

**EVALUASI IMPLEMENTASI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI
PROVINSI KEPULUAN BANGKA BELITUNG DENGAN MODEL CIPP**

ENNY HABIBAH

Widyaiswara Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
e-mail: ennyhabibah@gmail.com

ABSTRAK

Sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) diwajibkan untuk melakukan pengembangan kompetensi minimal 20 jam pertahun. Terkait dengan hal tersebut Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan implementasi pengembangan kompetensi 20 jam pelajaran dilingkungan Pemerintah Daerah Provinsi kepulauan Bangka Belitung tahun 2021 ditinjau dari komponen : konteks, input, proses dan produk. Penelitian ini merupakan penelitian evaluasi menggunakan metode deskriptif kualitatif. Data diperoleh dari studi literatur, observasi, wawancara dan dokumentasi yang terkait. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil 20 jam setahun belum sepenuhnya dilaksanakan hal ini dapat dilihat dari nilai pengembangan kompetensi PNS Provinsi kepulauan Bangka Belitung sebesar 18,39 % yang termasuk dalam kategori rendah. Sehingga berdampak pada rendahnya nilai Indeks profesional ASN Provinsi kepulauan Bangka Belitung tahun 2021. Direkomendasikan agar sistem pendidikan beralih dari Androgogy menuju heutagogy serta membuat sistem evaluasi otomatis terhadap ASN yang melakukan pengembangan kompetensi secara mandiri.

Kata kunci : Evaluasi, implementasi pengembangan kompetensi, model CIPP

ABSTRACT

As a Civil Servant (PNS) is required to conduct competency development at least 20 hours per year. Related to this, this study aims to describe the implementation of competency development for 20 hours of lessons within the Regional Government of the Bangka Belitung Islands Province in 2021 in terms of components: context, input, process and product. This research is an evaluation research using qualitative descriptive method. Data obtained from literature studies, observations, interviews and related documentation. The results of this study indicate that the implementation of competency development for Civil Servants 20 hours a year has not been fully implemented, this can be seen from the value of developing the competence of civil servants in the Bangka Belitung Islands Province of 18.39% which is included in the low category. So that it has an impact on the low value of the ASN Professional Index value of the Bangka Belitung Islands Province in 2021. It is recommended that the education system shift from Androgogy to Heutagogy and create an automatic evaluation system for ASN who carry out competency development independently.

Keywords : Evaluation, implementation development,model CIPP

PENDAHULUAN

Reformasi Birokrasi Indonesia menghendaki adanya perbaikan pada delapan area perubahan yang harus dilakukan oleh seluruh kementerian / lembaga termasuk pemerintah pusat dan daerah. Delapan area tersebut meliputi : 1) manajemen perubahan 2) penataan peraturan perundang-undangan 3) penataan dan penguatan organisasi 4) penataan tata laksana 5) penataan sistem manajemen ASN 5) penguatan akuntabilitas 7) Penguatan pengawasan dan 8) peningkatan pelayanan publik. Keberhasilan dalam melaksanakan delapan area perubahan tersebut diharapkan dapat mewujudkan birokrasi yang bersih, pelayanan publik yang berkualitas, meningkatnya akuntabilitas kinerja serta kompetensi sumber daya aparatur.

Copyright (c) 2022 KNOWLEDGE : Jurnal Inovasi Hasil Penelitian dan Pengembangan

Untuk mewujudkan sumber daya aparatur dimaksud pemerintah terus berupaya sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang ASN dan sebagai bentuk implementasinya telah dikeluarkan peraturan pemerintah nomor 17 tahun 2020. Yang mengatur secara keseluruhan tentang manajemen ASN mulai dari penetapan formasi sampai dengan pemberhentian / pensiun, dan salah satunya adalah pengembangan kompetensi, dalam pasal 203 menyebutkan bahwa pengembangan kompetensi merupakan upaya pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karir, dan selanjutnya dalam pasal 69 ayat 3 menyebutkan bahwa setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi paling sedikit 20 jam pelajaran dalam satu tahun. Peraturan Lembaga Administrasi negara no 10 tahun 2018 mengatakan kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/prilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya. Pengembangan kompetensi adalah upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karir. Kompetensi terdiri dari 1) kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/prilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan, 2) kompetensi manajerial adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/prilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan mengelola unit organisasi 3) kompetensi sosial cultural adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap/prilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya prilaku wawasan kebangsaan

