



LAPORAN

PELAKSANAAN EVALUASI ORGANISASI DI LINGKUNGAN PPPPTK PERTANIAN CIANJUR

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

2016

PENGANTAR

Evaluasi organisasi pada hakekatnya untuk mengetahui sejauh mana tugas dan fungsi dapat dilaksanakan serta permasalahan dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut. Evaluasi organisasi merupakan langkah awal kegiatan penataan organisasi sebagaimana amanat Instruksi Presiden Nomor 13 Tahun 1998 tentang Pengusulan, Penetapan, dan Evaluasi Organisasi Pemerintahan, Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi Kementerian Negara, dan Permenpan Nomor 67 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Pemerintah.

PPPPTK Pertanian telah melakukan Evaluasi Organisasi tahun 2016 yang bersifat penilaian diri (*self assessment*) berdasarkan Pedoman Evaluasi Organisasi di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Laporan ini berisi pendahuluan, konsep evaluasi, dan tahapan evaluasi yang meliputi persiapan, pengumpulan data, pengolahan data dan analisis data.

Laporan ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang kondisi penatalaksanaan keorganisasian PPPPTK Pertanian. Selain itu hasil evaluasi organisasi dapat pula dijadikan sebagai bahan masukan dalam melakukan penataan atau penguatan kelembagaan untuk memperbaiki kinerja organisasi.

PPPPTK Pertanian

DAFTAR ISI

PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I <u>P</u> ENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Tujuan.....	2
C. Metode Evaluasi	2
C.1. Desain Evaluasi.....	2
C.2 Sampel dan Pengumpulan Data	4
C.3. Metode Pengolahan Data	5
C.4. Analisis Data	7
D. Tim Evaluasi.....	7
E. Jadwal Evaluasi.....	7
F. Hasil Penilaian	8
BAB II PELAKSANAAN EVALUASI ORGANISASI	9
A. Unit Kerja Sasaran.....	9
B. Hasil Penilaian	10
C. Rekapitulasi hasil Instrumen Terbuka.....	23
BAB III <u>P</u> ENUTUP.....	26
A. Kesimpulan	26
B. Rekomendasi.....	26
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sebagai organisasi Pemerintah yang menangani urusan pendidikan dan kebudayaan memiliki unit organisasi yang tersebar di seluruh provinsi dengan kompleksitas permasalahan organisasi yang bervariasi. Selain hal itu tuntutan lingkungan strategis yang tinggi dan adanya perubahan kebijakan yang merupakan amanat peraturan perundangan-undangan di bidang organisasi menuntut organisasi untuk melakukan penataan dan penyesuaian terhadap perubahan tersebut. Penataan dan penguatan kelembagaan dilakukan melalui tahapan evaluasi organisasi sesuai dengan amanat Pasal 91, Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi Kementerian Negara yang mengatur bahwa penataan organisasi pemerintahan dilakukan berdasarkan evaluasi kelembagaan dan analisis kebutuhan organisasi yang dilakukan paling kurang 3 (tiga) tahun sekali.

Evaluasi organisasi Pemerintah juga diatur di dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan dan RB) Nomor 67 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Pemerintah. Pedoman tersebut merupakan acuan bagi seluruh kementerian/lembaga dalam organisasi di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Evaluasi organisasi juga dilakukan dalam rangka mewujudkan pelaksanaan tugas, fungsi serta penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien menuju pelayanan prima sesuai dengan visi dan misi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Hal itu secara tidak langsung juga akan memberikan masukan dan informasi kepada organisasi untuk melakukan perbaikan terhadap kekurangan yang dimiliki dalam rangka meningkatkan dan melakukan pembenahan terhadap pelayanan sebagai upaya perwujudan *good governance*.

B. Tujuan

Kegiatan evaluasi organisasi yang dilakukan bertujuan :

1. Untuk mengetahui sejauhmana organisasi dapat melaksanakan tugas dan fungsi serta mengidentifikasi permasalahan dan kendala dalam pemberdayaan sumber sumber organisasi yang ada;
2. Memperbaiki, menyesuaikan dan menyempurnakan struktur organisasi sesuai dengan lingkungan strategis;
3. Memberikan rekomendasi penataan organisasi di lingkungan PPPPTK Pertanian sesuai hasil evaluasi organisasi.

C. Metode Evaluasi

C.1. Desain Evaluasi

Metode yang digunakan dalam evaluasi organisasi ini menggunakan pendekatan analisis deskriptif kuantitatif dan kualitatif, melalui pengolahan data primer secara statistika (distribusi frekuensi) dan naratif. Sebagaimana disebutkan dalam Pedoman Evaluasi Organisasi di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2016, bahwa evaluasi organisasi dilakukan berdasarkan Permenpan dan RB Nomor 67 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Pemerintah. Pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menggunakan pendekatan lain yaitu *Balanced Scorecard* dari Norton dan Kaplan, yaitu melakukan evaluasi organisasi dengan mengintegrasikan seluruh sistem yang bersifat operasional menjadi suatu sistem strategi manajemen yang dimulai dari formulasi strategis sampai dengan implementasi operasional kegiatan setiap individu untuk mencapai tujuan organisasi sehingga evaluasi organisasi dilakukan secara komprehensif.

Dengan demikian, metode dan instrumen yang digunakan kontennya mengakomodasi Permenpan dan RB Nomor 67 Tahun 2011 tentang

Pedoman Evaluasi Kelembagaan Pemerintah dengan menggunakan Perspektif pada *Balanced Scorecard* yaitu perspektif proses internal, perspektif pengguna layanan, perspektif pemangku kepentingan, dan perspektif organisasi pembelajar.

