

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Kebijakan dan Teori

1. Tinjauan Kebijakan

Pelaksanaan program pelatihan penguatan kompetensi pengawas Pemilu merupakan rencana strategis yang ditetapkan dalam Peraturan Bawaslu Nomor 6 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Badan Pengawas Pemilihan Umum Tahun 2020-2024. Rencana strategis ini meliputi strategi internal maupun strategi eksternal. Salah satu strategi internal yang ditetapkan oleh Bawaslu yakni meningkatkan kompetensi SDM pengawas Pemilu dan sekretariat di seluruh tingkatan khususnya yang menyangkut fungsi pengawasan, penindakan dan penyelesaian sengketa proses Pemilu. Dalam rangka meningkatkan kompetensi SDM, Bawaslu membentuk Pusat Penelitian Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan (Puslitbangdiklat) Bawaslu. Badan ini menjalankan fungsinya sebagai penelitian dan pengembangan di bidang demokrasi, kepemiluan, dan pengawasan pemilu. Sedangkan pendidikan dan pelatihan melaksanakan penguatan sumber daya manusia di bidang pengawasan dan penegakan hukum baik dalam kelembagaan maupun partisipasi masyarakat yang lebih luas.

Pembentukan Pusat Penelitian Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan ini didukung dengan adanya peraturan yang diterbitkan melalui Peraturan Bawaslu Nomor 1 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Badan Pengawas Pemilihan Umum, Sekretariat Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi, Sekretariat Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten/Kota, dan Sekretariat Panitia Pengawas Pemilihan Umum Kecamatan yang menetapkan Puslitbangdiklat Bawaslu sebagai badan yang mempunyai tugas melaksanakan urusan penelitian dan pengembangan di bidang demokrasi, kepemiluan, dan pengawasan Pemilu, serta pendidikan dan

pelatihan sumber daya manusia dan pengawas Pemilu. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Puslitbangdiklat Bawaslu di bawah koordinasi Sekretariat Jenderal Bawaslu seperti yang dimuat dalam pasal 7 ayat 2 yang menyatakan bahwa selain dibantu 2 Deputi dan 1 Inspektorat Utama sebagaimana yang dimaksud pada ayat 1, Sekretariat Jenderal Bawaslu membawahi a) Pusat Penelitian, Pengembangan, Pendidikan, dan Pelatihan; dan b) Pusat Data dan Informasi. Peraturan Bawaslu Nomor 1 Tahun 2021 ini juga mengatur tentang pembagian Puslitbangdiklat Bawaslu dalam bidang Penelitian dan Pengembangan; bidang Pendidikan dan Pelatihan serta ditunjang satu fungsi tata usaha Puslitbangdiklat Bawaslu. Merujuk pada perihal yang dimuat dalam Peraturan Bawaslu Nomor 1 Tahun 2021 Pasal 63 yang menegaskan bahwa Puslitbangdiklat Bawaslu menyelenggarakan fungsi sebagai perumusan kebijakan teknis di bidang penelitian dan pengembangan di bidang demokrasi, pemilihan dan pengawasan Pemilu, pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dan pengawas Pemilu, penyusunan rencana kegiatan, pelaksanaan penelitian dan pengembangan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang penelitian dan pengembangan, penyusunan indeks kerawanan dan pelanggaran Pemilu, koordinasi dan akreditasi pemantau Pemilu, pelaksanaan administrasi Puslitbangdiklat, dan pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga Puslitbangdiklat.

2. Tinjauan Teori

a. Administrasi Publik

Administrasi dalam arti sempit dapat dipahami sebagai kegiatan yang meliputi catat mencatat, surat menyurat atau kegiatan penyusunan dan pencatatan data yang dilakukan secara tertulis dan didokumentasikan. Sedangkan administrasi dalam arti luas merupakan sebuah bentuk kerjasama, karena dalam proses administrasi selalu berkaitan dengan kegiatan kerjasama yang dilakukan oleh dua orang atau sekelompok orang yang hendak mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hidayat dkk, 2022).

Pendapat ini juga didukung oleh pernyataan dari Simon (Banga, 2018) bahwa administrasi dapat dirumuskan sebagai kegiatan dari kelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, administrasi memiliki beberapa ciri-ciri yang mendasar, yaitu adanya kelompok manusia, kerjasama, kegiatan atau proses atau usaha, dan adanya tujuan yang hendak dicapai bersama.

Dalam administrasi meliputi konsep pemahaman administrasi publik seperti yang disampaikan oleh Waldo (Banga, 2018) yaitu administrasi publik adalah organisasi dan manajemen dari manusia untuk tercapainya tujuan pemerintah. Lebih lanjut, administrasi publik adalah suatu seni dan ilmu manajemen yang digunakan untuk mengatur urusan negara. Melihat konsep tersebut, maka administrasi publik merupakan upaya kerjasama yang digerakkan oleh pemerintah dengan mencakup kegiatan ketiga cabang pemerintahan, yakni lembaga eksekutif, legislatif maupun yudikatif untuk mampu memecahkan persoalan yang ada dalam tatanan kehidupan bernegara. Administrasi publik mengarahkan pejabat publik tentang mengelola pemerintahan dengan baik dan menyelesaikan masalah-masalah publik.

Pada prosesnya, administrasi menjalankan tiga fungsi inti yang berkaitan erat dengan tiga tingkatan umum dalam hierarki formal menurut Taufiqurokhman dkk, (2021) yaitu:

- 1) Tingkat atas, yaitu fungsi pengarah organisasi yang berkaitan dengan proses perencanaan jangka panjang dari suatu tujuan yang hendak dicapai.
- 2) Tingkat menengah, yaitu fungsi manajemen organisasi yang berkaitan dengan upaya mempertahankan organisasi sebagai suatu pekerjaan yang terus berlangsung lama.
- 3) Tingkat bawah, yaitu fungsi pengawasan yang mengarahkan penggunaan sumber-sumber serta menjalin agar kegiatan profesional dan teknis dapat terlaksana sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, administrasi publik mampu untuk dipahami sebagai proses umum yang di dalamnya mencakup unsur pengarahan, manajemen, dan pengawasan. Pada dasarnya, administrasi publik menggunakan pendekatan organisasi dan manajemen (Syafri, 2012). Administrasi publik memiliki 2 fungsi yakni fungsi utama dan fungsi pelengkap. Fungsi utama adalah fungsi administrasi dan atau manajemen, dan fungsi pelengkap adalah fungsi untuk melengkapi fungsi utama yang mendukung peningkatan efektivitas dan efisiensi dalam setiap fungsi administrasi dan manajemen.

Pada tatanan negara dibentuk suatu organisasi dengan maksud untuk menangani suatu pekerjaan yang memerlukan beberapa orang untuk saling bekerja sama dalam waktu yang efisien. Saat menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan yang ditentukan oleh suatu organisasi, tidak terlepas dari lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi merupakan faktor-faktor organisasi yang menjadi penentu atas keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya (Bangun, 2017). Untuk mampu mewujudkan tujuan tersebut, perlu adanya dukungan dari sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sebagai penggerak sistem. Untuk dapat menjalankan sistemnya, perlu memperhatikan beberapa aspek penting, seperti pelatihan, pengembangan, motivasi, dan aspek-aspek lainnya (Fithriyyah, 2021). Dengan terbentuknya organisasi, sumber daya organisasi diperlukan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu seefisien mungkin yang mengakibatkan perlu beberapa orang yang sesuai dengan keahliannya. Hal ini memerlukan tenaga kerja yang berkompotensi tinggi untuk menciptakan produktivitas yang tinggi pula, sehingga organisasi tersebut dapat berjalan dengan efisien dan efektif.

b. Administrasi Pembangunan

Administrasi dalam artian sempit dapat dipahami sebagai kegiatan yang meliputi catat mencatat, surat menyurat atau kegiatan lain yang dilakukan secara tertulis dan didokumentasikan. Sedangkan administrasi dalam arti

luas merupakan sebuah bentuk kerjasama, karena dalam proses administrasi selalu berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau sekelompok orang yang hendak mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hidayat dkk, 2022). Dengan demikian, administrasi memiliki beberapa ciri yang mendasar, yaitu adanya kelompok manusia, kerjasama, kegiatan, proses atau usaha, dan adanya tujuan yang hendak dicapai bersama.

Sementara itu, pembangunan pada hakikatnya adalah bentuk perubahan baik untuk masyarakat maupun bangsa secara menyeluruh demi mencapai kesejahteraan rakyat yang membawa perubahan dari kondisi yang satu menuju kondisi lainnya dalam hal yang lebih baik lagi. Berdasarkan hakikat tersebut berarti pembangunan harus berorientasi pada pemecahan masalah dan pembinaan nilai-nilai moral dan etika umat (Hidayat dkk, 2022). Pembangunan sendiri secara umum didasari dari beberapa sudut pandang, yaitu pembangunan sebagai bentuk perubahan, pertumbuhan, perencanaan yang tersusun, dan kemajuan pada berbagai sektor, baik ekonomi, sosial dan budaya.

Maka, administrasi pembangunan adalah upaya yang berkaitan dengan suatu proyek, program, kebijakan dan gagasan yang difokuskan pada pembangunan suatu bangsa di berbagai aspek tatanan negara untuk mencapai pertumbuhan dan kemajuan yang terencana melalui kerjasama yang dilakukan antara pemerintah dan masyarakat. Administrasi pembangunan bagian dari administrasi negara yang dapat dipandang sebagai agenda perubahan yang bertujuan untuk memperbaiki tatanan, metode, dan kinerja yang berorientasi pada pemecahan masalah.

c. Pembangunan Sumber Daya Manusia

Pembangunan merupakan kegiatan yang mengarah pada peningkatan kompetensi baik di masa kini maupun masa mendatang. Sumber daya manusia merupakan faktor yang dapat menjadi penggerak pembangunan ataupun sebagai pelaku pembangunan. Dalam hal ini sumber daya manusia

yang dimaksud adalah Aparatur Sipil Negara (ASN), yang mana mencakup Pegawai Negeri Sipil (PNS), Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dan/unsur ASN lainnya seperti yang tertera dalam ketentuan perundang-undangan (Hartati dan Arifin, 2020).

Pembangunan SDM menurut Jons (Hartati dan Arifin, 2020) memiliki strategi yang dapat dilakukan, diantaranya yakni:

- 1) Pelatihan, yang memiliki tujuan untuk mengembangkan individu dalam bentuk peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan sikap.
- 2) Pendidikan, yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja, dalam arti pengembangan bersifat formal dan berkaitan dengan karir.
- 3) Pembinaan, yang memiliki tujuan untuk mengatur dan membina manusia sebagai sub sistem organisasi melalui program perencanaan dan penilaian.
- 4) Rekrutmen, yang memiliki tujuan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan klasifikasi kebutuhan organisasi dan sebagai salah satu alat organisasi dalam pembaharuan dan pengembangan.
- 5) Perubahan sistem, yang memiliki tujuan untuk menyesuaikan sistem dan prosedur organisasi sebagai jawaban untuk mengantisipasi ancaman dan peluang faktor eksternal.
- 6) Kesempatan diberikan kepada pegawai agar dapat menyalurkan ide dan gagasannya untuk membuat pegawai merasa lebih dihargai dan dapat berkontribusi dalam mengembangkan organisasi.
- 7) Penghargaan diberikan terhadap karyawan yang berprestasi, sehingga pegawai lain akan termotivasi untuk menjadi lebih baik.

Pada pembangunan SDM terdapat upaya dalam pengembangan kapasitas yang telah ada. Secara umum pengembangan kapasitas diartikan sebagai peningkatan kemampuan atau kompetensi individu, kelompok dan

organisasi yang mencakup berbagai komponen. Pengembangan kapasitas ini dijelaskan oleh Grindle (Rahman, 2024) merupakan upaya yang mencakup berbagai strategi yang bertujuan dalam peningkatan efisiensi, efektivitas, dan responsivitas pada kinerja pemerintah. Efisiensi pada hal ini berkaitan dengan upaya meminimalkan penggunaan waktu dan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil/keluaran. Efektivitas berkaitan dengan sejauh mana suatu usaha dapat berhasil secara tepat dan sesuai. Sedangkan responsivitas mengacu pada kemampuan dalam menyesuaikan tindakan dan keputusan dengan cepat dan tepat sesuai dengan kebutuhan.

Dalam konteks pengembangan kapasitas, tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan individu yang ada dalam sektor pemerintah, melainkan juga mencakup pada pengembangan sistem dan struktur organisasi yang mendukung. Hal ini disampaikan oleh Grindle (Haryono dan Nasir, 2021) bahwa pada pengembangan kapasitas organisasi publik terdapat 3 level yang diantaranya yaitu:

- 1) Tingkat individu, berfokus pada konteks pengembangan kapasitas sumber daya manusia lokal seperti, sistem rekrutmen, efektivitas pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan personil, pengadaan atau penyediaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki keterampilan dan kompetensi, serta membuat rencana dan anggaran nasional yang baik;
- 2) Tingkat organisasi (struktur), berfokus dalam meningkatkan kinerja, tugas dan fungsi tertentu, menyusun rencana dan anggaran yang baik dan rasional, serta pemanfaatan personil yang ada;
- 3) Tingkat sistem, berfokus pada kapasitas yang bekerja pada kerangka peraturan atau kebijakan yang mana pada tingkat ini ditujukan pada dukungan kebijakan dan regulasi nasional dalam menjamin pengembangan sumber daya manusia.

Pernyataan ini berpandangan bahwa pengembangan kapasitas organisasi mencakup pada struktur, proses dan sumber teori organisasi, serta bentuk

manajemen yang harus diterapkan oleh anggota organisasi. Hal ini juga berpandangan bahwa kapasitas dari sebuah institusi dipengaruhi oleh tujuan, bagaimana jalannya tugas, bagaimana mendefinisikan kewenangan, dan bagaimana insentif yang diberikan dalam artian lain adalah ketiga level ini harus seimbang dalam segala aspek.

d. Program Pelatihan

Berkaitan dengan penjelasan mengenai organisasi, konteks tersebut berpandangan bahwa suatu organisasi penting untuk meningkatkan sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi melalui sebuah program pelatihan. Pengertian terkait pelatihan dapat dipahami secara sempit atau luas. Dalam pengertian sempit, program pelatihan dapat menyediakan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diterapkan dalam pekerjaan yang sesungguhnya. Sedangkan dalam pengertian secara luas, program pelatihan dapat dimaknai sebagai program pengembangan karena memiliki cakupan yang lebih luas dan berfokus pada pemberian kapabilitas baru kepada individu yang berguna untuk pekerjaan saat ini dan masa yang akan datang (Chaerudin, 2019). Meskipun demikian, program pelatihan dan program pengembangan merupakan dua hal yang berbeda. Program pelatihan berfokus pada pemberian keterampilan untuk membantu dan memperbaiki kekurangan dalam kinerja. Program pengembangan sendiri berfokus pada pemberian kemampuan yang dibutuhkan oleh organisasi di masa mendatang. Penjelasan tersebut didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Efendi (Badriyah, 2015) bahwa pelatihan dan pengembangan adalah dua konsep yang serupa, namun jika ditinjau dari tujuannya maka dapat diartikan berbeda. Pelatihan fokus pada meningkatkan kemampuan yang diperlukan untuk tugas tertentu yang spesifik di masa sekarang, sementara pengembangan lebih fokus pada peningkatan pengetahuan untuk menghadapi tugas di masa yang akan datang.

Lebih lanjut, pelatihan dapat didefinisikan sebagai proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar (Hilimi dkk, 2020). Pelatihan dapat membantu sumber daya manusia untuk mampu memahami suatu ilmu praktis ketika menerapkannya guna menambah keterampilan, keahlian, dan sikap yang dibutuhkan oleh organisasi dalam mewujudkan tujuan yang ada. Pelatihan juga akan memberikan kesempatan kepada organisasi untuk dapat mengembangkan keterampilan, kemampuan dalam bekerja, serta menambah pengetahuan sehingga anggota organisasi dapat mengerti, memahami, dan menguasai apa yang harus dilakukan dan mengapa harus dilakukan serta apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Adanya program pelatihan yang telah dilaksanakan, diharapkan dapat menghasilkan dampak yang positif bagi peningkatan keterampilan, wawasan, pengetahuan, dan perilaku dalam menjalankan tugasnya, sehingga kinerja anggota organisasi juga dapat meningkat (Sugiarti, 2022).

