNYA TERHADAP DAYA PADA KENDARAAN HYUNDAI EXCEL 1500 CC**

**Rinson Sitanggang,ST.,MT**  
(Widyaiswara Madya PPPPTK-BOE Malang)

***ABSTRAKSI** Konsumsi bahan bakar minyak dari tahun ketahun selalu mengalami peningkatan. Sementara cadangan minyak bumi dunia dari tahun ketahun selalu mengalami penurunan, yang menyebabkan terus melambungnya harga minyak dunia. Hal ini mengakibatkan nilai ekonomis BBM berkurang, ditambah dengan tingginya emisi gas buang yang dihasilkan dari penggunaan BBM. Solusi untuk mengatasinya yaitu dengan menggunakan LPG (Liquified Petroleum Gas) diharapkan mampu menjaga ketahanan energy nasional. Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penggunaan bahan bakar minyak (BBM) dengan bahan bakar gas (LPG) terhadap daya, membandingkan daya dan menggambarkan kurva daya dengan menggunakan Konverter Kit LPG dan mixer 30 mm pada mesin Hyundai Excel 1500 cc. Standar pengujian daya mesin yang digunakan ialah SAE J1349 dengan katup gas terbuka penuh. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional. Penelitian dilakukan dengan dua macam pengujian, yaitu pengujian dengan BBM dan pengujian dengan menggunakan bahan bakar gas LPG. Pengaruh menggunakan bahan bakar gas LPG ternyata dapat menghasilkan daya sebesar rata-rata mencapai (43,7302 Hp/kW) diperoleh dengan diameter mixer 30 mm. Dengan diameter mixer 30 mm pengaruh yang terjadi adalah saat pencampuran antara bahan bakar gas dan udara lebih cepat mengalir ke dalam ruang bakar dikarenakan kevakuman dalam intake manifold lebih besar dibandingkan dengan saat menggunakan bahan bakar bensin. Sedangkan daya optimum yang dihasilkan bahan bakar minyak (BBM) rata-rata mencapai (45,7284 Hp/kW).*

*Kata Kunci : BBM, LPG, Konverter Kit, Daya Mesin, Mixer 30 mm.*

**ABSTRACTION** Fuel consumption from year to year always increases. While world oil reserves from year to year always decline, which causes the soaring world oil prices. This results in a reduced economic value of fuel, coupled with high exhaust emissions resulting from the use of fuel.

The solution to that is by using LPG (Liquified Petroleum Gas) is expected to be able to maintain national energy security. This research is to determine the effect of the use of fuel oil (BBM) with gas fuel (LPG) on power, comparing power and describing power curves using LPG converter kit and a 30 mm mixer on the Hyundai Excel 1500 cc engine

The engine power testing standard used is SAE J1349 with a fully open gas valve. The type of research used is correlational research. The study was conducted with two types of tests, namely testing with BBM and testing using LPG fuel gas.

The effect of using LPG gas fuel turns out to be able to produce power of an average reaching (43.7302 Hp / kW) obtained with a mixer diameter of 30 mm. With a mixer diameter of 30 mm, the effect that occurs is when mixing between gas fuel and air flows more quickly into the combustion chamber because the vacuum in the intake manifold is greater than when using gasoline fuel. While the optimum power produced by fuel oil (BBM) averaged (45.7284 Hp / kW).

**Keywords :**

BBM, LPG, Converter Kit, Engine Power, 30 mm Mixer.

Jumlah kendaraan semakin meningkat setiap tahun. Badan Pusat Statistik (BPS) menyebutkan jumlah kendaraan di Indonesia mencapai 94.373.324 unit pada survei tahun 2012. Jumlah tersebut meliputi 10.432.259 unit mobil penumpang, 2.273.82 unit bis, 5.286.061 unit truk, dan 76 381 183 unit jenis sepeda motor. (sumber BPS tahun 2012)

Pertumbuhan jumlah kendaraan ini berbanding terbalik dengan ketersediaan bahan bakar minyak (BBM) yang terus berkurang, cadangan bahan bakar minyak (BBM) akan habis tahun 2032 (Kompas.com, Rabu 27 Juli 2011) Pemakaian bahan bakar minyak berpengaruh negatif terhadap dua hal pokok. Pertama, pengaruh terhadap ketersediaan bahan bakar. Kedua, pengaruh terhadap peningkatan emisi gas buang yang berimbas pada pemanasan global.