Keempat perspektif tersebut adalah:

1. Perspektif proses internal, adalah proses sebuah organisasi dalam rangka mencapai visi dan misi organisasi tersebut. Dalam sebuah organisasi perspektif ini merupakan unsur utama. Aspek/ komponen dalam Perspektif proses internal, yaitu visi dan misi, rencana strategis, tugas dan fungsi, struktur organisasi, program dan kegiatan, dan ketatalaksanaan.

Perspektif proses internal mendapat bobot 30%, karena termasuk unsur utama dalam setiap organisasi.

2. Perspektif pengguna layanan, menggambarkan bagaimana pengguna layanan melihat dan memandang sebuah organisasi. Hal tersebut dapat diketahui dari tingkat kepuasan, pengguna layanan, dan kemampuan mempertahankan pengguna layanan baik internal maupun eksternal. Aspek pada komponen ini yaitu kebijakan, mekanisme/standar operasional pelayanan, sumber daya manusia pelayanan, informasi produk layanan, waktu layanan dan biaya.

Perspektif pengguna layanan mendapat bobot 25%.

3. Perspektif pemangku kepentingan, menggambarkan bagaimana sebuah organisasi dapat memanfaatkan atau memberdayakan sumberdaya yang ada dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Komponennya yaitu sumber daya manusia, sarana dan prasarana dan anggaran.

Perspektif pemangku kepentingan mendapat bobot 25%.

4. Perspektif organisasi pembelajar, bagaimana organisasi tersebut dapat mewujudkan proses belajar yang terus menerus dengan mengintegrasikan kemampuan sumberdaya manusia dengan teknologi yang terus berkembang. Perspektif Organisasi Pembelajar, dengan aspek/komponen tingkat keahlian sumber daya manusia, komitmen pegawai, komitmen pimpinan dan budaya kerja organisasi. Perspektif Organisasi Pembelajar, dengan bobot 20%.

Keempat perspektif tersebut disusun dalam bentuk kuesioner sebagai salah satu instrumen dalam evaluasi organisasi.

C.2 Sampel dan Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer melalui penyebaran kuesioner dan wawancara kepada responden. Penetapan sampel responden menggunakan cara *cluster random sampling*, mengingat ada berbagai kelompok jabatan dalam internal organisasi, serta berbagai kelompok eksternal pihak yang berkepentingan dan penerima manfaat (*stakeholder*). Kelompok dan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Kelompok dan Jumlah Responden

No	Kelompok Responden/ Jabatan	Populasi (N)	Sampel (n)
A	Internal:		
	Manajemen	11	11
	Fungsional (Widyaiswara)		4
	Fungsional Umum (7 kelompok)		21 (3 x 7)
		JUMLAH	36 orang
B	Eksternal:		
	Dinas Pendidikan Prop./Kab./Kota		2
	Industri		2
	Kepala Sekolah dan Guru SMK		10
	Kepala Sekolah dan Guru SMA		10
	Kepala Sekolah dan Guru SMP		10
	Kepala Sekolah dan Guru SD		10
	Perguruan Tinggi		10
		Jumlah	54

Penyebaran instrumen (kuesioner dan wawancara) dan pengumpulan data dilakukan melalui penyampaian langsung kepada responden dan melalui surat elektronik (*e-mail*).

C.3. Metode Pengolahan Data

Data terkumpul berupa kuesioner yang telah diisi oleh responden. Data dikompilasi dalam bentuk tabulasi, kemudian diolah untuk menentukan katagori keefektivan organisasi. Berikut adalah tabel pembobotan pada setiap butir pernyataan masing-masing perspektif, berdasarkan Pedoman Evaluasi Organisasi di Lingkungan Kemendikbud tahun 2016.

Tabel 2. Perspektif Proses Internal

PERNYATAAN	Sangat tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	BOBOT
Jawaban setiap indikator pada perspektif proses Internal	1	2	3	4	- 30 %: 4 =7,5 - 7,5 : 27 pernyataan = 0,28
Nilai masing-masing Pernyataan	0,28	0,56	0,84	1,12	
Jumlah nilai setiap Pernyataan	7,5	15	22,5	30	

Tabel 3. Perspektif Pengguna Layanan

PERNYATAAN	Sangat tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	BOBOT
Jawaban setiap indikator pada perspektif proses Internal	1	2	3	4	25 %: 4 =6,25 6,25 :31 pernyataan = 0,20
Nilai masing-masing Pernyataan	0,20	0,40	0,60	0,80	
Jumlah nilai setiap Pernyataan	6,25	12,5	18,7	25	

Tabel 4. Perspektif Pemangku Kepentingan

PERNYATAAN	Sangat tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	BOBOT
Jawaban setiap indikator pada perspektif proses Internal	1	2	3	4	$25\% : 4 = 6,25$ $6,25 : 24$ pernyataan = 0,26
Nilai masing-masing Pernyataan	0,26	0,52	0,78	1,04	
Jumlah nilai setiap Pernyataan	6,25	12,5	18,7	25	

Tabel 5. Perspektif Organisasi Pembelajar

PERNYATAAN	Sangat tidak setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju	BOBOT
Jawaban setiap indikator pada perspektif proses Internal	1	2	3	4	$20\% : 4 = 5$ $6 : 20$ pernyataan = 0,25
Nilai masing-masing Pernyataan	0,25	0,50	0,75	1	
Jumlah nilai setiap Pernyataan	5	10	15	20	

Selanjutnya hasil penghitungan tersebut dijumlah nilainya dan dibagi ke dalam 3 (tiga) kategori, seperti berikut:

Kategori I (Nilai 25 – 50): organisasi kurang efisien, sehingga secara struktural membutuhkan perbaikan secara intensif

Kategori II (Nilai 51- 75): organisasi cukup efisien, secara struktural membutuhkan penyesuaian secara bertahap

Kategori III (Nilai 76 - 100): organisasi sudah efisien, tetapi secara struktural membutuhkan penyempurnaan *up-dating* dengan lingkungan eksternal

C.4. Analisis Data

Hasil pengolahan data dari masing-masing perspektif dilakukan analisis secara kuantitatif (distribusi frekuensi) dan kualitatif (deskriptif) untuk dijadikan bahan masukan bagi penataan organisasi.

