



EVALUASI PENYELENGGARAAN *BLENDED LEARNING* PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN DASAR PENGAWAS KETENAGAKERJAAN PADA PUSAT
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KETENAGAKERJAAN

Oleh

Niki Ferdian¹, Amy Yayuk Sri Rahayu²

^{1,2}Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Indonesia, Depok, Indonesia

E-mail: ¹niki.ferdian@ui.ac.id, ²amy.yayuk09@ui.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the dependent variable of the current account balance in ASEAN-6 by sampling based on annual time-series data for the 2010-2019 period. The independent variables used in this study are the exchange rate as the core independent variable, then gross domestic product and foreign direct investment as control variables. All data in this study were obtained from the World Bank. Fixed effect model (FEM) panel data analysis method was used. Based on the partial t-test (t-test), the core independent variable of the exchange rate has a significant effect on the current account balance in ASEAN-6, as well as the control variable, namely gross domestic product and foreign direct investment, which has a significant effect on the current account balance in ASEAN-6. Meanwhile, the simultaneous test (F-Test) shows that the exchange rate, gross domestic product and foreign direct investment simultaneously have a significant effect on the current account balance in ASEAN-6.

Keywords: Current Account Balance, Exchange Rate, Gross Domestic Product, Foreign Direct Investment, Panel Data

PENDAHULUAN

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan (PPSDM Ketenagakerjaan) adalah salah satu eselon 2 (dua) yang berada dibawah Sekretariat Jenderal pada Kementerian Ketenagakerjaan yang memiliki tugas melaksanakan Pendidikan dan pelatihan (Diklat) sumber daya manusia aparatur ketenagakerjaan. Salah satu jabatan fungsional yang wajib didiklatkan pada PPSDM Ketenagakerjaan adalah Pengawas Ketenagakerjaan.

Dalam rangka pengembangan karier pegawai, profesionalisme dan peningkatan kinerja organisasi pemerintah, serta guna memenuhi kebutuhan jabatan fungsional di lapangan, Menpan dan RB mengeluarkan aturan mengenai penyesuaian/*inpassing* pada kementerian/lembaga dan pemerintah daerah melalui PermenpanRB no. 26 tahun 2016 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil

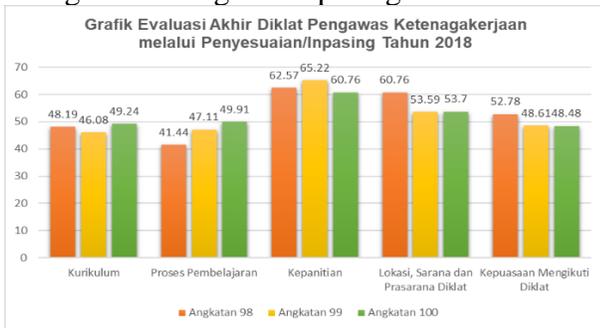
Dalam Jabatan Fungsional Melalui Penyesuaian/*Inpassing*. Berdasarkan aturan tersebut, banyak PNS yang telah dibidang pengawas ketenagakerjaan tetapi belum menjabat fungsional Pengawas Ketenagakerjaan mendaftar untuk mengikuti program penyesuaian / *inpassing* tersebut. PNS yang melakukan penyesuaian / *inpassing* dan telah diangkat menjadi Pejabat Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan Permenaker No. 4 tahun 2017 tentang Tata Cara Penyesuaian Jabatan Fungsional Bidang Ketenagakerjaan tetap wajib mengikuti Diklat Fungsional Pengawasan Ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh PPSDM Ketenagakerjaan paling lambat 3 tahun sejak diangkat sebagai Pejabat Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan.

PNS yang melakukan penyesuaian / *inpassing* telah diangkat sebagai pejabat fungsional pengawas ketenagakerjaan dan



sedang melaksanakan tugas yang sangat dibutuhkan oleh unit kerjanya masing-masing. Kondisi yang berbeda dengan calon Pengawas Ketenagakerjaan pada umumnya ini, menjadikan program Diklat Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan perlu penyesuaian sedemikian rupa. Kemudian dipilih metode Diklat *blended learning* agar Pengawas Ketenagakerjaan tersebut tidak teralalu lama meninggalkan tempat kerjanya dan memiliki waktu yang lebih fleksibel.