Salah satu energi alternatif pengganti bahan bakar minyak untuk kendaraan adalah bahan bakar gas (BBG). Beberapa jenis BBG diantaranya adalah *Liquid Petroleum Gas (LPG)*, *Compression Natural Gas (CNG)*, *Liquid Natural Gas (LNG)* dan gas hydrogen.

Perkembangan konversi BBM ke BBG di Indonesia hingga saat ini belum terlihat secara nyata. Infrastruktur utama seperti stasiun pengisian bahan bakar gas yang belum mendukung merupakan kendala dalam pengembangan ini. Mobil berbahan bakar gas dapat berkembang jika tersedia stasiun pengisian BBG yang tersebar di seluruh wilayah.

*LPG* memiliki beberapa keunggulan dari segi teknis dan ekonomis. Tekanan *LPG* dalam tabung antara 1,0 sampai 1,2 MPa, sedangkan *CNG* mencapai sekitar 20 MPa. (ETSAP, "Automotive LPG and Natural Gas Engine", *Tecnology Brief* T03-April 2010) Beberapa hasil penelitian menyebutkan kendaraan berbahan bakar *LPG* dapat menurunkan emisi gas buang dan menghemat pemakaian bahan bakar.

Dari sisi besarnya tekanan dalam tangki dan faktor ketersediaan di daerah, *LPG* relatif lebih aman untuk dikembangkan sebagai bahan bakar kendaraan di Indonesia.

Hingga saat ini, beberapa percobaan dan penelitian mengenai *LPG* sebagai bahan bakar kendaraan di Indonesia, baik mobil maupun sepeda motor berkembang melalui pemanfaatan *LPG* kemasan 3 kg dan 12 kg. Ketersediaan *LPG* kemasan 3 kg dan 12 kg yang merata dapat dijadikan sebuah solusi yang logis. Informasi mengenai *LPG* sebagai bahan bakar kendaraan sudah banyak ditemukan, tetapi pada kenyataannya aplikasi secara nyata belum banyak dilihat.

Solusi yang ditawarkan dengan pemanfaatan *LPG* sebagai bahan bakar mobil bensin menggunakan *converter kits*. Ada dua jenis *converter kits*, yaitu tipe konvensional dan tipe *squential*. Pada *converter kits* konvensional yang bekerja berdasarkan tingkat kevakuman *intake manifold*, *LPG* dalam fasa gas dialirkan ke saluran masuk ( *air induction system* ) dengan sebuah *diffuser*. Pada *converter kits* tipe *squential* yang bekerja berdasarkan kontrol dari *ECU* ( *Electronic Control Unit* ), *LPG* diinjeksikan ke *intake manifold* dengan katup *solenoid* untuk mengetahui daya, perbedaan daya yang dihasilkan antara bahan bakar minyak (BBM) dan bahan bakar gas (*LPG*) serta hubungan daya dengan kecepatan kendaraan (*km/h*), yang menjadi permasalahan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah ada perbedaan yang signifikan antara penggunaan bahan bakar *LPG* dan bensin terhadap daya?
2. Apakah ada pengaruh antara kecepatan *Km/h* terhadap daya?
3. Bagaimana kurva daya yang dihasilkan oleh bahan bakar *LPG* dan bahan bakar bensin?

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu, untuk :

- 1 Menganalisis perbedaan yang signifikan antara penggunaan bahan bakar LPG dan bensin terhadap daya
- 2 Mengetahui pengaruh antara kecepatan Km/h terhadap daya
- 3 Menggambarkan kurva daya yang dihasilkan oleh bahan bakar LPG dan bahan bakar bensin

Peneliti disini meneliti dan membahas perbandingan daya, kurva daya pada penggunaan bahan bakar bensin dan bahan bakar LPG dengan diameter venturi mixer 30 mm pada transmisi gigi 4

### METODE

Penelitian ini merupakan proses yang dilakukan secara bertahap, yakni dari perencanaan dan perancangan penelitian, menentukan fokus penelitian, waktu penelitian, pengumpulan data, analisis, dan penyajian hasil penelitian. Penulisan hasil penelitian ini dilakukan secara deskriptif atau melalui uraian-uraian yang menggambarkan dan menjelaskan subjek penelitian. Pendekatan dalam penelitian ini mengikuti langkah-langkah kerja penelitian kuantitatif. Dalam hal ini disebut kuantitatif karena sifat data yang dikumpulkan adalah data kuantitatif, yakni menggunakan alat-

alat pengukur. Metode kuantitatif menghasilkan data sekunder, baik berupa angka tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati (Moleong, 2002:3).

