



**KOMPETENSI PENILAIAN DUPAK**  
**DUPAK ASSESSMENT COMPETENCY**

**Winy Dian Wibawa**

Pusat Pelatihan Manajemen Kepemimpinan Pertanian  
Jalan Raya Puncak km 11, Ciawi, Bogor 16552

**Abstrak**

Tim Penilai Instansi (TPI) mempunyai peranan penting dalam menjembatani dan membina widyaiswara di instansinya untuk menyusun Daftar Usulan Penilaian Angka Kredit (DUPAK). Bagi Widyaiswara Ahli Madya dengan pangkat Pembina Utama Muda dengan ruang Golongan IV/c sampai dengan Widyaiswara Ahli Utama dengan pangkat Pembina Utama dengan ruang Golongan IV/e yang usulan DUPAKnya dinilai oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) sebagai Tim Penilai Pusat (TPP) setelah usulan tersebut sebelumnya dievaluasi oleh Tim Penilai Instansi (TPI) yang berada di masing-masing Kementerian. Peran TPI antara lain adalah mengevaluasi dan memberikan penilaian terhadap DUPAK yang diusulkan selanjutnya dijadikan umpan balik melalui sosialisasi ke para widyaiswara dalam penyusunan angka kredit yang baik dan benar. Tujuan dari kajian ini adalah untuk mengetahui tingkat kualitas kompetensi TPI dibandingkan dengan TPP. Dengan semakin baik kualitas penilaian TPI maka akan semakin baik pula TPI dalam memberikan pembimbingan menyusun DUPAK kepada para widyaiswara. Hipotesis dari penelitian ini adalah  $H_0$  : adalah tidak ada perbedaan kompetensi penilaian antara TPI dan TPP; dan  $H_a$  : Terdapat perbedaan kompetensi penilaian antara TPI dan TPP. Metoda yang digunakan adalah metoda statistik Independent Sample T-test parametris untuk pengujian hipotesis komparatif dengan 2 (dua) sampel berkorelasi dengan menggunakan t-test. Hasil perhitungan t hitung selama 3 (tiga) periode penilaian secara konsisten telah menunjukkan bahwa t hitung  $\geq$  t tabel ( Periode Januari 2017 t hitung : 4,130  $\geq$  t tabel 2,034; Periode Penilaian Oktober 2017 t hitung : 4,619  $\geq$  t tabel 2,037; dan Periode Penilaian Januari 2018 t hitung : 4,192  $\geq$  t tabel 2,039). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat perbedaan kompetensi penilaian dari TPI dan TPP atau kompetensi penilaian Dupak TPI masih belum setara dengan TPP. Untuk itu diperlukan upaya peningkatan kompetensi penilaian dari TPI agar dapat melakukan pembinaan penilaian terhadap widyaiswara dapat lebih baik lagi.

**Kata kunci** : TPI, TPP, DUPAK, Widyaiswara



### **Abstract**

*Institution Assessment Team (TPI) has an important role to guide facilitators to prepare and propose DUPAK (List of Proposed Credit Points Assessment). The role of TPI is to evaluate and assess of DUPAK proposed by senior fasilitators, before being submitted to Central (LAN) Assessment Team (TPP). Therefore the main task of TPI is to give feedback and guidance how to properly make and propose DUPAK. The objective of this study is to evaluate the competence of TPI to assess DUPAK compare to TPP, which indicate assessment quality. The better the assessment quality, the better guidance to facilitators. Hypothesis of the study:  $H_0$  : No difference assessment quality (competency) between TPI and TPP for DUPAK assessment; meanwhile  $H_a$  : There is a different assessment quality (competency) between TPI and TPP. The results of this study indicate there is a difference competency between TPI and TPP on DUPAK assessment, indicated by  $t_{calc} \geq t_{table}$  for three periods of assessments (Period January 2017 :  $t_{calc} : 4,130 \geq t_{table} : 2,034$ ; Period of October 2017 :  $t_{calc} : 4,619 \geq t_{table} 2,037$ ; and period of January 2018 :  $t_{calc} : 4,130 \geq t_{table} 2,039$ ). This results indicate that it is necessary to improve the competency of TPI's assessment quality for better quality DUPAK assessment and for better guidance to facilitators to prepare and propose DUPAK.*