Metode *blended learning* Diklat Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan telah selesai dilaksanakan pada tahun 2018. Namun, setelah dilakukan evaluasi melalui kuisioner yang dibagikan kepada peserta Diklat berdasarkan pada penilaian 5 komponen yaitu Kurikulum, Proses Pembelajaran, Lokasi, sarana dan Prasarana Diklat serta Kepuasan Mengikuti Diklat menunjukkan semua kategori penilaian berada dibawah standar (penilaian untuk dapat baik adalah minimal angka 70) sebagaimana tergambar pada grafik berikut.



Sumber : Data hasil evaluasi penyelenggaraan diklat, bidang program dan evaluasi PPSDM Ketenagakerjaan

Diklat sebagai suatu sistem tentu memiliki unsur-unsur pendukung yang saling berkaitan dan terintegrasi satu dengan yang lain dalam rangka mencapai tujuan diklat, apabila terdapat satu unsur yang belum berjalan dengan benar, maka akan memberikan gangguan bagi unsur lainnya. Berdasarkan grafik diatas, hasil penilaian 5 (lima) komponen Diklat (Kurikulum, Proses Pembelajaran, Lokasi, sarana dan Prasarana Diklat serta Kepuasan) pada Diklat Pengawas Ketenagakerjaan tahun

2018 yang dibawah standar sehingga menunjukkan bahwa penyelenggaraan kediklatan yang belum sesuai dengan tujuan Diklat. Oleh karena itu, hasil evaluasi tersebut menjadi dasar untuk dilakukan evaluasi secara keseluruhan mengenai penyelenggaraan *blended learning* melalui metode *Context Input Process Product* (CIPP) Stufflebeam.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan konsep evaluasi menyeluruh melalui CIPP, oleh karena itu pendekatan yang paling tepat adalah menggunakan pendekatan *post positivism*. Pendekatan *post positivism* menurut Creswell (2009:7) merupakan penelitian yang dimulai dari teori dengan mengumpulkan data baik mendukung atau membantah teori. Sedangkan teori berasal dari banyak konsep yang menunjukkan hubungan satu sama lain (Neuman, 2007:27-29). Dalam penelitian kualitatif menggunakan pendekatan *post positivism* mengambil pendekatan ilmiah yang memiliki unsur reksionis, logika, penekanan pada pengumpulan data empiris, berorientasi sebab akibat dan deterministik berdasarkan teori. Dalam praktek, pendekatan *post positivism* berkaitan dengan serangkaian logika yang saling terkait dengan berbagai perspektif daripada realitas tunggal dan metode ketat pada pengumpulan data kualitatif dan analisis.

Peserta pendidikan dan pelatihan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan menjadi obyek penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu studi lapangan dan studi dokumen. Pengumpulan data dalam studi lapangan ini adalah dengan melakukan wawancara mendalam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Konteks

Evaluasi konteks pada penelitian ini meliputi profil diklat dengan indikator dasar hukum, tugas pokok dan fungsi Pusat



Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Ketenagakerjaan, sumber daya manusia yang meliputi jumlah widyaiswara dan jumlah pegawai PPSDM Kemnaker, serta infrastrukturnya. Pada evaluasi konteks ini didapat hasil bahwa jumlah widyaiswara pada PPSDM Ketenagakerjaan yang dapat mengajar bidang Pengawas Ketenagakerjaan hanya 6 (enam) orang. Sehingga akibat keterbatasan jumlah dan pengalaman untuk bagian *skill* (pengalaman) setiap materi pembelajaran diberikan kesempatan kepada widyaiswara dari luar PPSDM Kemnaker yang belum pernah mengikuti pelatihan teknik cara pembelajaran.