D. Tim Evaluasi

Tim Evaluasi organisasi di PPPPTK Pertanian adalah:

- Ketua : Kepala PPPPTK Pertanian
- Sekretaris :1. Kepala Bagian Umum
2. Kepala Sub Bagian Tata Laksana dan Kepegawaian
3. Staf Bagian Umum
- Anggota :1. Kabid Fasilitasi Peningkatan Evaluasi
2. Kabid Program dan Informasi
3. Kasi Program
4. Kasi Data dan Informasi
5. Kasi Penyelenggaraan
6. Kasi Evaluasi
7. Kasubbag Perencanaan dan Anggaran
8. Kasubbag Tata Laksana dan Kepegawaian
9. Kasubbag Tata Usaha dan Rumah Tangga
10. Koordinator Widyaiswara

E. Jadwal Evaluasi

Jadwal Evaluasi dilakukan 1 kali dalam setahun. Pada tahun 2016 Evaluasi Organisasi dilaksanakan pada bulan September, dengan jadwal sebagai berikut:

Tabel 6. Jadwal kegiatan Evaluasi Organisasi PPPPTK Pertanian 2016

No.	Uraian Kegiatan	Tanggal Pelaksanaan
1	Persiapan: a. Pembentukan Tim b. Penentuan Responden dan Sampel	Minggu I bulan September 2016 Minggu II bulan September 2016
2	Pengumpulan Data: a. Penyebaran kuesioner b. Wawancara	Minggu III bulan September 2016
3	Pengolahan Data	Minggu IV bulan September 2016
4	Analisis Data	Minggu IV bulan September 2016
5	Penyusunan Laporan	Minggu IV bulan September 2016
6	Pemantauan	Minggu I bulan Desember 2016

F. Hasil Penilaian

Hasil analisis data yaitu adanya gambaran terhadap perspektif proses internal, perspektif pengguna layanan, perspektif pemangku kepentingan maupun perspektif organisasi pembelajar. Hasil analisis diharapkan dapat memberikan penjelasan mengenai berbagai faktor pemicu kelemahan dan/atau kelebihan pada setiap perspektif yang diukur.

BAB II

PELAKSANAAN EVALUASI ORGANISASI

A. Unit Kerja Sasaran

Kegiatan evaluasi organisasi di lingkungan PPPPTK Pertanian Cianjur Tahun 2016 dilakukan dengan responden sebagai berikut:

Tabel 7. Daftar Responden

INTERNAL			EKSTERNAL		
Kelompok	Sasaran	Terisi	Instansi	Sasaran	Terisi
Manajemen	11	11	Pemerintah Daerah dan Dinas Pendidikan Prop./Kab./Kota	5	4
Widyaiswara	4	4	Industri	5	0
Fungsional Umum	21	21	Kepala Sekolah dan Guru SMA/SMK	20	14
			Kepala Sekolah dan Guru SMP	10	8
			Kepala Sekolah dan Guru SD	15	15
			Perguruan Tinggi	10	9
JUMLAH (orang)	36	36	JUMLAH (orang)	65	50
1. Kepala PPPPTK Pertanian 2. Kepala Bagian Umum 3. Kabid Program dan Informasi 4. Kabid Fasilitasi Peningkatan Kompetensi 5. Kepala Sub Bagian Tata Laksana dan Kepegawaian 6. Kasi Program 7. Kasi Data dan Informasi 8. Kasi Penyelenggaraan 9. Kasi Evaluasi 10. Kasubbag Perencanaan dan Anggaran 11. Kasubbag Tata Laksana dan Kepegawaian 12. Kasubbag Tata Usaha dan Rumah Tangga 13. Koordinator Widyaiswara 14. Fungsional Umum			1. UPT Dinas Dikpora Sigi 2. BPPT BLK Jambi 3. BLK Kabupaten Demak 4. BLK Kabupaten Pati 5. SDN Cinta Resmi 6. SD Inpres Kalukubula 7. SDN Bobojong 8. MI Mathiyatul Ulum 9. SMPN 1 Mande 10. SMPN 2 Mande 11. SMP Satap Negeri 14 Sigi 12. SMPN 1 Lobalain 13. MTs Al Khasanat Kaleke Sigi 14. SMKN 1 Karang Tengah 15. SMKN 5 Pangalengan 16. SMKN 1 Temanggung 17. SMKN Banjar Negara 18. SMKN 1 Cianjur 19. Universitas Suryakencana - Cianjur 20. Politeknik Jember 21. Universitas Jenderal Soedirman - Purwokerto		

Tingkat pengembalian kuesioner internal mencapai 100%, sedangkan eksternal mencapai 76,92% $((50/65) \times 100\%)$.