Untuk menyelenggarakan pengembangan kompetensi tersebut pejabat pembina kepegawaian atau PPK berkewajiban untuk 1. Memetakan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi PNS, 2. Melaksanakan pengembangan kompetensi PNS, 3. Melaksanakan evaluasi pengembangan kompetensi PNS

Rati Sumanti membedakan kompetensi menjadi Soft Competency dan Hard Competency, dimana soft competency merupakan kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan mengelola proses pekerjaan, hubungan antara manusia serta membangun interaksi dengan orang lain, sedangkan hard competency merupakan kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis sesuai pekerjaan, dengan kata lain kompetensi berkaitan erat dengan teknis pekerjaan yang ditekuni. Dalam perlan Nomor 94 tahun 2021 kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan sikap/prilaku seorang PNS yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatannya.

Dari uraian diatas Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi sebagai kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sehingga dapat dirumuskan bahwa kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup atas pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar performa yang ditentukan dan dapat dikembangkan pada pelaksanaan tugas jabatannya.

Untuk meningkatkan produktifitas kerja perlu dilakukan pengembangan kompetensi dimana Pengembangan kompetensi merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dilaksanakan melalui pendekatan sistem pembelajaran terintegrasi (coreporate university) di era new normal proses pendidikan dan pelatihan yang merupakan sarana untuk meningkatkan kompetensi tidak harus dilaksanakan secara tatap muka/ sistem klasikal namun bisa dilakukan secara non klasikal yaitu dengan cara online atau opline, bahkan bisa dilakukan dengan cara pertukaran pegawai antara lembaga baik pemerintah maupun swasta, dan banyak lembaga-lembaga yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan dengan cara berbayar dan tidak berbayar/ gratis.

Pengembangan kompetensi PNS didasarkan pada fakta bahwa seorang PNS membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang agar dapat bekerja melaksanakan tugas dan fungsi dengan baik, kebutuhan pengembangan kompetensi mempunyai arti penting untuk peningkatan kinerja dan hasil kerja (Sumanti, 2018). Pengembangan kompetensi PNS dalam UU no 5 tahun 2014 tentang ASN dan turunannya (PP no 11 tahun 2017 dan PP no 17 tahun 2020) ASN telah diamanatkan tentang kewajiban pengembangan kompetensi PNS sebanyak minimal 20 jam pelajaran dalam satu tahun.

Pelaksanaan pengembangan kompetensi harus sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, dimana pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan secara mandiri oleh internal instansi yang bersangkutan, bersama dengan instansi pemerintah lain atau bersama dengan lembaga pengembangan kompetensi yang independen, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dalam bentuk pendidikan dan / pelatihan

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan kompetensi PNS perlu ditingkatkan guna peningkatan kompetensi pegawai dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja

Adanya amanat tersebut membuat BKPSDM selaku leading sektor untuk pengembangan kompetensi ASN harus mengakomodir kebutuhan pengembangan kompetensi ASN melalui pendidikan dan pelatihan, untuk melihat sejauh mana implementasi dari pelaksanaan amanat tersebut perlu dilakukan evaluasi sebagai alat ukur untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan yang nantinya mampu memberikan kebijakan pengembangan kompetensi selanjutnya.

Sejalan dengan pengembangan kompetensi maka perlu juga dilakukan evaluasi menurut (Adellia & Prajawinanti, 2021) evaluasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana capaian yang dibandingkan dengan kaidah yang ditetapkan. Evaluasi merupakan saduran dari bahasa Inggris evaluation yang diartikan sebagai penaksiran/ penilaian. Dalam kamus besar bahasa Indonesia evaluasi merupakan penilaian, proses untuk menemukan nilai layanan informasi atau produk sesuai dengan kebutuhan konsumen/pengguna dari pengumpulan dan pengamatan dari berbagai macam bukti untuk mengukur dampak dan efektivitas dari suatu objek, program, atau proses berkaitan dengan spesifikasi dan persyaratan pengguna yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut (Djuanda, 2020) evaluasi adalah suatu proses pengambilan keputusan dalam implementasi suatu program dengan penyajian data dan informasi yang sesuai dengan objek evaluasi itu sendiri. Dalam proses perimplementasian suatu program terjadi perbedaan dalam suatu evaluasi perbedaan tersebut terjadi karena adanya perbedaan maksud dan tujuan dari suatu program, misalnya evaluasi dalam proses pembelajaran dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil belajar telah tercapai sesuai dengan target yang telah ditentukan, sedangkan evaluasi pada kinerja pegawai dilakukan dengan tujuan untuk melihat capaian kinerja dan kualitas kerja, oleh karena itu ada beberapa perbedaan sehingga muncul beberapa teknik evaluasi dalam pengimplementasian suatu program, salah satunya model evaluasi CIPP.

