

**EVALUASI PROGRAM PEMBERDAYAAN BINTARA PEMBINA DESA
KOMANDO DISTRIK MILITER 0503/JAKARTA BARAT**

**PROGRAM EVALUATION ON THE EMPOWERMENT
OF NON-COMMISSIONED OFFICERS (NCO) VILLAGE BUILDER
AT THE DISTRICT MILITARY COMMAND 0503 WEST JAKARTA**

Harangan Sitorus¹

(harangan_sitorus@yahoo.com)

Abstract -- This study aimed to evaluate the empowerment program of (NCO) of Village Builder in The District Military Command 0503 / West Jakarta. The research method was descriptive qualitative, using DEM model (Discrepancy Evaluation Model). Data collection procedures through primary data and secondary data obtained through observation, interviews, documentation and Focus Group Discussion (FGD). Furthermore, all data is analyzed to obtain the results. The Validation of the data was carried out through triangulation. The results showed that the empowerment program (NCO) Village Builder The District Military Command 0503 / West Jakarta review of aspects of drafting stage of program design (definition), the stage of determination of completeness (installation), the stage of implementation of the empowerment program (NCO) Village Builder (process), the stage of the measurement results (product) and comparison phase, overall shows less effective results. To increase the effectiveness of development programs further provided recommendations according the result of research analysis.

Keywords: program evaluation, empowerment, Non-Commissioned Officers (NCO) Village Builder

Abstrak -- Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi program pemberdayaan Bintara Pembina Desa Komando Distrik Militer 0503/Jakarta Barat. Metode penelitian ini adalah deskriptif, kualitatif, dengan menggunakan model DEM (*Discrepancy Evaluation Model*). Prosedur pengumpulan data melalui data primer dan data sekunder yang didapatkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan *Focus Group Discussion* (FGD). Selanjutnya seluruh data dilanalisir untuk mendapatkan hasil penelitian. Validasi data dilakukan dengan triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pemberdayaan Bintara Pembina Desa Kodim 0503/Jakarta Barat ditinjau dari aspek tahap penyusunan desain program (*definition*), tahap penetapan kelengkapan (*installation*), tahap pelaksanaan program pemberdayaan Babinsa (*process*), tahap pengukuran hasil (*product*) dan tahap perbandingan (*comparison*) secara keseluruhan menunjukkan hasil yang kurang efektif. Untuk peningkatan efektifitas program pemberdayaan selanjutnya diberikan rekomendasi sesuai hasil analisis penelitian.

Kata kunci: Evaluasi program, Pemberdayaan, Bintara Pembina Desa

¹ Harangan Sitorus adalah dosen Program Studi Strategi Perang Semesta Universitas Pertahanan.

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang terpenting dalam manajemen sebuah organisasi. Pencapaian tujuan dari organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, termasuk dalam organisasi Tentara Nasional Indonesia (TNI). Pasca reformasi internal dalam tubuh TNI AD sejak tahun 1999, masalah personel terkait dengan manajemen sumber daya manusia, secara organisasi sangat berdampak, khususnya kepada peran satuan Komando Kewilayahan.

Menyikapi tuntutan reformasi dan memahami latar belakang sejarah lahirnya TNI, maka keberadaan Komando Kewilayahan tetap dipertahankan sampai saat ini, termasuk adanya Bintara Pembina Desa (Babinsa) di tingkat desa. Faktanya, masyarakat sangat membutuhkan keberadaan Babinsa sebagai pembina keamanan wilayah bergandengan tangan dengan lembaga lain².

Sebagai ilustrasi tentang potensi dan peran keberadaan Babinsa di wilayah. Menjelang Bangsa Indonesia akan melaksanakan satu perhelatan

besar Pemilihan Umum Legislatif Indonesia pada tahun 2014 yang lalu, sempat digemborkan adanya isu yang melibatkan Babinsa mendatangi rumah-rumah penduduk untuk mempengaruhi hak pilih. Isu ini dengan segera tersebar ke seluruh pelosok negeri ini. Hal ini pertanda bahwa Babinsa memiliki pengaruh yang sangat besar dan strategis.