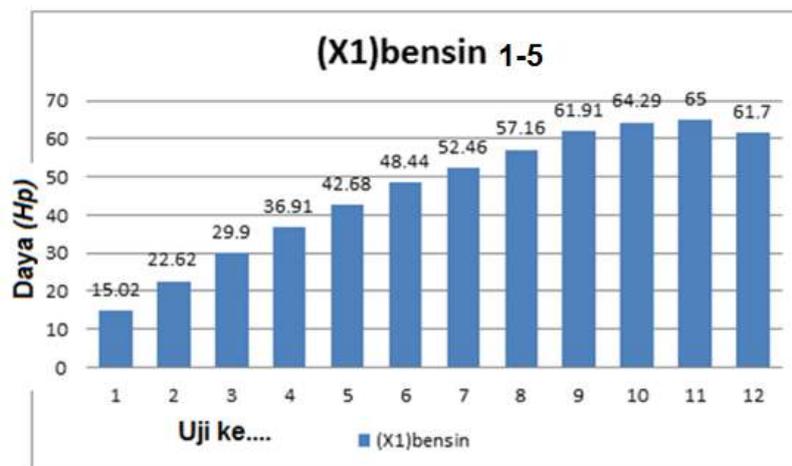
Sumber data sekunder berupa tabel atau bagan sederhana yang digunakan dalam penelitian ini untuk memberikan fakta-fakta yang lebih ringkas dan mudah dipahami.

### HASIL

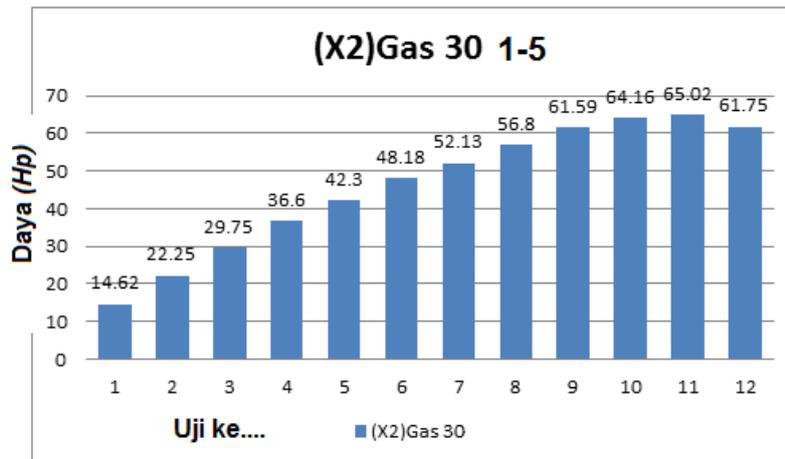
Pengambilan data dengan penggunaan Bahan Bakar Bensin dan LPG pengaruhnya terhadap daya pengambilan data pemakaian bahan bakar bensin dan bahan bakar gas LPG dilakukan 5 kali uji setiap kali uji ada pengambilan data 12 kali yaitu X1 bensin -1 sampai dengan X1 bensin-5 (X1 bensin-1 s.d -5 bensin data dari 1 sampai dengan 12) dan X2 gas 30-1 sampai dengan gas 30-5 (gas 30-1 gas 30-5 masing-masing ada 12 data) dirata-rata dengan menggunakan mixer 30 mm

Dari data yang didapat dengan penggunaan bahan bakar Bensin pengaruhnya terhadap daya yang dihasilkan dapat dilihat pada grafik 1