Evaluasi model CIPP ini bermaksud membandingkan kinerja dari beberapa dimensi program dengan sejumlah kriteria tertentu, untuk akhirnya sampai pada deskripsi dan judgment mengenai kekuatan dan kelemahan program itu sendiri. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang lengkap dan komperhensif maka implementasi pengembangan kompetensi 20 Jam pelajaran bagi PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Bangka Belitung tersebut akan menggunakan evaluasi model CIPP.

Model evaluasi CIPP mulai dikembangkan oleh Daniel Stufflebeam pada tahun 1966, di Ohio state University model evaluasi CIPP merupakan kerangka yang komperhensif untuk mengarahkan pelaksanaan evaluasi Formatif dan sumatif terhadap objek program, proyek, personalia, produk, institusi dan sistem, dimana CIPP Singkatan dari :

Context adalah latar belakang yang mempengaruhi strategi-strategi yang akan dikembangkan dalam kegiatan yang akan dilaksanakan, menggambarkan atau mencirikan lingkungan, kebutuhan yang harus dipenuhi, populasi dan sample yang harus dilayani dan tujuan yang ingin dicapai, dalam hal ini yang dijadikan konteks landasan kebijakan yang dikeluarkan. Evaluasi konteks ini bertujuan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan yang dimiliki sehingga dapat diberikan arahan perbaikan yang dibutuhkan

Input, yang bertujuan untuk menyediakan semua hal termasuk informasi untuk menentukan bagaimana menggunakan sumber daya yang sudah disediakan dalam mencapai tujuan program, dan strategi yang dikembangkan dalam kegiatan yang dilaksanakan, input dalam penelitian ini terdiri dari kurikulum diklat, widyaiswara yang mengampuh, kepanitian yang mendampingi selama kegiatan dilaksanakan serta peserta yang mengikuti kegiatan.

Proses, diarahkan pada seberapa jauh kegiatan yang harus dilaksanakan dalam sebuah kegiatan, apakah sudah dilakukan sesuai dengan perencanaan maupun pedoman yang telah ditetapkan, yaitu pelaksanaan riil dilapangan, kegiatan pembelajaran yang terbagi menjadi pelaksanaan kegiatan kompetensi bidang teknis yang menjadi fokus dari aspek proses dalam penelitian ini, antarlain pertanyaannya apakah pelaksanaan program sesuai dengan jadwal, apakah sarana prasarana dimanfaatkan secara maksimal

Produk, digunakan untuk mengukur keberhasilan pencapaian tujuan atau keberhasilan dari keputusan-keputusan yang diambil untuk perbaikan dan aktualisasi hasil pengembangan pengetahuan, karakter, maupun sikap yang diperoleh peserta, baik hasil selama kegiatan berlangsung maupun hasil setelah mengikuti kegiatan. Pertanyaannya apakah tujuan yang ditetapkan sudah tercapai, apakah kebutuhan peserta sudah terpenuhi

Evaluasi dengan menggunakan model CIPP sudah banyak dilakukan antara lain oleh (Adellia & Prajawinanti, 2021) dalam penelitiannya berjudul Implementasi model Evaluasi CIPP pada pelaksanaan program kelompok belajar (TBM) Leshutama Era Pandemi Covid-19, mengatakan bahwa evaluasi pelaksanaan program dengan model CIPP dapat menjadi tolak ukur dalam pengambilan keputusan untuk melaksanakan program program selanjutnya.