B. Hasil Penilaian

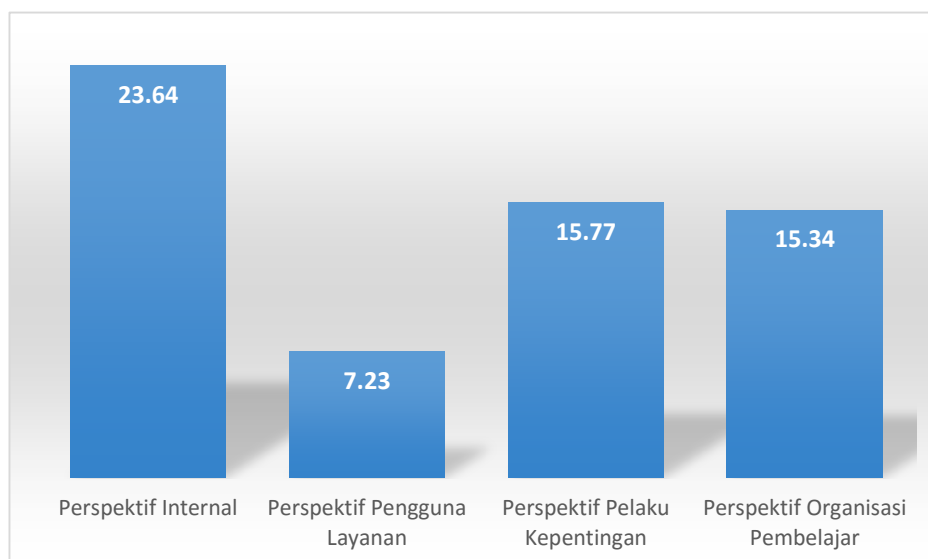
Dari hasil penyebaran kuesioner dilakukan pengolahan dan analisis data dengan menggunakan pendekatan 4 (empat) perspektif yaitu perspektif proses internal, perspektif pengguna layanan, perspektif pemangku kepentingan, dan perspektif organisasi pembelajaran. Hasil pengolahan data diperoleh informasi sebagai berikut.

Tabel 8. Hasil Penilaian Internal

NAMA UNIT KERJA	NILAI INTERNAL			
	Perspektif Proses Internal	Perspektif Pengguna Layanan	Perspektif Pemangku Kepentingan	Perspektif Organisasi Pembelajar
PPPPTK Pertanian	23.64	7.23	15.77	15.34

Hasil peroleh total skor bila digambarkan berdasarkan perspektif yang dinilai sebagai berikut:

Grafik 1. Hasil Evaluasi Organisasi (Internal) PPPPTK Pertanian 2016



Hasil pengolahan data terhadap instrument eksternal didapat nilai 14,21. Sehingga, hasil akhir nilai organisasi dapat dilihat setelah penggabungan nilai eksternal tersebut, yaitu sebagai berikut:

No	PERSPEKTIF ORGANISASI	Total Skor	Penilaian
1	Perspektif Internal	850,92	23,64
2	Perspektif Pengguna Layanan	260,40	7,23
3	Perspektif Pelaku Kepentingan	567,84	15,77
4	Perspektif Organisasi Pembelajar	552,25	15,34
		HASIL	61,98

1	Perspektif Eksternal	710,40	14,21
		TOTAL	76,19

Dari hasil peroleh jumlah nilai skor selanjutnya dianalisis dengan menggunakan tabel perhitungan total dan interpretasi sebagai berikut.

Kategori I	(Nilai 25 – 50)	organisasi kurang efisien, sehingga secara struktural membutuhkan perbaikan secara intensif
Kategori II	(Nilai 51- 75)	organisasi cukup efisien, secara struktural membutuhkan penyesuaian secara bertahap
Kategori III	(Nilai 76 - 100)	organisasi sudah efisien, tetapi secara struktural membutuhkan penyempurnaan <i>up-dating</i> dengan lingkungan eksternal

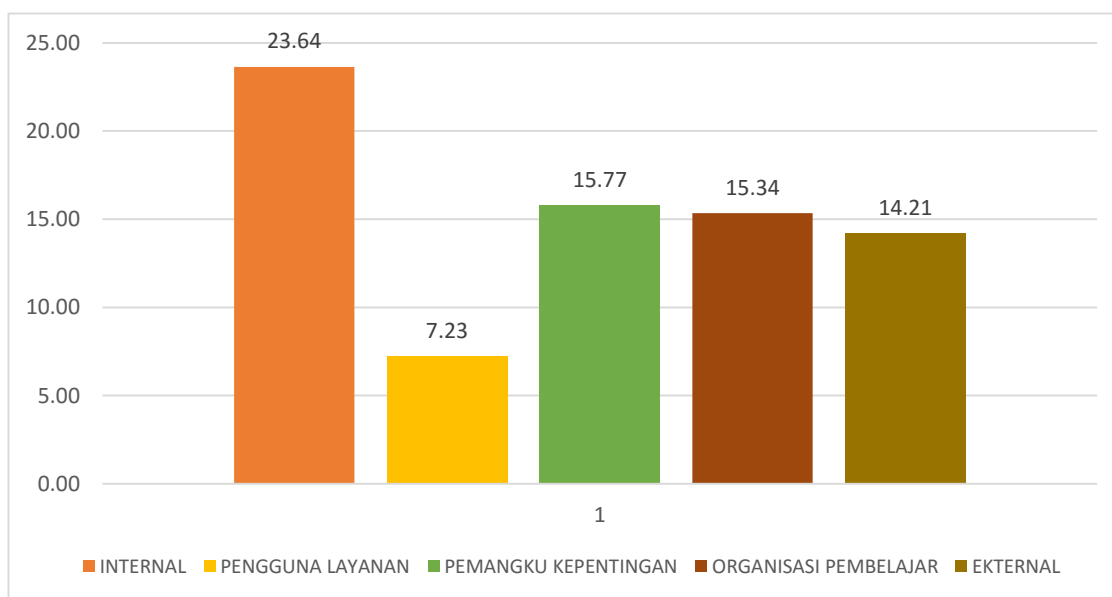
Maka, nilai Hasil Evaluasi Organisasi PPPPTK Pertanian tahun 2016 adalah 76,19 atau dengan katagori III yang menunjukkan bahwa organisasi sudah efisien, tetapi secara struktural membutuhkan penyempurnaan *up-dating* dengan lingkungan eksternal.