**Key words :** TPI, TPP, DUPAK, assessment quality, facilitators.

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Widyaiswara merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diangkat sebagai pejabat fungsional oleh pejabat yang berwenang dengan tugas, tanggung jawab, wewenang, untuk mendidik, mengajar, dan/atau melatih PNS pada lembaga pendidikan dan pelatihan (Diklat) pemerintah. Jabatan widyaiswara adalah jabatan profesi yang dituntut memiliki kompetensi yang mumpuni dalam menyiapkan ASN. Kompetensi yang berisi standar kinerja yang harus dipenuhi yang memadai dan layak untuk menduduki jabatan profesi widyaiswara (Mariada, 2015). Mengacu pada Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2008 tentang Standar Kompetensi Widyaiswara yang terdiri atas kompetensi pengelolaan pembelajaran, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi substantif. Untuk mengukur kinerja Widyaiswara dilakukan dengan melaksanakan kegiatan, dimana setiap kegiatan tersebut mempunyai nilai angka kredit, yang terakumulasi setiap triwulan, semester atau tahun. Sesuai dengan Permenpan 22 tahun 2014, setiap jenjang kepangkatan widyaiswara mempunyai target jumlah nilai angka kredit yang harus dicapai yang merupakan ukuran kinerja Widyaiswara dan sebagai ukuran dalam pembinaan karir jabatan dan kepangkatan. Dalam hal penilaian angka kredit yang merupakan capaian dalam melaksanakan tugas dan fungsinya tersebut, seorang Widyaiswara secara mandiri mencatat dan menginventarisasi kegiatan yang dilaksanakan dan dituangkan sebagai Daftar Usulan Penilaian Angka Kredit (DUPAK). Dengan demikian, pemahaman tentang bagaimana penilaian angka kredit dilakukan, dalam hal ini unsur maupun sub unsur kegiatan Widyaiswara beserta syarat dan kriteria penilaiannya, menjadi penting diketahui oleh para Widyaiswara.



Pengukuran kinerja dari widyaiswara terdiri dari 4 (empat) unsur utama, yaitu (1) unsur pendidikan dan kediklatan; (2) Pelaksanaan Dikjartih (pendidikan, pengajaran dan pelatihan); (3) Evaluasi pengembangan diklat; dan (4) Pengembangan Profesi. Disamping itu terdapat pula Unsur Penunjang. Total terdapat 57 butir untuk penilaian kinerja dari widyaiswara. Dengan pemahaman yang baik, seorang Widyaiswara dapat memprediksi karier dan kerjanya.

Pemeriksaan berkas DUPAK yang disusun oleh Widyaiswara selanjutnya dilakukan oleh Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional Widyaiswara yang terdiri dari 2 (dua) Tim, yaitu (1) Tim Penilai Instansi, yang merupakan tim internal di Lingkup Kementerian Pertanian (selanjutnya disebut Tim Penilai Instansi/TPI) dan (2) Tim Penilai Lembaga Administrasi Negara, yang merupakan tim penilai akhir yang memberikan penilaian terhadap usulan DUPAK, yang disebut juga sebagai Tim Penilai Pusat (TPP).

Tugas TPI antara lain adalah (1) membantu Sekretaris Jenderal Kementerian dalam menetapkan angka kredit bagi Widyaiswara Ahli Pertama, pangkat Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b sampai dengan Widyaiswara Ahli Madya, pangkat Pembina Utama Muda, golongan ruang IV/c; (2) memeriksa angka kredit Widyaiswara Ahli Utama, pangkat Pembina Utama Madya, Golongan Ruang IV/d sampai dengan Widyaiswara Ahli Utama, pangkat Pembina Utama, golongan ruang IV/e di lingkungan instansi masing-masing sebelum diteruskan ke TPP.

Tugas TPP antara lain membantu Kepala LAN atau Pejabat Pimpinan Tinggi Madya di lingkungan LAN yang membidangi Diklat dalam Penetapan Angka Kredit (PAK) bagi Widyaiswara Ahli Utama di lingkungan LAN dan instansi lainnya.

Fungsi Tim Penilai Instansi adalah menilai DUPAK pejabat fungsional widyaiswara yang selanjutnya untuk diserahkan (dinilai) oleh Sekretaris Jenderal (untuk Widyaiswara Pratama (pangkat III/a) – Widyaiswara Muda (pangkat III/d), sedangkan untuk Widyaiswara Ahli Madya (pangkat IV/a-IV/c) dan Widyaiswara Ahli Utama (IV/d dan IV/e) hasil penilaian TPI selanjutnya diserahkan kepada Lembaga Administrasi Negara (LAN) untuk diberikan penilaian oleh TPP. Peran TPI sangat penting dalam memberikan penilaian internal karena dapat berfungsi dalam menyaring penilaian DUPAK dan dapat memberikan umpan balik kepada para widyaiswara terhadap penyusunan DUPAK. Dengan kualitas hasil penilaian TPI yang dapat menyamai kualitas penilaian TPP maka kualitas penyusunan DUPAK dari hari ke hari akan menjadi semakin baik, karena TPI dapat melakukan sosialisasi internal lingkup Kementerian perihal penyusunan DUPAK, khususnya bagi Widyaiswara Ahli Madya dan Widyaiswara Ahli Utama, karena dapat memberikan masukan-masukan (perbaikan-perbaikan) terkait penyusunan DUPAK, sehingga Widyaiswara akan semakin baik dalam menyusun DUPAK. Untuk itu kompetensi penilaian dari TPI sangatlah penting, yaitu tingkat kualitas kompetensi penilaian TPI harus setingkat (setara) dengan kualitas penilaian TPP, karena hasil penilaian TPI dapat mencerminkan prakiraan penilaian TPP.

Menurut Spencer and Spencer (2008), kompetensi merupakan suatu karakteristik yang mendasari individu yang terkait dengan acuan kriteria efektif dan atau kinerja yang baik dalam bekerja. Dengan demikian kompetensi adalah suatu kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan profesionalisme dalam suatu bidang tertentu dan sebagai sesuatu yang penting (Wibowo, 2013). Dengan demikian kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang yang dapat



menghasilkan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

## 1.2. Tujuan Penelitian

Untuk melihat sejauh mana tingkat kompetensi penilaian TPI perlu dilakukan evaluasi kompetensi terhadap hasil penilaian TPI dan TPP. Hasil penilaian ini akan memberikan gambaran yang jelas terhadap kualitas kompetensi TPI terhadap TPP. Tujuan dari kajian ini adalah untuk mengetahui tingkat kompetensi (kualitas) hasil penilaian DUPAK TPI dibandingkan terhadap kualitas penilaian TPP sehingga dapat menjadi masukan dalam meningkatkan kinerja penyusunan DUPAK oleh widyaiswara di Kementerian Pertanian.

## II. METODE PENELITIAN

### 2.1. Bahan

Bahan yang digunakan untuk pelaksanaan kajiwidia ini adalah hasil penelaahan angka DUPAK 3 (tiga) periode penilaian, yaitu periode penilaian Januari 2017, Oktober 2017 dan Januari 2018 yang telah dikeluarkan oleh LAN. Jumlah Widyaiswara yang dinilai pada periode Januari 2017 sebanyak 36 orang widyaiswara, yang terdiri 30 orang Widyaiswara Ahli Madya/WAM (Pangkat IV/c) & 6 orang Widyaiswara Ahli Utama/WAU (Pangkat IV/d). Untuk periode Oktober 2017 sebanyak 34 orang widyaiswara, yang terdiri dari 28 orang WAM dan 6 orang WAU; dan untuk periode penilaian Januari 2018 sebanyak 33 orang widyaiswara, yang terdiri dari 27 orang WAM dan 6 orang WAU. Adapun data hasil penilaian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Hasil Penilaian TPI dan TPP pada Periode Januari 2017, Januari 2018

No.	Jan-17		Jul-17		Jan-18	
	TPI (I)	TPP (I)	TPI (II)	TPP (II)	TPI (I)	TPP (I)
1	21,57	21,57	5081	4081	4706	10
2	4586	4376	5067	5067	3128	3128
3	2044	1524	6497	6497	2818	2782
4	2636	2636	1646	1,82	3364	3352
5	2920	2370	2080	1900	6,15	6,15
6	11,28	10,78	2804	2804	2994	2994
7	1627	1627	1542	1542	2330	1592
8	2696	2696	4645	4555	2654	1244
9	3804	3084	4912	4912	2278	2278
10	2900	2722	4624	4624	6258	5681
11	3633	3633	2425	2230	4283	3893
12	6838	6588	1645	1220	3387	2332
13	4975	2842	2836	1804	2303	2303
14	5724	5702	19095	1609	5880	9,70
15	2578	2578	2200	1900	4196	3268
16	5077	4397	4418	3388	2234	1794
17	4599	4599	1255	4,60	3499	3355
18	1834	1834	4258	2688	4675	2971
19	7410	6870	3115	3115	4024	3784
20	6870	5845	2306	2306	4492	4492
21	6754	6499	2425	2425	3710	2316
22	4992	3594	2244	1690	8162	8052
23	5442	5202	1772	2,52	2022	2018
24	3212	2912	3785	3505	1554	1554
25	1948	1598	2452	2345	3640	8,42
26	6230	6095	3274	3024	3936	3378
27	3189	2937	1004	7,24	5974	11,38
28	3633	3633	5289	2758	2560	1396
29	3154	2774	2900	1932	6101	4017



30	11,76	9,96	21,89	17,13	36,4	28,18
31	24,02	24,02	9,86	9,86	70,76	61,7
32	21,92	21,92	35,08	9,28	26,48	26,48
33	47,78	47,78	42,14	36,66	47,10	36,10
34	36,00	35,50	28,98	26,58		
35	27,89	19,34				

## 2.2. Waktu Pengkajian

Pengkajian dilakukan pada Bulan Mei- Juni 2019

## 2.3. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:2): “Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian dirancang melalui langkah-langkah penelitian dari mulai operasional variabel, penentuan jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan diakhiri dengan merancang analisis data dan pengujian hipotesis.” Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan rumusan masalah asosiatif. Pengertian metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2014) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2014): “Pendekatan rumusan masalah asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Bentuk hubungan rumusan masalah penelitian ini adalah hubungan klausul, yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat dimana ada variabel bebas (independen) yang mempengaruhi variabel terikat (dependen).” Dengan metode ini, Penulis bermaksud mengumpulkan data historis dan mengamati secara seksama mengenai aspek-aspek tertentu yang berkaitan erat dengan masalah yang diteliti sehingga akan diperoleh data-data yang menunjang penyusunan laporan penelitian. Data yang diperoleh kemudian diproses dan dianalisis lebih lanjut dengan dasar-dasar teori yang telah dipelajari sehingga diperoleh gambaran mengenai objek tersebut dan kemudian dapat ditarik kesimpulan mengenai masalah yang diteliti. Adapun didalam analisis data menggunakan perangkat aplikasi IBM SPSS Statistics version 23.