Hal yang sama disampaikan juga oleh (Muyana, 2017) dengan judul Context Input Process Product (CIPP) layanan informasi menyimpulkan melalui evaluasi model CIPP, evaluasi layanan informasi dapat dilakukan secara komprehensif. Seperti yang diungkapkan (Nurhayani et al., 2022) bahwa model evaluasi CIPP sangat baik untuk diterapkan dalam memperbaiki dan melihat sejauh mana program yang telah dicapai, apa kendala dan apa yang harus ditingkatkan dalam program yang sedang dijalankan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mahmudi, 2011) menggunakan model CIPP disimpulkan bahwa model evaluasi CIPP merupakan model evaluasi yang lebih lengkap karena mencakup evaluasi formatif dan sumatif, evaluasi konteks, input, proses dan produk dapat dipraktekkan untuk pengambilan keputusan/ kebijakan (peran formatif) serta penyajian data informasi mengenai akuntabilitas (peran sumatif)

Melihat uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan evaluasi tentang implementasi pengembangan kompetensi pegawai Provinsi kepulauan Bangka Belitung secara sistematis dan menyeluruh /komperhensif untuk diambil suatu kebijakan karena hal ini belum pernah dilakukan dengan menggunakan model evaluasi CIPP, karena model evaluasi CIPP mempunyai keunggulan dari model evaluasi lain yaitu : memberikan Suatu format evaluasi yang komperhensif pada setiap tahapan evaluasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian tentang evaluasi implementasi pengembangan kompetensi PNS Prov.kep.Bangka Belitung tahun 2021, merupakan penelitian evaluatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dan studi literatur, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan kajian dokumen. Model evaluasi yang digunakan adalah model

pendekatan evaluasi CIPP. Lokasi penelitian dilakukan pada PNS dan CPNS dilingkungan pemerintah Provinsi kepulauan Bangka Belitung. Evaluasi model CIPP memiliki empat unsur yang berkesinambungan yaitu: 1) Evaluasi konteks yang bertujuan untuk menilai apakah tujuan dan prioritas yang telah ditetapkan memenuhi kebutuhan pihak-pihak yang menjadi sasaran organisasi 2) Evaluasi input berfungsi untuk membantu pegawai menghindari inovasi-inovasi yang sia-sia dan diperkirakan akan gagal atau setidaknya menghamburkan sumber daya 3) Evaluasi proses bertujuan untuk memastikan prosesnya apakah ada penyimpangan dari rencana 4) evaluasi produk bertujuan untuk mengukur, menafsirkan dan menilai capaian-capaian program.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Sesuai amanat Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 dan Peraturan pemerintah nomor 17 tahun 2020 salah satunya adalah mengenai pengembangan kompetensi ASN dimana dikatakan bahwa setiap PNS memiliki hak dan kesempatan untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi minimal 20 jam pelajaran se tahun.

Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah provinsi kepulauan Bangka Belitung merupakan organisasi perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok memberikan pelayanan administrative dalam penyelenggaraan tugas – tugas pemerintahan daerah salah satunya adalah tugas pengembangan kompetensi pegawai yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan .Dimana tahun 2021 pemerintah Provinsi memiliki ASN Sebanyak 5041 orang yang terdiri dari 2574 pria dan 2467 wanita dari berbagai jenjang dan jenis jabatan. Untuk mengakomodir kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai, maka pada tahun 2021 BKPSDM sebagai leading sektor menyelenggarakan beberapa jenis diklat, berikut profil dari BKPSDM Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Tabel 1. Data sarana dan prasarana BKPSDM Daerah Prov.kep.Bangka Belitung

No	Luas tanah/ Bangunan	Jumlah pegawai	Jumlah ruang kantor/Aula	Jumlah Kelas	Jumlah Asrama	Jumlah ruang makan	Perpustakaan/layana terpadu
	7,7 Hektar 63.056 M2	PNS 106 PHL 82	Kantor 2 Aula 1	6	4 unit/240 orang	1 unit	Perpustakaan 1 unit Ruang pelayanan terpadu 1

Sumber data BKPSDM tahun 2021

1. Komponen konteks

Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah Provinsi kepulauan Belitung berada dalam komplek perkantoran dan pemukiman pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dengan struktur organisasi terdiri dari 3 bidang dan 1 sekretariat yang memiliki luas bangunan 63,056 M2 diatas lahan 7,7 hektat yang memiliki 4 unit asrama yang mampu menampung 240 orang, 1 ruang makan, 1 perpustakaan, 6 raung kelas, 1 aula, 2 unit kantor dengan jumlah PNS 106 orang 20 diantaranya adalah fungsional widyaiswara dari berbagai jenjang yaitu 4 Widyaiswara Utama, 13 widyaiswara Madya dan 3 widyaiswara Muda dan untuk tenaga pengelola di bidang pengembangan dan diklat sudah memiliki sertifikat MOT (Manajemen of training) Kondisi ini bila di kaitkan dengan model evaluasi CIPP yang memiliki empat unsur yang berkesinambungan dimana unsur pertamanya adalah Evaluasi konteks yang utamanya mengarah Pada identifikasi kekuatan dan kelemahan organisasi, maka BKPSDM

Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sudah kuat dan layak, namun demikian kompetensi teknis widyaiswara untuk diklat teknis serta jaringan internet harus di tingkatkan

Tabel. 2.Data Diklat Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2021

No.	Jenis Diklat	Nama Diklat	Jumlah peserta	Laki-laki	Perempuan	Tanggal pelaksanaan	ket
01	Prajabatan	Latsar	157	82	75	5.April sd. 16 Des 2021	CPNS
		jumlah	157				
02	Teknis	Penulisan karya tulis ilmiah	50	30	20	01-15 Maret 2021	guru
		Pengadaan barang dan jasa	37	14	23	03-17 Maret 2021	Pengelola barjas opd
		Analisa jabatan	42	18	24	24-30 Maret 2021	Tenaga analis
		Dasar manajemen bencana	40	20	20	07-10 Juni 2021	
		Pengadaan barang dan jasa	22	15	7	21 Juni-02 Juli 2021	Pengelola barjas opd
		Tata naskah dinas	42	14	27	27-30 September 2021	
		Penyusunan standar jabatan	42	27	15	11-15 Oktober 2021	
		Pengembangan kompetensi teknis manajemen kepegawaian dan pengadaan barang jasa pemerintah nomor 12 tahun 2021	318	175	143	23-24 September 2021	
		Digital public relation	24	11	13	21. sd.25 Maret 2021	
		Junior grafis designer	28	14	14	21. sd. 25 Maret 2021	
		Network Administrator	20	16	4	21.sd.25. Maret 2021	
		Analisis media social	25	11	14	21. sd.25 Maret 2021	

IT.Bussiness Analist	28	9	19	21.sd.25 Maret 2021
IT Project Manger	24	15	9	21.sd.25 Maret 25
Government Proses Reengineering	28	16	12	21. sd.25 Maret 2021
jumlah	770	405	365	
Jumlah 1+2	927	487	440	Maret sd. Desember

Data bidang pengembangan BKPSDM Daerah Prov.Kep.Bangka Belitung tahun 2021

Pada tahu 2021 BKPSDM daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mempunyai program diklat untuk pengembangan kompetensi ASN, yang terdiri dari diklat prajabatan, dan beberapa diklat teknis yang dimulai dari tanggal 01 maret .sd. 16 Desember 2021 dengan jumlah peserta secara keseluruhan sebanyak 927orang dan untuk diklat teknis berjumlah 770 orang, Diklat prajabatan 157 orang .semua diklat yang dilaksanakan mengacu kepada kurikulum yangtelah ditentukan, sedangkan widyaiswara pengampuh khusus diklat teknis sebagian masih menggunakan tenaga pengajar eksternal dan untuk dilat latsar 95 % diberikan oleh widyaiswara BKPSDM sendiri, panitia yang terlibat dalam penyelenggaraan adalah pegawai yang sudah bersertifikat MOT.berdasarkan kondisi diatas jika dikaitkan dengan model evaluasi CIPP pada komponen input terdapat ketidak sesuai rasio antara jumlah pegawai dengan jumlah kegiatan yang diselenggarakan dimana dapat dilihat perbandingan $927/5041 = 18,39\%$ untuk diklat teknis sedangkan diklat fungsional dan struktural tahun 2021 BKPSDM daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tidak diselenggarakan, berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala bidang pengembangan hal ini disebabkan oleh kurangnya dukungan dana yang disediakan. Dan dilihat dari sisi peserta pelatihan diklat teknis masih ada peserta yang mengikuti diklat hanya berdasarkan surat perintah tugas sehingga materi yang diberikan tidak diimplementasikan dalam pelaksanaan tugas.

Dan kalau dilihat dari kompenen Proses yang pada dasarnya evaluasi ini memeriksa pelaksanaan rencana yang telah ditetapkan apakah ada penyimpangan dari rencana semula (SOP), maka pelaksanaan diklat yang diselenggarakan sesuai dengan waktu dan metode yang telah ditetapkan (SOP) dan telah memanfaatkan fasilitas ruang belajar BKPSDM dengan semaksimal mungkin.