Tabel 9. Rekap Nilai Hasil Evaluasi Organisasi PPPPTK Pertanian Tahun 2016

NO	UNIT KERJA	JUMLAH					KATEGORI DALAM PENILAIAN
		Skor Internal	Responden Internal	Skor Eksternal	Responden Eksternal	Keseluruhan	
1	PPPPTK PERTANIAN	61,98	36	14,21	50	76,19	Kategori III

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat dilihat rekap nilai hasil evaluasi organisasi sebagai berikut:

Grafik 2. Hasil Evaluasi Organisasi PPPPTK Pertanian 2016



Penggabungan penilaian responden internal dan eksternal mendapat hasil 76,19 yaitu kategori III yang menunjukkan bahwa organisasi sudah efisien, tetapi secara struktural membutuhkan penyempurnaan *up-dating* dengan lingkungan eksternal.

Untuk mendapatkan uraian lebih mendalam terkait dengan hasil evaluasi ini, selanjutnya akan diuraikan analisis hasil pengolahan kuesioner tersebut pada masing-masing perspektif (perspektif proses internal, perspektif pengguna

layanan, perspektif pemangku kepentingan, dan perspektif organisasi pembelajar) berdasarkan aspek/ komponennya.

1) Perspektif Proses Internal

Perolehan skor 23,64. Pada perspektif internal ini, terdapat 27 butir pernyataan yang dijawab oleh 36 responden, sehingga jumlah keseluruhan jawaban adalah 972 butir jawaban. Perolehan hasil perhitungan jawaban responden adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Sebaran Jawaban Responden pada Perspektif Proses Internal

KATAGORI JAWABAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
STS	2	0,20
TS	103	9,47
S	719	65,74
SS	234	24
Tidak menjawab	5	0,5
JUMLAH	972	100

Sumber: Data kuesioner yang diolah, 2016

Pada tabel diatas, dapat kita lihat bahwa sebagian besar responden (65,74%) menjawab setuju, dan 24% menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mengikuti proses pencapaian visi dan misi organisasi. Sebagian besar pegawai dilibatkan dalam perumusan visi dan misi, tugas dan fungsi, penyusunan struktur organisasi, rencana strategis, hingga perencanaan dan pelaksanaan program, kegiatan dan ketatalaksanaan.

Berikut penjelasan pada setiap aspek/komponen.

a. Visi, misi, dan rencana strategis

Dari data tersebut terlihat bahwa visi, misi dan rencana strategis PPPPTK Pertanian telah disusun dan dalam penyusunannya telah melibatkan sebagian besar pegawai, sehingga hal ini dipahami baik oleh pegawai maupun pimpinan. Pemahaman visi, misi dan rencana strategis organisasi

dilakukan melalui sosialisasi baik berjenjang (dalam rapat tim Manajemen) maupun secara langsung kepada pegawai dalam upacara setiap bulan (tanggal 17). Evaluasi atas visi, misi dan renstra dilakukan antara 3-4 kali dalam 5 tahun (periode Renstra) yang dihadiri oleh seluruh pejabat struktural, perwakilan Widyaiswara dan fungsional umum.

b. Tugas dan fungsi

Seiring dengan perjalanan Reformasi Birokrasi serta adanya komitmen untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka PPPPTK Pertanian selalu dituntut melakukan pembenahan pada setiap bidang termasuk ketatalaksanaan. Diawali dengan pemahaman atas tugas dan fungsi organisasi yang menjadi pedoman pembagian tugas dalam organisasi hingga tingkat individu, maka hal ini menjaga terjadinya tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas dan fungsi.

Kegiatan yang pernah dilakukan terkait tugas dan fungsi ini penyusunan peta jabatan, evaluasi jabatan dan diturunkan menjadi standar kompetensi jabatan. PPPPTK Pertanian masih melakukan penyempurnaan dalam penerapan berbagai peraturan perundangan terkait Reformasi Birokrasi ini termasuk yang saat ini sedang dirintis implementasinya terhadap seluruh pegawai dalam Permendikbud nomor 14 tahun 2016.

c. Struktur organisasi

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa struktur organisasi yang ditetapkan sudah mampu mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi, dan sesuai dengan Permendikbud nomor 11 tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja PPPPTK. Namun untuk lebih mendukung pelaksanaan tugas fungsi PPPPTK Pertanian menambah struktur dengan beberapa Unit Kerja pendukung sehingga lebih mudah dalam koordinasi dan pelaksanaan tugas-tugas fungsional substantif pertanian dan teknis.

d. Program dan kegiatan

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa program dan kegiatan sudah disusun berdasarkan tugas dan fungsi unit kerja. Hal ini tergambar dari sebagian besar jawaban responden yang menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa dalam penyusunan program dan kegiatan telah melibatkan sebagian besar pegawai atau pemangku kepentingan.

Beberapa kegiatan yang dilakukan oleh PPPPTK Pertanian, yang melibatkan sebagian besar pegawai, terkait dengan penyusunan program dan kegiatan ini adalah Analisis Kebutuhan Institusi, Workshop Penyusunan Program Kerja, Penyusunan Rancangan Program, Penyusunan Rencana Anggaran dan Kegiatan, Penyusunan Tim Pelaksana Kegiatan, Laporan dan Evaluasi Kegiatan. Sosialisasi program dan kegiatan dilakukan pada Rapat Tim Manajemen setiap bulan serta kepada seluruh pegawai. Pelaksanaan evaluasi dilakukan pada setiap program.

e. Ketatalaksanaan

Sebagian besar responden menyatakan kesetujuannya terhadap butir pernyataan yang disampaikan terkait ketatalaksanaan. Setiap bagian dan Bidang telah memiliki SOP masing-masing yang disusun oleh pegawai yang bersangkutan untuk memudahkan pelaksanaan tugas, koordinasi dan penilaian kinerjanya. Hal ini sejalan dengan Permendikbud Nomor 8 tahun 2015 tentang Uraian Jabatan di Lingkungan Kemendikbud, Permendikbud Nomor 14 tahun 2016 tentang Ketentuan Teknis Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kemendikbud, dll.