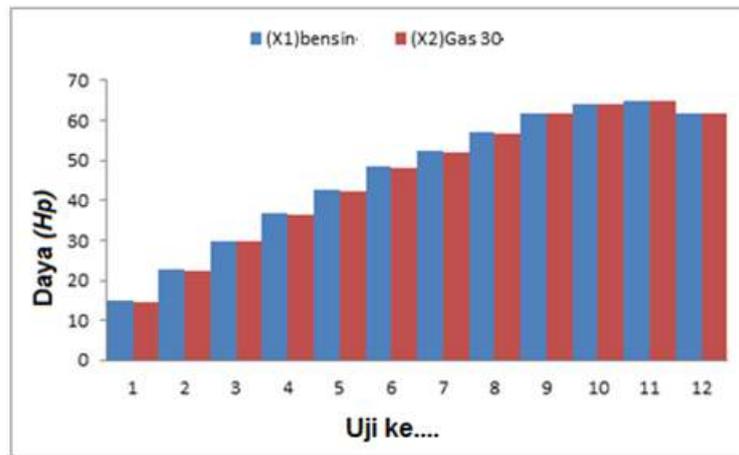
Grafik 1. Pengaruh Bahan Bakar Bensin terhadap Daya



Grafik 1. Pengaruh Bahan Bakar LPG terhadap Daya



Grafik 2. Perbandingan Daya Mesin yang Menggunakan Bahan Bakar Bensin dan Bahan Bakar Gas LPG



Pada Grafik 3 diketahui bahwa rata-rata daya kendaraan yang menggunakan bahan bakar bensin adalah sebesar 45,7284 Hp rata-rata data mesin kendaraan yang menggunakan bahan bakar LPG adalah sebesar 43,7302 Hp. Dengan demikian dapat dikemukakan jika rata-rata daya kendaraan yang menggunakan bahan bakar bensin lebih

besar dari rata-rata daya kendaraan yang menggunakan bahan bakar LPG.

Sebelum dilakukan pengujian statistik untuk menguji perbedaan dapat dilihat terlebih dahulu gambaran secara deskriptif antara penggunaan bahan bakar bensin dan LPG sebagai berikut:

Tabel 1 Analisis Deskriptif Daya Mesin dengan Penggunaan Bahan Bakar Bensin dan LPG

**Group Statistics**

Bahan Bakar		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Daya	Bensin	116	45,7284	16,65836	1,54669
	LPG	116	43,7302	15,02305	1,39486

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa rata-rata daya pada penggunaan bahan bakar bensin adalah sebesar 45,7284Hp dengan standart deviasi sebesar 16,658. Sedangkan rata-rata

daya pada penggunaan bahan bakar gas LPG adalah sebesar 43,7302Hp dengan standart deviasi sebesar 15,023, dilanjutkan dengan menggunakan uji t tidak berpasangan sebagai berikut.

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Daya	Equal variances assumed	1,761	,186	,959	230	,338	1,99828	2,08276	-2,10544	6,10200
	Equal variances not assumed			,959	227,587	,338	1,99828	2,08276	-2,10567	6,10223

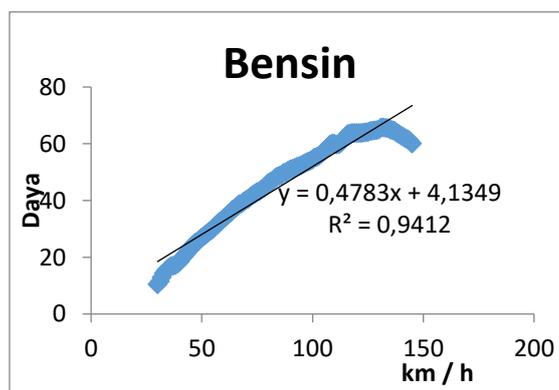
Tabel 2 Hasil Uji t

Berdasarkan hasil analisis yang tercantum pada tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa didapatkan nilai t hitung sebesar 0,959 dan nilai signifikansi sebesar 0,338. Karena nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada daya kendaraan dengan

penggunaan bahan bakar. Hasil uji t bensin dan dengan bahan bakar gas LPG.