Tabel. 3.Data pegawai berdasarkan jenjang pendidikan

No	Jenjang pendidikan	Jumlah pegawai	persentase
01	SD.SLTP	6	0,01 %
02	SLTA, D1 D2	436	8,64 %
03	D3	523	10,37 %
04	S1/D4	3431	68,07 %
05	S2	641	12,71 %
06	S3	21	0,41 %
	Jumlah	5041	100 %

Sumber BKPSDM Daerah Prov.Kep.Bangka Belitung tahun 2021

Dari data diatas dapat dilihat bahwa posisi tertinggi dari PNS Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berada pada posisi berpendidikan S1/D4 / 68,07 % pendidikan S2 12,71 % pendidikan D3 pada posisi ke tiga 10,37 % selanjut jenjang pendidikan SLTA. D1. D2 8,64 % sedangkan pendidikan S3 menduduki posisi 5 yaitu 0,41 % posisi terakhir berada pada pendidikan jenjang

SD.SLTP sederajat 0,01% Untuk mewujudkan birokrasi yang unggul maka pengembangan SDM masih perlu ditingkatkan.

Tabel 4. Data pegawai berdasarkan jenis dan jenjang jabatan

No	Jenjang jabatan	Jumlah pegawai	Persentase
01	Fungsional madya	463	9,18 %
02	Fungsional muda	1.288	25,55 %
03	Fungsional pelaksana	45	0,89 %
04	Fungsional pelaksana lanjutan	223	4,42 %
05	Fungsional pemula	4	0,07 %
06	Fungsional penyelia	40	0,79 %
07	Fungsional pertama	217	4,30 %
08	Fungsional trampil	57	1,13 %
09	Fungsional utama	6	0,01 %
10	Struktural	782	15,51 %
11	pelaksana	1.916	38. %
	Jumlah	5.041	100 %

Sumber data BKPSDM daerah Provinsi Kep.Bangka Belitung

Dari data diatas tahun 2021 jumlah pegawai dalam jabatan fungsional 2343 Orang atau 46,49% dan 15.51% pejabat struktural dan 38 % adalah pelaksana

Tabel 5.Data pengembangan kompetensi ASN Provinsi kepulauan Bangka Belitung
berdasarkan jenjang pendidikan tahun2021

No	Jenjang pendidikan	kompetensi	kategori
01	SD/SLTP	22,5 / 40	Sangat rendah
02	SLTA/D1/D2	27,5 / 40	Rendah
03	Diploma 3	21,75 /40	Sangat rendah
04	S1/ D4	29,14 /40	sedang
05	S2	28,72 / 40	sedang
06	S3	25,63/40	Rendah
	Rata -rata	28,37/40	Rendah

Sumber data BKPSDM daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2021

Dari data diatas dapat diketahui bahwa kompetensi ASN Provinsi kepulauan Bangka Belitung masuk dalam kategori rendah 70,92% fenomena ini jika dikaitkan dengan evaluasi CIPP komponen pruduk maka program/ kebijakan pengembangan kompetensi ASN sebanyak 20 JP se tiap tahunnya belum terimplementasi secara penuh.

Pembahasan

Dari hasil observasi dan analisa data yang ditemukan maka evaluasi dengan model CIPP dapat diuraikan sebagai berikut ;

C = Dilihat dari luasnya tanah dan bangunan serta sarana dan prasarana serta sumber daya yang ada di BKPSDM Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang merupakan leading sektor untuk pengembangan kompetensi SDM dilihat dari komponen konteks ketersediaan sarana dan prasarana sangat memadai walaupun masih perlu peningkatan fasilitas, seperti penguatan jaringan internet. dan jika dilihat dari program diklat yang difasilitasi oleh BKPSDM daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung untuk diklat prajabatan sudah sangat

baik dan mampu mengakomodir semua CPNS yang ada (100%), Namun untuk fasilitasi /penyediaan diklat teknis masih sangat terbatas sehingga belum bisa mengakomodir kebutuhan pengembangan kompetensi ASN yang ada, dimana BKPSDM Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung hanya bisa menyelenggarakan 8 Diklat dengan jumlah peserta secara keseluruhan sebanyak 927 orang (18,39 %) Dan untuk diklat fungsional dan struktural tahun 2021 ini belum dapat difasilitasi oleh BKPSDM Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Hal ini perlu menjadi perhatian khusus bagi pejabat pengambil kebijakan untuk dilakukan langkah langkah penyelesaian yang tepat karena jika hal ini tidak segera ditindak lanjuti akan berdampak pada kinerja organisasi.