Jumlah Babinsa di seluruh Indonesia saat ini sebanyak 50.833 orang. Secara kuantitatif masih dibawah jumlah desa dan kelurahan di seluruh Indonesia yang berjumlah kurang lebih 70.000 buah. Jumlah desa dan kelurahan ini akan berkembang seiring dengan dinamika politik terkait dengan pemekaran wilayah. Dengan ilustrasi diatas, apabila potensi kemampuan Babinsa diberdayakan secara proporsional, maka harapan kekuatan pertahanan negara akan dapat diwujudkan³.

Kemampuan Babinsa sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas pembinaan teritorial yang secara organisatoris menjadi tanggung jawab Komando Kewilayahan. Selaku ujung tombak terdepan pembinaan teritorial, Babinsa senantiasa melaksanakan koordinasi dengan seluruh aparat terkait

² Diunduh dari <http://www.poldesbanyuwangi.com>

³ Diunduh dari <http://m.tabloidsinartani.com>

di Desa/ Kelurahan utamanya dengan Kepala Desa/ Lurah, Babinkamtibmas, Tokoh Masyarakat, Tokoh Agama, Tokoh Adat dan Tokoh Pemuda dan tokoh-tokoh lainnya.

Wilayah Kodim 0503 Jakarta Barat mewadahi 57 kelurahan (kelurahan setara dengan desa), merupakan daerah penyangga Ibukota Jakarta karena berbatasan langsung dengan Propinsi Banten. Wilayah Jakarta Barat merupakan salah satu daerah rawan permasalahan sosial, karena menjadi pintu pelintasan ekonomi menuju Sumatera lewat darat, dan merupakan pelintasan menuju penjuru dunia melalui pelabuhan udara Internasional Sukarno Hatta.

Kondisi wilayah yang sedemikian membutuhkan kehadiran aparat Komando Kewilayahan yang memiliki kompetensi yang sesuai. Dari latar belakang tersebut, peneliti sangat tertarik untuk menganalisa lebih dalam tentang substansi pemberdayaan Babinsa dalam melaksanakan pemberdayaan wilayah pertahanan dengan judul, “Evaluasi Program Pemberdayaan Bintara Pembina Desa Komando Distrik Militer 0503/Jakarta”.

Fokus dalam penelitian adalah mengevaluasi pelaksanaan program pemberdayaan Bintara Pembina Desa

(Babinsa) di jajaran Kodim 0503 Jakarta Barat. Selanjutnya, peneliti menetapkan sub fokus penelitian ini yaitu: 1) Penyusunan program pemberdayaan Babinsa Kodim 0503/Jakarta Barat. 2) Kesiapan kelengkapan mendukung program pemberdayaan Babinsa Kodim 0503/Jakarta Barat. 3) Pelaksanaan pemberdayaan Babinsa Kodim 0503/Jakarta Barat. 4) Hasil program pemberdayaan Babinsa Kodim 0503/Jakarta Barat. 5) Perbandingan hasil yang telah dicapai program pemberdayaan Babinsa Kodim 0503/Jakarta Barat dengan tujuan yang telah ditetapkan

Rumusan Masalah

Mengacu kepada latar belakang, fokus dan sub fokus diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penyusunan program pemberdayaan Bintara Pembina Desa Komando Distrik Militer 0503/Jakarta Barat?
2. Bagaimana kesiapan kelengkapan mendukung program pemberdayaan Bintara Pembina Desa Komando Distrik Militer 0503/Jakarta Barat?
3. Bagaimana pelaksanaan pemberdayaan Bintara Pembina Desa

Komando Distrik Militer 0503/Jakarta Barat?

4. Bagaimana hasil pemberdayaan Bintara Pembina Desa Komando Distrik Militer 0503/Jakarta Barat?
5. Bagaimana perbandingan hasil yang telah dicapai pemberdayaan Bintara Pembina Desa Komando Distrik Militer 0503/Jakarta Barat dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam program?