**Kurva Daya Mesin dengan Bahan Bakar Bensin dan LPG**

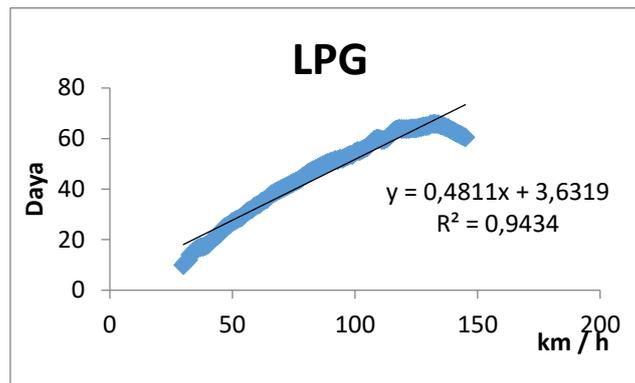
Bentuk kurva daya terhadap kecepatan kendaraan dengan menggunakan bahan bakar bensin dapat digambarkan dalam grafik berikut ini :



Grafik 3. Kurva Kecepatan Kendaraan terhadap Daya dengan Menggunakan Bahan Bakar Bensin

Bentuk kurva daya terhadap kecepatan kendaraan dengan menggunakan bahan

bakar gas LPG tersebut adalah sebagai berikut.



Grafik 4. Kurva Kecepatan Kendaraan terhadap Daya dengan Menggunakan Bahan Bakar Gas *LPG*

Berdasarkan kurva di atas maka dapat dikemukakan jika daya mesin pada kendaraan yang menggunakan bahan bakar bensin dan *LPG* sama-sama mengalami peningkatan kemudian selanjutnya mengalami penurunan.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis dengan uji t yang telah dilakukan diketahui nilai t hitung sebesar 0,959 dan nilai signifikansi sebesar 0,338. Karena nilai signifikansi > alpha 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada daya kendaraan

Bahan bakar gas *LPG* merupakan gas alam dengan komponen utama yaitu 90 persen yang terdiri dari metana sehingga mempunyai fungsi yang hampir sama dengan bahan bakar bensin. Hal ini seperti yang dikemukakan Setiyo dan Condro (2012) bahwa dibandingkan dengan bensin, *LPG* memiliki kandungan energy per satuan massa relative tinggi, tetapi kandungan energy per satuan volumenya rendah. *LPG* menjadi alternatif energy yang populer sebagai pengganti bensin.

Penggunaan bahan bakar bensin dan bahan bakar *LPG* mengalami peningkatan daya mulai dari data 1 hingga pengambilan data ke 11 selanjutnya terjadi penurunan daya pada pengambilan data ke 12. Tidak ada perbedaan antara daya kendaraan yang menggunakan bahan bakar gas *LPG* dan

bahan bakar bensin didukung oleh pendapat Rusnawa Anwar (2005) yang mengemukakan jika volume *LPG* lebih besar dari bensin sekitar 15 % sampai dengan 20%, dengan torque dan putaran mengakibatkan daya yang dihasilkan oleh pemakaian bahan bensin dan bahan bakar gas *LPG* sama.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikan sebesar 0.000 di bawah nilai signifikan 0.05 berarti kecepatan yang dihasilkan dengan menggunakan bahan bakar bensin (*km/h*) mempunyai pengaruh yang signifikan dengan daya kendaraan yang menggunakan bahan bakar bensin. Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai *R Square* sebesar 0.941 dapat diartikan jika daya mesin kendaraan dengan menggunakan bahan bakar bensin sebesar 94.1% dipengaruhi oleh kecepatan putar roda (*km/h*) yang dihasilkan dengan menggunakan bahan bakar bensin. Sisanya sebesar 5.9% dipengaruhi oleh faktor lain selain variabel yang diteliti, seperti oli yang digunakan dan factor-faktor lain yang mempengaruhi performa mesin.

Dari hasil analisis regresi dapat ditentukan suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 4.134 + 0.478 X$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

Nilai konstanta (a) sebesar 4.134 menunjukkan jika tidak ada variabel kecepatan putar roda ( $km/h$ ) yang dihasilkan dengan menggunakan bahan bakar bensin maka besarnya daya mesin kendaraan dengan menggunakan bahan bakar bensin adalah sebesar nilai konstanta tersebut yaitu 4.134.

Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0.478 menunjukkan jika peningkatan kecepatan putar roda ( $km/h$ ) yang dihasilkan dengan menggunakan bahan bakar bensin sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan daya mesin kendaraan dengan menggunakan bahan bakar bensin sebesar 0.478 Hp.

Pengaruh kecepatan yang dihasilkan dengan menggunakan bahan bakar *LPG* ( $km/h$ ) terhadap daya kendaraan dengan bahan bakar *LPG*, berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikan sebesar 0.000 di bawah nilai signifikan 0.05 berarti kecepatan yang dihasilkan dengan menggunakan bahan bakar *LPG* ( $km/h$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan dengan daya kendaraan yang menggunakan bahan bakar *LPG*. *LPG* mempunyai nilai oktan yang tinggi sehingga mampu berfungsi seperti seperti bensin bahkan dengan nilai oktan yang lebih tinggi dari nilai oktan bensin memungkinkan untuk diterapkan pada mesin dengan perbandingan kompresi yang lebih tinggi sehingga memberikan efisien thermal yang lebih tinggi (Saraf, *et al*, 2009).

Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai *R Square* sebesar 0.943 dapat diartikan jika daya mesin kendaraan dengan menggunakan bahan bakar *LPG* sebesar 94.3% dipengaruhi oleh kecepatan putar roda ( $km/h$ ) yang dihasilkan dengan menggunakan bahan bakar *LPG*. Sisanya sebesar 5.7% dipengaruhi oleh faktor lain selain variabel yang diteliti, seperti oli yang digunakan, busi dan factor-faktor lain yang mempengaruhi performa mesin.

Dari hasil analisis regresi dapat ditentukan suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 3.632 + 0.481 X$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

$$Y = 3.632 + 0.481 X$$

Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0.481 menunjukkan jika peningkatan kecepatan putar roda ( $km/h$ ) yang dihasilkan dengan menggunakan bahan bakar *LPG* sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan daya mesin kendaraan dengan menggunakan bahan bakar *LPG* sebesar 0.481 Hp.

Berdasarkan hasil analisis regresi seperti yang dijelaskan di atas maka dapat dikemukakan jika kecepatan putar roda ( $km/h$ ) yang dihasilkan dengan menggunakan bahan bakar bensin dan juga bahan bakar gas *LPG* sama-sama mempunyai yang signifikan terhadap daya ( $hp$ ) yang dihasilkan oleh mesin kendaraan. Lebih lanjut dapat diketahui jika daya mesin kendaraan yang menggunakan bahan bakar *LPG* lebih kecil daripada daya mesin kendaraan yang menggunakan bahan bakar bensin. Hal ini juga ditunjukkan dengan nilai *mean* daya mesin kendaraan yang menggunakan bahan bakar *LPG* (43.7302Hp) lebih kecil daripada daya mesin kendaraan yang menggunakan bahan bakar bensin (45.7284Hp). Penurunan daya mesin kendaraan dengan bahan bakar *LPG* dibandingkan bahan bakar bensin dapat disebabkan karena *LPG* memiliki rantai hidrokarbon (*C-H*) yang lebih pendek dibandingkan bensin, sehingga energy total dan tekanan puncak pembakaran yang dihasilkan dari proses pembakaran *LPG* tidak sebanyak yang dihasilkan pada proses pembakaran bensin/premium. Hal ini seperti yang dikemukakan Lengkon dan Sutjahjo (2015) bahwa kerapatan energy per satuan volume yang dimiliki gas *LPG* lebih rendah dibanding dengan bensin, sehingga energy hasil pembakaran yang dihasilkan turun.

Selain itu, *LPG* memiliki rantai karbon lebih pendek dibanding dengan bensin.

### Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan selama proses penelitian adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh menggunakan bahan bakar gas *LPG* ternyata dapat menghasilkan daya lebih besar rata-rata mencapai (43,7302Hp) diperoleh dengan diameter *mixer* 30mm. Sedangkan daya rata-rata yang dihasilkan bahan bakar minyak (BBM) mencapai (45,7284Hp )
2. Kurva daya yang dihasilkan oleh bahan bakar bensin (mulai dari 15,05 samapai 65Hp ) dengan rata-rata 45,7284Hp dengan kecepatan kendaraan 145 Km/h dan bahan bakar gas *LPG* pengaruhnya terhadap daya dari 14,62 Hp sampai 65,05 Hp dengan rata-rata 43,7302 Hp lebih kecil sedikit dibanding pemakaian bahan bakar bensin pengaruhnya terhadap daya dengan kecepatan kendaraan 145 Km/h.
3. Berdasarkan uji t didapatkan nilai t hitung sebesar 0,959 dan nilai signifikansi sebesar 0,338. Karena nilai signifikansi > alpha 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada daya antara penggunaan bahan bakar bensin dengan bahan bakar gas *LPG*.