Terkait umpan balik pelanggan, setiap akhir periode diklat dilaksanakan evaluasi diklat untuk peserta dan evaluasi dampak diklat untuk lembaga tempat alumni diklat bertugas, sehingga terjading data kepuasan

pelanggan dan kebermanfaatan program yang pernah diikuti oleh alumni diklat.

2) Perspektif Pengguna Layanan

Perolehan skor Perspektif Pengguna Layanan adalah 7,23. Pada perspektif ini, terdapat 12 butir pernyataan yang dijawab oleh 36 responden, sehingga jumlah keseluruhan jawaban adalah 432 butir jawaban. Perolehan hasil perhitungan jawaban responden adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Sebaran Jawaban Responden pada Perspektif Pengguna Layanan

KATAGORI JAWABAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
STS	3	0,7
TS	52	12
S	301	69,7
SS	73	16,9
Tidak menjawab	3	0,7
JUMLAH	432	100

Sumber: Data kuesioner yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju (69,7%) dan 16,9% menjawab sangat setuju. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lembaga dinilai telah memberikan informasi dan layanan kepada pengguna layanan baik internal maupun eksternal dengan baik dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Masing-masing aspek/komponen dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kebijakan

Berdasarkan hasil pengolahan data responden terhadap aspek kebijakan/peraturan yang disusun, sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan, hal ini menggambarkan bahwa kebijakan yang disusun telah sesuai dengan dengan kebutuhan pelanggan/pengguna layanan.

PPPPTK Pertanian memiliki tugas dan fungsi sebagai lembaga yang melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan bidang pertanian. Program peningkatan kompetensi untuk pendidik dan tenaga kependidikan telah disusun dan sesuai dengan alokasi anggaran yang diberikan.

Penyusunan Kebijakan/ peraturan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan/ pengguna layanan baik internal Kemendikbud maupun eksternal, dilakukan oleh Tim Manajemen yang didukung oleh bidang fungsional dan fungsional umum.

b. Mekanisme/ standar operasional pelayanan

Informasi tentang prosedur layanan di PPPPTK dapat diakses dengan mudah oleh pengguna layanan baik internal maupun eksternal. Pada lingkup kelembagaan, dibawah koordinasi Subbag Tata Usaha dan Rumah Tangga PPPPTK Pertanian memiliki salah satu fungsi yaitu Persuratan yang mengelola surat-surat resmi masuk dan keluar lembaga. Fungsi ini didukung pula oleh tim Hubungan Masyarakat (Humas) sebagai penyampai dan pemberi informasi pertama kepada pihak eksternal yang berkepentingan. Selain itu, pengelolaan *website*/laman resmi juga dilaksanakan untuk semakin memperluas jaringan informasi dan mempermudah komunikasi baik ke dalam maupun keluar organisasi.

Khusus untuk fungsi pelaksanaan tugas pokok lembaga yaitu pengelolaan data dan informasi PTK dikelola oleh Seksi Data dan Informasi dengan berbagai SOP yang dimilikinya memudahkan pemutakhiran data PTK yang diperlukan dalam pelaksanaan peningkatan kompetensi PTK.

c. Sumber daya manusia pelayanan

Berbagai fungsi terkait dengan pemberian informasi kepada pelanggan, dilaksanakan oleh SDM yang memiliki kompetensi yang relevan dengan tugasnya. Kualifikasi dan kompetensi SDM tersebut senantiasa ditingkatkan dengan mengikuti kegiatan sosialisasi/ diklat teknis/ bimtek yang relevan.

d. Informasi produk layanan dan waktu layanan

Informasi produk layanan dan waktu layanan diperbarui sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan.

3) Perspektif Pemangku Kepentingan

Perolehan skor Perspektif Pemangku Layanan adalah 15,77. Dalam perspektif ini, terdapat 24 butir pernyataan yang dijawab oleh 36 responden, sehingga jumlah keseluruhan jawaban adalah 864 butir jawaban. Perolehan hasil perhitungan jawaban responden adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Sebaran Jawaban Responden pada Perspektif Pemangku Kepentingan

KATAGORI JAWABAN	JUMLAH	PERSENTASE
STS	5	0,58%
TS	136	15,74%
S	638	73,84%
SS	83	9,61%
Tidak Menjawab	2	0,23%
JUMLAH	864	100%

Sumber: Data kuesioner yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju (73,84%) dan 9,61% menjawab sangat setuju. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lembaga dinilai telah dapat memanfaatkan atau memberdayakan sumberdaya yang ada dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi dengan baik.