Kajian Teoretik

Konsep Evaluasi Program

Secara umum istilah evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran (*appraisal*), pemberian angka (*rating*) dan penilaian (*assesment*), kata-kata yang menyatakan usaha untuk menganalisis hasil kebijakan dalam arti satuan nilainya. Istilah evaluasi sudah menjadi kosakata dalam bahasa Indonesia, akan tetapi kata ini adalah kata serapan dari bahasa Inggris *evaluation* yang berarti penilaian atau penaksiran. Menurut Willyam N Dunn (1998: 608), arti yang lebih spesifik, evaluasi berkenaan dengan produksi informasi mengenai nilai atau manfaat hasil kebijakan. Menurut Ndara (1989: 201) evaluasi merupakan proses perbandingan antara standar dengan fakta dan analisa hasilnya. Selanjutnya Arikunto dan Safrudin 2009: 1-3) mengatakan, evaluasi merupakan

bagian dari sistem manajemen yaitu perencanaan, organisasi, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi. Tanpa evaluasi, maka tidak akan diketahui bagaimana kondisi objek evaluasi.

Evaluasi pada dasarnya adalah melakukan *judgment* terhadap hasil penilaian. Maka kesalahan pada penilaian dan pengukuran harus sekecil mungkin. Menurut Sudarman Danim (2014: 14), evaluasi adalah proses pengukuran dan perbandingan dari hasil-hasil pekerjaan yang nyatanya dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya. Penilaian menunjukkan jurang pemisah antara hasil pelaksanaan yang sesungguhnya dengan hasil yang seharusnya dicapai.

Owen (2006: 9) mengemukakan, “*evaluation as a process of making a judgment about the value or worth of an object under review.*” Maksud dari pengertian evaluasi merupakan proses dari pengambilan keputusan tentang nilai atau kekayaan dari suatu objek yang dikaji. Hal yang senada dikatakan oleh Suchman dalam Alkin (2014) yang mengatakan, “*evaluation as a commonsense usage, referring to the social process of making judgment of worth.*” Artinya, evaluasi dimana sebagai pemanfaatannya berdasarkan akal sehat, dan mengacu kepada proses sosial

sehingga penilaian tersebut menjadi sangat bernilai. Evaluasi menjadi sangat merangsang karena sangat penting dalam pengelolaan yang efektif.

Program

Menurut McDavid dan Hawthorn (2006:15), sebuah program dapat dianggap sebagai kegiatan terkait beberapa kelompok dimaksudkan untuk mencapai satu atau beberapa tujuan. Program adalah sarana dimana dengan kesepahaman mengawali, melaksanakan dan mengakhiri suatu rancangan sesuai tujuan. Dalam hal ini masing-masing dapat memiliki variasi pendapat dalam mendapatkan keputusan bersama.

Riyadini (2013: 6) mengatakan bahwa program merupakan sebuah istilah yang populer sejak abad ke-17 di Perancis dan menyebar ke berbagai belahan dunia. Program berasal dari bahasa Yunani “*programa*” yang berarti sesuatu yang ditulis secara publik atau “*catatan publik*” Akar katanya adalah “*graphein*” yang artinya “menulis”. Disimpulkan, program berarti sesuatu yang ditulis untuk masyarakat umum. Lebih spesifik, Suharsimi Arikunto (1998: 5) memaknai bahwa program adalah sebuah sistem, karena merupakan kesatuan dari beberapa bagian atau merupakan rangkaian dari beberapa komponen

kegiatan, baik secara sendiri-sendiri maupun saling ketergantungan namun berada dalam satu sistem. Apabila program langsung dikaitkan dengan evaluasi program maka program didefinisikan sebagai unit atau kesatuan kegiatan yang merupakan realisasi atau implementasi dari kebijakan, berlangsung dalam proses yang berkesinambungan dan terjadi dalam suatu organisasi yang melibatkan sekelompok orang.

Dengan demikian yang perlu ditekankan bahwa program terdapat tiga unsur penting yaitu:

- 1) Program adalah realisasi atau implementasi dari suatu kebijakan.
- 2) Terjadi dalam kurun waktu yang lama dan bukan kegiatan tunggal tetapi jamak berkesinambungan.
- 3) Terjadi dalam organisasi yang melibatkan sekelompok orang.

Sebuah program bukan hanya kegiatan tunggal yang dapat diselesaikan dalam waktu singkat, tetapi merupakan kegiatan yang berkesinambungan karena melaksanakan suatu kebijakan.. Pelaksanaan program selalu terjadi dalam sebuah organisasi yang artinya harus melibatkan sekelompok orang.