### Saran

1. Institusi PPPPTK-BOE Malang hendaknya tetap memberi peluang dan memfasilitasi penelitian bagi widyaiswara , yang juga merupakan cara untuk dapat mengembangkan dalam mengisi peluang menjawab tantangan di masa depan.
2. Widyaiswara/Peneliti

Untuk peneliti lanjutan, perlu ditambahkan pengujian emisi gas buang dan pengukuran pemakaian bahan bakar spesifik

Pada saat menempuh jarak jauh, terjadi pengembunan pada sisi luar tabung *LPG* hingga diselimuti butiran es, untuk itu perlu dipikirkan mekanisme pemanas untuk menghindari penurunan tekanan karena pengaruh pengembunan.

3. Bagi Perusahaan/Masyarakat Sebagai bahan pertimbangan untuk menggunakan bahan bakar alternatif selain bahan bakar minyak (bensin dan solar)

### Daftar Pustaka

- Anonim.(2012). *Panduan Umum Penyusunan Proposal Penelitian Pengembangan*. Yogyakarta : UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN
- Anonim.(2012). *BAHAN BAKAR GAS LPG*. [online diakses 20 oktober 2014], Tersedia :<http://konversigas.com/konverter-kit-lpg/>
- Aziz W (2009),terhadap “Analisis Penggunaan Bahan Bakar Liquefied Petroleum Gas (LPG) Terhadap Konsumsi Bahan Bakar Dan Emisi Gas Buang CO Dan HC Pada Motor Supra X 125R Tahun 2009”
- Firmansyah Adi. (2012). *Validasi* [Online] Tersedia : <http://jendelafarmasi.blogspot.com/2012/09/validasi.html> [2014, oktober 22]
- Danaiah P.\*, Ravi Kumar P, Vinay Kumar D. (2012) , *Lean Combustion Technology for Internal Combustion Engines: a Review* , Science and Technology 2012, 2(1): 47-50 DOI: 10.5923/j.scit.20120201.09 [duwiconsultant.blogspot.com/2011/11/analisis-regresi-linier-sederhana.html](http://duwiconsultant.blogspot.com/2011/11/analisis-regresi-linier-sederhana.html)

- Hartanto, Agus, dkk. *Program Konversi Dari Bbm Ke BBG Untuk Kendaraan*. tidak diterbitkan. Pusat Penelitian Tenaga Listrik dan Mekatronik – LIPI. Bandung
- Ian Stockwell, (2008) CHPDM/UMBC, Baltimore, MD
- Lengkong S.A.R dan Sutjahjo D.W. (2015). Pengaruh Penggunaan Bahan Bakar LPG terhadap Efisiensi Thermal, Ekonomisasi dan Konsumsi Bahan Bakar Mobil Toyota Kijang 5K. *Jurnal JTM*. Volume 01 Nomor 03 Tahun 2013, 101-105
- Mandloi, R. (2010). Long Term Continuous Use of Auto-LPG Causes Thermal Pitting In Automotive S.I. Engine Parts. *International Journal of Engineering Science and Technology*, 2(10), 5907-5911.
- Mockus, S. (2006). Analysis Of Exhaust Gas Composition Of Internal Combustion Engines Using Liquefied Petroleum Gas. *Journal Of Environmental Engineering And Landscape Management*, 16-22.
- Rohmat, T.A., & Saptoadi, H. (2003). Pengaruh Waktu Penyalaan Terhadap Kinerja Spark-Ignition Engine Berbahan Bakar LPG. *Media Teknik*, 68-73.
- R.R. Saraf, S.S. Thipse and P.K. Saxena. (2009). *Comparative Emission Analysis of Gasoline/LPG Automotive Bifuel Engine*, *International Journal of Civil and Environmental Engineering* 1:4
- Setiyo, Muji, dkk. (2013). *Pengembangan Model Mixer Dengan Venturi Variabel Untuk Kendaraan Berbahan Bakar LPG Dan Aplikasinya Pada Berbagai Jenis Vaporizer*. tidak diterbitkan. Kantor Penelitian Pengembangan dan Statistik Pemerintah Kota Magelang. Magelang
- Setiyo, Muji. (2012). *Optimasi Pemanfaatan LPG Sebagai Bahan Bakar Kendaraan Melalui Penyetelan Converter Kits dan Saat Pengapian*. tidak diterbitkan. Universitas Muhammadiyah Magelang. Magelang
- Siregar Sofyan, MM. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Stanford, (2012) [https://class.stanford.edu/c4x/.../asset/linear\\_regression](https://class.stanford.edu/c4x/.../asset/linear_regression)