Evaluasi Input

Evaluasi input pada penelitian ini meliputi Kurikulum diklat, Rasio Peserta Diklat yang diterima diklat dengan jumlah peserta diklat yang mendaftar, bahan ajar yang dibuat oleh widyaiswara. Termasuk fasilitas pendukung pembelajaran *blended learning* agar diklat dapat berjalan sesuai dengan tujuan. Pada evaluasi ini diperoleh hasil bahwa oleh karena kurikulum *blended learning* diklat pengawas ketenagakerjaan dibuat dengan waktu yang singkat dan peserta diklat yang berbeda dari peserta diklat sebelumnya yaitu telah dilantik menjadi pengawas ketenagakerjaan.

Evaluasi Proses

Evaluasi proses pada penelitian ini meliputi indikator pelaksanaan pembelajaran diklat, penggunaan media pembelajaran untuk mendukung kegiatan diklat, pemanfaatan perpustakaan oleh peserta diklat. Termasuk pemberian tugas dan kemampuan widyaiswara dalam Menyusun materi *blended learning*. Pada evaluasi proses ini didapat hasil bahwa pelaksanaan pembelajaran dibagi menjadi 2 yaitu *elearning* melalui media LMS PPSDM Kemnaker dan klasikal melalui pembelajaran didalam kelas. Untuk pembelajaran *elearning* merupakan hal baru bagi PPSDM Kemnaker dan masing banyak kekurangan yang perlu diperbaiki. Namun, untuk pembelajaran klasikal proses belajar dan

media pembelajaran masih sama dengan standar yang biasa digunakan.

Evaluasi Produk

Evaluasi proses pada penelitian ini meliputi indikator capaian peserta diklat setelah mengikuti diklat melalui media *blended learning*. Pada evaluasi ini terdapat peningkatan kemampuan peserta setelah mengikuti diklat *blended learning* Pengawas Ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugas-tugas jabatan fungsionalnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil evaluasi melalui konsep CIPP dapat disimpulkan bahwa evaluasi konteks, input dan proses masih belum sesuai. Pada evaluasi konteks, keterbatasan jumlah widyaiswara bidang pengawas ketenagakerjaan di PPSDM Ketenagakerjaan yang hanya 6 orang dan kurangnya pengalaman untuk bagian *skill* (pengalaman) setiap materi pembelajaran menjadikan PPSDM lebih banyak meminta bantuan dari widyaiswara luar biasa yang belum pernah mengikuti pelatihan teknik cara pembelajaran. Pada evaluasi input, kurikulum diklat *blended learning* Pengawas Ketenagakerjaan yang dibuat dalam waktu singkat membuat persiapan menjadi terburu-buru dan kurang memenuhi kebutuhan peserta diklat yang telah dilantik sebelumnya. Selain itu, pada evaluasi proses, media pembelajaran *elearning* masih terdapat banyak kekurangan yang perlu diperbaiki. Ketiga hal tersebut menyebabkan hasil akhir evaluasi penyelenggaraan diklat PPSDM Ketenagakerjaan oleh peserta menjadi dibawah standar.

Saran

Berdasarkan hasil evaluasi CIPP diatas diperlukan perbaikan sebagai berikut:

1. Penyesuaian kurikulum diklat *blended learning* Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan kebutuhan peserta yang melalu jalur penyesuaian / *inpassing*.