Hakekat Evaluasi Program

Konsep evaluasi program adalah suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan

dengan sengaja untuk melihat tingkat keberhasilan program. Sedangkan program adalah rencana dan kegiatan yang direncanakan secara saksama. Jadi melakukan evaluasi program adalah kegiatan yang dimaksud untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat keberhasilan dari kegiatan yang direncanakan dan yang menjadi objek evaluasi program.

Garner dalam Mutrofin (2010: 79) mengidentifikasi ada lima definisi dasar evaluasi program, yaitu: 1) Evaluasi sebagai pengukuran, 2) Evaluasi sebagai “*judgement*”, 3) Evaluasi sebagai analisis kesesuaian antara kinerja dengan tujuan, sasaran atau standar kinerja, 4) Evaluasi berorientasi pada keputusan, dan 5) Evaluasi *responsive* atau bebas tujuan/*goal free*. Selanjutnya Suharsimi Arikunto (1993; 297), evaluasi program adalah suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan dengan sengaja untuk melihat tingkat keberhasilan program. Ada beberapa pengertian tentang program sendiri. Dalam kamus (a) program adalah rencana, (b) program adalah kegiatan yang dilakukan dengan seksama. Melakukan evaluasi program adalah kegiatan yang dimaksudkan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat

keberhasilan dari kegiatan yang direncanakan.

Konsep Program yang Dievaluasi

Konsep Program yang akan dievaluasi dalam penelitian ini adalah program pemberdayaan Bintara Pembina Desa (Babinsa) Kodim 0503/ Jakarta Barat. Evaluasi program pemberdayaan Babinsa meliputi beberapa aspek-aspek sebagaimana telah ditentukan pada rumusan masalah penelitian ini. Alasan penentuan dan pelaksanaan evaluasi pada program pemberdayaan Babinsa ini dikarenakan bahwa program pemberdayaan sebagai suatu proses yang integral dari seluruh kegiatan dan merupakan penerapan dari suatu program kerja Kodim 0503/Jakarta Barat secara utuh, terkait dengan tugas pemberdayaan wilayah pertahanan di wilayah yang dilaksanakan dengan program pembinaan teritorial.

Pemberdayaan Babinsa dalam rangka Pemberdayaan Wilayah Pertahanan.

Pemberdayaan berasal dari penerjemahan bahasa Inggris “*empowerment*”. Maknanya “pemberian kekuasaan”, karena *power* bukan sekedar “*daya*”, tetapi juga “*kekuasaan*”. Kata “*daya*” tidak saja bermakna “*mampu*”, tetapi juga “*mempunyai kuasa*”. (Wrihatnolo&Dwidjowijoto, 2007:1).

Dalam hal ini, mempunyai daya namun tidak ada kekuasaan atau tidak diberi kekuasaan, itu berarti daya yang ada menjadi tidak berfungsi atau dengan kata lain potensi yang kurang bermanfaat. Dipahami, bahwa ada juga daya atau potensi, namun tidak begitu efektif apabila difungsikan sesuai dayanya, karena memungkinkan mendatangkan pemborosan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia sudah waktunya untuk diberi hak pensiun. Masih menurut Wrihatmo dan Dwidjowijoto, pemberdayaan adalah sebuah “proses menjadi” bukan sebuah “proses instan”. Sebagai proses, pemberdayaan mempunyai tiga tahapan yaitu, 1) penyadaran, 2) pengkapasitasan dan 3) pendayaan.

Pemberdayaan merupakan hasil penting dari pengembangan masyarakat (Labonte, 1996). Pemberdayaan telah didefinisikan dalam literatur dalam dua cara: pemberdayaan individu dan pemberdayaan masyarakat (Arai, 1995). Senada dengan Labonte tentang pemberdayaan individu, menurut Anwas, pemberdayaan adalah suatu konsep yang berkaitan dengan kekuasaan. Istilah kekuasaan seringkali identik dengan kemampuan individu untuk membuat

dirinya atau pihak lain melakukan apa yang diinginkannya.

Selanjutnya, Diane Tracy (1992) dalam bukunya ‘10 Steps To Empowerment’ memberikan pendapat bahwa pemberdayaan adalah suatu proses. Dalam proses tersebut terdapat 10 (sepuluh) langkah menuju pemberdayaan, yakni, a. *Power Through Responsibility*, b. *Power Through Authority* c) *Power Through Standards of Excellence*, d) *Power Through Training of Development*, e) *Power Through Knowledge and Information*, f) *Power Through Feedback*, g) *Power Through Recognition*, h) *Power Through Trust*, i) *Power Through Permission To Fail*, j) *Power Through Respect*.

Dari beberapa konsep yang telah dijelaskan sebelumnya, maka pemberdayaan adalah suatu proses dimana individu dan kelompok yang bekerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya diberikan daya dan kekuasaan.

Peran Komando dalam pelaksanaan program pemberdayaan Babinsa.

Dalam buku panduan praktis Staf Umum AD (2003), dikatakan perlu ditentukan pemahaman tentang komando dan pengendalian.

a. Komando.

Komandan Satuan Komando Kewilayahan adalah pejabat yang bertanggung jawab atas terselenggaranya kegiatan pembinaan kesiapan aparat kewilayahan dan kemampuan teritorial di satuan yang dipimpinnya. Tanggung jawab Komandan Satuan ini disesuaikan dengan besar kecilnya Satuan atau organisasi yang dipimpin.

Dalam keadaan tertentu wewenang komando pelaksanaan kegiatan pembinaan kesiapan aparat kewilayahan dan kemampuan teritorial bagi Aparat Kewilayahan di Satuan dapat didelegasikan kepada pejabat yang ditunjuk berdasarkan surat perintah.

b. Pengendalian.

Komandan Satuan Komando Kewilayahan (Dansatkowil) melaksanakan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan kegiatan Pembinaan kesiapan aparat kewilayahan dan kemampuan teritorial bagi Aparat Kewilayahan di Satuan. Sebagaimana penggarisan struktur komando di lingkungan TNI-AD, maka penyelenggaraan kegiatan pembinaan kesiapan Aparat Kewilayahan dan kemampuan

teritorial bagi Aparat Kewilayahan di Satuan tetap berpedoman kepada petunjuk dari komando atasan.

Faktor-Faktor Pendukung Program Pemberdayaan Bintara Pembina Desa.

a. Kompetensi

Menurut *Webster's Dictionary* dalam Rimsky K.Judisseno (2008: 19) istilah kompetensi diambil dari kata Latin "competere" yang artinya "to be suitable". Kemudian istilah ini secara substansial mengalami perubahan dengan masuknya berbagai isu dan pembahasan mengenai konsep kompetensi dari berbagai pendekatan dan literatur. Ada dua pendekatan yang sangat menarik yaitu pendekatan kompetensi dalam dunia bisnis dan pendekatan dalam dunia pendidikan. Hal ini menjadi menarik karena latar belakang kedua pendekatan itu sangat berbeda, padahal kedua bidang tersebut mempunyai hubungan dan saling keterkaitan yang sangat erat.

Menurut Wibowo (2013: 321), setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan dan budaya organisasi

yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi.

b. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Yuniarsih dan Suwatno.(2008: 1), manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Beberapa pakar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memberikan pandangan yang beragam tentang MSDM, sebagaimana yang diungkap oleh Yuniarsih dan Suwatno. Menurut Danang Sunyoto (2012: 1), sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, di samping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Model Evaluasi Program Yang Dipilih

Peneliti telah mempelajari delapan model evaluasi. Peneliti akhirnya memutuskan untuk memilih model evaluasi DEM (*Discrepancy Evaluation Model*) sebagai model evaluasi yang paling tepat untuk

menjelaskan maksud dan tujuan peneliti dalam disertasi ini. Evaluasi kesenjangan dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kesesuaian antara standar yang sudah ditentukan dalam program dengan penampilan aktual dari program tersebut. Malcolm dan Provus (1971: 13), mendefinisikan evaluasi sebagai perbedaan apa yang ada pada sesuatu yang standar dengan mengetahui sesuatu yang nyata dalam pelaksanaan.

Berdasarkan pemahaman dasar Evaluasi Kesenjangan tersebut, maka langkah-langkah dalam penyelenggaraan evaluasi program pemberdayaan Babinsa Kodim 0503/JB sebagai berikut:

1. Tahap Penyusunan Desain (*definition*), adalah pengambilan keputusan atas deskripsi rancangan program. Dengan kata lain unit perancangan program adalah perumusan kriteria evaluasi program yang akan dipergunakan sebagai standar pelaksanaan evaluasi.
2. Tahap Penetapan Kelengkapan Program (*Installation*), adalah kegiatan melihat apakah kelengkapan yang tersedia sudah sesuai dengan yang diperlukan program. Evaluasi hasil sementara program merupakan pengumpulan data pelaksanaan program untuk menentukan apakah

telah berjalan dan berhasil sebagaimana yang diharapkan.

3. Tahap Proses (*Process*), adalah pelaksanaan evaluasi mengenai pencapaian pelaksanaan yang sedang berjalan. Tahap ini juga disebut tahap “mengumpulkan data dari pelaksanaan program“ Pada unit evaluasi pengoperasian program, standar yang digunakan untuk membandingkan adalah rancangan program.
4. Tahap Pengukuran Hasil Program Pemberdayaan Babinsa (*Product*), adalah tahap mengadakan analisis data dan menetapkan tingkat output yang diperoleh.
5. Tahap Perbandingan (*Programe Comparison*), adalah tahap membandingkan hasil yang telah dicapai dengan tujuan program yang telah ditetapkan. Dalam tahap ini evaluator menuliskan semua temuan kesenjangan untuk disajikan kepada para pengambil keputusan sebagai bahan pertimbangan, apakah: a) Menghentikan program, b) Mengganti atau merevisi, c) Meneruskan, d) Memodifikasi tujuannya.

Metode Penelitian

Sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya sesuai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis data dan informasi yang diperoleh guna menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Pendekatan dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode evaluatif. Data dikumpulkan dari 29 orang informan sebagai sampel. Sampel dipilih berdasarkan tugas pokok dan kepentingannya dalam penyelenggaraan program pemberdayaan Babinsa. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian telaah dokumen, observasi, dan wawancara serta *Fokus Group Discussion* (FGD). Data yang dikumpulkan kemudian dievaluasi dengan menggunakan DEM (*Discrepancy Evaluation Model*).

Menurut Sugiyono (2013:404), teknik analisa data yang digunakan mengacu pada model yang diperkenalkan oleh Miles dan Huberman, meliputi reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Tabel 1. Kriteria Evaluasi Program Pemberdayaan Babinsa Kodim 0503/Jakarta Barat

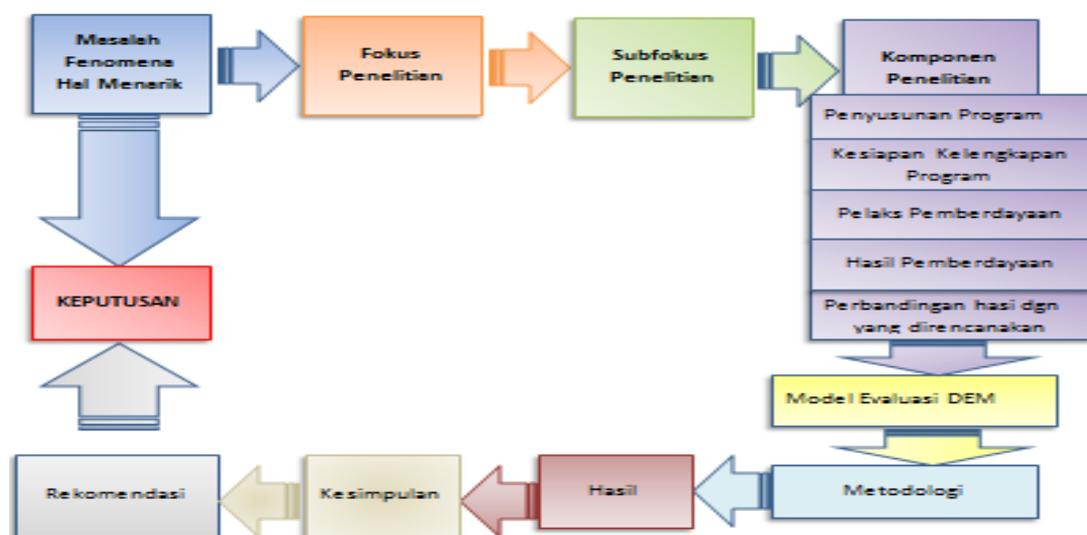
NO	KOMPONEN YANG DIEVALUASI	ASPEK YANG DIEVALUASI	KRITERIA EVALUASI
1	Definition : penyusunan desain dan perumusan tujuan	1. Rumusan tujuan Program	a.1. Adanya dokumen Perencanaan a.2. Adanya Prosedur Hub.Komandan&Staf
		2. Kesiapan kelengkapan program	Adanya Standar Pemenuhan Perencanaan
		3. Standar Rumusan program	Adanya standar evaluasi dan Adanya Standar Kualitas
2	Installation : Penetapan Kelengkapan Program	a. Peninjauan kembali penetapan standar b. Meninjau program yang sedang berjalan c. Meneliti kesenjangan	a. Tersedianya standar program pemberdayaan Babinsa b. Tersedianya data peninjauan pelaksanaan program c. Adanya analisa kesenjangan
3	Process : Proses Pelaksanaan program pemberdayaan Bintara Pembina Desa Kodim 0503/Jakarta Barat	<p>Pelaksanaan 5 (Lima) Kemampuan Teritorial :</p> <p>a. Kemampuan cepat dan Laporan Cepat</p> <p>b. Kemampuan Manajemen Teritorial</p> <p>c. Kemampuan Penguasaan Wilayah</p> <p>d. Kemampuan Pembinaan Perlawanan Rakyat</p> <p>e. Kemampuan Komunikasi Sosial</p> <p>Tahap Pemberdayaan :</p> <p>a. Penyadaran. b. Pengkapasitasan</p> <p>c. Pemberian daya d. Pemberian Tanggung Jawab. e. Pemberian wewenang f. Pemberian standar keunggulan g. Pemberian pelatihan dan pengembangan, h. pemberian umpan balik i. Pemberian pengakuan. j. Pemberian kepercayaan</p>	<p>a. Adanya ketentuan sistem dan cara pelaporan dengan formulasi SABIDIME (Siapa, Apa, Bilamana, Mengapa atau ABIDI (Apa, Bilamana dan Dimana)</p> <p>b. Adanya Analisa Tabulasi Data</p> <p>c. Adanya data tentang, keadaan geografi, demografi dan kondisi sosial</p> <p>d. Adanya sistem pembinaan Perlawanan Rakyat (Wanra) mulai dari rekrutmen, pemilihan, pelatihan dan pemeliharaan</p> <p>e. Adanya sistem dan teknik penyelenggaraan komunikasi sosial</p> <p>a. Timbulnya kesadaran kerja. b. Paham batasan tanggung jawab c. Meningkatnya kinerja. d. Meningkatnya tanggung jawab. e. Meningkatnya kinerja. f. Adanya rasa kompetisi. g. Meningkatnya pengetahuan dan keterampilan. h. Meningkatnya kesadaran tanggung jawab i. Timbulnya kebanggaan. j. Meningkatnya percaya diri.</p>