**KETENTUAN PENULISAN ARTIKEL JURNAL KEDIKLATAN  
PUSDIKLAT PEGAWAI KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

1. Naskah harus asli dan belum pernah dimuat pada media penerbitan lain. Tidak sedang diajukan kepada media penerbitan lain dan dilampiri pernyataan sebagai karya sendiri, bukan plagiat.
2. Naskah ditulis dengan cara-cara yang sesuai dengan penulisan artikel menggunakan bahasa Indonesia baku, diketik dengan program MS Word, jenis huruf Times New Roman ukuran 12, spasi 1.5, margin atas dan kiri 4 cm, margin kanan dan bawah 3 cm, sepanjang 10 s.d. 15 halaman ukuran kertas A4.
3. Artikel hasil penelitian memuat:

JUDUL ditulis ringkas mencerminkan substansi kediklatan, pengembangan kompetensi, atau atau kependidikan.

Nama penulis ditulis tanpa gelar, dibawah judul. Bila artikel ditulis bersama (paling banyak 3 orang) harus dicantumkan secara berurutan. Lengkapi dengan nama instansi dan alamat pos elektronik, jika penulis lebih dari satu, ketua mencantumkan alamat pos elektronik.

**ABSTRAK**

**PENDAHULUAN** berisi latar belakang masalah, reuiu pustaka, tujuan, dan manfaat  
**METODE PENELITIAN** memuat desain penelitian, subyek dan obyek yang diteliti, instrumen pengumpulan data, dan teknik analisis data.

**HASIL PEMBAHASAN** berisi hasil penelitian.

**SIMPULAN**

**DAFTAR PUSTAKA**

4. Artikel kajian konseptual memuat:

**JUDUL**

Nama penulis

Abstrak

**PENDAHULUAN**

**HASIL PEMBAHASAN**

**PENUTUP**

**DAFTAR PUSTAKA**

5. Abstrak terdiri atas 100-150 kata yang ditulis dalam satu paragraf, font Times New Roman ukuran 11, dilanjutkan dengan kata kunci (*keywords*). Abstrak memuat latar belakang penulisan, tujuan, pembahasan, dan simpulan. Apabila merupakan hasil penelitian, harus memuat metode dan hasil penelitian. Abstrak dan kata kunci (*keywords*) ditulis dalam dua bahasa, yaitu bahasa Indonesia dan bahasa Inggris.
6. Daftar Pustaka hanya memuat sumber referensi yang dirujuk dalam uraian artikel. Penulisan daftar pustaka menurut abjad tanpa nomor urut.
7. Naskah yang dimuat akan disunting kembali oleh redaksi tanpa mengubah isinya
8. Naskah yang ditolak (tidak dimuat) akan dikembalikan kepada penulis dengan pemberitahuan dari redaksi
9. Penulis yang naskahnya dimuat akan dikirim 2 (dua) jurnal nomor yang bersangkutan dan diberi imbalan yang menarik.



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PEGAWAI**

Jalan Raya Ciputat-Parung Km. 19 Bojongsari, Depok 16517 Telp. (021) 7490411, Fax. (021) 7491174  
Website : <http://pusdiklat.kemdikbud.go.id> Email : [pusdiklat@kemdikbud.go.id](mailto:pusdiklat@kemdikbud.go.id)

ISSN 2548-8139



9 772548 813015