Populasi pada penelitian ini adalah widyaiswara yang mendapatkan penilaian dari TPI dan TPP selama kurun waktu penilain periode Januari 2017 Oktober 2017 dan Januari 2018 Mengingat populasi untuk masing-masing periode hanya berjumlah 35 orang 34 orang dan 33 orang maka peneliti menggunakan populasi tersebut sebagai sampel sehingga dinamakan penelitian sensus (Ghozali, 2011). Data hasil komparasi penilaian TPI dan TPP akan dianalisis menggunakan uji-t berpasangan (paired t-test) Model uji beda ini digunakan untuk menganalisis model penelitian dan mengevaluasi perlakuan (treatment) tertentu pada satu sampel yang sama pada dua atau lebih periode pengamatan yang berbeda (Pramana, 2012). Paired sample t-test digunakan apabila data berdistribusi normal. Menurut Widiyanto (2013), paired sample t-test merupakan salah satu metode pengujian yang digunakan untuk mengkaji keefektifan perlakuan ditandai adanya perbedaan rata-rata sebelum dan rata-rata sesudah diberikan perlakuan Dasar pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak Ho pada uji ini adalah sebagai berikut.





1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan probabilitas (Asymp.Sig)  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan probabilitas (Asymp.Sig)  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Hipotesis dari kasus ini dapat ditulis:  $H_0 = \mu_1 - \mu_2 = 0$   $H_1 = \mu_1 - \mu_2 \neq 0$  berarti bahwa selisih sebenarnya dari kedua rata-rata tidak sama dengan nol. Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan  $t$  test, yaitu dengan membandingkan  $t$  hitung dengan  $t$  tabel. Penghitungan nilai  $t$  dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

dimana:

- $\bar{X}_1$  = Rata-rata sampel 1
- $\bar{X}_2$  = Rata-rata sampel 2
- $s_1$  = Simpangan baku sampel 1
- $s_2$  = Simpangan baku sampel 2

Prosedur uji *paired sample t-test* (Siregar, 2013) yaitu a) Menentukan hipotesis; b) Menentukan *level of significant* sebesar 5% atau 0,05 c) Menentukan kriteria pengujian  $H_0$  ditolak jika nilai probabilitas  $< 0,05$ . D) Penarikan kesimpulan berdasarkan pengujian hipotesis.

Sedangkan untuk melakukan Interpretasi yaitu sebagai berikut : a) untuk menginterpretasikan uji  $t$ -test terlebih dahulu harus ditentukan: - Nilai signifikansi - Df (degree of freedom) =  $N - k$ , khusus untuk *paired sample t-test*  $df = N - 1$  b) bandingkan nilai  $h$  dengan  $f =$  ; -1 c) apabila:  $h > f \rightarrow$  berbeda secara signifikan (  $H_0$  ditolak)  $h < f \rightarrow$  tidak berbeda secara signifikan (  $H_0$  diterima) Selain uji beda, didalam penelitian ini juga dilakukan analisis korelasi. Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini, formula yang digunakan untuk melakukan perhitungan koefisien korelasi adalah formula koefisien korelasi momen produk (*Product Moment*) Karl Pearson dengan rumus sbb

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan

$r$  = Koefisien korelasi

$x$  = Variabel bebas (independent)

$y$  = Variabel terikat (dependent)

$n$  = Jumlah tahun yang dihitung



Menurut Sugiyono (2012), ada beberapa pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi yang dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, yaitu nilai korelasi 0,00 – 0,199 Sangat Rendah ; 0,20 – 0,399 Rendah ; 0,40 – 0,599 Sedang; 0,60 – 0,799 Kuat ; 0,80 – 1,00 Sangat Kuat. Koefisien korelasi mempunyai nilai dimana: a. Apabila, maka korelasi antara kedua variabel dikatakan sangat kuat dan searah, artinya jika X naik sebesar 1 maka Y juga akan naik sebesar 1, dan sebaliknya b. Apabila, maka korelasi antara kedua variabel sangat lebar atau tidak ada hubungan sama sekali.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penghitungan menunjukkan bahwa pada ketiga periode penilaian, nilai thitung pada periode Januari 2017 sebesar 4,130, nilai thitung periode Oktober 2017 sebesar 4,619 dan nilai thitung pada periode penilaian Januari 2018 sebesar 4,192. Nilai ttabel padataraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ) untuk periode Januari 2017 sebesar 2,034; sedangkan nilai ttabel untuk periode Oktober 2017 sebesar 2,037 dan ttabel untuk periode penilaian Januari 2018 sebesar 2,039. Hasil selengkapnya hasil analisis statistik, hasil korelasi Sampel Berpasangan, dan Hasil Pengujian Contoh Berpasangan secara berturut-turut disajikan pada Tabel 2, Tabel 3 dan Tabel 4.