Program pelatihan diselenggarakan dengan maksud untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta pelatihan agar mampu menguasai bidang keilmuan atau kompetensi tertentu dalam menunjang pekerjaannya (Khosyiin, 2022). Tentunya dalam program pelatihan tidak hanya terpaku pada saat proses implementasi pelatihannya, melainkan terdapat tahapan-tahapan yang perlu diperhatikan sebagai bentuk analisis kebutuhan pelatihan. Dessler menyebutkan setidaknya terdapat 4 tahap dalam proses pelaksanaan program pelatihan menurut Prasetio dkk. (2021) yaitu:

- 1) Analisis kebutuhan
- 2) Merancang strategi penyampaian pelatihan
- 3) Menerapkan atau melaksanakan program pelatihan
- 4) Melakukan evaluasi terhadap kegiatan pelatihan

Analisis kebutuhan merupakan langkah awal dalam pelatihan untuk menentukan sasaran dari kegiatan pelatihan tersebut, sehingga sasaran yang

ditemukan dalam analisis kebutuhan dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan pelatihan. Setelah menetapkan sasaran apa yang ingin dicapai, selanjutnya yaitu merancang atau menyusun program pelatihan beserta metode penyampaian pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan. Jika kedua tahapan tersebut telah ditentukan, maka pelatihan dapat dilaksanakan. Untuk melihat sejauh mana ketercapaian pelatihan tersebut sesuai dengan perancangan yang ditetapkan sebelumnya, maka perlu adanya evaluasi terhadap program pelatihan.

Pada dasarnya, hasil yang diharapkan dari kegiatan program pelatihan ialah meningkatkan atau mampu menguasai keterampilan, pengetahuan dan keahlian yang ingin dicapai untuk dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari yang memberikan dampak pada kualitas kinerja, baik yang diikuti di tempat kerja maupun di luar tempat kerja, karena pelatihan dapat menjadi salah satu bentuk pengganti, penambah, dan pelengkap keterampilan dan pengetahuan untuk nantinya dapat mengasah kompetensi yang dimiliki, sehingga perlu adanya kegiatan evaluasi program yang menyeluruh pada proses pelaksanaan pelatihan untuk dapat menilai apakah pelatihan yang diikuti berjalan secara efektif dan efisien.

e. Evaluasi Program

Evaluasi dapat diartikan secara harfiah yang berarti “penilaian”. Namun, banyak terjadi kesalahpahaman terkait istilah tes, pengukuran (*measurement*), penilaian (*assessment*), dan evaluasi karena secara konsep istilah-istilah ini berbeda satu sama lain. Tes merupakan pemberian suatu tugas atau rangkaian tugas dalam bentuk soal atau perintah yang harus dikerjakan. Pengukuran adalah suatu proses untuk menentukan kuantitas dari sesuatu. Alat yang digunakan untuk melakukan pengukuran biasanya melalui uji tes. Sedangkan penilaian adalah proses atau aktivitas yang sistematis dan berkelanjutan untuk mengumpulkan data dan hasil agar dapat

membuat keputusan berdasarkan kriteria dan pertimbangan tertentu menurut Arifin (Sukatin dkk, 2022).

Lebih lanjut, Stufflebeam dan Shinkfield (Widoyoko, 2017) memaknai evaluasi sebagai sebuah proses menetapkan, memperoleh, dan memberikan informasi deskriptif serta penilaian tentang nilai dan keberhasilan tujuan suatu objek, desain, implementasi dan dampaknya untuk membimbing dalam pengambilan keputusan, memenuhi kebutuhan pertanggung jawaban, dan menambah pemahaman terkait fenomena yang terlibat. Maksud dari pernyataan Stufflebeam dan Shinkfield ini menjelaskan bahwa evaluasi adalah instrumen yang dijadikan sebagai langkah-langkah untuk mendapatkan dan menyajikan informasi yang berguna untuk menilai dari sudut pandang tujuan, perencanaan, pelaksanaan dan dampak dari suatu objek untuk membantu dalam pengambilan keputusan. Stufflebeam (Priowuntato dan Widharyanto, 2021) juga menyampaikan bahwa terdapat 3 hal yang perlu diperhatikan dalam evaluasi. Pertama, proses evaluasi merupakan kegiatan yang sistematis dan berkesinambungan. Kedua, proses evaluasi mencakup tiga langkah, yaitu membuat pertanyaan yang harus dijawab, memperoleh informasi yang relevan dan menyediakan informasi dalam pengambilan keputusan. Ketiga, evaluasi dikenal sebagai proses untuk melayani pengambilan keputusan.

Dengan dilakukannya evaluasi, maka menurut Arikunto (Chaerudin, 2019) terdapat 2 tujuan evaluasi yaitu tujuan secara umum dan khusus. Tujuan evaluasi secara umum diarahkan kepada keseluruhan rangkaian program, sedangkan tujuan evaluasi secara khusus difokuskan kepada masing-masing komponen. Dengan demikian, implementasi suatu program membutuhkan evaluasi untuk menilai bagaimana program tersebut berjalan, karena jika tidak dilakukan evaluasi maka tidak dapat mengetahui keberhasilan dari pelaksanaan program tersebut.

Sedangkan evaluasi program dapat dipahami sebagai serangkaian kegiatan yang dilakukan dengan sengaja dan dilaksanakan secara cermat

untuk dapat mengetahui tingkat keberhasilan suatu program (Mukhlisin dkk, 2023). Evaluasi program ini biasanya dilakukan untuk membantu dalam mengambil keputusan sebagai penentu langkah selanjutnya karena dalam melaksanakan evaluasi ini mencakup penilaian secara rinci dan cermat berdasarkan komponen yang hendak dinilai.

Secara umum, evaluasi program pelatihan terbagi menjadi dua, yaitu evaluasi penyelenggaraan program pelatihan dan evaluasi efektivitas program. Evaluasi penyelenggaraan pelatihan menyoroti evaluasi terhadap masukan, proses, dan keluaran dari kegiatan pelatihan. Sedangkan evaluasi efektivitas program pelatihan menyoroti dari tercapainya pelatihan untuk dapat menilai apakah mencapai tujuan pembelajaran, mencapai perubahan pengetahuan, perilaku atau berdampak kepada peserta pelatihan organisasi tersebut (Romadiyanti, 2021).

Terdapat banyak model evaluasi yang dikembangkan oleh para ahli yang dapat digunakan untuk mengevaluasi program pelatihan diantaranya Model *Context, Input, Process, Product* (CIPP), Pendekatan *Training Validation System* (TVS), Model *Input, Process, Output, Outcome* (IPO), dan *The Four Levels Technique for Evaluating Training Program* (Kirkpatrick). Model evaluasi program ini dapat dibandingkan sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Perbandingan Model Evaluasi Program

NO	Kirkpatrick (1959)	CIPP Model (1987)	IPO Model (1990)	TVS Model (1994)
1	Reaction Mengumpulkan data tentang reaksi peserta pada akhir program pelatihan.	Context Memperoleh informasi situasi untuk memutuskan dan meneguhkan kebutuhan dan tujuan program.	Input Mengevaluasi indikator kinerja sistem: kualifikasi peserta, bahan, kesesuaian program.	Situation Mengumpulkan data pra-pelatihan untuk mengetahui level kinerja saat ini dan target kinerja yang akan dicapai.
2	Learning	Input	Process	Intervention

	Menilai terpenuhinya tujuan program.	Mengidentifikasi strategi program yang paling efektif untuk mencapai hasil yang dikehendaki.	Meningkatkan perencanaan, desain, pengembangan, dan penyampaian program.	Mengidentifikasi kesenjangan untuk mengetahui program solusinya.
3	Behaviour	Process	Output	Impact
	Melihat perubahan kinerja karyawan setelah mengikuti program.	Menilai pelaksanaan program.	Mengumpulkan data hasil dari intervensi program.	Mengevaluasi perbedaan antara data pra dan pasca program pelatihan.
4	Result	Product	Outcomes	Value
	Menilai cost and benefits program tentang kinerja organisasi, SDM, kualitas kuantitas produk dan biaya operasional.	Mengumpulkan informasi tentang intervensi program untuk memaknai nilai dan manfaatnya.	Hasil jangka panjang terhadap peningkatan laba, sumber daya dan keunggulan daya saing perusahaan.	Mengukur nilai perubahan secara keseluruhan antara sebelum dan sesudah melaksanakan program.

Sumber: Chaerudin, 2019

Pada evaluasi program yang dilakukan pada penelitian ini, menggunakan model CIPP karena Stufflebeam berpandangan bahwa model ini dirancang untuk digunakan dalam evaluasi internal yang dilakukan oleh organisasi, sehingga Stufflebeam (Siregar, dkk, 2021) menjelaskan evaluasi *context* (konteks) menilai kebutuhan, masalah, dan peluang sebagai dasar untuk menentukan tujuan dan prioritas serta menilai pentingnya hasil. Evaluasi *input* (masukan) mengidentifikasi masalah dan peluang untuk menilai pendekatan alternatif guna memenuhi kebutuhan sebagai sarana dalam merancang program dan mengalokasikan sumber daya. Evaluasi *process* (proses) menilai pelaksanaan rencana untuk memandu kegiatan dan kemudian membantu menjelaskan hasil. Evaluasi *product* (produk) untuk menilai keberhasilan program dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan sasaran program.

Tujuan utama dari tiap-tiap dimensi model evaluasi CIPP diantaranya yaitu evaluasi *context* memiliki tujuan untuk mengevaluasi seluruh keadaan

yang ada di lembaga yang menyediakan jasa pelatihan. Evaluasi ini mengidentifikasi kelemahan, kelebihan, dan permasalahan yang ada di lembaga sehingga dapat dicari solusi atas permasalahan yang ada. Secara umum, pada aspek ini untuk mengetahui tujuan yang telah ditetapkan untuk memenuhi sasaran dari lembaga. Evaluasi *input*, untuk mengidentifikasi sumber daya yang dimiliki oleh lembaga. Pada evaluasi input bertujuan untuk dapat menemukan alternatif-alternatif yang berkaitan dengan kebutuhan internal lembaga maupun kebutuhan dari sasaran lembaga. Evaluasi *process*, untuk mengidentifikasi pelaksanaan dari rencana yang telah ditetapkan oleh lembaga. Pada evaluasi proses bertujuan untuk mengetahui ketercapaian dari tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, serta untuk melihat efektivitas dan efisiensi dari proses pelaksanaan berdasarkan rencana yang telah ditetapkan. Evaluasi *product*, untuk mengidentifikasi produk yang telah dihasilkan oleh lembaga (Anjani dan Saepudin, 2023). Evaluasi ini bertujuan untuk melihat apakah produk yang dihasilkan telah tepat sasaran atau belum, serta untuk melihat keberhasilan dari produk yang telah dihasilkan dan dilaksanakan

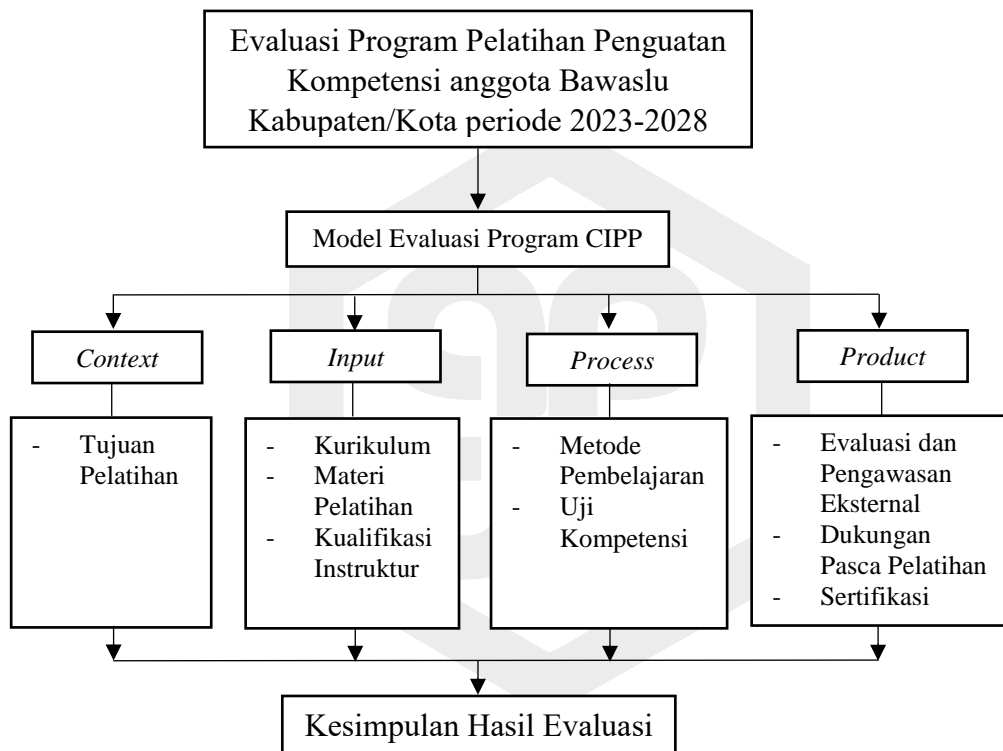
B. Konsep Kunci

Konsep kunci dalam penelitian ini adalah “Evaluasi Program Pelatihan Penguatan Kompetensi” dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Evaluasi program adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan dengan sengaja dan dilaksanakan secara cermat untuk dapat mengetahui tingkat keberhasilan suatu program. Evaluasi program ini biasanya dilakukan untuk membantu dalam mengambil keputusan sebagai penentu langkah selanjutnya karena dalam melaksanakan evaluasi ini mencakup penilaian secara rinci dan cermat berdasarkan komponen yang hendak dinilai.
2. Pelatihan penguatan kompetensi adalah program yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pada bidang tertentu sebagai penunjang dalam kinerja sehari-hari.

3. Evaluasi program pelatihan penguatan kompetensi adalah kegiatan yang bertujuan untuk mengidentifikasi dari program pelatihan yang terlaksana dengan memastikan bahwa pelatihan tersebut telah tercapai dan dapat memberikan manfaat bagi peserta dengan melihat dari beberapa aspek sebagai berikut:
- a. *Context*, penilaian terhadap hal yang mempengaruhi program pelatihan. Dalam penelitian ini menggunakan indikator tujuan pelatihan yang hendak dicapai dari adanya program pelatihan pengawas Pemilu.
 - b. *Input*, penilaian terhadap hal yang menjadi penunjang pelaksanaan program pelatihan. Dalam penelitian ini memakai indikator kurikulum, materi pelatihan, dan kualifikasi instruktur, yang mana untuk menilai bahan dan sumber daya manusia pada program pelatihan.
 - c. *Process*, penilaian terhadap bagaimana pelaksanaan program pelatihan tersebut berjalan. Dimensi ini menggunakan indikator metode pembelajaran dan uji kompetensi sebagai inti dari program pelatihan, sehingga dapat mengambil keputusan terkait perbaikan program tersebut.
 - d. *Product*, penilaian terhadap hasil dari program pelatihan. Dalam penelitian ini menggunakan indikator evaluasi dan pengawasan eksternal, dukungan pasca pelatihan, serta sertifikasi. Evaluasi pada indikator tersebut dapat membantu mengukur hasil dari program pelatihan yang dilakukan, apakah sesuai dengan tujuan yang ditetapkan atau tidak.

C. Kerangka Berpikir



Bagan 2. 1 Kerangka Berpikir

Sumber: *Stufflebeam, 2002 dan Puslitbangdiklat Bawaslu, 2023b*

POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah sebuah metode ilmiah yang digunakan dalam mengumpulkan data yang bermanfaat saat penelitian dengan tujuan penulisan skripsi. Permasalahan yang akan diteliti dapat digunakan sebagai dasar untuk metode penelitian ini agar dapat memberikan yang sesuai dengan tujuan penulisan skripsi. Metode yang digunakan oleh peneliti pada penulisan skripsi ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Jenis penelitian kualitatif memiliki sifat deskriptif dan banyak melakukan analisis. Deskriptif adalah penelitian dengan metode untuk menggambarkan suatu hasil penelitian, sehingga dapat memberikan penjelasan mengenai topik yang sedang diteliti. Proses dan makna lebih ditonjolkan dalam jenis penelitian ini dengan landasan teori yang dimanfaatkan sebagai pedoman agar fokus penelitian sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan (Ramdhan, 2021). Penelitian kualitatif adalah data yang dikumpulkan bukan dalam bentuk angka, melainkan diperoleh melalui proses wawancara, catatan lapangan, sumber literatur, dan juga dokumen pribadi, sehingga dalam menganalisis datanya bersifat non-matematis karena temuan yang didapat diperoleh melalui data-data yang dikumpulkan dengan serangkaian proses, antara lain wawancara, pengamatan, dan dokumen atau arsip.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti memilih metode kualitatif deskriptif karena jika dikaitkan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti yaitu untuk mengetahui hasil serta kendala dan dampak yang terjadi pada program pelatihan penguatan kompetensi pengawas Pemilu Kabupaten/Kota periode 2023-2028, dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif maka apa yang terjadi di lapangan dapat diuraikan dengan penjelasan secara lebih mendalam namun

tetap sesuai dengan fakta yang terjadi. Selain itu, penelitian yang dilakukan berdasarkan penelitian deskriptif yaitu untuk membantu menggambarkan melalui penjelasan terhadap kegiatan atau proses dari sebuah fenomena yang diteliti. Penelitian kualitatif cenderung bersifat fleksibel yang artinya peneliti dapat menyesuaikan pendekatan dan pertanyaan penelitian berdasarkan temuan yang muncul selama pelaksanaan penelitian, sehingga peneliti mampu menjelaskan dan menggambarkan dengan lebih baik yang berkaitan dengan evaluasi program pelatihan penguatan kompetensi pengawas Pemilu.