Masing-masing aspek/komponen dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Sumber daya manusia

Keberhasilan pada aspek ini diukur dengan kesesuaian atas pelaksanaan berbagai peraturan perundangan yang berlaku. PPPPTK Pertanian senantiasa memperbaiki dan membenahi pengelolaan data dan kebutuhan kepegawaian serta implementasi dari berbagai peraturan perundangan tersebut. Dengan demikian, diharapkan dapat dicapai kondisi manajemen SDM yang ideal, yaitu: perencanaan pegawai yang tepat, yang didasarkan pada hasil analisis kebutuhan pegawai yang tepat. Untuk dapat memenuhi penempatan pegawai yang tepat, PPPPTK Pertanian senantiasa memberikan kesempatan kepada SDM untuk mencapai kompetensi yang sesuai melalui program Diklat/Bimtek/workshop dan rotasi pegawai. Namun demikian, hal ini masih memerlukan waktu dan berbagai proses sehingga dapat mencapai kondisi yang ideal tersebut.

b. Sarana dan prasarana

Perencanaan pengadaan sarana dan prasarana dilakukan secara berkala dengan melihat hasil evaluasi kebutuhan yang relevan dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi lembaga. Pengelolaan sarana dan prasarana diupayakan sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku, menggunakan berbagai aplikasi berbasis teknologi informasi sehingga memudahkan dalam pemanfaatan, pengelolaan dan pertanggungjawabannya kepada instansi vertikal.

c. Anggaran

Sebagai organisasi sektor publik, PPPPTK Pertanian tentu harus mampu merencanakan, mengelola dan mempertanggungjawabkan pengelolaan berbagai sumberdaya yang diamanatkan oleh Negara kepadanya. Untuk itu,

Pengelolaan sumberdaya anggaran dilakukan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Anggaran yang direncanakan disesuaikan dengan kebutuhan pelaksanaan tugas dan fungsi lembaga. Pengelolaan anggaran dilaksanakan secara akuntabel sebagaimana dipersyaratkan oleh Pemerintah Pusat melalui peraturan perundangan.

4) Perspektif Organisasi Pembelajar

Perolehan skor pada perspektif Organisasi Pembelajar ini adalah 15,34. Dalam perspektif ini, terdapat 20 butir pernyataan yang dijawab oleh 36 responden, sehingga jumlah keseluruhan jawaban adalah 864 butir jawaban. Perolehan hasil perhitungan jawaban responden adalah sebagai berikut:

Tabel 13. Sebaran Jawaban Responden pada Perspektif Pemangku Kepentingan

KATAGORI JAWABAN	JUMLAH	PERSENTASE
STS	2	0,28%
TS	44	16,11%
S	569	79,03%
SS	103	14,31%
O	2	0,28%
JUMLAH	720	100%

Sumber: Data kuesioner yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju (79,03%) dan 14,31% menjawab sangat setuju. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lembaga dinilai telah dapat dapat mewujudkan proses belajar yang terus menerus dengan mengintegrasikan kemampuan sumberdaya manusia dengan teknologi yang terus berkembang.

a. Tingkat keahlian sumber daya manusia

Hasil penjaringan data menunjukkan bahwa pegawai diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide pendapat dan pemikirannya. Pegawai diberikan

kesempatan untuk meningkatkan kompetensi dan memiliki motivasi berkembang yang tinggi. Salah satu program untuk mendukung hal ini adalah adanya kegiatan pengembangan SDM melalui mengikutsertakan pegawai dalam Diklat/Bimtek/kegiatan *Capacity Building* yang diselenggarakan oleh Kemendikbud maupun berdasarkan kebutuhan lembaga dan ajuan pegawai yang bersangkutan.

b. Komitmen pegawai

Komitmen pegawai senantiasa dibangun dan dikembangkan, dengan tujuan adanya peningkatan dalam pemahaman atas kode etik kepegawaian dalam melaksanakan tugas, komitmen untuk memberikan pelayanan terbaik. Hal ini akan mendukung perbaikan kualitas dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan visi dan misi organisasi.

c. Komitmen pimpinan

Komitmen pimpinan dalam mencapai visi misi lembaga ditunjukkan dengan pemberian arahan dalam pelaksanaan tugas sesuai prioritas. Sarana komunikasi yang cukup efektif adalah pelaksanaan rapat untuk membahas perkembangan pelaksanaan program dan anggaran.

d. Budaya kerja organisasi

Penerapan budaya organisasi terlihat dari adanya perumusan budaya kerja yang tercantum dalam profil lembaga. Nilai-nilai ini diharapkan menjadi karakter seluruh pegawai.

5) Perspektif Pengguna Eksternal

Perolehan skor 14,27 dalam perspektif ini, terdapat 19 butir pernyataan yang dijawab oleh 50 responden, sehingga jumlah keseluruhan jawaban adalah

950 butir jawaban. Perolehan hasil perhitungan jawaban responden adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Sebaran Jawaban Responden pada Perspektif Pengguna Eksternal

KATAGORI JAWABAN	JUMLAH	PERSENTASE
STS	2	0,21%
TS	18	1,89%
S	681	71,68%
SS	248	26,11%
O	1	0,11%
JUMLAH	720	100%

Sumber: Data kuesioner yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden eksternal menjawab setuju (71,68%) dan 26,11% menjawab sangat setuju, hanya 1,89% menjawab tidak setuju. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lembaga dinilai telah memberikan layanan pada pihak eksternal dengan baik.

Aspek yang dinilai yaitu kebijakan, mekanisme/standar operasional pelayanan, sumber daya manusia pelayanan, informasi produk layanan, waktu layanan dan biaya. Hasil pengolahan data kuesioner menunjukkan bahwa prosedur layanan yang dimiliki PPPPTK Pertanian mudah dipahami dan informasi mudah diakses, pelayanan oleh pegawai cukup memuaskan serta pelayanan yang diberikan sesuai dengan informasi yang diterima oleh pelanggan.

C. Rekapitulasi hasil Instrumen Terbuka

1. Kegiatan yang dilakukan oleh Unit kerja PPPPTK BOE Malang yang belum tertampung dalam tugas dan fungsi

- kerjasama dengan pihak luar (perusahaan/ industri/ badan/ lembaga, Perguruan Tinggi),
- Pengembangan *teaching factory* sebagai bagian pengembangan profesi SDM/WI
- evaluasi dampak diklat PTK.