Tabel 2. Hasil Analisis Statistik

		Mean	N	Std.Deviation	Std.ErrorMean
Pair1	Penilaian TPI JANUARI 2017	37,5791	35	17,45321	2,95013
	Penilaian TPP JANUARI 2017	34,3583	35	16,55795	2,79881
Pair2	Penilaian TPI OKTOBER 2017	30,6488	34	14,01090	2,40285
	Penilaian TPP OKTOBER 2017	25,1443	34	14,81584	2,54090
Pair3	Penilaian TPI JANUARI 2018	38,1367	33	16,56136	2,88296
	Penilaian TPP JANUARI 2018	28,4197	33	16,16990	2,81482

Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi Sampel Bergan (Paired Samples Correlation)

		N	Correlation	Sig.
Pair1	Penilaian TPI Januari 2017 & TPP Januari 2017	35	,965	,000
Pair2	Penilaian TPI Oktober 2017 & TPP Oktober 2017	34	,885	,000
Pair3	Penilaian TPI 2018 & TPP Januari 2018	33	,669	,000

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa untuk hasil pairing ternyata nilai korelasi adalah untuk pair 1 dan memiliki nilai diatas 0,8 sehingga memiliki korelasi sangat kuat antara kedua variabel TPI dan TPP sedangkan untuk pair 3 memiliki nilai 0,669 yang diinterpretasikan dengan korelasi kuat. Maka dari itu keputusannya adalah semua variabel tersebut adalah mempunyai hubungan antara TPI dan TPP.

Dalam kajian ini untuk menetapkan kompetensi penilaian dari TPI yang dibandingkan dengan TPP dilakukan dengan hipotesis sebagai berikut :

$H_0$  : Tidak terdapat perbedaan kompetensi penilaian antara TPI dan TPP  $H_a$  : Terdapat perbedaan kompetensi penilaian antara TPI dan TPP

Kaidah dalam penetapan keputusan adalah dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sedangkan apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan mengacu pada kriteria penilaian tersebut maka dari ketiga periode penilaian menunjukkan bahwa secara



konsisten  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , berarti bahwa hipotesis  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal ini berarti bahwa dari hasil dari 3 (tiga) kali penilaian secara konsisten menunjukkan perbedaan yang nyata antara hasil penilaian dari TPI dan TPP, yang berarti terdapat perbedaan kompetensi secara nyata antara Tim Penilai Instansi di Kementerian Pertanian dan kompetensi Tim Penilai dari LAN.

Adanya perbedaan kompetensi ini tentunya harus dapat segera diatasi, mengingat peran penting dari TPI dalam membimbing widyaiswara agar dapat menyusun angka kreditnya dengan baik, yang juga merupakan salah satu cerminan prestasi kinerja dari widyaiswara disamping kompetensi dan profesionalitas (Choirudin, 2015).