2. Lokus Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat atau area penelitian ketika proses pengumpulan data serta informasi yang sesuai dengan topik penelitian terkait. Lokasi penelitian dipilih berdasarkan dari adanya sebuah fenomena yang hendak diteliti. Menurut Sugiyono (2017) lokasi penelitian merupakan tempat atau situasi sosial tersebut yang hendak diteliti. Melihat penjelasan di atas, maka peneliti memilih lokus penelitian di Puslitbangdiklat Bawaslu, Jakarta Pusat. Namun, peneliti mengamati keadaan sebenarnya pada saat pelaksanaan pelatihan anggota Bawaslu yang dibagi menjadi di 3 *batch* yang terlaksana pada 4 lokasi, yaitu PPSDM BNN Bogor, Pusbangpeg ASN BKN Bogor, IPC Learning and Consulting Bogor dan Hotel Green Forest Bogor yang merupakan tempat terselenggaranya pelatihan penguatan kompetensi bagi pengawas Pemilu Kabupaten/Kota periode 2023-2028.

B. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik yang bisa digunakan saat pengambilan data yang dibutuhkan. Wawancara adalah tahap yang memerlukan adanya interaksi antara peneliti dengan narasumber atau orang yang diwawancarai (Muri, 2014). Teknik pengambilan data ini menggunakan pertanyaan yang diberikan secara lisan kepada informan untuk mengumpulkan

data informasi secara tatap muka langsung untuk memperoleh data yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur, semi terstruktur, dan tidak terstruktur yang didapat melalui interaksi tatap muka (*face to face*) ataupun via telepon. Menurut Muri (2014) metode wawancara memiliki beberapa macam, yaitu:

- a. Wawancara terencana-terstruktur, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara terencana sesuai dengan pedoman wawancara yang telah disusun sebelumnya.
- b. Wawancara terencana-tidak terstruktur, yaitu jenis wawancara yang masuk ke dalam kategori in-dept interview yang artinya adalah dalam pelaksanaannya penulis dapat bebas memberikan pertanyaan diluar pertanyaan yang telah disusun.
- c. Wawancara bebas, yaitu wawancara yang dilakukan oleh penulis secara bebas dengan tidak memakai pedoman wawancara yang disusun secara sistematis dan lengkap saat mengumpulkan data.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan jenis wawancara terstruktur ketika pelaksanaannya sesuai dengan pedoman yang disiapkan. Hal ini bertujuan untuk diberikan informasi secara terfokus sesuai dengan isi pedoman wawancara. Wawancara dilakukan dengan melibatkan Kepala dan Pejabat Fungsional (Widyaiswara) Puslitbangdiklat Bawaslu sebagai penanggung jawab penyelenggara pelatihan. Pelaksanaan wawancara dengan Puslitbangdiklat Bawaslu dilakukan secara langsung dengan informan yang dipilih sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Daftar Informan Penelitian

No	Informan	Keterangan
1.	Rahmat Jaya Parlindungan Siregar (Kepala Puslitbangdiklat)	Kepala unit kerja Puslitbangdiklat Bawaslu
2.	Adie Iwa (Widyaiswara)	Penanggung jawab Pelatihan Penguatan Kompetensi, PPSDM BNN

3.	Saepudin (Widyaiswara)	Penanggung jawab Pelatihan Penguatan Kompetensi, Pusbang ASN BKN
4.	Pramesta Widyapermana (Widyaiswara)	Penanggung jawab Pelatihan Penguatan Kompetensi, IPC Learning & Consulting
5.	Nistya Maharani (Widyaiswara)	Penanggung jawab Pelatihan Penguatan Kompetensi, Hotel Green Forest

Sumber: Olahan Peneliti

2. Studi Dokumentasi

Studi dokumen adalah metode pengumpulan data sekunder yang dapat digunakan sebagai tambahan dan pendukung data penelitian lapangan. Dokumentasi dapat berupa data tertulis secara resmi ataupun tidak resmi dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Menurut Gunawan (2015) teknik dokumentasi adalah pengumpulan data yang diaplikasikan saat penelitian sosial untuk menggali informasi berupa tulisan, gambar, dokumen, jurnal kegiatan, dan catatan harian. Tujuan penggunaan metode ini adalah untuk mendukung hasil informasi yang diperoleh dari wawancara. Pada penelitian ini, data yang digunakan merupakan data resmi dari Puslitbangdiklat Bawaslu berupa *Term of Reference* (TOR) dan laporan kegiatan pelatihan pengawas Pemilu Kabupaten/Kota 2023.

Pada pelaksanaan penelitian ini, peneliti ikut berkontribusi dalam program pelatihan. Namun, karena diselenggarakan di luar proses penelitian, maka data yang dibutuhkan juga didapat dari laporan kegiatan pelatihan penguatan kompetensi pengawas Pemilu tahun 2023.

C. Instrumen Penelitian

1. Peneliti

Pada penelitian kualitatif, instrumen utama merupakan peneliti yang secara langsung melaksanakan penelitian di lapangan untuk mengamati dan mencatat kondisi di lapangan yang sebenarnya sebagai upaya untuk mengumpulkan data,

menganalisis data, dan menyimpulkan data yang diperoleh terkait topik yang diteliti.

2. Pedoman Penelitian

a. Pedoman Wawancara

Berisi sekumpulan pertanyaan yang akan diajukan ke informan yang memiliki pengetahuan untuk mendapatkan informasi yang relevan dan terfokus yang berkaitan dengan topik penelitian. Dalam penelitian ini, pedoman wawancara dibuat dalam bentuk terstruktur.

b. Pedoman Studi Dokumentasi

Berisi daftar dokumen yang relevan dengan topik penelitian untuk mendukung data yang diperoleh dari hasil wawancara. Dokumen yang digunakan seperti peraturan yang mendukung program pelatihan, dokumen resmi dari instansi, dokumentasi selama kegiatan berlangsung serta sertifikat kelulusan.

D. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan menyusun dan mengolah data secara sistematis yang diperoleh dari teknik pengumpulan data, yaitu dari hasil wawancara dan studi dokumentasi dengan cara mengelompokkan data ke dalam kategori, menjelaskan bagian-bagiannya, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola, memprioritaskan data penting yang akan dipelajari, selanjutnya ditarik kesimpulan agar mudah dipahami oleh peneliti sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2017). Adapun teknik pengolahan dan analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini mengacu pada teknik dari Miles dan Huberman (1992). Pada teknik ini terdapat komponen-komponen analisis yang digambarkan sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Mereduksi data artinya sebuah proses memilih data-data pokok, merangkum, dan memusatkan pada data-data yang penting dari beberapa data yang diperoleh di lapangan untuk nantinya dapat diubah dari data mentah menjadi data yang dapat diuraikan secara ringkas. Dalam penelitian ini, terdapat proses mereduksi data dari hasil wawancara dan hasil studi dokumentasi ketika

pelaksanaan program pelatihan penguatan kompetensi yang dilakukan di PPSDM BNN Bogor, Pusbangpeg ASN BKN Bogor, IPC Learning & Consulting Bogor dan Hotel Green Forest Bogor.

2. Penyajian Data

Setelah mereduksi data, maka selanjutnya adalah menyajikan data. Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian teks yang bersifat naratif maupun tabel. Data yang disajikan dalam penelitian ini dapat berupa tabel yang berisi informasi mengenai data peserta pelatihan sampai dengan uraian hasil wawancara dan studi dokumen yang bertujuan untuk memberikan kemudahan dalam memahami penelitian yang dilakukan.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah langkah terakhir dalam mengolah dan menganalisis data. Kesimpulan awal yang didapat dalam penelitian merupakan kesimpulan yang masih bersifat sementara dan dapat mengalami perkembangan setelah dilakukannya penelitian di lapangan apabila kesimpulan tersebut didukung oleh bukti-bukti kuat yang ditemukan pada saat proses pengumpulan data untuk dapat menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sejak awal.

Pada penelitian ini juga menggunakan triangulasi dalam melakukan analisis data untuk melihat tingkat validitas dan keabsahan data dari hasil yang diperoleh dengan menggabungkan beberapa metode. Triangulasi menurut Alfansyur dan Mariyani (2020) merupakan metode dalam pengumpulan informasi serta sumber yang sudah didapat. Triangulasi penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Triangulasi Sumber

Data yang dikumpulkan dari berbagai metode untuk memastikan jika data yang diperoleh bersifat konsisten. Dalam penelitian ini, peneliti membandingkan informasi yang didapat dengan melihat dari hasil jawaban informan pertama dengan informan lainnya yang nantinya didapati

perbandingan terhadap jawaban suatu indikator dalam menganalisis data dari berbagai sumber.

2. Triangulasi Teknik

Pengecekan data terhadap sumber yang sama namun dengan teknik yang berbeda. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan lebih dari satu metode dalam pengumpulan data, sehingga dilakukannya pembuktian terhadap hasil wawancara yang didapat dengan hasil studi dokumentasi.



BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Penyajian Data

1. Deskripsi Obyek Penelitian

a. Gambaran Umum Pusat Penelitian Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan (Puslitbangdiklat) Bawaslu

Penelitian ini dilakukan di salah satu unit kerja Badan Pengawas Pemilihan Umum, yakni Puslitbangdiklat yang mana memiliki tugas dan fungsinya dalam pelaksanaan penelitian dan pengembangan di bidang demokrasi, kepemiluan dan pengawasan Pemilu, serta pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia (SDM) dalam melakukan pengawasan dan penegakan hukum baik dalam kelembagaan maupun partisipasi masyarakat yang lebih luas.

Puslitbangdiklat Bawaslu memiliki visi dalam menjalankan tugasnya, yaitu “Terwujudnya Pusat Kajian Pengawasan Pemilu Terpercaya dan Pembelajaran Pengawas Pemilu yang Berintegritas, Berwibawa, dan Bijaksana”. Terdapat 2 misi yang dirancang oleh Puslitbangdiklat Bawaslu untuk mencapai visi tersebut, yaitu 1) Membangun sistem pembelajaran pengawasan pemilu yang inovatif dan berkelanjutan, 2) Mengembangkan sumber daya manusia (SDM) Bawaslu melalui pendidikan yang berkarakter dan pelatihan yang integratif.

Puslitbangdiklat Bawaslu merupakan unit kerja yang terdiri dari beberapa kelompok kerja, diantaranya yaitu kelompok penelitian dan pengembangan yang memiliki tugas dan fungsi merancang dan melaksanakan kegiatan analisis dan kajian dan pengembangan demokrasi, kepemiluan dan pengawasan Pemilu, indeks kerawanan Pemilu dan akreditasi pemantauan Pemilu. Kelompok pendidikan dan pelatihan

yang memiliki tugas merancang dan melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia sekretariat dan jajaran anggota Bawaslu. Kelompok fasilitasi memiliki tugas dan fungsi dalam mengelola jurnal, website, dan penerbitan produk-produk Puslitbangdiklat. Kelompok fasilitasi juga memiliki tugas menjamin mutu organisasi dan SDM yang ada di Puslitbangdiklat Bawaslu. Lalu, urusan tata usaha memiliki tugas dan fungsi mengelola persuratan, administrasi perkantoran, pengarsipan, urusan rumah tangga dan pengelolaan keuangan.

2. Data Hasil Penelitian

Pada bagian hasil penelitian, peneliti melakukan evaluasi terhadap salah satu program pelatihan bagi pengawas Pemilu yang diselenggarakan oleh Puslitbangdiklat Bawaslu. Evaluasi ini merupakan evaluasi yang dilakukan secara menyeluruh dari konteks (*context*) yaitu evaluasi terhadap tujuan yang ditetapkan dalam program pelatihan. Evaluasi masukan (*input*) yaitu evaluasi terhadap kebutuhan yang menjadi penunjang dalam program pelatihan. Evaluasi Proses (*process*) yaitu evaluasi terhadap pelaksanaan program pelatihan tersebut berlangsung. Evaluasi produk (*product*) yaitu evaluasi terhadap hasil yang tercapai dari program pelatihan tersebut.

a. Evaluasi Konteks (Context)

1) Tujuan Pelatihan

Mengacu pada *Term of Reference* (TOR) Pelatihan Pengawas Pemilu Kabupaten/Kota 2023 didapatkan hasil dokumentasi berupa tujuan Puslitbangdiklat Bawaslu yang terbagi menjadi 2 tujuan, yakni tujuan umum dan tujuan khusus. Pada tujuan umum, pelatihan yang dilakukan oleh Puslitbangdiklat Bawaslu ini guna:

- a) Meningkatkan profesionalitas dan integritas pengawas Pemilu;
- b) Membentuk karakter kepemimpinan pengawas Pemilu;

- c) Menciptakan pengawas Pemilu yang berintegritas, profesional dan berkompeten;
- d) Membangun pengawas Pemilu yang memiliki integritas moral, kejujuran, semangat, motivasi, rasa kebangsaan dan karakter kepribadian yang unggul;
- e) Memperkuat solidaritas antar jajaran pengawas Pemilu.

Sedangkan pada tujuan khusus, pelatihan ini bertujuan untuk:

- a) Membentuk kompetensi dasar bagi pengawas Pemilu;
- b) Membentuk kompetensi teknis bagi pengawas Pemilu;
- c) Membentuk kompetensi sosiokultural bagi pengawas Pemilu;
- d) Menurunkan angka pelaporan pelanggaran kode etik pengawas Pemilu ke Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilu (DKPP);
- e) Menyiapkan pengawas Pemilu yang kuat secara psikologis dan sehat menuju pengawasan tahapan Pemilu dan Pilkada serentak tahun 2024.

Tujuan pelatihan yang diselenggarakan oleh Puslitbangdiklat Bawaslu selain untuk penguatan kompetensi di jajaran pengawas Pemilu, tetapi juga memberikan standarisasi pemahaman terkait kepemiluan. Jajaran pengawas Pemilu yang mengikuti kegiatan pelatihan ini terdiri dari ketua, koordinator divisi SDM organisasi dan diklat, koordinator divisi pencegahan, partisipasi masyarakat (parmas) dan hubungan masyarakat (humas), koordinator divisi hukum dan penyelesaian sengketa, serta koordinator divisi penanganan pelanggaran dan data informasi (datin). Pengawas Pemilu inilah yang akan diberikan pelatihan dan penyeragaman pemahaman terkait kompetensi yang harus dimiliki.

No.	Bawaslu Kabupaten/Kota (5 anggota)
1.	Ketua
2.	Koordinator Divisi SDM Organisasi & Diklat
3.	Koordinator Divisi Pencegahan Parmas & Humas
4.	Koordinator Divisi Hukum & Penyelesaian Sengketa
5.	Koordinator Divisi Penanganan Pelanggaran & Datin

Gambar 4. 1 Daftar Peserta Pelatihan
Sumber: Puslitbangdiklat Bawaslu, 2023b.