2. Meningkatkan kemampuan widyaiswara bidang Pengawas Ketenagakerjaan melalui diklat dan pengalaman dilapangan.
3. Mengadakan TOT (*Training Of Trainee*) bagi widyaiswara luar biasa.
4. Pengembangan media pembelajaran *elearning* agar lebih interaktif.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Permanpan dan RB no. 19 tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan Dan Angka Kreditnya
- [2] Peraturan Bersama Menakertrans KaBKN Nomor 15 Tahun 2012 dan Nomor 08 Tahun 2012 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2010 Tentang Jabatan Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan Dan Angka Kreditnya
- [3] Pemenpan dan RB Nomor 26 tahun 2016 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri sipil dalam Jabatan Fungsional melalui Penyesuaian/Inpassing
- [4] Permenaker No. 4 tahun 2017 tentang Tata Cara Penyesuaian Jabatan Fungsional Bidang Ketenagakerjaan
- [5] Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan RI No. SE.01/NAKER-SJ/XII/2017 tentang Pendidikan dan Pelatihan Bidang Ketenagakerjaan dan Peningkatan Kapasitas Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2018
- [6] Arikunto, Suharsimi dan Jabar S.A. 2007. Evaluasi Program Pendidikan (Pedoman Teoritis Praktis bagi Praktisi Pendidikan). Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Arikunto, Suharsimi dan Jabar S.A. 2018. Evaluasi Program Pendidikan (Pedoman Teoritis Praktis bagi Praktisi Pendidikan). Jakarta: Bumi Aksara.
- [8] Basri & Rusdiana, 2015. Manajemen Pendidikan dan Pelatihan, Bandung : Pustaka Setia
- [9] Bonk C. J. & Graham C. R, 2004. Blended Learning Systems: Definition, Current Trends, and Future Directions. Handbook of blended learning: Global Perspectives, local designs. San Francisco, CA: Pfeiffer Publishing.
- [10] Djudju Sudjana.2006. Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah Untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [11] Farida Yusuf Tayibnapis. (2008). Evaluasi Program dan Instrumen Evaluasi untuk Program Pendidikan dan Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta
- [12] Fernandes, H.J.X. (1984). Evaluation of Educational Program. Jakarta: National Education Planning, Evaluation and Curriculum Development.
- [13] Finn, A., & Bucci, M. 2004. A case study approach to blended learning. Los Angeles: Centra Software. Retrieved March, 23, 2008. C.
- [14] Francesco Sofo, 1999. Human Resources Management: Perspective, Roles and Practice Choice, Sydney: Allen & Unwin
- [15] Gary, Dessler. 2012. Human Resource Management, Thirteenth Edition. Prentice Hall: Pearson Education.
- [16] Madaus, George F., 1983. Michael S. Scriven, dan Daniel L. Stufflebeam. Evaluation Models: Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation. Boston: Kluwer-Nijhoff Publishing.
- [17] Malayu S.P Hasibuan. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- [18] Michael Scriven, "The Intellectual Dimensions of Evaluation Research", makalah yang dipresentasikan dalam Northwest Research and Evaluation Conference, Seattle, 1976
- [19] Munir, 2009. Pembelajaran Jarak Jauh berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi, Bandung: Alfabeta.



-
- [20] Owen, John M. 1993. Program Evaluasi: Forms and Approaches. St. Leonards: Allen & Unwin Pty Ltd.
- [21] Raymond, Stone. 2011. Human Resource Management, Seventh Edition. Australia : John Willey & Sons Australia, ltd.
- [22] R. Wayne Mondy & Robert M. Noe, 1990. Human Resources Management, Boston: Allyn and Bacon.
- [23] Ruky, S, Achmad
- [24] Suharsimi Arikunto dan Cepi Safruddin Abdul Jabar. 2004. Evaluasi Program Pendidikan Pedoman Teoritis Praktis Bagi Praktisi Pendidikan, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- [25] Stufflebeam, Daniel L., dan Anthony J. Shinkfield. 1986. Systematic Evaluation: A Self-Instructional Guide to Theory and Practice. Boston: Kluwer-Nijhoff Publishing.
- [26] Heinze A dan Procter C, 2010. The Significance of the Reflective Practitioner in blended learning. International Journal of Mobile and Blended Learning, 2(2), 18-29, University of Salford, UK.
- [27] Ihwan Mahmudi, 2011, CIPP: Suatu Model Evaluasi Program Pendidikan, Jurnal At-Ta'dib Volume 6 No.1, Jakarta.
- [28] S. Eko Putro Widyoko, 2015. Model Evaluasi Program Pembelajaran di SMP. Jurnal FKIP, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN