



## LAPORAN

# PELAKSANAAN EVALUASI ORGANISASI DI LINGKUNGAN PPPPTK PERTANIAN CIANJUR

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
2019

## ABSTRAK

Evaluasi organisasi 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. Selain itu, evaluasi organisasi diharapkan dapat 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*.

Evaluasi organisasi menggunakan instrumen yang ada dalam Pedoman Evaluasi Organisasi di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2019. Ada dua instrumen yang digunakan dalam evaluasi organisasi, yaitu kuesioner internal dan kuesioner eksternal. Kuesioner internal disampaikan kepada 68 responden dan kuesioner eksternal disampaikan kepada 94 responden. Dari kuesioner yang disampaikan terkumpul 68 responden internal dan 94 responden eksternal. Keseluruhan data dari responden dapat dilakukan tabulasi dan analisis.

Hasil rekapitulasi skor tiap perspektif diperoleh total evaluasi kinerja PPPPTK Pertanian Cianjur sebesar **84,66**. Secara rinci perolehan masing-masing, adalah : 1; perspektif internal skor 1,616,44 nilai **23,77**. 2; perspektif pengguna layanan internal skor 507,00 nilai **7.46**. 3; perspektif pengguna layanan external skor 1853 nilai **19,71**. 4; perspektif pemangku Kepentingan total skor 1244,88 nilai **18,31** 5; Perspektif Organisasi Pembelajar skor 1048,00 nilai **15.41**. Berdasarkan tabel perhitungan total evaluasi dan interpretasi skor tersebut masuk pada **kategori Iii** yang artinya organisasi sudah efisien, tetapi secara struktural membutuhkan penyempurnaan up-dating dengan lingkungan eksternal.

Hal yang perlu terus ditingkatkan dalam rangka menjaga layanan prima organisasi meliputi: 1) Penajaman tugas dan fungsi dalam uraian kegiatan yang jelas sehingga tidak menimbulkan kebingungan pegawai, 2) Meningkatkan kualitas layanan, 3) Melaksanakan inovasi kegiatan dengan melibatkan seluruh pegawai, 4) Menggali jenis layanan dari pemangku kepentingan di daerah (Kabupaten/Kota) tentang jenis layanan diklat yang diperlukan. Secara lengkap uraian kegiatan disampaikan pada rekomendasi.

Dalam rangka meningkatkan kualitas evaluasi organisasi tahun selanjutnya perlu penjangkaran responden eksternal melalui daring (dalam jaringan) sehingga bisa didapatkan data akurat dari pengguna layanan termasuk masyarakat sekitar unit sasaran.

## 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 2019 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.

Kepala PPPPTK Pertanian

Dr. Ir. R. Ruli Basuni, MP  
NIP 196307201990011001

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	1
PENGANTAR .....	2
DAFTAR ISI .....	3
BAB I.....	4
PENDAHULUAN .....	4
A. Latar Belakang .....	4
B. Tujuan .....	5
C. Metode Evaluasi .....	5
C.1. Desain Evaluasi .....	5
C.2 Sampel dan Pengumpulan Data.....	7
C.3. Metode Pengolahan Data .....	8
C.4. Analisis Data .....	10
D. Tim Evaluasi.....	10
E. Jadwal Evaluasi .....	11
F. Hasil Penilaian .....	11
BAB II .....	12
PELAKSANAAN EVALUASI ORGANISASI .....	12
A. Unit Kerja Sasaran .....	12
B. Hasil Penilaian .....	14
C. Rekapitulasi hasil Instrumen Terbuka.....	28
BAB III .....	33
PENUTUP.....	33
A. Kesimpulan .....	33
B. Rekomendasi.....	33

# **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 sejauh mana 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 2018, 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 Scorc card* 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 Tertentu		22
	Fungsional Umum		35
		<b>Jumlah</b>	<b>68 orang</b>
B	Eksternal		
	Guru SMAS	2	2
	Guru SMAN	2	2
	Guru SMP	5	5
	Guru SMK	70	70
	Wirausaha	1	1
	Kepala Sekolah	2	2
	Bhabinkamtibmas	1	1
	FU Seditjen GTK	1	1
	Optik	1	1
	Kasubag BMN Seditjen GTK	1	1



No	Kelompok Responden/ Jabatan	Populasi (N)	Sampel (n)
	Dosen	1	1
	Quality Insurance Bohan Food	1	1
	Finance and Accounting Bohan Food	1	1
	PMI Cianjur	1	1
	Kepala Kejuruan	1	1
	Tanwiryah	1	1
	Pengawas SMP	1	1
	Tata Usaha	1	1
		<b>Jumlah</b>	<b>94 Orang</b>

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 2017.