Hal ini yang menjadi latar belakang karena adanya perbedaan baik tentang pengetahuan, suku, dan sebagainya, sehingga hal ini mengakibatkan terjadinya perbedaan pemahaman dan pengetahuan kepemiluan. Perbedaan ini dikarenakan pengawas Pemilu terdiri dari elemen masyarakat yang berbeda dalam tugasnya sebagai pengawas Pemilu maupun pemantau Pemilu, yakni dari masyarakat umum dan juga tokoh agama. Pernyataan ini dijelaskan oleh Pak RJPS selaku Plt. Kepala Puslitbangdiklat Bawaslu pada wawancara tanggal 29 April 2024:

“Kami mengikuti amanat Undang-Undang yang tidak membatasi seluruh elemen masyarakat untuk bisa hadir dalam pengawas Pemilu. Namun untuk saat ini sudah kami perketat kembali, seperti harus S1 atau minimal pernah berkecimpung di dunia kepemiluan, mau itu sebagai aktivis atau pernah magang dengan memiliki surat magang atau lainnya sebagai bukti pendukung. Maka, perlu adanya penyeragaman pengetahuan untuk membentuk standar pemahaman yang sama”

Dengan adanya pelatihan penguatan kompetensi bagi pengawas Pemilu, diharapkan dapat menghasilkan pengawas Pemilu yang memiliki kompetensi dasar, teknis, khusus, tematik, dan individual sebagai penunjang kinerjanya. Namun, tujuan tersebut belum semuanya tercapai, karena Puslitbangdiklat sendiri belum melakukan pengukuran terhadap kinerja para peserta yang didapat setelah mengikuti pelatihan tersebut. Jika tujuannya hanya untuk mendidik, pelatihan ini bisa dikatakan tercapai. Sedangkan untuk melihat kualitas *output* pendidikan yang dihasilkan dari harapan

yang diinginkan yakni terciptanya pengawas Pemilu yang baik dan berintegritas, maka belum dapat dikatakan tercapai.

Selain itu, penanggung jawab pelatihan di batch PPSDM BNN yakni Pak AI juga menyatakan pendapat yang serupa saat wawancara yang dilakukan pada 30 April 2024:

“Kalau tujuan secara penyelenggaraan, maka pelatihan ini dinilai tercapai. Hanya saja jika tujuan secara program dan kurikulum, itu belum melakukan evaluasi sampai pada output dan outcome. Jadi kita tidak bisa mengukur peningkatan kompetensi mereka terhadap kinerja organisasi”

Meskipun tujuan penyelenggaraan dinilai tercapai, namun tentunya dalam sebuah program pelatihan terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi. Permasalahan yang dirasakan berasal dari peserta dan juga sarana prasarana yang kurang memenuhi:

“Masalah yang dirasakan pada saat penyelenggaraan relatif tidak ada, hanya menjadi pekerjaan besar ketika jumlah peserta yang harus dilatih itu memang sangat besar dan waktu yang tersedia juga sedikit dengan adanya tugas pengawasan di masing-masing daerah. Jadi, masalah yang dirasakan lebih kepada jumlah kelas dan waktu yang tersedia yang menjadi kendala bagi kami.”

Pernyataan yang serupa juga dikatakan oleh Pak PW selaku penanggung jawab pelatihan batch IPC saat wawancara pada 30 April 2024 bahwa:

“Kendala yang dialami lebih kepada peserta yang susah untuk mengikuti kegiatan pelatihan sesuai dengan aturan yang ada karena berbenturan dengan adanya tahapan-tahapan Pemilu”.

Begitu juga dengan kendala yang dirasakan oleh penanggung jawab pelatihan batch Pusbangpeg ASN BKN yakni Pak S saat wawancara pada 30 April 2024 yakni:

“Untuk masalah yang dialami dalam mencapai tujuan itu bersifat relatif. Memang dalam peningkatan kapasitas ataupun pelatihan pasti ada beberapa kendala di luar kendali kita, yang mana kendala tersebut masih bersifat minor, seperti jam masuk yang memang sudah kita atur dalam kontrak belajar yang sudah disepakati antara panitia pelatihan dengan peserta mengalami keterlambatan.”

Sementara itu, kendala yang dialami oleh batch Hotel Green Forest juga serupa dengan yang dialami oleh penanggung jawab di lokasi pelatihan yang berbeda. Ibu NM selaku penanggung jawab batch Green Forest menyatakan bahwa:

“Kecenderungan masalah yang terjadi yaitu sebagian besar juga dari peserta, yang mana banyak dari sebagian peserta masih kurang tepat waktu dalam mengikuti kelas pada pelatihan yang diberikan”.

Hal ini menjadi bahan evaluasi untuk memperbaiki pelaksanaan pada pelatihan berikutnya terkait waktu pelaksanaan pelatihan yang tidak berbenturan dengan tahapan-tahapan Pemilu serta sarana dan prasarana yang lebih memadai melihat jumlah peserta yang dilatih tidak sedikit.

b. Evaluasi Masukan (*Input*)

1) Kurikulum

Puslitbangdiklat Bawaslu merupakan unit kerja yang baru didirikan pada akhir 2021, sehingga pelatihan yang sebelumnya dilakukan masih bersifat spontanitas dan tidak melalui perencanaan-perencanaan yang baik. Seperti apa yang disampaikan oleh Pak RJPS pada wawancara tanggal 30 April 2024 yaitu:

“Kurikulum seharusnya dirancang dengan didahului *grand design* kemudian diturunkan menjadi *roadmap* dan turunkan lagi menjadi beberapa kurikulum. Namun, sampai saat ini Puslitbangdiklat Bawaslu belum memiliki peta *grand design* yang diperkenalkan secara masif kepada seluruh jajaran pengawas Pemilu. Kurikulum yang disusun oleh Puslitbangdiklat Bawaslu belum terstandarisasi, melainkan baru dibuat dengan menyesuaikan kebutuhan yang perlu dimiliki oleh pengawas Pemilu”.

Meskipun demikian, kurikulum yang disusun dalam pelaksanaan pelatihan ini dinilai sudah sesuai dengan kebutuhan seperti apa yang ada pada perencanaan program, walaupun belum memiliki standar. Hal ini seperti apa yang disampaikan oleh Pak AI pada wawancara tanggal 30 April 2024 sebagai berikut:

“Untuk kebutuhan penguatan kompetensi secara keseluruhan sebagai penunjang itu harus ada beberapa kurikulum yang dibutuhkan secara terencana untuk dapat melakukan peningkatan, seperti mediasi dan penyelesaian sengketa. Pada pelatihan ini seharusnya dilakukan secara terpisah, karena memerlukan waktu yang lebih untuk bisa dapat memahami mekanismenya pada saat di lapangan nanti. Namun, kurikulum yang disampaikan pada pelatihan ini kami nilai sudah mencakup dengan apa yang dibutuhkan dalam pelatihan.”

Sementara itu, Pak S juga menambahkan pada wawancara tanggal 30 April 2024 yaitu:

“Kurikulum yang diberikan sudah mencakup semua, karena walaupun kita sebagai pengawas Pemilu, materi yang disampaikan tidak hanya seputar pengawasan. Namun kita juga memberikan peningkatan kompetensi, tidak hanya *soft skill* tetapi juga *hard skill*. *Soft skill* seperti komunikasi massa, analisis sosial, dan sebagainya yang mana masih bersifat umum. Sedangkan *hard skill* seperti mekanisme persidangan yang mana bersifat khusus dan ada *skill* tertentu yang harus dilatih karena dari mekanisme persidangan pemilu dan pilkada itu ada perbedaan pada beberapa hal.”

Hard skill dan *soft skill* yang ada dalam pelatihan ini mencakup beberapa kompetensi, yakni terdiri dari kompetensi dasar, khusus, tematik, dan individual. Peningkatan kompetensi dasar yang berkaitan dengan pemahaman seorang pengawas Pemilu sebagai dasar pengetahuan, seperti pemahaman tentang demokrasi dan kepemiluan, kelembagaan pengawas Pemilu, tugas pokok dan fungsinya, dan pemahaman sosiokultural. Kompetensi teknis yang terkait dengan pencegahan, pengawasan, pelanggaran sengketa dan yang berkaitan dengan hukum. Pemahaman hukum ini diperlukan oleh pengawas Pemilu, karena dapat berperan sebagai majelis. Kompetensi khusus yang mana diperlukan oleh pengawas Pemilu untuk memahami hal-hal yang sifatnya teknis dan tidak hanya memahami sebuah teori, tetapi juga simulasi, seperti investigasi dalam pengawasan sebagai mengawasi tahapan-tahapan Pemilu dan penanganan pelanggaran untuk membuktikan alat-alat bukti, serta

mediasi dan adjudikasi dalam penanganan sengketa, yang mana jika mediasi tidak mencapai keputusan, maka perkara tersebut akan naik ke adjudikasi atau persidangan secara umum. Kompetensi tematik yang berkaitan dengan pelanggaran yang sifatnya pelanggaran lapangan, seperti politik uang, kampanye hitam dan lain sebagainya yang pelanggarannya memiliki tema-tema tertentu. Kompetensi individual yang berkaitan dengan kemampuan individu, seperti *public speaking*, negoisasi, fotografi, dan lainnya yang dapat menunjang pekerjaan.

Selain itu, Pak PW pada wawancara tanggal 30 April 2024 mengatakan bahwa:

“Di dalam pelatihan ini kami mencakup beberapa kompetensi, yaitu kompetensi khusus, dasar termasuk juga sosiokultural, teknis, dan individual. Untuk meningkatkan dari keempat kompetensi itu, menurut kami sudah cukup terpenuhi agar para pengawas Pemilu ini mempunyai pengetahuan dalam menjalankan tugasnya sebagai pengawas Pemilu.”

Hal yang sama juga ditambahkan oleh Ibu NM pada wawancara tanggal 30 April 2024 yang menyatakan bahwa:

“Kurikulum yang telah disusun terkait program pelatihan penguatan kompetensi pengawas Pemilu dirasa sudah cukup dalam mencakup kebutuhan pengetahuan bagi peserta, berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan oleh internal juga dapat dikatakan baik, meskipun setelah evaluasi internal masih ada beberapa hal yang perlu diperbaiki ataupun ditambah terkait kurikulum yang diberikan”.

Kurikulum yang disusun dapat dilihat pada hasil dokumentasi peneliti seperti pada gambar berikut:

NO.	KURIKULUM MATERI / MATA PELATIHAN	KEGIATAN DIKLAT (JP)			
		T	P	PL	JML
A.	SUBSTANSI TUGAS POKOK FUNGSI TEKNIS	10	0	0	10
1.	Teknis Pencegahan	2	0	0	2
2.	Teknis Pengawasan	3	0	0	2
3.	Strategi dan Mekanisme Penanganan Pelanggaran	2	0	0	2
4.	Strategi dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa Proses	2	0	0	2
5.	Advokasi Hukum	2	0	0	2
B.	SIMULASI TEKNIS	2	4	0	6
1.	Simulasi Persidangan Pelanggaran Administratif	1	2	0	3
2.	Simulasi Mediasi dan Ajudikasi Sengketa Proses	1	2	0	3
C.	SUBSTANSI KELEMBAGAAN	6	0	0	6
1.	Tata Kerja dan Pola Hubungan	2	0	0	2
2.	Mekanisme Pembinaan Pengawas Pemilu	2	0	0	2
3.	Akuntabilitas Kinerja Pengawas Pemilu	2	0	0	2
D.	SOSIOKULTURAL	7	1	0	8
1.	Etika Penyelenggara Pemilu	2	0	0	2
2.	Analisis Sosial	2	0	0	2
3.	Komunikasi Massa	2	0	0	2
4.	Pengambilan Keputusan	1	1	0	2
E.	MANAJERIAL	4	0	6	10
1.	<i>Studium General</i>	2	0	0	2
2.	Kontrak Pembelajaran dalam Pelatihan	2	0	0	2
3.	<i>Team Building & Outbond</i>	0	0	6	6
Jumlah Total JP		29	5	6	40

T : Teori; P : Praktek PL : Praktek Lapangan

Gambar 4. 2 Struktur Kurikulum Penguatan Kompetensi
Sumber: Puslitbangdiklat Bawaslu, 2023b

2) Materi Pelatihan

Selain kurikulum yang diberikan kepada para peserta pelatihan, terdapat materi pelatihan sebagai bentuk pengajaran yang diberikan pada pelatihan ini. Materi yang diberikan pun dipilih sesuai dengan materi yang diperlukan oleh pengawas Pemilu untuk menunjang kinerja pengawas Pemilu di tempatnya masing-masing. Dinyatakan juga oleh Pak RJPS pada wawancara tanggal 29 April 2024 bahwa:

“Materi yang diberikan terdiri dari materi-materi teknis tentang kepemiluan dengan mendatangkan narasumber internal dan juga materi untuk meningkatkan *soft skill* yang diberikan oleh narasumber eksternal”.

Hal ini tentunya menjadi salah satu bentuk kesiapan dari Puslitbangdiklat Bawaslu sebagai unit kerja yang memberikan pelatihan bagi jajaran pengawas Pemilu untuk menguatkan wawasan dan pemahaman sesuai dengan amanat Peraturan Bawaslu Nomor 1 Tahun 2021 pasal 63 yang menyelenggarakan fungsinya dalam

pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia dan pengawas Pemilu.

Materi yang disajikan dalam pelatihan ini jika mengacu pada hasil studi dokumentasi *Term of Reference* (TOR) Pelatihan Pengawas Pemilu Kabupaten/Kota 2023 yakni terdiri dari materi tentang tata kerja dan pola hubungan pengawas Pemilu, mekanisme pembinaan pengawas Pemilu, akuntabilitas kinerja pengawas Pemilu, teknis pencegahan, teknis pengawasan, strategi dan mekanisme penanganan pelanggaran dan sengketa, advokasi hukum, yang mana materi ini diberikan oleh narasumber internal. Sedangkan materi yang disampaikan oleh narasumber eksternal yaitu terdiri dari etika penyelenggara Pemilu, analisis sosial, komunikasi massa, dan mekanisme pengambilan keputusan. Untuk menilai apakah materi yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan peserta, maka disediakan *form* evaluasi bagi peserta untuk menjadi bahan evaluasi di pelatihan-pelatihan berikutnya. Hal ini disampaikan oleh Pak AI pada wawancara tanggal 30 April 2024:

“Materi yang diberikan dalam program pelatihan penguatan kompetensi selalu kami lakukan evaluasi di setiap akhir pelatihan, jadi tidak hanya evaluasi untuk materi, tetapi juga evaluasi terhadap pemateri, fasilitator, dan penyelenggara.”

Pak S juga menambahkan pada wawancara tanggal 30 April 2024 yang menyatakan:

“Tentunya kita juga memberikan semacam *feedback* melalui *google form* terhadap kepuasan peserta terutama apa yang sudah diberikan dari panitia kepada peserta, seperti pelajaran, beberapa materi kurikulum, modul, dan juga beberapa fasilitas sarana dan prasarana yang diberikan oleh panitia kepada para peserta. Sejauh ini hasil *feedback* dari peserta kepada kami sudah sangat baik.”

Penanggung jawab pada pelatihan di batch lainnya pun juga mengatakan hal yang serupa, yakni Pak PW pada wawancara tanggal 30 April 2024:

“Setiap akhir pelatihan kita selalu ada evaluasi dari peserta dengan memberikan hasil tanggapan terhadap kinerja penyelenggara dalam menyelenggarakan pelatihan ini”

Begitu juga dengan pernyataan Ibu NM pada wawancara tanggal 30 April 2024:

“Kemarin kita selain pre test dan post test, kita juga memberikan mereka kuesioner terkait materi pembelajaran yang sudah diberikan”

Dari hasil dokumentasi yang peneliti peroleh, didapati link formulir evaluasi yang disebarakan oleh panitia untuk diisi para peserta di akhir sesi pelatihan.



Gambar 4. 3 Formulir Evaluasi Pelatihan Batch IPC
Sumber: Puslitbangdiklat Bawaslu, 2023a

3) Kualifikasi Instruktur

Kualifikasi instruktur termasuk indikator yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan pelatihan penguatan kompetensi. Tentunya ada beberapa kualifikasi yang ditetapkan oleh Puslitbangdiklat Bawaslu untuk dapat mencapai pengawas Pemilu yang berwawasan luas dan berintegritas tinggi yang memerlukan instruktur berpengalaman dan memenuhi kualifikasi berdasarkan peraturan yang ditetapkan oleh Puslitbangdiklat Bawaslu untuk dapat menjadi instruktur dalam pelaksanaan pelatihan penguatan kompetensi. Pak RJPS pada wawancara tanggal 29 April 2024, yakni:

“Terdapat beberapa kualifikasi untuk menjadi narasumber, yaitu orang yang setidaknya pernah menjadi pengawas Pemilu. Selain itu, berdasarkan dari kalangan akademisi yang mengampu mata kuliah

tertentu. Pernah sebagai pegiat Pemilu yang terqualifikasikan seberapa lama dia pernah menjadi pegiat Pemilu. Terakhir dan yang paling penting adalah mempunyai bukti kelayakan di bidang Pemilu. Namun dikarenakan materi yang diberikan ini tidak semuanya tentang pengawasan Pemilu, ada beberapa hal seperti sosiokultural yang mana di dalamnya berkaitan dengan kepemimpinan, sehingga kami melibatkan orang-orang dari kalangan profesional yang memang sering menjadi narasumber. Kami juga memiliki standar bagi ASN untuk menjadi narasumber, yakni harus memiliki pengalaman kerja minimal selama 5 tahun. Sedangkan untuk narasumber dari eksternal, tidak perlu memiliki wawasan kepemiluan dan tetap diperbolehkan untuk menjadi pemateri namun harus terqualifikasi.”

Lebih lanjut, Pak S pada wawancara tanggal 30 April 2024 juga menambahkan hal yang serupa bahwa:

“Dalam memberikan penjaminan mutu yang sangat baik, Puslitbangdiklat Bawaslu menghadirkan tenaga ahli Bawaslu RI dan staff yang memiliki jam terbang sebagai jabatan fungsional yang sudah bekerja di Bawaslu minimal 4-5 tahun untuk bisa menjadi narasumber pada pelatihan yang diselenggarakan ini”.

Selain itu, Pak PW pada wawancara tanggal 30 April 2024 mengatakan bahwa:

“Untuk pemilihan instruktur di pelatihan penguatan Kabupaten/Kota ini kami memilih dari orang-orang yang pertama dari internal terlebih dahulu yang mana minimal mempunyai pengalaman kerja minimal 5 tahun dan sudah menjabat minimal sebagai Kabag dan ke atasnya. Untuk prioritasnya, kami mengundang kepala-kepala biro untuk menjadi narasumber. Untuk dari eksternal, kami memilih orang-orang yang memiliki pemahaman terhadap kepemiluan, terutama mantan-mantan dari komisioner pemilu sebelumnya.”

Hal yang serupa juga disampaikan oleh Ibu NM pada wawancara tanggal 30 April 2024:

“Mereka merupakan instruktur yang berpengalaman dan paham terkait pemilu dan pengawasan, karena instruktur pelatihan kemarin dari pihak Bawaslu sendiri. Walaupun kita juga mengundang pihak luar, mereka juga *expert* di bidangnya. Selain itu, kita juga mengundang narasumber dari ketua-ketua yang lama, jadi secara tidak langsung mereka juga paham terkait materi-materi yang akan disampaikan.”

Untuk dapat menjadi instruktur pada pelatihan penguatan kompetensi ini merupakan orang-orang dari jabatan fungsional yang sebagian besar telah menjabat selama minimal 5 tahun dan memiliki pemahaman yang mendalam terhadap kepemiluan dan pengawasan, sehingga menjadikan mereka sebagai instruktur pada pelatihan penguatan kompetensi pengawas Pemilu Kabupaten/Kota.

Berdasarkan hasil dokumentasi yang dilakukan oleh Peneliti, terdapat daftar narasumber yang ditentukan untuk memberikan materi pada saat pelatihan. Daftar nama narasumber ini terbagi menjadi 2, sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Daftar Nama Narasumber

Materi	Narasumber Internal
Tata Kerja dan Pola Hubungan Pengawas Pemilu	1. Kepala Biro SDM 2. Kepala Biro Perencanaan 3. Tenaga Ahli Ketua 4. Tenaga Ahli SDMO Diklat 5. JF Ahli Muda Hukum 6. JF Ahli Muda Organisasi
Mekanisme Pembinaan Pengawas Pemilu	1. Kepala Biro SDM 2. Tenaga Ahli Ketua 3. Tenaga Ahli SDMO Diklat 4. JF Ahli Muda SDM
Akuntabilitas Kinerja Pengawas Pemilu	1. Inspektur Wilayah I 2. Inspektur Wilayah II 3. Inspektur Wilayah III 4. Kepala Biro Keuangan 5. Kepala Biro Perencanaan
Teknis Pencegahan	1. Kepala Biro Pengawasan 2. Tenaga Ahli P2H
Teknis Pengawasan	1. Kepala Biro Pengawasan 2. Tenaga Ahli P2H
Strategi dan Mekanisme Penanganan Pelanggaran	1. Kepala Biro FPPP 2. Tenaga Ahli PP Data dan Informasi
Strategi dan Mekanisme Penanganan Sengketa	1. Kepala Biro Sengketa 2. Tenaga Ahli Hukum Sengketa
Advokasi Hukum	1. Kepala Biro Hukum 2. Tenaga Ahli Hukum Sengketa
Materi	Narasumber Eksternal
Etika Penyelenggara Pemilu	1. Ketua/Anggota DKPP 2. Pejabat Struktural DKPP 3. Ketua/Anggota KPK

	4. Pejabat Struktural KPK
Analisis Sosial	Eksternal
Komunikasi Massa	Eksternal
Mekanisme Pengambilan Keputusan	Eksternal
Tim Building	Tim Outbond di masing-masing lokasi

Sumber: Puslitbangdiklat Bawaslu, 2023a

c. Evaluasi Proses (*Process*)

1) Metode Pembelajaran

Berdasarkan hasil studi dokumentasi pada *Term of Reference* (TOR) Pelatihan Pengawas Pemilu Kabupaten/Kota 2023, terdapat beberapa metode pembelajaran yang diberikan kepada peserta pelatihan. Pelatihan ini dilakukan secara luring yang mana pada hari pertama pelatihan diberikan studi lapangan berupa kegiatan *outbond* sebagai materi untuk *character building* dan agar para peserta dapat menjalin koneksi dengan peserta yang lainnya, karena pelatihan ini sebagian besar merupakan orang-orang yang baru menjabat sebagai pengawas Pemilu. Selain *outbond*, penyampaian materi melalui metode ceramah, tanya jawab antar peserta dan juga pemateri, diskusi kelompok, studi kasus, simulasi, psikotes dan juga melakukan *quiz*. Untuk metode *quiz* ini nantinya bagi 3 peserta yang memperoleh poin tertinggi akan diberikan hadiah.



Leaderboard

4478 p	Ahmad Rokhani
3582 p	Mahrus Ali Sofyan H
3441 p	nurul fata kholiruriza
3438 p	M HASIM
3428 p	Vote Goat
3306 p	Deviana
3301 p	Rio Andika
3286 p	Alkhorin Siswanto
3276 p	Muhammad Muhyi
3110 p	Christine Bunga Ellora

Foto 4. 1 Metode Pembelajaran Outbond dan Quiz

Sumber: Puslitbangdiklat Bawaslu, 2023a



Foto 4. 2 Tiga Peserta Quiz dengan Poin Tertinggi
Sumber: Puslitbangdiklat Bawaslu, 2023a

Jika berdasarkan hasil observasi, metode ini dinilai dapat membantu peserta pelatihan untuk aktif dalam mengikuti materi. Dengan adanya hadiah yang disiapkan untuk peserta terbaik dalam sesi kuis yang diberikan, hal ini membuat peserta pelatihan menjawab pertanyaan kuis yang diberikan dengan waktu yang terbatas sehingga para peserta menjawab berdasarkan wawasan yang dimiliki. Dapat dilihat pada gambar di atas bahwa poin yang diperoleh dari masing-masing peserta dinilai cukup tinggi.

Beberapa metode ini digunakan untuk menghindari rasa bosan pada peserta yang diharapkan para peserta dapat mengikuti kegiatan pelatihan dan materi pembelajaran dengan baik, sehingga materi yang diberikan dapat tersampaikan secara maksimal. Seperti apa yang disampaikan oleh Pak RJPS pada wawancara tanggal 29 April 2024:

“Konsep pembelajaran atau metode pembelajaran ini merupakan sesuatu bongkar pasang. Kita coba dan kita terapkan untuk bisa menjembatani pemahaman itu dikuasai secara cepat. Sehingga kita upayakan untuk menentukan mana pembelajaran yang bisa dilakukan secara offline, online, atau belajar sendiri. Untuk metodenya kita melakukan berbagai cara apapun, seperti simulasi, quiz, studi lapangan yang dilakukan secara luring. Metode tersebut kita anggap efektif, karena saat ini pengawas Pemilu banyak yang dari kalangan anak muda, yang mana mereka cenderung tidak memahami caranya bersosialisasi, sehingga kita menggunakan metode yang banyak berinteraksi dengan pengawas Pemilu yang lain, dibandingkan dengan metode ceramah, mereka akan merasa

cepat bosan sehingga materi bisa saja tidak tersampaikan dengan baik.”

Sementara, apa yang disampaikan oleh Pak AI pada wawancara tanggal 30 April 2024 sebagai berikut:

“Untuk metode pembelajaran kebanyakan kami memakai diskusi interaktif dan *sharing session*. Karena memang peserta ini bukan yang benar-benar kosong tanpa pemahaman, tetapi mayoritas mereka memiliki pengalaman di lapangan sebagai penyelenggara sebelumnya. Dengan metode diskusi ini, kita anggap metode yang tepat untuk melakukan penguatan dan juga kasus yang dialami tentu berbeda antar daerah, itu bisa dijadikan sebagai bahan *sharing* dan pengetahuan”

Berdasarkan metode tersebut, Pak AI menilai bahwa terdapat kesulitan dalam menerapkan metode tersebut mengingat jam pelajaran yang disediakan hanya 2 jam pelajaran di setiap sesinya. Hal ini disampaikan beliau pada wawancara di hari yang sama, yakni:

“Kesulitannya lebih kepada ketersediaan waktu, karena memang diskusi itu biasanya selalu berkembang, ketika kita sudah memploting satu materi dengan 2 jam pelajaran, ternyata dalam beberapa materi ada yang memang butuh lebih dari itu. Sehingga ini menjadi bahan evaluasi ke depan untuk materi yang lebih ke arah teknis untuk dicoba menambah durasi jam pelajarannya.”

Selain pemberian materi melalui berbagai macam metode, terdapat juga *post test* untuk menilai pemahaman oleh para peserta. Metode yang dilakukan pun dirasa tidak mengalami kesulitan dalam penerapannya. Hal ini disampaikan oleh Pak S pada wawancara tanggal 30 April 2024:

“Kita berikan *outbond* di awal pelatihan kemudian dilanjutkan dengan pemberian materi dan di akhir kita adakan *post test* yang dimana adalah sebuah instrumen untuk menilai seberapa paham substansi yang dipahami oleh para peserta. Kami menilai dengan metode ini dapat menjadi metode yang efektif untuk dapat menyampaikan materi dengan baik dan melihat sejauh mana pemahaman mereka. Kami juga menilai tidak adanya kesulitan yang dirasakan ketika menerapkan metode pembelajaran tersebut”

Untuk pelatihan pada batch IPC, seperti yang disampaikan oleh Pak PW bahwa:

“Pada hal ini, kami menerapkan lebih kepada keaktifan dari peserta, jadi sifatnya tidak satu arah, tidak hanya ceramah, jadi kami menekankan kepada narasumber agar lebih banyak interaktif dengan peserta, sehingga metode pembelajarannya tidak membosankan. Hasilnya peserta pelatihan terlihat bersemangat untuk terus mengikuti pelatihan ini dari awal sampai akhir.”

Meskipun demikian, terdapat kendala pada batch ini yang terletak pada jumlah peserta yang terlalu banyak dan tidak diimbangi dengan kapasitas sarana yang disediakan, sehingga terkendala dalam mengelola jalannya kelas pelatihan. Hal ini terjadi karena kapasitas yang disediakan dari masing-masing tempat pelaksanaan pelatihan berbeda-beda dengan jumlah peserta yang berbeda pula. Pak PW menambahkan pada wawancara tersebut:

“Kesulitannya mungkin dari jumlah peserta dalam satu kelas, karena pelatihan ini tidak dibagi dalam kelas kelas kecil, tetapi digabungkan dalam satu kelas besar. Jadi di dalam satu kelas itu kurang lebih sekitar 150-200. Hal ini terkendala dalam bagaimana kita mengelola para peserta yang begitu banyak dalam satu kelas besar.”

Sedangkan pada pelatihan di batch Green Forest, Ibu NM menyatakan pada wawancara tanggal 30 April 2024 bahwa:

“Metode pembelajaran yang kemarin kita pakai terdiri dari beberapa ya, seperti simulasi, ceramah, dan lainnya. Cara kita menilai apakah metode ini berhasil yakni menggunakan kuesioner dan tidak ada masalah, sehingga bisa kita katakan pelatihan pada batch ini berjalan lancar. Kesulitan yang kami rasakan cenderung tidak ada ya, karena peserta bisa mengikuti pembelajaran dengan baik sesuai dengan harapan kami. Ketika terjadi sesi tanya jawab ataupun diskusi, peserta dapat dengan aktif berinteraksi dengan pemateri dan juga peserta yang lain.”

Berdasarkan pernyataan dari beberapa informan, metode yang dipakai lebih kepada metode yang interaktif antar peserta dengan pemateri, hal ini dinilai merupakan metode yang dapat diterapkan

dengan baik meskipun terdapat kendala yang dirasakan, namun kendala tersebut masih bisa diatasi dan bersifat minor.

2) Uji Kompetensi

Pemahaman yang diberikan kepada peserta pelatihan dapat diukur dengan dilakukannya uji kompetensi. Uji kompetensi dapat dilakukan secara ujian tertulis untuk mengukur pemahaman peserta terhadap materi pelatihan dan ujian praktis untuk mengukur keterampilan teknis pengawasan. Beberapa cara untuk dapat mengetahui sejauh mana pemahaman peserta pelatihan terhadap materi yang diberikan dapat dilakukan dengan metode *pre test* dan juga *post test*. Mengacu pada *Term of Reference* (TOR) Pelatihan Pengawas Pemilu Kabupaten/Kota 2023, ditetapkan skema penilaian peserta pelatihan, yang mana dilihat dari *pre test* dan *post test* dengan bobot senilai 20%. Selain itu, terdapat juga pengamatan terhadap keaktifan dan perilaku peserta pelatihan. Seperti yang disampaikan oleh Pak RJPS pada wawancara tanggal 29 April 2024 yakni:

“Untuk mengukur uji kompetensi agak sulit, karena standarisasinya tidak hanya melalui metode misalnya *pre-test* dan *post-test*, tetapi juga melalui pengamatan perilaku. Jadi, panitia melakukan penilaian dan narasumber juga melakukan penilaian terhadap keaktifan peserta, kelogisan menjawab pertanyaan, memadupadankan antara teori yang diberikan dengan keahlian menjawab argumentasi. Jadi nanti dibagi penilaian dari narasumber, misalnya keaktifan, pengamatan, *pre test* dan *post test* berapa persen. Jadi nanti dilihat nilai paling tingginya dimana.”



Gambar 4. 4 Pre Test dan Post Test
Sumber: Puslitbangdiklat Bawaslu, 2023a

Pre test dan *post test* ini merupakan bentuk tes formal untuk melihat apakah hasil test tersebut terjadi peningkatan atau sebaliknya. Pak S mengatakan pada wawancara tanggal 30 April 2024 bahwa:

“Dari *pre test* dan *post test* yang kita berikan sekitar 30-50 soal, hasilnya mengalami kenaikan yang signifikan. Tentunya itu menjadi parameter khusus bagi kami selaku panitia untuk melihat sejauh mana para peserta ini dari yang hanya mengetahui hingga sampai paham dan menguasai.”

Begitu juga dengan *pre test* dan *post test* peserta pelatihan di batch IPC yang hasilnya bagus dan positif sesuai dengan harapan dari panitia pelatihan. Pernyataan ini disampaikan Pak PW pada wawancara tanggal 30 April 2024:

“Sebelum memulai pelatihan, kita memberikan *pre test* terlebih dahulu untuk mengetahui kemampuan para peserta pelatihan. Setelah melakukan pelatihan, di akhir kita mengeluarkan *post test* dan alhamdulillah hasil yang diharapkan oleh kami semuanya bagus, positif, dengan semuanya berhasil mendapatkan kelulusan.”

Adapun pernyataan dari Pak AI pada wawancara tanggal 30 April 2024 adalah:

“Untuk uji kompetensi lebih kepada evaluasi penerimaan atau penyerapan materi yang disampaikan, seperti test formal, dalam artian hanya sebatas uji teori untuk melihat sejauh mana peserta dapat menerima atau menangkap materi yang telah diberikan. Sebetulnya yang memang perlu diuji adalah evaluasi output dan outcomenya. Apakah mereka mampu menyelesaikan tugas-tugas di tempat kerja, seperti dengan adanya pelaporan dugaan pelanggaran, atau adanya sengketa yang harus dilakukan mediasi. Kami belum melakukan evaluasi sampai sejauh itu, kami baru mengevaluasi hanya sebatas penyelenggaraan pelatihannya saja.”

Pernyataan ini berdasarkan adanya pagu anggaran yang mengharuskan untuk mencapai target tertentu, sehingga peserta pelatihan sebagian besar diluluskan. Namun dengan demikian, kelulusan peserta pelatihan terbagi menjadi 2 kategori, yakni lulus tidak bersyarat dan lulus bersyarat. Konsekuensi yang harus

ditanggung oleh peserta yang lulus bersyarat, dijelaskan oleh Ibu NM pada wawancara tanggal 30 April 2024 bahwa:

“Tugas tambahan yang diberikan kepada peserta yang nilainya belum mencapai standar kelulusan, akan dinilai oleh pimpinan dari masing-masing peserta, yaitu pihak Provinsi. Hal ini dikarenakan pelatihan penguatan kompetensi pengawas Pemilu Kabupaten/Kota seharusnya diadakan oleh Provinsi dan bukan oleh Puslitbangdiklat Bawaslu. Namun, karena adanya kebijakan dari pimpinan Bawaslu, maka pelatihan diadakan oleh pusat. Untuk tetap menghadirkan peran Provinsi, maka tugas tambahan yang diberikan kepada peserta yang belum maksimal akan dinilai oleh Provinsi”.

d. Evaluasi Produk (*Product*)

1) Evaluasi dan Pengawasan Eksternal

Evaluasi terhadap produk dari adanya pelatihan dapat melalui evaluasi dan pengawasan yang diberikan oleh pihak eksternal. Hal ini merupakan salah satu bentuk dari pengembangan kompetensi baik kompetensi dasar, khusus, tematik, dan individual guna meningkatkan kinerja peserta pelatihan. Untuk memastikan pelatihan tersebut berjalan sesuai dengan rencana dan harapan, maka diperlukannya evaluasi untuk dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dari pelatihan yang diselenggarakannya tersebut. Tidak hanya evaluasi dari internal, melainkan juga evaluasi dari pihak eksternal untuk memberikan perspektif lain terhadap hal-hal yang harus diperbaiki atau ditingkatkan. Sedangkan pengawasan oleh pihak eksternal juga berguna untuk memastikan bahwa standar dan pedoman yang tercantum dapat terpenuhi, sehingga pelaksanaan pelatihan dapat terjamin kualitasnya dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam rangka menguatkan sumber daya manusia organisasi.

Pada pelatihan penguatan kompetensi pengawas Pemilu, melibatkan biro SDM untuk melihat data-data jajaran pengawas Pemilu yang memerlukan usulan untuk mengikuti pelatihan,

inspektorat untuk memonitor penyelenggaraan, dan juga biro teknis yang memiliki kompetensi dan hal-hal berkaitan dengan teknis-teknis pelatihan tersebut. Namun pada kenyataannya, evaluasi dan pengawasan dari pihak eksternal belum dilakukan oleh Puslitbangdiklat Bawaslu. Menurut Pak RJPS pada wawancara tanggal 29 April 2024 menyatakan bahwa:

“Proses ini seharusnya sudah dilakukan, namun saat ini belum dilakukan oleh Puslitbangdiklat untuk mengukur dan memberikan kuesioner terhadap kepuasan stakeholder, masukan terkait pelatihan berikutnya mau dilakukan seperti apa, pengetahuan apa saja yang masih kurang, dan lainnya. Hal ini harusnya dilakukan oleh Puslitbangdiklat karena kami diberikan wewenang sebagai tim penjamin mutu.”

Pada tahap evaluasi dan pengawasan eksternal telah ditentukan pihak siapa saja yang dapat memberikan evaluasi dan pengawasan terhadap penyelenggaraan pelatihan penguatan kompetensi, yakni biro SDM, inspektorat, dan biro teknis. Namun pada kenyataannya, proses ini belum terlaksanakan yang disebabkan dengan jadwal yang cukup padat dan berdekatan dengan tahapan-tahapan Pemilu lainnya. Dengan demikian, maka evaluasi yang terjadi hanya baru dilakukan oleh pihak internal Puslitbangdiklat Bawaslu, yang mana juga baru sejauh evaluasi pada penyelenggaraannya program pelatihan, sehingga belum dapat mengetahui perspektif lain tentang hal-hal apa saja yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan lagi. Tentunya tahap ini menjadi catatan bagi Puslitbangdiklat Bawaslu untuk nantinya melakukan evaluasi dan pengawasan dari pihak eksternal untuk dapat memastikan kualitas dan keefektifan program serta memastikan pemenuhan standar penyelenggaraan pelatihan.

2) Dukungan Pasca Pelatihan

Selain melihat dari evaluasi dan pengawasan eksternal, perlu juga diketahui bagaimana dukungan pasca pelatihan yang diberikan oleh Puslitbangdiklat Bawaslu kepada para peserta pelatihan, yang

mana dalam hal ini adalah jajaran pengawas Pemilu. Dukungan pasca pelatihan ini diberikan sebagai salah satu proses penting dalam memberikan pelatihan yang maksimal. Dukungan pasca pelatihan dapat berupa berbagai bentuk, seperti sesi konsultasi, bimbingan, bahkan akses kepada sumber daya tambahan. Sedangkan menurut Pak RJPS mengatakan pada wawancara tanggal 29 April 2024 bahwa:

“Dukungan yang diberikan secara bagusnya yaitu melakukan pengukuran dan evaluasi. Setelah evaluasi maka dapat menentukan langkah-langkah apa harus dilakukan. Untuk Puslitbangdiklat sendiri bentuk support yang telah dilakukan, yaitu menyiapkan bahan-bahan pelatihan dalam bentuk PPT, bahan sosialisasi, modul-modul pembelajaran, infografis, dan juga buku untuk bisa dilakukan pembelajaran secara mandiri.”

Dari hal tersebut dikatakan jika dukungan yang seharusnya diberikan berupa pengukuran dan evaluasi terhadap kinerja pengawas Pemilu, namun diketahui bahwa hal tersebut belum dapat dilakukan oleh Puslitbangdiklat Bawaslu. Maka, dukungan yang diberikan baru berupa menyediakan bahan-bahan pelatihan yang disebarluaskan dalam bentuk *Powerpoint* (PPT), bahan sosialisasi, modul-modul pembelajaran, infografis, serta buku-buku yang mana bahan-bahan tersebut dapat dipelajari secara mandiri. Meskipun dengan demikian, hal ini belum dapat tersosialisasikan secara meluas melihat. Seperti apa yang disampaikan oleh Pak RJPS pada wawancara tanggal 29 April 2024:

“Hambatannya adalah belum tersosialisasikan secara meluas, karena ada provinsi yang masih menanyakan jika ingin mengadakan pelatihan ini kira-kira materi diambil dari mana ya? Padahal materi-materi pelatihan sudah disediakan, namun karena masih terbatas dalam menyebarkan, sehingga hal ini menjadi hambatan dalam memberikan dukungan pasca pelatihan.”

Selain itu, Pak AI menambahkan pada wawancara tanggal 30 April 2024:

“Ini belum bisa diselenggarakan, karena tahapan yang baru selesai hari ini, bahkan masih menyisakan PPHU di MK terkait sengketa pemilihan legislatif. Idealnya memang setelah pelatihan klasikal itu ada *coaching*, *mentoring*, dan evaluasi *output* dan *outcome* dari pelatihan. Tapi karena memang tugas tugas penyelenggaraan pelatihan dengan tahapan yang begitu padat selalu beririsan, ini menjadi evaluasi bagi kita untuk menyusun pelatihan di luar tahapan, sehingga kita bisa melakukan evaluasi sampai ke tahap *output* dan *outcome*.”

Pak S pada wawancara tanggal 30 April 2024 juga menambahkan bahwa:

“Tentunya dukungan yang diberikan ini lebih kepada tata koordinasi dan juga komunikasi antara pengawas Pemilu di jajaran provinsi maupun kab/kota yang sudah kita latih dengan pusat. Karena memang secara tata koordinasi antara unit daerah dengan juga pusat itu harus simultan, dan sehingga semisal memang di jajaran unit kerja daerah pengawas Pemilu yang sudah kita latih mengalami kendala kesulitan dalam hal substansi ataupun teknis. Tentunya sejauh ini yang sudah kita lakukan, kita terbuka lebar untuk buka konsultasi antara unit kerja di bawah dengan kantor pusat. Hal ini kita nilai juga lancar dalam memberikan ruang komunikasi bagi mereka.”



Gambar 4. 5 Grup WhatsApp Peserta Pelatihan
Sumber: Puslitbangdiklat Bawaslu, 2023a

Ruang komunikasi yang disediakan oleh panitia pelatihan dari Puslitbangdiklat Bawaslu yakni dengan membentuk suatu grup *WhatsApp* yang dibagi terdiri dari beberapa batch, yakni pelatihan Kabupaten/Kota di PPSDM BNN, Pusbangpeg ASN BKN, IPC Learning and Consulting, serta Hotel Green Forest. Hal ini disampaikan oleh Pak PW pada wawancara tanggal 30 April 2024:

“Jadi untuk dukungan pasca pelatihan ini sebelum memulai pelatihan ini, kami membentuk suatu grup *WhatsApp*, tidak hanya di IPC, tetapi juga di batch lain, agar kami dan juga para peserta pelatihan dapat berkomunikasi, sehingga nanti setelah pelatihan ini selesai pun para peserta dapat menanyakan apabila masih merasa bingung terhadap materi yang diberikan. Jadi kami tetap memantau para peserta pelatihan.”

Begitu juga dengan Ibu NM mengatakan pada wawancara tanggal 30 April 2024:

“Iya, karena Puslitbangdiklat Bawaslu menyediakan grup *WhatsApp* selama pelatihan dan juga setelah pelatihan grup tersebut tidak dihapus, sehingga sampai saat ini mereka masih aktif untuk berkomunikasi dan berdiskusi terkait tantangan atau persoalan mengenai kepemiluan.”

Cara lain sekaligus solusi yang dapat dilakukan oleh Puslitbangdiklat Bawaslu dalam mengatasi hambatan saat memberikan dukungan pasca pelatihan yakni disampaikan oleh Pak RJPS pada wawancara tanggal 29 April 2024 yaitu:

“Solusi yang dilakukan untuk mengatasi hambatan yaitu mengadakan “Puslitbangdiklat Expo” yang diselenggarakan di Batam dengan mengundang seluruh *stakeholder* dari Provinsi dan Kabupaten/Kota untuk memperlihatkan produk-produk yang dibuat dan dikeluarkan oleh Puslitbangdiklat Bawaslu”.

3) Sertifikasi

Pengawas Pemilu yang telah menyelesaikan pelatihan dan telah memenuhi standar mutu yang ditetapkan, dapat diberikan sertifikat sebagai tanda kelulusan. Sertifikat ini didapatkan setelah menilai dan mengukur kompetensi peserta pelatihan. Selain itu, sertifikat juga berperan untuk memastikan bahwa individu tersebut memiliki kompetensi yang sesuai. Namun, tentunya untuk mendapatkan sertifikat kelulusan, terdapat beberapa kriteria atau standar untuk menyatakan bahwa peserta tersebut lulus. Pada kenyataannya, kriteria atau standar ini tidak berjalan karena dilatar belakangi oleh beberapa alasan. Hal ini disampaikan oleh Pak RJPS pada wawancara tanggal 29 April 2024:

“Puslitbangdiklat sudah menentukan standar untuk yang bersangkutan dapat dinyatakan lulus. Tapi apakah hal ini berjalan? Tidak. Hal ini didasari oleh beberapa alasan, yakni adanya target yang harus dicapai dan dipaksa harus ada permakluman untuk meloloskan. Karena jika ada pengawas yang tidak lolos atau tidak terqualifikasi, mereka harus mencari pengganti pengawas tersebut.”

Selain dari hasil wawancara, peneliti juga melihat pada saat pelatihan tersebut diselenggarakan. Terdapat salah satu peserta pada batch 2 di BKN yang terlihat tidak bersikap baik kepada panitia. Peserta tersebut segera mendapat teguran dari penanggung jawab pelatihan sehingga mendapat skor (-1) yang seharusnya dapat berpengaruh terhadap penilaian peserta tersebut. Namun dengan adanya sifat pemakluman dari panitia dan penanggung jawab, maka peserta tersebut tetap diluluskan karena setelah diberikan teguran peserta tersebut tidak berbuat tindakan yang kurang menyenangkan lagi.

Demikian pula Pak AI menambahkan pada wawancara tanggal 30 April 2024 bahwa:

“Sertifikasi untuk pelatihan penguatan kompetensi hanya sertifikat kelulusan, bahwa peserta sudah mengikuti pelatihan ini dengan nilai minimal dianggap lulus. Nilai minimal ini dengan kriteria-kriteria tertentu. Hanya yang memang butuh sertifikasi untuk kemampuan atau kompetensi keahlian khusus, misalkan untuk menjadi mediator, ini diselenggarakan oleh lembaga pelatihan yang berwenang untuk mengeluarkan sertifikasi. Jadi, yang disebut sertifikasi itu berbeda dengan sertifikat kelulusan. Untuk sertifikat kelulusan, kita sudah menyesuaikan dengan kriteria bahwa peserta yang memang memenuhi kriteria kelulusan, kita beri sertifikat kelulusan.”



Gambar 4. 6 Sertifikat Kelulusan Pelatihan
Sumber: Puslitbangdiklat Bawaslu, 2023a

Dapat dilihat pada sertifikasi di atas bahwa sertifikasi tersebut hanya menampilkan predikat “Memuaskan”. Hal ini yang menjadikan sertifikasi yang diberikan hanya berupa sertifikat kelulusan dengan predikat yang diperoleh.

Pak S juga menambahkan terkait kriteria yang dinilai untuk dapat memberikan sertifikat kelulusan kepada para peserta.

“Untuk sertifikasi kelulusan sudah kita berikan karena memang indikator untuk kelulusan itu sudah 100% dari para peserta yang sudah coba kamu latih. Memang kita tidak mudah memberikan sertifikat kelulusan kepada peserta, kita menyeleksi dengan ketat dari tingkat disiplin, etika, kemudian pemahaman substansi itu menjadi tolak ukur yang sangat penting dalam hal peningkatan kompetensi yang coba kita berikan. Sertifikasi kelulusan juga merupakan hal yang mutlak dan hak bagi peserta yang sudah mengikuti rangkaian pelatihan sebagaimana diatur oleh peraturan kita dan itu sudah kami berikan yang alhamdulillah indikatornya adalah 100% lulus tanpa syarat.”

Lebih lanjut, Pak PW menyampaikan pada wawancara tanggal 30 April 2024 bahwa:

“Untuk sertifikasi ini berhubungan juga dengan kelulusan. Jadi setiap peserta ada indikator-indikator untuk bisa dapat disebut lulus, seperti jumlah kehadiran, dan juga dari nilai *pre test* dan *post test* itu sendiri. Jadi, akumulasi dari hal tersebut menjadi penentu tingkat kelulusan. Dengan demikian, hampir semua peserta pelatihan pada batch ini dinyatakan lulus dan semua yang sudah lulus diberikan sertifikat kelulusan.”

Sama halnya dengan peserta di batch Green Forest bahwa seluruh peserta mendapatkan sertifikat kelulusan dengan sesuai standar penilaian dari panitia dan *trainer*. Ibu NM menyampaikan pada wawancara tanggal 30 April 2024:

“Iya, sesuai dengan apa yang sudah kita tetapkan sebelumnya. Untuk standar penilaian terdiri dari masukan oleh trainer dan dari panitianya sendiri yang nantinya menjadi penentu kelulusan mereka sehingga mereka memperoleh sertifikat. Tentunya seluruh peserta pada *batch* ini juga mendapatkan sertifikat kelulusan.”

Meskipun pemberian sertifikasi ini hal mutlak dan hasil dari pemaksaan berdasarkan adanya target yang harus dicapai, namun

Puslitbangdiklat Bawaslu tetap harus memenuhi syarat-syarat untuk dapat memberikan sertifikat kepada peserta pelatihan. Jadi, seperti yang disampaikan oleh Pak RJPS pada wawancara tanggal 29 April 2024:

“Puslitbangdiklat sudah menentukan standar untuk yang bersangkutan dapat dinyatakan lulus. Tapi apakah hal ini berjalan? Tidak. Hal ini didasari oleh beberapa alasan, yakni adanya target yang harus dicapai dan dipaksa harus ada pemakluman untuk meloloskan. Karena jika ada pengawas yang tidak lolos atau tidak terqualifikasi, mereka harus mencari pengganti pengawas tersebut. Untuk mengatasi hal ini kami membuat beberapa kategori peserta lulusan, yakni sangat memuaskan, memuaskan, cukup memuaskan, dan kurang memuaskan. Tapi, untuk pelatihan ini tidak ada peserta yang masuk kategori kurang atau sangat kurang dalam artian lain tidak lulus”.

Pak RJPS juga menambahkan pada wawancara tanggal 29 April 2024 terkait manfaat dari sertifikasi ini, yaitu:

“Untuk manfaatnya sendiri, salah satunya adalah ketika mereka akan mencalonkan kembali sebagai pengawas Pemilu. Ada sesi wawancara yang menanyakan pelatihan apa saja yang diikuti dan sertifikasi apa saja yang dimiliki. Jika mereka memiliki sertifikasi, maka hal ini yang diutamakan ketika nanti mencalonkan kembali”.

Sebagai penguat dari kegunaan sertifikasi ini, pada wawancara tanggal 29 April 2023 Pak RJPS menjelaskan bahwa:

“Untuk saat ini, kita bekerja sama dengan BNSP. Namun, nantinya pelatihan ini tidak bisa dilakukan oleh lembaga-lembaga lain yang punya sertifikasi yang jelas. Tapi dengan catatan, Puslitbangdiklatnya pun harus sudah tersertifikasi. Untuk sekarang ini kan kami belum tersertifikasi”

Berdasarkan hasil wawancara ini, dapat diketahui bahwa sertifikasi yang diberikan hanya berupa sertifikat kelulusan dengan capaian 100% lulus tanpa syarat. Hal ini dikarenakan Puslitbangdiklat belum memiliki kewenangan untuk mengeluarkan sertifikasi keahlian, yang disebabkan belum tersertifikasinya unit kerja Puslitbangdiklat Bawaslu.

B. Pembahasan

1. Analisis Model Evaluasi Context, Input, Process, Product (CIPP)

Pada Program Pelatihan Penguatan Kapasitas Pengawas Pemilu

a. Evaluasi Konteks (*Context*)

1) Tujuan Pelatihan

Seperti apa yang telah disampaikan di atas bahwa evaluasi konteks adalah penilaian terhadap tujuan pelatihan yang hendak dicapai dari adanya program pelatihan pengawas Pemilu. Puslitbangdiklat Bawaslu dibentuk berdasarkan amanat Peraturan Bawaslu Nomor 1 Tahun 2021 yang menjelaskan terbentuknya unit kerja di bawah Sekretaris Jenderal Bawaslu ini adalah untuk mendidik dan melatih seluruh jajaran pengawas Pemilu. Terbentuknya Puslitbangdiklat merupakan wujud dari Bawaslu untuk mengoptimalkan proses kepemiluan dan memperkuat kompetensi pengawas Pemilu dalam pengawasan. Hal ini juga sesuai dengan 3 level pengembangan kapasitas di tingkat sistem dalam kebijakan penyelenggaraan pelatihan pengawas Pemilu yang sudah tertuang dalam Rencana Strategis Bawaslu Tahun 2020-2024 melalui pembangunan pusat penelitian dan pendidikan tentang pengawasan, penegakan hukum dan penyelesaian sengketa proses pemilu, dan partisipasi publik.

Pelatihan yang diselenggarakan ini tentunya memuat beberapa tujuan, yakni membentuk kompetensi dasar, teknis, dan sosiokultural bagi pengawas Pemilu untuk menciptakan pengawas Pemilu yang berintegritas, profesional dan berkompeten. Mengacu pada 3 level pengembangan kapasitas di tingkat individu, yang mana sasaran dari program pelatihan ini adalah untuk mengembangkan kapasitas sumber daya manusia dan mempersiapkan personil yang profesional dan berkompetensi.

Melihat tujuan ini, Puslitbangdiklat Bawaslu dinilai telah tepat dalam menetapkan tujuan yang memang mengharuskan pengawas

Pemilu untuk memiliki kompetensi tersebut. Terlebih juga pengawas Pemilu saat ini terdiri dari orang-orang baru yang mana sebagian peserta juga dari kalangan anak muda yang memerlukan penyeragaman pemahaman dan pengetahuan tentang kepemiluan serta pengawasan, sehingga nantinya pengawas Pemilu ini dapat menyelesaikan kasus-kasus yang terjadi di lapangan dalam proses pemilihan umum.

Hanya saja, berdasarkan data yang tersaji dikatakan jika melihat dari terselenggaranya pelatihan, tujuan yang ditetapkan dapat dinilai telah tercapai. Tetapi, untuk melihat apakah pengawas Pemilu telah memiliki kompetensi yang diinginkan setelah mengikuti pelatihan, hal ini belum dapat dipastikan. Puslitbangdiklat Bawaslu mengatakan belum mampu untuk melakukan evaluasi terhadap *output* dan *outcome* dari pelatihan tersebut dikarenakan beririsan dengan tahapan Pemilu lainnya. Hal ini menjadi kekurangan yang perlu diperbaiki oleh Puslitbangdiklat untuk dapat memastikan kinerja pengawas Pemilu ketika di lapangan.

b. Evaluasi Masukan (*Input*)

1) Kurikulum

Dalam evaluasi masukan ini berkaitan dengan penilaian terhadap hal yang menjadi penunjang dalam pelaksanaan program pelatihan. Analisis pada evaluasi masukan ini melihat dari kesiapan kurikulum yang disusun oleh Puslitbangdiklat Bawaslu untuk mampu membuat rencana pembelajaran secara terstruktur. Secara garis besar, kurikulum mencakup tentang apa yang akan diajarkan dan dilatih, bagaimana cara melakukannya, dan bagaimana cara menilai keberhasilan program pelatihan karena kurikulum merupakan bahan acuan bagi peserta, widyaiswara/fasilitator dan panitia penyelenggara tentang gambaran dalam hal kaitannya dengan kegiatan pelatihan.

Sebagai unit kerja yang baru berjalan selama kurang lebih 3 tahun, kurikulum merupakan hal yang baru bagi Puslitbangdiklat Bawaslu,

yang mana pada pelatihan-pelatihan sebelumnya tidak disusun secara terstruktur dan tidak memiliki perencanaan yang kuat, sehingga pelatihan tersebut masih bersifat spontanitas atas perintah pimpinan. Meskipun pada pelatihan penguatan kompetensi pengawas Pemilu Kabupaten/Kota telah dibuat kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan bagi pengawas Pemilu, namun pada kenyataannya kurikulum tersebut belum terstandarisasi. Hal ini dilatarbelakangi Puslitbangdiklat Bawaslu belum memiliki peta *grand design* yang dapat disosialisasikan secara luas kepada seluruh jajaran pengawas Pemilu ketika pelatihan tersebut akan dilaksanakan, karena kurikulum yang baik adalah kurikulum yang dirancang dengan didahului *grand design*, kemudian terbentuk *roadmap*, dan turun menjadi beberapa kurikulum.

Lebih lanjut, meskipun kurikulum yang disusun belum terstandarisasi, namun hal ini tidak menjadikan kurikulum tersebut tidak dirancang dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian, kurikulum ini tetap dibuat dengan menyesuaikan kebutuhan pengetahuan bagi para pengawas Pemilu yang mencakup *soft skill* dan *hard skill* yang mana terdapat kompetensi dasar, khusus, teknis dan sosiokultural. Hal ini menjadikan kurikulum yang tersusun dapat dinilai baik dan positif.

2) Materi Pelatihan

Analisis selanjutnya dalam evaluasi masukan yakni melihat pada indikator materi pelatihan. Materi untuk pelatihan harus sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dengan berdasarkan aspek kegunaannya bagi peserta. Berdasarkan dari hasil penelitian, materi yang diberikan terdiri dari:

- a) Tata Kerja dan Pola Hubungan Pengawas Pemilu
- b) Mekanisme Pembinaan Pengawas Pemilu
- c) Akuntabilitas Kinerja Pengawas Pemilu
- d) Teknis Pencegahan
- e) Teknis Pengawasan

- f) Strategi dan Mekanisme Penanganan Pelanggaran
- g) Advokasi Hukum
- h) Etika Penyelenggara Pemilu
- i) Analisis Sosial
- j) Komunikasi Massa
- k) Mekanisme Pengambilan Keputusan
- l) *Character Building*

Sama halnya dengan kurikulum, materi pelatihan yang dirancang ini dinilai telah memuat pengetahuan yang harus dimiliki oleh pengawas Pemilu. Untuk dapat menilai apakah materi pelatihan tersebut dirancang dengan baik yakni diketahui dari data yang diperoleh bahwa Puslitbangdiklat Bawaslu selalu menyediakan formulir evaluasi yang disebarakan melalui tautan *google form* pada grup masing-masing untuk diisi oleh para peserta pelatihan di setiap akhir sesi pelatihan. Formulir ini berisikan tentang tingkat kepuasan peserta dalam hal pelajaran, materi, dan juga modul yang disediakan panitia kepada para peserta dengan skala 5 (Sangat Setuju), skala 4 (Setuju), skala 3 (Netral), skala 2 (Kurang Setuju), dan skala 1 (Tidak Setuju). Hal ini dilakukan untuk melihat tanggapan dari peserta dalam menentukan tindak lanjut yang perlu diperbaiki dalam kaitannya dengan materi pembelajaran.

Tabel 4. 2
 Hasil Evaluasi Batch 3 di IPC Learning & Consulting

NO	Kuesioner	Nilai					
	Evaluasi Materi Pembelajaran	SS	S	N	KS	TS	Prosentase
1	Pemilihan materi dapat membantu anda dalam pelaksanaan tugas	130	59	7	0	0	4,63%
2	Kualitas materi pada pelatihan ini sudah sesuai dengan harapan/kebutuhan anda	106	80	10	0	0	4,49%

3	Para pengajar mampu menghubungkan konsep materi dengan situasi nyata di lapangan	98	87	11	0	0	4,44%
4	Para pengajar mampu menyampaikan materi dengan bahasa yang jelas dan mudah dipahami	111	72	12	1	0	4,49%
5	Panitia menyediakan dokumen materi yang diperlukan selama pelatihan dengan lengkap	129	56	10	1	0	4,60%

Sumber: Olahan Peneliti

Melihat dari hasil data penelitian, umpan balik dari para peserta kepada materi yang diberikan sudah baik dan menilai materi pembelajaran sudah sangat relevan untuk pengetahuan dan pemahaman yang harus dimiliki oleh pengawas Pemilu dan diharapkan dapat membantu dalam menunjang kinerja mereka selama bertugas di lapangan. Meskipun ada peserta yang memberikan skala “Kurang Setuju” ini dikarenakan peserta dari Provinsi Papua salah memahami skala yang digunakan yang mana pemahaman mereka jika skala 1 artinya “Sangat Setuju”. Hal ini berdasarkan dari pengamatan peneliti ketika menjadi panitia pelatihan yang dikarenakan peserta ini melapor kepada panitia jika salah mengisi formulir evaluasi yang diberikan.

3) Kualifikasi Instruktur

Selain menilai terhadap indikator materi pelatihan, terdapat juga indikator kualifikasi instruktur yang perlu dievaluasi. Berkaitan dengan materi pelatihan, perlu adanya seorang instruktur yang memiliki peran penting untuk mampu menyampaikan materi dengan baik.

Sebagai instruktur pelatihan perlu memiliki kualifikasi yang harus terpenuhi untuk dapat mendidik dan melatih peserta pelatihan agar tujuan penguatan kompetensi dapat tercapai. Meskipun Puslitbangdiklat Bawaslu memiliki jabatan widyaiswara dan menjadi unit kerja yang berfungsi sebagai pendidik dan melatih jajaran pengawas Pemilu, belum

bisa dikatakan sebagai instruktur karena adanya keterbatasan dalam hal pengalaman dan hanya sebatas narasumber bukan sebagai pendidik, instruktur, atau pelatih, sehingga masih perlu mengundang dari pihak luar Puslitbangdiklat Bawaslu dengan beberapa kualifikasi. Jika melihat hal ini, maka pada 3 level pengembangan kapasitas di tingkat struktur masih adanya keterbatasan kemampuan widyaiswara pada Puslitbangdiklat Bawaslu yang belum memumpuni, sehingga perlu adanya pengembangan kapasitas pula bagi widyaiswara sebagai fasilitator pelatihan.

Menurut data penelitian, terdapat kualifikasi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang hendak menjadi narasumber pelatihan yakni harus berpengalaman kerja minimal 5 tahun sebagai kepala biro dan tenaga ahli atau pernah menjabat sebagai komisioner pemilu. Sedangkan bagi narasumber dari pihak eksternal harus tetap memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kemampuannya meskipun tidak memiliki wawasan kepemiluan secara luas, seperti saat materi pembelajaran komunikasi massa yang diisi dari dewan pers yakni Yadi Hendriana selaku ketua komisi pengaduan dan penegakan etika sebagai pemateri. Beberapa kualifikasi narasumber eksternal pada program pelatihan ini diantaranya yaitu:

- a) Pernah menjadi pengawas Pemilu
- b) Dari kalangan akademisi yang relevan
- c) Pernah menjadi pegiat Pemilu yang terqualifikasi
- d) Memiliki bukti kelayakan di bidang Pemilu

Berdasarkan hasil penelitian, narasumber yang didatangkan untuk mengisi materi pada pelatihan penguatan kompetensi pengawas Pemilu Kabupaten/Kota di masing-masing batch sudah berperan dengan baik dan dinilai memiliki pemahaman terkait materi yang disampaikan karena memang merupakan ahli dibidangnya.

c. Evaluasi Proses (Process)

1) Metode Pembelajaran

Evaluasi proses merupakan dimensi untuk menilai terhadap bagaimana pelaksanaan program pelatihan yang diselenggarakan. Dalam hal ini melihat pada indikator metode pembelajaran sebagai salah satu proses ketika pelatihan berjalan. Metode pembelajaran merupakan salah satu indikator yang menjadi penentu dalam memastikan tersampainya materi yang diberikan. Metode yang digunakan harus memiliki inovasi dan beragam variasi untuk memicu semangat dan meminimalisir rasa jenuh dari para peserta, sehingga dalam menyelenggarakan program pelatihan harus dapat menentukan strategi pembelajaran yang efektif. Metode pembelajaran yang diterapkan harus dapat menjembatani pemahaman secara cepat dan tepat dengan memanfaatkan penerapan teknologi dan adanya interaksi antara narasumber dengan peserta.

Jika melihat pada data yang diperoleh, metode pembelajaran yang diterapkan pada pelatihan penguatan kompetensi pengawas Pemilu di setiap batch terdiri dari beberapa macam metode, diantaranya yaitu ceramah, *sharing session*, tanya jawab, diskusi kelompok, studi kasus, simulasi, *pre test* dan *post test*, *quiz*, *outbond* atau studi lapangan. Metode-metode yang digunakan tersebut dianggap efektif berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat. Hal ini dikarenakan beberapa pengawas Pemilu merupakan dari kalangan anak muda yang membuat Puslitbangdiklat Bawaslu memilih untuk menerapkan metode yang banyak berinteraksi untuk menumbuhkan rasa sosialisasi antar peserta maupun dengan narasumber. Meskipun pada saat penyampaian materi pembelajaran masih menggunakan metode ceramah, namun tetap disisipkan dengan diskusi, tanya jawab, serta simulasi untuk meningkatkan keterlibatan peserta sehingga akan lebih mudah menyerap materi yang disampaikan. Sedangkan untuk metode *quiz*, *pre*

test dan *post test* memanfaatkan platform *online* untuk menguji sejauh mana pemahaman peserta terhadap materi yang disampaikan.

Meskipun metode yang diimplementasikan dianggap efektif dalam menyampaikan materi, akan tetapi terdapat kesulitan dalam penerapannya. Berdasarkan dari hasil penelitian, kesulitan yang cenderung dirasakan yakni pada ketersediaan waktu yang mana hal ini disebabkan oleh para peserta yang terlambat masuk untuk mengikuti pembelajaran sehingga waktu untuk beberapa metode pembelajaran menjadi berkurang, seperti saat simulasi dan diskusi yang hanya disediakan waktu selama 2 jam pembelajaran yang dianggap membutuhkan waktu lebih lama karena ketika berjalannya diskusi dan simulasi, prosesnya selalu berkembang. Kesulitan lainnya yang dihadapi adalah dari jumlah peserta yang terlalu banyak dalam satu kelas besar karena pelatihan ini tidak dibagi ke dalam kelas-kelas kecil, melainkan digabung ke dalam satu kelas besar dengan jumlah peserta kurang lebih sebanyak 150-260 orang.