Model CIPP yang memiliki empat unsur yang berkesinambungan tidak hanya mengevaluasi konteks yang mengarah pada identifikasi kekuatan dan kelemahan organisasi dan pemberian masukan untuk memperbaiki organisasi, tujuan pokok dari evaluasi konteks adalah menilai dari seluruh keadaan organisasi, mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan yang bisa dimanfaatkan untuk menutupi kelemahannya, mengdiagnosa masalah yang dihadapi guna mencari solusi.

Pada Model evaluasi CIPP untuk komponen konteks di temukan rasio ketidak sesuaian antara jumlah pegawai dengan jumlah diklat yang diselenggarakan. Sehingga diharapkan kepada seluruh ASN provinsi Kepulauan Bangka Belitung lebih responsif dalam mencari peluang untuk mengikuti diklat secara mandiri baik melalui klasikal non klasikal / secara virtual melalui zoom

I = Selanjutnya selain komponen Konteks dari model CIPP, komponen input juga tidak kalah pentingnya dimana evaluasi input untuk membantu menentukan program guna melakukan perubahan-perubahan yang diperlukan, dan evaluasi input berfungsi untuk membantu peserta menghindari inovasi yang sia-sia dan diperkirakan akan gagal dan hanya menghamburkan sumber daya, berkaitan dengan evaluasi pada komponen input pada pelatihan yang diselenggarakan oleh BKPSDM Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2021, untuk pelatihan dasar sudah sangat sesuai dimana peserta laksar semua berasal dari calon pegawai negeri sipil dan tenaga pengajarnya pun 95 % adalah widyaiswara BKPSDM Sendiri, sedangkan untuk diklat teknis tenaga pengajar sebagian masih merupakan tenaga eksternal BKPSDM Untuk panitia pendamping adalah pegawai yang telah memiliki sertifikat MOT, Namun tidak semua peserta yang dikirim dari OPD merupakan pegawai yang membidangi masalah yang diberikan dalam program pelatihan, sehingga sulit untuk menemukan inovasi inovasi untuk pengimplementasi materi melainkan hanya menambah wawasan saja, bahkan ada beberapa diantara peserta hanya melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan saja dan hal ini akan membuat program pendidikan menjadi sia-sia saja. Dan untuk selanjutnya agar kegiatan tepat sasaran persyaratan peserta harus lebih spesifik dan ada komitmen yang kuat dalam mengikuti pelatihan.

Pada Komponen Input khususnya pada budget / dana yang tersedia untuk pengembangan kompetensi 20 jam untuk setiap ASN tidak bisa diakomodir /dipenuhi untuk itu diharapkan agar ASN mengikuti pelatihan yang tidak berbayar/gratis/ suadana.

P = Dan untuk komponen evaluasi model CIPP yang ke tiga yaitu komponen proses yang bertujuan untuk memastikan proses penyimpangan dari rencana semula, untuk memberikan masukan bagi pengelola tentang kesesuaian antara rencana dan jadwal yang sudah dibuat sebelumnya serta efisiensi penggunaan sumber daya yang ada, evaluasi proses pada penyelenggaraan pelatihan untuk pengembangan kompetensi ASN Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berjalan sesuai dengan waktu/jadwal yang telah ditentukan (SOP) dan sudah disesuaikan dengan kondisi New Normal, dimana untuk pelatihan dasar CPNS dilakukan secara distenlearning, sedangkan diklat teknis diselenggarakan secara klasikal dan blande learning dengan dana APBD Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2021, sedangkan efisiensi sumber daya yang dilakukan menggunakan tenaga pengajar widyaiswara dan tenaga teknis

eksternal, untuk pengelola/panitia berasal dari ASN dan Non ASN BKPSDM daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

P = Yang terakhir adalah evaluasi produk yang bertujuan untuk mengukur, menafsirkan dan menilai capaian program, evaluasi produk juga bertujuan untuk melihat keberhasilan program dalam memenuhi kebutuhan sasaran program, evaluasi produk dikaitkan dengan penyelenggaraan diklat dalam rangka pengembangan kompetensi ASN, dimana dari jumlah ASN yang mengikuti diklat dinyatakan lulus hanya pada diklat teknis pengadaan barang dan jasa saja yang tidak semuanya dinyatakan lulus, namun tidak semua ilmu yang didapat pada pelatihan dapat diimplementasi dalam pelaksanaan tugas sehingga tidak memberikan kontribusi terhadap organisasi. Terhadap program/kebijakan 20 jam pelajaran baru mencapai 18,39 % dan .Pengembangan kompetensi berdasarkan jenjang pendidikan adalah 28,37/40 yaitu 70,92 % yang masih termasuk kategori rendah