**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	
Nilai masing-masing Pernyataan	0,28	0,56	0,84	1,12	- 30 %: 4 =7,5 - 7,5 : 27
Jumlah nilai setiap Pernyataan	7,5	15	22,5	30	pernyataan = 0,28

**Tabel 3. Perspektif Pengguna Layanan**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>Sangat tidak setuju</b>	<b>Tidak Setuju</b>	<b>Setuju</b>	<b>Sangat Setuju</b>	<b>BOBOT</b>
Jawaban setiap indikator pada perspektif proses Internal	1	2	3	4	
Nilai masing-masing Pernyataan	0,20	0,40	0,60	0,80	25 % : 4 = 6,25 6,25 : 31
Jumlah nilai setiap Pernyataan	6,25	12,5	18,75	25	pernyataan = 0,20

**Tabel 4. Perspektif Pemangku Kepentingan**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>Sangat tidak setuju</b>	<b>Tidak Setuju</b>	<b>Setuju</b>	<b>Sangat Setuju</b>	<b>BOBOT</b>
Jawaban setiap indikator pada perspektif proses Internal	1	2	3	4	
Nilai masing-masing Pernyataan	0,26	0,52	0,78	1,04	25 % : 4 = 6,25 6,25 : 24
Jumlah nilai setiap Pernyataan	6,25	12,5	18,75	25	pernyataan = 0,26

**Tabel 5. Perspektif Organisasi Pembelajar**

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

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 : Kepala 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  
11. Staf Pengolah Data Ketatalaksanaan

## E. Jadwal Evaluasi

Jadwal Evaluasi dilakukan 1 kali dalam setahun. Pada tahun 2018 Evaluasi Organisasi dilaksanakan pada bulan Juni, dengan jadwal sebagai berikut:

**Tabel 6. Jadwal kegiatan Evaluasi Organisasi PPPPTK Pertanian 2018**

No.	Uraian Kegiatan	Tanggal Pelaksanaan
1	Persiapan: a. Pembentukan Tim b. Penentuan Responden dan Sampel	Minggu II bulan April 2018 Minggu II bulan April 2018
2	Pengumpulan Data: a. Penyebaran kuesioner b. Wawancara	Minggu III bulan April 2018
3	Pengolahan Data	Minggu III bulan April 2018
4	Analisis Data	Minggu IV bulan April 2018
5	Penyusunan Laporan	Minggu IV bulan April 2018
6	Pemantauan	Minggu I bulan Mei 2018

## 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 2018 dilakukan dengan responden sebagai berikut:

**Tabel 7. Daftar Responden**

No	Internal	Sasaran	Terisi
1	Manajemen	11	11
	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 Usaha dan Rumah Tangga		
2	Jabatan Fungsional Tertentu	22	22
3	Jabatan Fungsional Umum	35	35
	<b>Jumlah</b>		<b>68</b>
	<b>Ekternal</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Terisi</b>
	Responden Ekternal		94