Foto 4. 3 Ruang Kelas di Pusbangpeg ASN BKN
Sumber: Puslitbangdiklat Bawaslu, 2023a



Foto 4. 4 Ruang Kelas di IPC Learning & Consulting
Sumber: Puslitbangdiklat Bawaslu, 2023a



Foto 4. 5 Ruang Kelas di PPSDM BNN
Sumber: Puslitbangdiklat Bawaslu, 2023a

Hal ini menjadi kesulitan tersendiri ketika mengelola para peserta yang begitu banyak, sementara panitia yang ada di setiap lokasi hanya sedikit. Namun kendala yang dihadapi ini masih bersifat minor dan masih bisa teratasi dengan baik. Dapat disimpulkan bahwa metode pembelajaran yang digunakan secara keseluruhan sudah tepat.

2) Uji Kompetensi

Indikator selanjutnya yang menjadi evaluasi masukan yakni uji kompetensi. Uji kompetensi digunakan untuk mengukur tingkat pemahaman dan kemampuan peserta terhadap materi yang diberikan. Uji kompetensi ini dapat diberikan dengan beberapa jenis pertanyaan tentang materi pelatihan, seperti pertanyaan pilihan ganda, pertanyaan esai serta studi kasus.

Jika melihat pada hasil penelitian, untuk mengukur uji kompetensi yang dilakukan oleh Puslitbangdiklat Bawaslu melalui metode *pre test* dan *post test* serta mengamati perilaku peserta, seperti kehadiran peserta selama sesi pelatihan berlangsung, keaktifan peserta selama pelatihan dengan memberikan skor (+1) jika peserta aktif dalam bertanya atau memberikan tanggapan dan skor (-1) jika peserta abai atau membuat onar, kelogisan dalam menjawab pertanyaan, dan keahlian berargumentasi. Pengamatan ini tidak hanya dilakukan oleh panitia, namun juga dari narasumber. Dengan demikian, maka uji kompetensi yang telah dilakukan hanya kepada evaluasi terhadap penerimaan atau penyerapan materi untuk mengukur tingkat pemahaman peserta.

Sedangkan untuk melihat bagaimana kompetensi peserta setelah mengikuti pelatihan, dalam artian evaluasi terhadap *output* dan *outcome* dari peserta dalam pekerjaan sehari-hari dan ini belum dilakukan pengukuran.

Hasil dari uji kompetensi ini dinilai mengalami peningkatan berdasarkan hasil *pre test* sebelum memulai pelatihan dan *post test* setelah diberikan pelatihan di tiap batch. Namun, dari hasil wawancara, didapati bahwa dalam pagu anggaran hasil uji kompetensi peserta pelatihan ini memiliki target capaian yang harus meluluskan peserta pelatihan, sehingga dibuatlah 2 kategori yakni lulus tanpa syarat dan lulus bersyarat. Selain itu, bagi peserta yang masuk ke dalam kategori lulus bersyarat, maka akan diberikan tugas tambahan untuk membuat karya tulis dengan tema “Pengawasan Pemilu” yang akan dinilai oleh pimpinan masing-masing, yakni oleh pihak provinsi dan dimuat di media massa. Namun secara keseluruhan pada masing-masing batch, hasil uji kompetensi peserta pelatihan ini dinilai positif dengan semuanya mendapatkan kelulusan.

d. Evaluasi Produk (*Product*)

1) Evaluasi dan Pengawasan Eksternal

Evaluasi produk merupakan evaluasi yang dilakukan dalam menilai hasil dari terlaksananya program pelatihan. Dalam hal ini peneliti mengacu pada indikator evaluasi dan pengawasan eksternal. Evaluasi dan pengawasan eksternal ini dilakukan untuk memastikan kualitas dan keefektifan program berdasarkan perspektif lain. Evaluasi eksternal dapat membantu dalam menentukan kekuatan dan kelemahan program pelatihan serta membantu dalam memberikan rekomendasi untuk perbaikan yang dilakukan. Pengawasan eksternal juga membantu untuk memastikan kualitas pelatihan dan pemenuhan standar yang dilakukan oleh pihak otoritas Pemilu atau lembaga independen lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian, Puslitbangdiklat Bawaslu menentukan pihak mana saja yang dapat terlibat dalam evaluasi dan pengawasan, yakni biro sumber daya manusia (SDM) sebagai pemilik data-data jajaran pengawas Pemilu untuk menentukan siapa yang masih perlu mengikuti pelatihan dan dapat menjadi narasumber. Hal ini yang menjadikan biro SDM berfungsi untuk mengevaluasi dan mengawasi peserta dan narasumber. Kemudian inspektorat untuk memonitor jalannya penyelenggaraan program pelatihan guna memastikan program yang dibuat terlaksana dengan baik, serta biro teknis sebagai biro yang memiliki kemampuan dalam kaitannya dengan teknis-teknis pelatihan.

Menurut data yang diperoleh, evaluasi dan pengawasan eksternal belum dapat terlaksana karena adanya prioritas lain yang harus segera dilakukan, yakni adanya proses tahapan Pemilu lainnya menjelang pemilihan presiden dan wakil presiden serta legislatif.

2) Dukungan Pasca Pelatihan

Indikator lainnya dalam evaluasi produk adalah dukungan pasca pelatihan. Dukungan pasca pelatihan ini dapat berupa diskusi berkelanjutan, menyediakan akses bahan referensi, dan memberikan ruang konsultasi antara narasumber dengan peserta pelatihan.

Mengacu pada hasil penelitian, dukungan yang sebaiknya dilakukan berupa pengukuran dan evaluasi untuk dapat menentukan langkah-langkah yang harus dilakukan setelah pelatihan dilaksanakan. Namun, bentuk dukungan yang baru bisa dilakukan oleh Puslitbangdiklat Bawaslu baru berupa pemberian bahan materi pelatihan dalam bentuk *power point* (PPT), modul pelatihan, infografis, dan juga buku sebagai media pembelajaran secara mandiri dikarenakan peserta pelatihan cenderung kehilangan sebagian besar pengetahuan dan keterampilannya yang diperoleh dalam waktu singkat dan jam pembelajaran yang padat. Selain itu, bahan materi yang disediakan oleh Puslitbangdiklat Bawaslu dapat digunakan sebagai pelatihan yang diadakan oleh masing-masing

biro, baik Bawaslu Provinsi maupun Kabupaten/Kota. Sebagai informasi, Bawaslu menaungi beberapa biro di dalamnya, yakni di bidang administrasi terdapat biro perencanaan dan organisasi, biro keuangan dan barang milik negara, biro hukum dan hubungan masyarakat, biro sumber daya manusia dan umum. Sedangkan di bidang dukungan teknis terdapat biro pengawasan pemilu, biro penanganan pelanggaran, dan biro penyelesaian sengketa proses Pemilu.

Dalam memberikan dukungan tersebut, masih terjadi hambatan pada saat disosialisasikan, walaupun sudah disediakan oleh Puslitbangdiklat Bawaslu, tetapi masih terdapat provinsi yang tidak dapat mengakses modul dan buku. Melihat hal ini, maka solusi yang dilakukan oleh Puslitbangdiklat Bawaslu mengundang seluruh stakeholder dari provinsi dan kabupaten/kota untuk memperkenalkan dan memperlihatkan produk-produk yang dikeluarkan dalam acara “Puslitbangdiklat Expo” yang diselenggarakan di Batam. Bentuk dukungan lainnya yang dapat diberikan berupa ruang komunikasi dan konsultasi antara pengawas Pemilu dengan pihak pusat yang disediakan dalam bentuk grup *WhatsApp*. Hal ini juga dianggap dapat membantu Puslitbangdiklat Bawaslu melakukan pemantauan kepada para peserta jika dirasa masih ada hal yang ingin ditanyakan.

3) Sertifikasi

Indikator selanjutnya dalam evaluasi produk adalah sertifikasi yang diberikan kepada peserta yang telah memenuhi standar kelulusan sebagai bukti atas kualifikasi peserta pelatihan. Analisis ini melihat kriteria atau syarat apa yang harus terpenuhi untuk memperoleh sertifikasi tersebut serta manfaat apa yang akan didapat setelah peserta pelatihan memperoleh sertifikasi program pelatihan penguatan kompetensi pengawas Pemilu.

Dari data yang didapat, diketahui bahwa sertifikasi yang diberikan ini hanya berupa sertifikat kelulusan, bukan sertifikat keahlian. Hal ini

dikarenakan Puslitbangdiklat Bawaslu belum terstandarisasi dan belum memiliki wewenang untuk dapat mengeluarkan sertifikasi keahlian. Sementara itu, sertifikat kelulusan pelatihan memiliki kegunaan ketika akan mencalonkan kembali sebagai pengawas Pemilu. Jika peserta yang telah mengikuti pelatihan memiliki sertifikat, peserta tersebut akan lebih diutamakan.

Namun, standar yang ditetapkan bagi peserta pelatihan dapat dinyatakan lulus ini tidak tercapai, karena dipengaruhi oleh adanya target yang harus dicapai dan sifat pemakluman untuk dapat meloloskan peserta pelatihan. Sifat pemakluman ini sebenarnya tindakan yang tidak baik, karena salah satu tujuan Puslitbangdiklat Bawaslu mengadakan pelatihan ini untuk membentuk pengawas Pemilu yang memiliki integritas moral. Jika hal ini terus diterapkan dalam setiap kegiatan pelatihan, maka peserta pelatihan dapat bersikap kurang menyenangkan, seperti yang dilakukan oleh salah satu peserta pada batch 2 di BNN. Tentunya hal ini akan merugikan Bawaslu sendiri karena memiliki pengawas Pemilu yang kurang bermoral.

Maka dari itu, dibuatlah beberapa kategori kelulusan, yaitu:

- a) 91% - 100% = Predikat lulus “sangat memuaskan” yang dipilih sebanyak 5 hingga 10 peserta terbaik
- b) 81% - 90% = Predikat lulus “memuaskan”
- c) 70% - 80% = Predikat lulus “cukup memuaskan”
- d) < 70% = Predikat lulus “kurang memuaskan”

Penentuan kategori tersebut dilihat berdasarkan hasil akumulasi penilaian dari presensi, nilai *pre test* dan *post test*, serta keaktifan, yang mana jika peserta tersebut dinilai cukup aktif dalam pelatihan maka akan diberikan skor (+1), sedangkan untuk peserta yang kurang aktif dalam bertanya atau memberikan tanggapan serta berbuat keributan akan mendapat skor (-1) yang nantinya akan menjadi pertimbangan dalam memberikan kelulusan.

Meskipun memiliki beberapa kategori, pada pelatihan ini tidak ada peserta yang masuk ke dalam kategori kurang memuaskan yang dalam artian lain tidak lulus. Hal ini sangat disayangkan karena kelulusan yang diberikan didasari dengan beberapa alasan di baliknya, seperti yang sudah dijelaskan di atas bahwa adanya sifat memaklumi dari panitia dan pimpinan masing-masing.

Dengan demikian, secara keseluruhan peserta pelatihan penguatan kompetensi pengawas Pemilu Kabupaten/Kota ini dinyatakan lulus dengan indikator adalah 100% lulus tanpa syarat. Tindak lanjut yang dilakukan oleh Puslitbangdiklat Bawaslu dalam memberikan jaminan mutu kompetensi pengawas Pemilu adalah dengan membangun kerja sama dengan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).

C. Sintesis Pemecahan Masalah

Berdasarkan pembahasan yang disampaikan di atas, pelaksanaan program pelatihan penguatan kompetensi pengawas Pemilu dapat dinilai berhasil dan berjalan dengan baik meskipun belum tercapainya tujuan umum maupun khusus seperti apa yang telah ditetapkan. Hal ini dikarenakan masih adanya beberapa masalah yang dihadapi oleh Puslitbangdiklat Bawaslu dalam menyelenggarakan pelatihan. Tentunya jika masalah yang terjadi tidak segera dicarikan solusi, maka dapat berdampak pada pelatihan-pelatihan berikutnya bahkan kepada kompetensi pengawas Pemilu.

Melihat dari data yang didapat, masalah yang terjadi cenderung karena Puslitbangdiklat Bawaslu sebagai unit kerja baru yang memiliki tugas pokok dan fungsi dalam memberikan pendidikan dan pelatihan bagi jajaran pengawas Pemilu belum memiliki pengalaman yang cukup dalam menjalankan tugasnya tersebut. Dapat dilihat dari tujuan pelatihan yang baru tercapai pada tahap penyelenggaraannya saja dan belum mengetahui bagaimana efek yang terjadi oleh pengawas Pemilu setelah mengikuti pelatihan. Kemudian penyusunan kurikulum yang belum terstandarisasi. Adanya keterbatasan pengalaman yang dimiliki widyaiswara sebagai instruktur pelatihan. Adanya keterbatasan waktu dalam

menerapkan metode pembelajaran, khususnya materi yang bersifat teknis untuk uji coba melalui praktik atau simulasi. Terakhir yaitu belum terlaksananya pengukuran serta evaluasi dari internal Puslitbangdiklat Bawaslu kepada peserta setelah mengikuti pelatihan dan evaluasi dari pihak eksternal yakni biro SDM, inspektorat, dan biro teknis kepada program pelatihan yang terselenggara.

Dengan demikian, peneliti dapat berkesimpulan bahwa masalah yang terjadi berasal dari internal Puslitbangdiklat Bawaslu yang mana belum adanya penguatan dari unit kerjanya itu sendiri. Perlu dilakukannya upaya-upaya pada unit kerja Puslitbangdiklat Bawaslu dengan beberapa strategi yang coba dirumuskan oleh peneliti. Pemecahan masalah yang bisa diberikan oleh peneliti seperti berikut:

1. Kurikulum

Untuk pemecahan masalah pada kurikulum yang belum terstandarisasi yaitu Puslitbangdiklat Bawaslu perlu melibatkan para ahli, praktisi, dan pemangku kepentingan dalam proses pengembangan dan standarisasi kurikulum. Hal ini membuat kurikulum yang disusun akan lebih relevan dengan tuntutan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh pengawas Pemilu saat ini.

2. Kualifikasi Instruktur

Lebih lanjut, untuk permasalahan terkait dengan keterbatasan pengalaman yang dimiliki widyaiswara/fasilitator, diperlukannya sebuah upaya peningkatan kualitas widyaiswara. Hal ini dikarenakan widyaiswara yang berada di Puslitbangdiklat Bawaslu bukanlah orang-orang yang memang memiliki keahlian sebagai pendidik atau pelatih, melainkan dari bidang lain, sehingga perlu adanya pendampingan yang bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas widyaiswara/fasilitator Puslitbangdiklat Bawaslu.

3. Metode Pembelajaran

Untuk permasalahan pada keterbatasan waktu saat menerapkan metode pembelajaran, perlu adanya penentuan prioritas materi apa saja yang paling penting dan relevan untuk didalami melalui program pelatihan, seperti materi yang sifatnya lebih kepada teknis dapat menggabungkan metode pembelajaran dengan ceramah singkat dan selebihnya dengan cara latihan praktis. Hal ini

dianggap dapat memaksimalkan penggunaan waktu dengan baik dalam mempercepat pemahaman materi.

4. Evaluasi

Jika berkaitan dengan belum terlaksananya pengukuran serta evaluasi setelah dilaksanakannya pelatihan, Puslitbangdiklat Bawaslu perlu menetapkan pelatihan yang diselenggarakan di luar tahapan proses Pemilu. Selain dapat memberikan waktu yang cukup bagi Puslitbangdiklat Bawaslu untuk merancang pelatihan secara lebih terencana dan memberikan jaminan mutu, Puslitbangdiklat Bawaslu juga dapat melakukan tahapan evaluasi secara terstruktur. Dengan demikian, ketika pemilihan umum presiden dan wakil presiden serta pemilihan legislatif telah selesai diselenggarakan dapat melakukan evaluasi pasca pelatihan dengan memanfaatkan waktu yang diberikan sebaik mungkin untuk mengetahui perbaikan apa yang harus diprioritaskan saat pelatihan berikutnya.

**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**