2. Kendala dan hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja

- Kebijakan Pusat yang sangat dinamis, terkadang berdampak pada:
 - sasaran program ditentukan oleh pusat
 - penganggaran kegiatan tidak sesuai dengan kegiatan yang sudah direncanakan sehingga pada saat pelaksanaan selalu berubah,
 - kegiatan baru yang tidak sesuai dengan program lembaga
 - Kegiatan sering terjadi secara mendadak,
 - pekerjaan dilakukan tergesa-gesa sehingga hasil kurang optimal,
- Untuk program dikjartih, agenda unit kerja sangat tergantung dengan program instansi pembina/ditjen GTK
- birokrasi dalam pengurusan usul kepegawaian masih panjang, birokrasi, sarana pendukung pekerjaan, pendanaan masih belum memadai
- Sinkronisasi data. Perubahan data yang dilakukan dinas sangat cepat dan tidak ada konfirmasi perubahan data, sehingga terjadi perbedaan data.
- belum ada perencanaan pengembangan SDM internal sehingga pengembangan kompetensi SDM dilakukan tanpa perencanaan; SDM yang sudah tersedia sejak dulu penempatannya tidak bisa seluruhnya sesuai dengan kompetensi

3. Cara unit kerja mengatasi kendala dan hambatan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi

- koordinasi internal dan eksternal (Pusat dan PPPPTK lainnya) melalui rapat/sosialisasi/konsultasi
- berkomunikasi dengan unit eselon I untuk pelaksanaan dan programnya.
- mengutamakan kegiatan yang tercantum dalam program dan RKAKL lembaga
- memberdayakan staf yang ada:
 - meningkatkan kompetensi sesuai dengan jabatan yang diampu.
 - membudayakan SDM melakukan kegiatan pengembangan profesi mandiri di sela-sela agenda/program

4. Bentuk reward dan punishment yang diberikan kepada pegawai di lingkungan unit kerja

- *Reward:*
 - dalam bentuk ucapan terima kasih,
 - kenaikan pangkat sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku,
 - pemberian tugas luar, peningkatan kompetensi pegawai,
 - pengusulan pemberian satyalancana, diberikan piagam/ sertifikat.
- *Punishment:*
 - teguran lisan
 - mengacu pada PP no 53 dan pPermendikbud No. 14 tahun 2016
 - pemotongan uang makan dan tunjangan kinerja,

5. Cara pimpinan menciptakan komunikasi yang efektif dan mendorong pegawai untuk meningkatkan kompetensinya

- melalui Rapat Manajemen,
- tim manajemen mendatangi setiap unit kerja (dialog langsung),
- penyampaian apresiasi dan motivasi saat upacara dan rapat-rapat internal,
- pemantauan kegiatan atau pelaksanaan tugas secara langsung,
- diberikan reward untuk mengikuti kesempatan peningkatan kompetensi sesuai bidangnya,
- melaksanakan IHT kepada pegawai,
- pada waktu upacara bendera setiap bulan,
- Komunikasi yang dilakukan lebih berorientasi kepada mencari solusi bersama dan membangun komitmen untuk produktif bersama sama.

6. Insan dan ekosistem yang terkait dengan unit kerja

- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan,
- Seluruh sekolah setiap jenjang SD, SMP, SMA dan SMK dan sederajat,
- Pendidik dan Tenaga Kependidikan seluruh jenjang,
- Pemerintah Daerah dan Dinas Pendidikan di daerah,
- masyarakat di lingkungan kantor,
- Siswa dan mahasiswa,
- Dunia Usaha dan dunia industry.

7. Keterlibatan publik dalam pelaksanaan program dan kegiatan pada unit kerja

- Koordinasi untuk pelaksanaan magang, diklat, penyusunan bahan ajar, narasumber, layanan diklat bidang pertanian bagi masyarakat,
- menampung dan menindaklanjuti saran dari masyarakat, dalam proses pengadaan barang dan jasa yang sudah dilakukan secara online,
- penjangkaran saran dan masukan dari alumni diklat ,
- pemberdayaan masyarakat sekitar untuk turut menjadi bagian dari lembaga seperti security dan pembersihan lingkungan,
- Mitra kerja sekaligus kontrol sosial.

BAB III

PENUTUP

A. Kesimpulan

Evaluasi organisasi merupakan penilaian diri (*self assessment*) bagi setiap unit organisasi untuk mengetahui kondisi masing-masing unit organisasi yang dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam melakukan penataan atau penguatan kelembagaan untuk memperbaiki kinerja organisasi.

Dari evaluasi organisasi yang telah dilakukan PPPPTK Pertanian menunjukkan bahwa organisasi sudah efisien, tetapi secara struktural membutuhkan penyempurnaan *up-dating* dengan lingkungan eksternal.

B. Rekomendasi

Organisasi yang dinilai telah efektif secara struktural dapat melakukan *up-dating* dengan lingkungan eksternal sehingga keberadaannya dapat lebih dimanfaatkan oleh masyarakat luas. Hal yang sangat penting untuk menjalin hubungan dengan lingkungan eksternal adalah penguatan dan pemutakhiran dalam data dan informasi yang dimiliki. Di sisi lain, sebagaimana diungkapkan oleh responden, bahwa aspek kerjasama dengan pihak luar belum terfasilitasi secara optimal, dan masih memerlukan pengkajian.

Mengingat organisasi bersifat dinamis maka evaluasi organisasi perlu dilakukan secara terus menerus setiap tahun untuk memperbaiki kondisi organisasi sesuai dengan perkembangan lingkungan strategis. Penyempurnaan instrumen yang digunakan dalam evaluasi ini perlu dilakukan untuk lebih menajamkan penilaian sehingga rencana tindak lanjut untuk perbaikan berkelanjutan dapat lebih tepat sasaran.