### Daftar Nama Responden Eksternal

No	Nama	No	Nama
1	SMAN 3 Teuph Selatan	48	SMKN Pertanian Terpadu Pekanbaru
2	SMKN 1 Masjid Raya	49	SMKN 1 Penanggalan
3	SMKN 1 Ngablak	50	SMKN Pertanian Terpadu Pekanbaru
4	SMKN 1 Kalibagor	51	SMKN 3 Baleendah
5	SMKN 1 Tanjungsari	52	SMKS Nurul Uyun Bungbulan
6	SMKN Paku	53	SMKN 1 Cibadak Sukabumi
7	SMKS Talenta	54	SMKN 1 Tulang Bawang Tengah
8	SMKN 8 Ambon	55	SMKN Blambangan Umpu
9	SMKN 1 Brangrea	56	SMKN 1 Gedong Tataan
10	SMKN 3 Enrekang	57	SMKN 1 Sota
11	SMKN 3 Enrekang	58	SMKN 1 Tulang Bawang Tengah
12	SMKN 3 Enrekang	59	SMKN Pertanian 1 Sukaraja
13	SMKN 6 Baubau	60	SMKN Pantai Baru
14	SMKN 1 Terpadu Sindue	61	SMKN 2 Kupang Barat
15	SMKN 1 Sakra	62	SMKN 1 Lobalain
16	SMKN 1 Manggelewa	63	SMKN Kualin
17	SMKN 1 Ngablak	64	SMKN 1 Kabupaten Kupang
18	SMKN 1 Plosoklaten	65	SMKN 1 Lewoleba
19	SMKN 2 Slawi	66	SMKN 1 Kabupaten Kupang
20	SMKN 1 Tekung	67	SMKN 1 Kabupaten Kupang
21	SMKN Kalibaru	68	SMKN 1 Lewoleba
22	SMKN 1 Muara Pawan	69	SMKN 1 Sambu
23	SMKS Al-Ma'arif	70	SMKN 2 Kota Bima
24	SMKN 1 Seberangmusi	71	MA Tanwiriyah
25	SMKN 1 Pangkalan Kuras	72	IDI Cianjur
26	SMKN 1 Penajam Paser Utara	73	SMK Negeri 1 Karangtengah
27	SMKN 1 Kumbe Merauke	74	SMK Perkebunan MM 52 Yogyakarta
28	SMKN 1 Kumbe Merauke	75	SMA Negeri 4 Kota Sukabumi
29	SMKN Perbatasan Lakmanen Selatan	76	Unit Donor Darah PMI Kab. Cianjur
30	SMKN 4 Bima	77	Kapolsek Karangtengah

31	SMKN 1 Purwoasri	78	SMK Negeri 1 Sukaluyu
32	SMKN Pujon	79	Optik
33	SMKN 1 Mujosongo	80	Setditjen GTK
34	SMKN 1 Mujosongo	81	Setditjen GTK
35	SMKN 1 Watampone	82	Setditjen GTK
36	SMKN 1 Baula	83	Dept. Agroindustri dan pengawasan Mutu
37	SMKN 1 Wertamprian	84	Bohan Food
38	SMAN 16 Konawe Selatan	85	SD Negeri Gelar 2
39	SMKN 1 Halmahera Timur	86	SD Negeri Cijeler
40	SMKN 6 Baubau	87	Dinas Pendidikan Kota Bekasi
41	SMKN 1 Toma	88	SMP Negeri 2 Sukanagara
42	SMKN 1 Kotawaringin lama	89	SMA Islam Al-Khairiyah
43	SMKN 1 Muara Pawan	90	Tanwiryah
44	SMKN 1 Simpang Hilir	91	IDI Cianjur
45	SMKN 1 Simpang Hilir	92	SMP Negeri 2 Sukanagara
46	SMKN 2 Tanah Grogot	93	SMA Islam Al-Khairiyah
47	SMKN 2 Rambah	94	SD Negeri Cintaresmi

Tingkat pengembalian kuesioner internal mencapai 100%, sedangkan eksternal mencapai 94 %  $((94/100) \times 100\%)$ .

## **B. Hasil Penilaian**

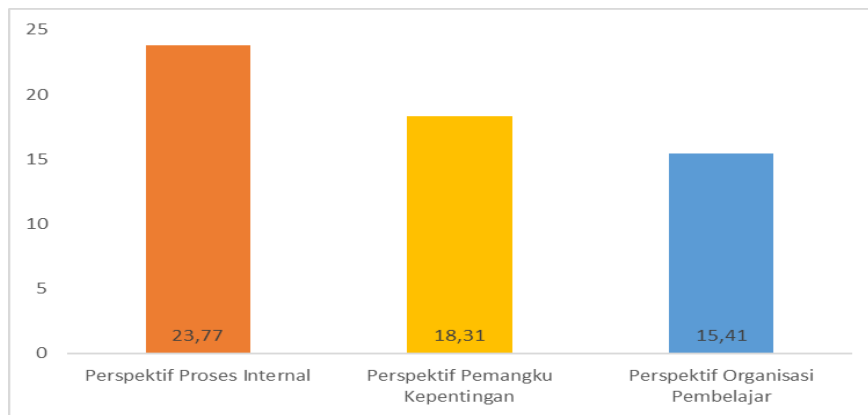
Dari hasil penyebaran kuesioner dilakukan pengolahan dan analisis data dengan menggunakan pendekatan 4 (empat) perspektif yaitu perspektif proses internal, perspektif pengguna layanan, perspektif pemangku kepentingan, dan perspektif organisasi pembelajaran. Hasil pengolahan data diperoleh informasi sebagai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

**Tabel 8. Hasil Penilaian Internal dan Eksternal**

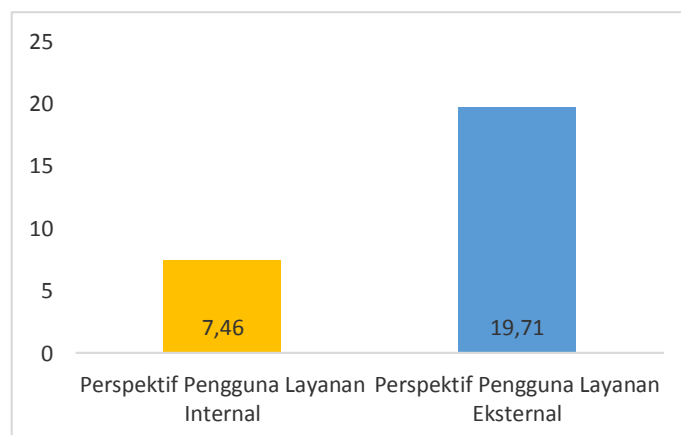
NAMA UNIT KERJA	NILAI INTERNAL		
	Perspektif Proses Internal	Perspektif Pemangku Kepentingan	Perspektif Organisasi Pembelajar
PPPPTK Pertanian	23,77	18,31	15,41

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

**Grafik 1. Hasil Evaluasi Organisasi (Internal) PPPPTK Pertanian 2017**



NAMA UNIT KERJA	NILAI EKTERNAL	
	Perspektif Pengguna Layanan Internal	Perspektif Pengguna Layanan Eksternal
PPPPTK Pertanian	7,46	19,71





Hasil pengolahan data terhadap instrument responden eksternal didapat nilai 27,17 sehingga, hasil akhir nilai organisasi dapat dilihat setelah penggabungan nilai eksternal tersebut, yaitu sebagai berikut:

No	PERSPEKTIF ORGANISASI	Total Skor	Penilaian
1	Perspektif Internal	1.616,44	23,77
2	Perspektif Pelaku Kepentingan	1.244,88	18,31
3	Perspektif Organisasi Pembelajar	1.048,00	15,41
		<b>HASIL</b>	<b>57,49</b>

1	Perspektif Pengguna Layanan Internal	507,00	7,46
2	Perspektif Pengguna Layanan Eksternal	1.853,00	19,71
		<b>HASIL</b>	<b>27,17</b>
<b>TOTAL</b>			<b>84,66</b>

**Tabel 9. Rekap Nilai Hasil Evaluasi Organisasi PPPPTK Pertanian Tahun 2018**

NO	UNIT KERJA	JUMLAH					KATEGORI DALAM PENILAIAN
		Skor Internal	Responden Internal	Skor Eksternal	Responden Eksternal	Keseluruhan	
1	PPPPTK PERTANIAN	57,49	68	27,17	94	84,66	<b>Kategori III</b>

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 up-dating dengan lingkungan eksternal
--------------	------------------	--

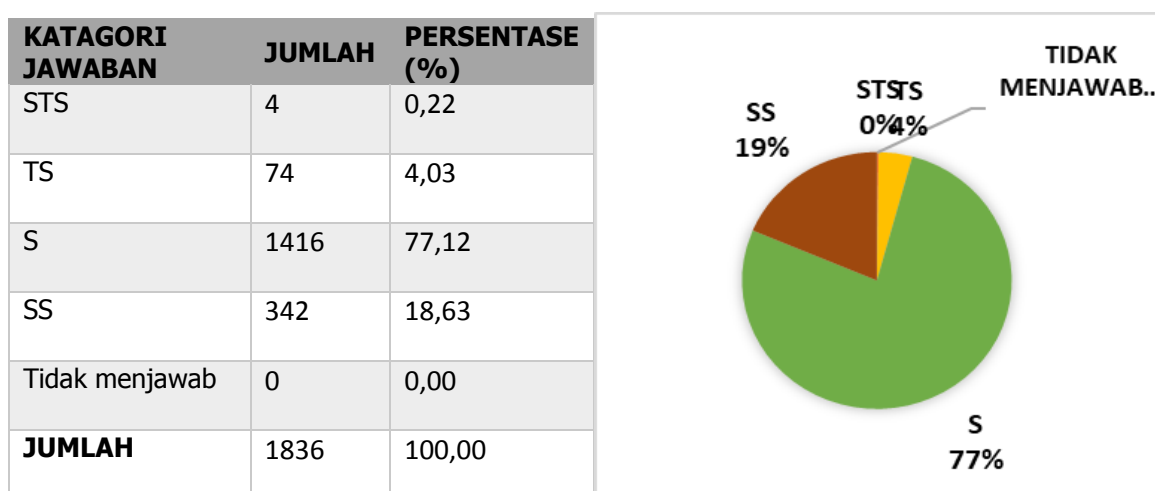
Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, maka Nilai Evaluasi Organisasi PPPPTK Pertanian tahun 2018 adalah 84,66 atau terkatagori III yang menunjukkan bahwa organisasi sudah efisien, tetapi secara struktural membutuhkan penyempurnaan *up-dating* dengan lingkungan eksternal.

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 Internal

Perolehan skor 23,77 Pada perspektif internal ini, terdapat 27 butir pernyataan yang dijawab oleh 68 responden, sehingga jumlah keseluruhan jawaban adalah 1836 butir jawaban. Perolehan hasil perhitungan jawaban responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 10. Sebaran Jawaban Responden pada Perspektif Proses Internal**



Sumber: Data kuesioner yang diolah, 2018

Pada tabel diatas, dapat kita lihat bahwa sebagian besar responden 77,12% menjawab setuju, dan 18,63 % 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, panyusunan 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. Penyampaian visi dan misi juga dilakukan melalui kunjungan manajemen langsung ke unit kerja. Evaluasi atas visi, misi dan renstra dilakukan 2 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. Menafsirkan tugas dan fungsi lembaga menjadi SOP dan Standar pelayanan.

Kegiatan yang pernah dilakukan terkait tugas dan fungsi ini adalah penyusunan SKP, melalui aplikasi e SKP sehingga pegawai dapat menyusun target tahunan, target bulanan serta realisasi capaian bulanan agar dapat menyampaikan laporan capaian kinerja pegawai setiap bulan kepada Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. Disamping itu dilakukan Penyusunan SOP dan Standar kualitas pelayanan.

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, tentang Ketentuan Teknis Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

#### c. Struktur organisasi

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa struktur organisasi yang ditetapkan sudah mampu mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi, dan sesuai dengan Permendikbud nomor 52 Tahun 2016, tentang Rincian Tugas Unit Kerja di Lingkungan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pertanian 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 Permenpan RB No 35 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan, 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.

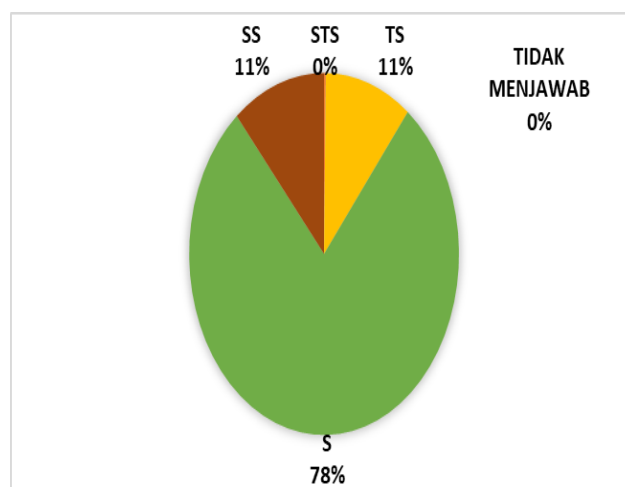
Terkait umpan balik pelanggan, setiap akhir periode diklat dilaksanakan evaluasi diklat untuk peserta dan evaluasi dampak diklat untuk lembaga tempat alumni diklat bertugas, sehingga terjading data kepuasan pelanggan dan kebermanfaatan program yang pernah diikuti oleh alumni diklat.

## **2) Perspektif Pemangku Kepentingan**

Perolehan skor Perspektif Pemangku Layanan adalah 18,31. Dalam perspektif ini, terdapat 24 butir pernyataan yang dijawab oleh 68 responden, sehingga jumlah keseluruhan jawaban adalah 1.418 butir jawaban. Perolehan hasil perhitungan jawaban responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 12. Sebaran Jawaban Responden pada Perspektif Pemangku Kepentingan**

KATAGORI JAWABAN	JUMLAH	PERSENTASE
STS	3	0,21
TS	148	10,44
S	1108	78,14
SS	159	11,21
Tidak Menjawab	0	0,00
JUMLAH	1418	100,00



Sumber: Data kuesioner yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju (78,14%) dan 11,21% 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.

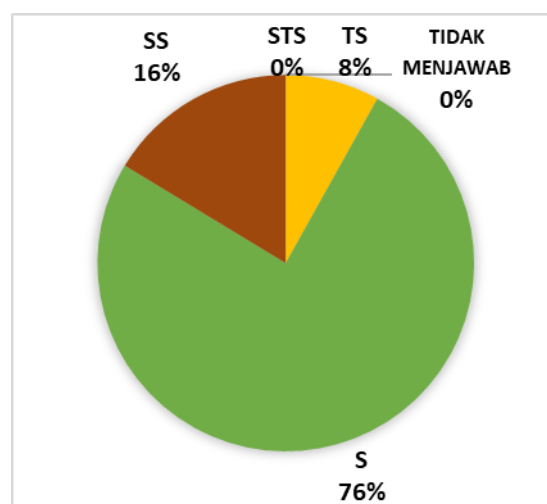
### **3) Perspektif Organisasi Pembelajaran**

Perolehan skor pada perspektif Organisasi Pembelajaran ini adalah 15,41. Dalam perspektif ini, terdapat 20 butir pernyataan yang dijawab oleh 68 responden, sehingga jumlah keseluruhan jawaban adalah 1.360 butir jawaban. Perolehan hasil perhitungan jawaban responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 13. Sebaran Jawaban Responden pada Perspektif Pemangku Kepentingan**

KATAGORI JAWABAN	JUMLAH	PERSENTASE
STS	0	0
TS	110	8,09
S	1028	75,59
SS	222	16,32
0	0	0
JUMLAH	1360	100

Sumber: Data kuesioner yang diolah, 2018



Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju (75,59 %) dan 16,32 % menjawab sangat setuju. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lembaga dinilai telah 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

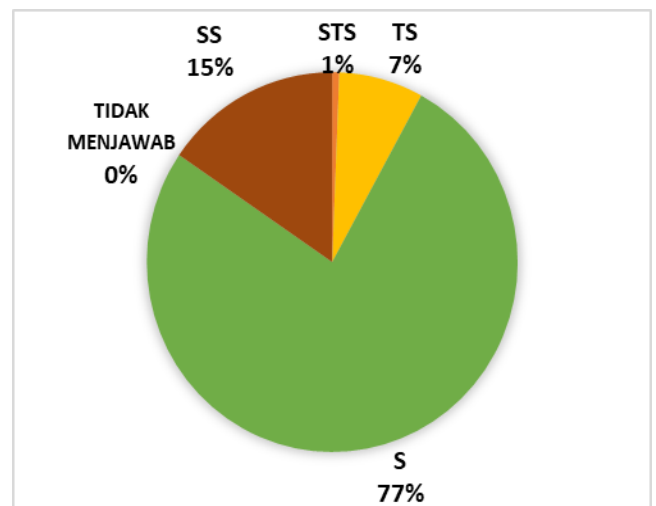
Penerapan budaya organisasi terlihat dari adanya perumusan budaya kerja yang tercantum dalam profil lembaga. Nilai-nilai ini diharapkan menjadi karakter seluruh pegawai.

**4) Perspektif Pengguna Layanan Internal**

Perolehan skor Perspektif Pengguna Layanan Internal adalah 7,46. Pada perspektif ini, terdapat 12 butir pernyataan yang dijawab oleh 68 responden, sehingga jumlah keseluruhan jawaban adalah 815 butir jawaban. Perolehan hasil perhitungan jawaban responden adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Sebaran Jawaban Responden pada Perspektif Pengguna Layanan

KATAGORI JAWABAN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
STS	5	0,61
TS	60	7,36
S	624	76,56
SS	126	15,46
Tidak menjawab	0	0,00
JUMLAH	815	100,00



Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab setuju (76,56 %) dan 15,46 % 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. Unit Layanan Terpadu juga memberikan kontribusi dalam pemberian layanan terhadap internal lembaga dengan beberapa fasilitas yaitu, legalisir surat, pelayanan diklat dll.

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. Informasi produk layanan dapat ditemukan melalui web PPPPTK Pertanian yaitu [p4tkpertanian.kemdikbud.go.id](http://p4tkpertanian.kemdikbud.go.id)

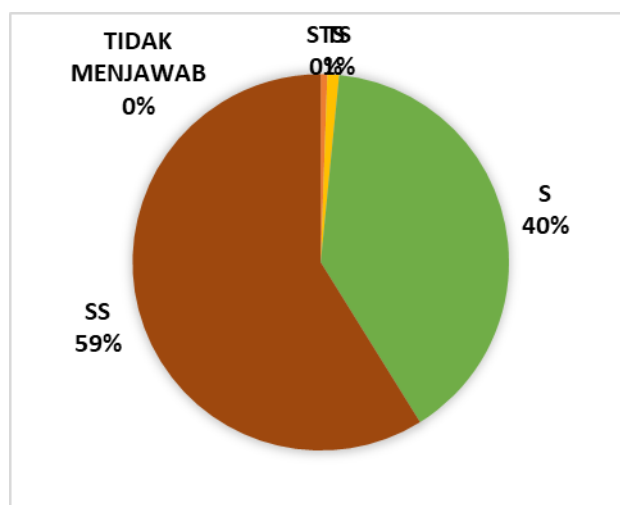
## 5) Perspektif Pengguna Layanan Eksternal

Perolehan skor dalam perspektif pengguna layanan Eksternal ini adalah 19,71. Terdapat 19 butir pernyataan yang dijawab oleh 94 responden, sehingga jumlah keseluruhan jawaban adalah 1.786 butir jawaban. Perolehan hasil perhitungan jawaban responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 14. Sebaran Jawaban Responden pada Perspektif Pengguna Eksternal**

KATAGORI JAWABAN	JUMLAH	PERSENTASE
STS	10	0,56
TS	18	1,01
S	707	39,59
SS	1051	58,85
0	0	0,00
<b>JUMLAH</b>	<b>1786</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data kuesioner yang diolah, 2018



Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden pengguna eksternal menjawab sangat setuju (58,85 %) dan 39,59 % menjawab setuju, hanya 1,01 % 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 PPPPTK Pertanian yang belum tertampung dalam tugas dan fungsi

- Peningkatan kompetensi untuk selain struktural, peta kompetensi teknisi dan fungsional umum
- Mengumpulkan terbitan yang dihasilkan oleh unit kerja
- Melaksanakan diklat guru dan tenaga kependidikan tingkat SD, SMP, SMA, melaksanakan diklat bagi masyarakat, melaksanakan diklat purna tugas, melaksanakan diklat untuk pemberdayaan masyarakat
- Pelaksanaan diklat bagi masyarakat, pelaksanaan diklat bagi guru dan tenaga kependidikan, pelaksanaan diklat purna tugas
- Pengembangan seni dan budaya
- Pengembangan *teaching factory* sebagai bagian pengembangan profesi SDM baik fungsional umum maupun fungsional khusus
- Pengembangan SDM internal seperti: riset unggulan, riset bersama dengan lembaga lain.

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

- Kendala sering muncul apabila ada program kerja yang datang dari pusat yang kurang sesuai dengan tugas dan fungsinya
- Adanya program yang datang dari pusat yang merupakan kebijakan sehingga harus dimasukkan ke program lembaga, sehingga program dan anggaran yang sudah tersusun harus revisi
- Pengembangan wahana diklat masih terbatas:
  1. Perlu adanya pengembangan wahana pembibitan tanaman perkebunan dan kehutanan
  2. Perlu *green house* untuk pembibitan tanaman perkebunan dan kehutanan
- Perlu peningkatan pengelolaan lingkungan dan wahana praktek
- Kebijakan yang sangat dinamis, mengakibatkan perubahan *rescheduling*
- Jadwal kegiatan yang dibuat terlalu dekat dengan pelaksanaan kegiatan, sehingga kegiatan harus dilakukan terburu-buru
- Anggaran yang sering direvisi membuat program kegiatan juga menjadi dinamis dan flexible

1. Menyelenggarakan peningkatan kompetensi pendidik yang sasarannya tidak sesuai, karena ditentukan oleh pusat
  2. Penganggaran pusat kurang sesuai dengan yang sudah diprogramkan di UPT, dalam tahaan renstra
  3. Dalam penganggaran bloking tidak bisa dimanfaatkan namun terhitung daya serap (menjadi pembagi)
- Koordinasi antar JFT, JFU, struktural
  - Tuntutan kompetensi tertentu untuk tugas tertentu
  - Kekompakan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi perlu ditingkatkan

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

- Dikomunikasikan secara internal dengan pihak-pihak terkait, baik rutin maupun incidental, kemudian dirumuskan untuk mencari solusinya berdasarkan aturan yang ada
- 1. Analisis kendala hambatan, kemudian segera diambil tindakan-tindakan dalam penanganannya
- 2. Dilakukan berdasarkan skala prioritas, apabila yang memungkinkan terdapat sebagian
- Melibatkan semua staf untuk merealisasikan dan melaksanakan tugas tersebut agar dapat berjalan dan berhasil optimal
- Apabila kendala/hambatan itu bersifat internal maka dibicarakan dilingkungan internal, apabila menyangkut kebijakan lembaga maka dikonsultasikan dengan pimpinan tertinggi/struktural lainnya
- Selalu melakukan koordinasi dengan staf/pimpinan untuk mencari alternatif pemecahannya
- Mengoptimalkan kondisi sarana yang ada, dan melaksanakan kegiatan secara swadana
- Mengoptimalkan sarana/prasarana yang ada
- Cara mengatasi dengan pemahaman tusi
- Penjadwalan ulang program
- Banyak melakukan koordinasi dan konsultasi terhadap aturan yang diberlakukan
  1. Dilakukan sosialisasi dan pencerahan melalui rapat dan medsos
  2. Mengutamakan kegiatan yang dananya sudah terstruktur dalam RAKL
  3. Memberdayakan pegawai sesuai jabatan yang diampu
  4. Memberikan peluang pegawai untuk melakukan inovasi

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

- *Reward:*
  - dalam bentuk ucapan terima kasih dalam bentuk piagam
  - kenaikan pangkat sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku,
  - pemberian tugas luar, peningkatan kompetensi pegawai,
  - pengusulan pemberian satyalancana, diberikan piagam/ sertifikat
  - Inservice education, dalam bentuk TOT
- *Punishment:*
  - Dengan cara memberikan motivasi untuk lebih giat dalam tuisi, teguran dan peringatan
  - teguran lisan
  - tidak dilibatkan sementara dalam kegiatan dan adanya pembinaan
  - mengacu pada PP no 53 dan Permendikbud 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 hingga memanfaatkan medsos untuk memberikan motivasi lebih giat dalam meningkatkan kompetensi
- Melakukan kunjungan ke unit-unit kerja
- Memberikan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi melalui diklat, magang dan melanjutkan studi
- Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk dapat berkembang dan maju dengan lebih banyak mengikuti diklat, seminar, rakor dll, serta mengembangkan diri dilingkungannya
- Pertemuan terkait dengan tugas dan fungsinya
- Evaluasi setiap selesai melakukan kegiatan
- Menerima input untuk perbaikan lembaga dari pegawai
- 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 In House Training kepada pegawai,
- 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

### *Insan:*

- Praktisi pendidikan, jasa pendidik dan tenaga kependidikan
- Praktisi pertanian, SDM pada dinas pendidikan kab. Kota/propinsi, tenaga kependidikan, pengawas dan teknisi dll
- Pendidik dan Tenaga Kependidikan seluruh jenjang,
- Siswa dan mahasiswa
- Seluruh pegawai di kantor PPPPTK Pertanian (PNS, honorer)
- Masyarakat sekitar

### *Ekosistem:*

- PPPPTK Pertanian dan seluruh unit kerja didalamnya
- Dirjen Guru dan Tenaga Kependidikan, PPPTK, SMK dan unit-unit kerja yang terkait dengan kompetensi P4TK Pertanian, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan,
- Seluruh sekolah setiap jenjang SD, SMP, SMA dan SMK dan sederajat,
- Pemerintah Daerah dan Dinas Pendidikan di daerah,
- Dunia Usaha dan dunia industry.

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

- Publik secara aktif menggunakan/ memanfaatkan fasilitas perpustakaan yang ada di unit kerja untuk menunjang program literasi sekolah
- Publik sebagai narasumber pada berbagai kegiatan relevan, pengguna jasa/layanan unit kerja
- Pemberian layanan peminjaman gedung dan kelas untuk publik
- Adanya laporan pasca diklat dalam memberi laporan untuk perbaikan
- Pemberdayaan masyarakat sekitar untuk menjadi bagian dari lembaga yaitu tenaga kontrak
- Masyarakat dilibatkan untuk mengikuti program hari-hari besar seperti 17 Agustus (melalui lomba-lomba)
- 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,
- penjangkauan 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.

## LAMPIRAN