Dalam setiap laporannya, TPP LAN selalu melampirkan alasan yang mendasari pemberian penilaian dalam bentuk Lembar Pembinaan dan Evaluasi yang mencakup 5(lima) Sub Unsur, yaitu Sub Unsur Pendidikan, Sub Unsur Dikjartih PNS, Sub Unsur Evaluasi Pengembangan Diklat, Sub Unsur Pengembangan Profesi dan Sub Unsur Penunjang. Dari hasil Lembar Pembinaan dan Evaluasi Kinerja Widyaiswara yang dikeluarkan oleh TPP LAN kesalahan-kesalahan yang pada umumnya terjadi saat penyusunan dan pengajuan DUPAK, yang pada dasarnya lebih mengarah pada kecermatan dan ketelitian dalam melengkapi persyaratan. Kompetensi terdiri dari 5 (lima) karakteristik, yaitu *motives, traits, self concept, knowledge and skill* (Spencer and Spencer, 2008) Kecermatan dan ketelitian yang diperlukan oleh TPI dalam menilai usulan DUPAK mewakili karakter *motives*, yang salah satunya adalah orientasi pada pencapaian tugas serta *knowledges*, yaitu senantiasa mencari informasi, kemampuan teknis dan motivasi (Khoir, 2012). Artinya untuk dapat terus mempertahankan kompetensi sebagai sorang penilai, maka seorang widyiswara harus selalu dilandasi motivasi untuk terus meningkatkan pengetahuan dalam rangka mencapai hasil yang terbaik.

Tabel 4. Hasil Pengujian Contoh Berpasangan

		Paired Differences					t	df	Sig. (2- tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	Difference 95% Confidence Intervalofthe				
					Lower	Upper			
Pair 1	Penilaian TPI JAN 2017 - TPP JAN	3,22086	4,61379	,77987	1,63597	4,80575	4,130	34	,000
Pair 2	Penilaian TPI OKT2017-TPP	5,50456	6,94921	1,19178	3,07987	7,92925	4,619	33	,000
Pair3	PenilaianTPI JAN 2018 - TPP JAN	9,71697	13,3158 7	2,31800	4,99537	14,43857	4,192	32	,000

Mengingat angka kredit merupakan proses untuk mengukur kinerja Widyaiswara dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, maka pemahaman tentang bagaimana penilaian angka kredit dilakukan, dalam hal ini unsur maupun sub unsur kegiatan Widyaiswara beserta syarat dan kriteria penilaian menjadi penting diketahui para Widyaiswara, sehingga seorang Widyaiswara dapat memprediksi karier dan kinerjanya (Giay, 2017). Untuk itulah setiap penilaian yang dilakukan oleh TPP pada setiap periode penilaian selalu disertakan alasan penilaian yang disajikan dalam bentuk hasil Lembar Pembinaan dan Evaluasi Kinerja Widyaiswara. Rangkuman alasan penilaian pada Lembar Pembinaan dan Evaluasi





Kinerja Widyaiswara pada periode penilaian tahun 2017- 2018 antara lain adalah sebagai berikut :

1. Sub Unsur Pendidikan Kesalahan yang umum terjadi ialah tidak tercantumnya materi diklat dalam STTPP/ sertifikat, dan tidak lengkapnya bukti fisik
2. Sub Unsur Dikjartih :
  - a. Penilaian berulang terutama untuk bahan ajar dan bahan tayang. Apabila dalam satu periode penilaian telah diajukan, maka pada saat mengajar yang berikutnya bahanajar dan bahan tayang tidak dinilai lagi, sehingga penilaiannya hanya tatap mukanyasaja, kecuali terjadi perubahan yang sangat substantif (Perkalan 26/2015)
  - b. Apabila mengajar dalam bentuk Team Teaching, maka angka kredit penilaian bahanajar dan bahan Tayang dibagi jumlah orang dalam Team Teaching
  - c. Tidak lengkapnya bukti fisik
  - d. Ketidakeengkapan persyaratan penilaian, seperti bukti fisik sertifikat, surat tugas atau surat melaksanakan tugas
  - e. Jumlah JP pada GBPP/SAP tidak sinkron dengan STMK/ SPMK
  - f. Pada SPMK tidak dibuat tanggal tatap mukanya
3. Sub Unsur Pengembangan Profesi  
Umumnya terkait dengan bukti fisik, seperti tidak adanya bukti fisik atau bukti fisik yang tidak sesuai dengan ketentuan,
4. Sub Unsur Penunjang :  
Pada sub unsur penunjang pada umumnya tidak dapat dinilai karena bukti fisik yang tidak ada (tidak lengkap), seperti sertifikat dalam mengikuti seminar/ lokakarya, atau bukti legalisir yang tidak ditandatangani