Bila dianalisis lebih lanjut, upaya pengembangan kompetensi ASN yang difasilitasi oleh BKPSDM daerah provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagai leading sektornya pengembangan kompetensi ASN belum memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi ASN, untuk memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi dimaksud perlu dibuat strategi strategi untuk pengembangan kompetensi ASN selain mengikuti sistem pembelajaran Andragogi, yaitu melalui belajar mandiri, bertanggungjawab terhadap pembelajaran sesuai panduan /kurikulum yang telah ditetapkan(Hiryanto, 2017). ASN juga dapat belajar heutagogi yaitu pembelajaran dan belajar atas kemauan dan keputusan sendiri sesuai kebutuhan(Hotimah & Ulyawati Siti Raihan, 2020), dimana ASN akan belajar bila mendapatkan tantangan/permasalahan dalam pelaksanaan tugas yang membutuhkan solusi, pembelajaran dapat dilakukan melalui media sosial YouTube. Di era revolusi 4.0.dimana internet menjadi kebutuhan disemua lini (*internet of things*) menjadikan belajar secara *heutagogi* adalah pilihan utama. BKPSD harus mendisaen sistem pembelajaran yang efektif dan efisien yaitu model pembelajaran 10 % Learning (klasikal) 20% social Learning (non klasikal) dan 70% Experiental Learning (perlan No,10 tahun 2018). Diketahui ada beberapa ASN yang telah melakukan pengembangan kompetensi 20 Jp namun tidak dilaporkan kepada pengelola, hal ini karena tidaknya sistem yang memonitoring pengembangan yang dilakukan ASN secara mandiri.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil dari kajian ini, dapat disimpulkan bahwa; pengembangan kompetensi 20 jp setahun untuk semua ASN belum terimplementasi sepenuhnya, Sehingga berdampak pada rendahnya IP ASN Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tahun 2021, untuk memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi 20 jp pertahun tersebut, 1) perlu mendesain sistem pembelajaran terintegrasi (corporate university melalui model 702010, 70% pelatihan saat bekerja, 20% pelatihan ditempat kerja dan 10% pelatihan dilembaga diklat. 2) Membuat sitem monitoring pelaksanaan pengembangan ASN secara otomatis.

DAFTAR PUSTAKA

- Adellia, Y., & Prajawinanti, A. (2021). Implementasi Model Evaluasi CIPP Pada Pelaksanaan Program Kelompok Belajar TBM Leshutama Era Pandemi Covid-19. *Pustaka Karya: Jurnal Ilmiah Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 9(2), 14–28.
- Djuanda, I. (2020). Implementasi Evaluasi Program Pendidikan Karakter Model CIPP (Context, Input, Process Dan Output). *Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu Dan Budaya Islam*, 3(1), 37–53.
- Hiryanto. (2017). Pedagogi. Andragogi dan Heutagogi serta Implikasinya dalam Pemberdayaan Masyarakat. *Dinamika Pendidikan*, 22, 65–71.
- Hotimah, & Ulyawati Siti Raihan. (2020). Pendekatan Heutagogi dalam Pembelajaran di Era

- Society 5.0. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1(2), 152–159. <https://jurnal-lp2m.umnaw.ac.id/index.php/JIP/article/view/602>
- Mahmudi, I. (2011). CIPP. Suatu Model Evaluasi Program Pendidikan”. *At-Ta'dib, Journal Of Pesantren Education*, 6(1), 23.
- Muyana, S. (2017). Cipp Model (Context, Input, Process, Product). *Graduate School Universitas Negeri Malang Conferences*, 342–347. <https://doi.org/10.4135/9781412950558.n82>
- Nurhayani, Yaswinda, & Movitaria, M. A. (2022). Model Evaluasi CIPP Dalam Mengevaluasi Program Pendidikan Karakter Sebagai Fungsi Pendidikan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2353–2362.
- Sumanti, R. (2018). Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Daerah: Tantangan dan Peluang. *Jurnal Transformasi Administrasi*, 08(02), 115–129.