Walaupun dalam setiap penilaian telah di lampirkan alasan terhadap hasil penilaian, namun hasil kajian ini menunjukkan bahwa tidak ada perbaikan dalam pemahaman penilaian terhadap angka kredit yang diajukan yang terbukti pada periode penilaian selanjutnya hasil penilaian TPI berbeda secara nyata dengan hasil penilaian TPP. Untuk itu diperlukan pendekatan pelatihan yang lebih efektif untuk meningkatkan pemahaman dalam penilaian DUPAK ini dapat lebih baik lagi.

#### **IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil kajian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Terdapat perbedaan kompetensi penilaian DUPAK antara TPI dan TPP yang ditunjukkan oleh perbedaan nyata secara konsisten antara hasil penilaian TPI dan hasil penilaian TPP selama 3 (tiga) periode penilaian secara berturut-turut.
2. Mengingat peran penting TPI selama ini dalam memberikan pembinaan kepada para Widyaiswara untuk menyusun DUPAK yang berkualitas, maka agar pembinaan tersebut dapat berjalan dengan efektif diperlukan upaya peningkatan kompetensi penilaian dari TPI dalam bentuk pelatihan training of trainers (TOT).
3. Diperlukan evaluasi berkala terhadap TPI untuk menjaga profesionalisme sebagai tim penilai DUPAK.



## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan pada Rizki Permana, S.Si., MM. Yang telah membantu penulis dalam pengolahan dan analisis data kajian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Choiruddin, Irfan. 2015. Strategi Pencapaian Angka Kredit Widyaiswara. Forum Diklat 02 (3) : 59 – 65
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Giay, Alexander. 2018. Penilaian Angka Kredit Mutlak Diketahui Widyaiswara. Kabar Pemprov Papua. [wonepapua.com](http://wonepapua.com).
- Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. 2014. Peraturan Bersama Kepala Lembaga Administrasi Negara dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2015, Nomor 8 Tahun 2015, Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 22 tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya. Jakarta.
- Khoir, Dhanny Hamidan. 2012. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar Ditjen Pendidikan dasar Kemendikbud. Tesis. Universitas Indonesia, Jakarta.
- Lembaga Administrasi Negara. 2008. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2008 Tentang Standar Kompetensi Widyaiswara LAN Jakarta
- Lembaga Administrasi Negara. 2015. Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 26 Tahun 2015 Tentang Pedoman Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Widyaiswara LAN Jakarta
- Mariada INyoman. 2015. Angka Kredit Widyaiswara: Peluang dan Permasalahannya. Proceeding pertemuan Ilmiah Tahunan Nasional ke 2. Ikatan Widyaiswara Indonesia (IWI) Provinsi Banten. Pandeglang 3-5 Desember 2015
- Pramana Hengky. 2012. Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif. PT Bumi Aksara Jakarta
- Riduan dan H. Sunarto. 2013. Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan Sosial: Komunikasi Ekonomi dan Bisnis. Penerbit Alfabeta Bandung
- Spencer Lyle M And Signe M Spencer. 2008. Competence Work Model for Superior Performance. Wiley India
- Sugiyono. 2014. Statistika untuk Penelitian. CV Alfabeta Bandung
- Weningtyas, F dan G Indrawanti. 2011. Daftar Usulan penetapan Angka Kredit Widyaiswara Indonesia. [wiindonesia.blogspot.co.id](http://wiindonesia.blogspot.co.id)
- Widyanto Agus Mika. 2013. Statistika Terapan Konsep dan Aplikasi dalam Penelitian Bidang Pendidikan Psikologi dan Ilmu Sosial lainnya. PT Elex Media Komputindo Jakarta
- Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja Edisi Ketiga. PT Raja Grafindo Persada Jakarta