4	Product : Hasil (<i>output</i>) Pelaksanaan program pemberdayaan Bintara Pembina Desa Kodim 0503/Jakarta Barat	Meningkatkan pengertian dan pemahaman Babinsa tentang:	
		a. Ruang Juang	a. Adanya Ruang Juang yang tangguh : 1) Adanya ruang manuver 2) Adanya logistik wilayah dalam bentuk cadangan materiil strategis
		b. Alat Juang	b. Adanya Alat Juang yang Tangguh : 1) Fisik a) Terjalannya kerjasama dengan Pemda dan Swasta dalam Pelatihan bela negara b) Adanya kerja sama dengan Sekolah-sekolah dalam sosialisasi bela negara c) Adanya kegiatan Penyelenggaraan upacara kebesaran dan upacara bendera rutin bersama. 2) Non Fisik . Adanya penyuluhan penyuluhan bela negara, wawasan kebangsaan dan cinta tanah air.
		c. Kondisi Juang	c Adanya Kondisi Juang yang Tangguh: 1) Ideologi. a) Adanya kegiatan penyuluhan bid. Ideologi. b) Meningkatnya kesadaran ancaman bidang Ideologi. 2) Politik. a) Tergugahnya masyarakat akan hak politik, b) meningkatnya kepatuhan hukum masyarakat. 3) Ekonomi. a) Meningkatnya ekonomi dan kesejahteraan masyarakat, b) Meningkatnya kesadaran ttg perkoperasian. 4) Sosial Budaya. a) Meningkatnya toleransi hidup beragama, b) Meningkatnya kesadaran akan budaya lokal. c) Meningkatnya kesehatan Rakyat d) Meningkatnya semangat belajar. 5) Hankam. a) Meningkatnya kesadaran wajib Lapo. b) Adanya program penataran bela negara. c) Meningkatnya poskamling.
		d. Kemanunggalan TNI-Rakyat	d. Terwujudnya Kemanunggalan TNI-Rakyat : 1) Adanya prog Bhakti TNI 2) Adanya bhakti sosial. 3) Adanya kegiatan bersama,
5	Comparison	Membandingkan hasil yang dicapai dengan tujuan yang ditetapkan	a. Kesenjangan ruang juang b. Kesenjangan alat juang c. Kesenjangan kondisi juang d. Kesenjangan kemanunggalan TNI – Rakyat.

Dari rangkuman-rangkuman hasil penelitian sesuai pentahapan, akan diambil kesimpulan penelitian. Dari kesimpulan yang menggambarkan besar-kecilnya kesenjangan, akan diberikan rekomendasi sebagai masukan tentang kebijakan yang terbaik terhadap kelanjutan program pemberdayaan Babinsa Kodim 0503/JB Berdasarkan evaluasi program model DEM, maka desain /rancangan penelitian evaluasi program ini digambarkan sebagai berikut:

dilaksanakan dengan mekanisme Prosedur Hubungan Komandan dan Staf, tidak melibatkan para Babinsa. Terdapat kelemahan dalam hal penentuan sasaran, penentuan kelengkapan, sampai kepada penentuan standar program.

2. Tahap Penetapan Kelengkapan Program (*Instalation*). Tindak lanjut dari hasil pengawasan yang dipimpin Kepala Staf Kodim melaksanakan pengecekan kesiapan masing-masing



Gambar : Desain/Rancangan Penelitian Evaluasi Program Pemberdayaan Babinsa Kodim 0503/Jakarta Barat.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Sesuai langkah-langkah penelitian dijelaskan, sebagai berikut:

1. Tahap Penyusunan Desain Program (*Definition*). Dalam mekanisme merumuskan tujuan program,

staf Kodim, terkait dengan pengecekan Program Kerja Kodim 0503/JB yang sedang berjalan. Peninjauan awal ini dapat memperkirakan apakah program yang sedang berjalan akan dapat terlaksana sampai akhir program.

3. Tahap Pelaksanaan Pemberdayaan Babinsa (*Process*). Pelaksanan 5 (lima) kemampuan teritorial dan implementasi langkah pentahapan pemberdayaan dalam mendukung tugas pokok Kodim, sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan temu cepat dan lapor cepat, terjadi kesenjangan yang mengakibatkan terjadinya keterlambatan informasi/berita dan keakuratan lemah.
- b. Pelaksanaan manajemen teritorial masih sangat lemah ditinjau dari peta data situasi baik geografi, demografi dan kondisi sosial yang belum dapat menggambarkan situasi terkini.
- c. Pelaksanaan penguasaan wilayah. Terdapat kesenjangan yang diakibatkan terbatasnya kualitas SDM Babinsa untuk menjangkau perkembangan teknologi terkait dengan potensi wilayah.
- d. Pelaksanaan pembinaan perlawanan rakyat. Terdapat kesenjangan yang dilatarbelakangi oleh kondisi masyarakat yang kurang tertarik dengan faktor perlawanan rakyat tersebut.
- e. Pelaksanaan komunikasi sosial. Terjadi kesenjangan yang diakibatkan masyarakat kurang

tertarik dengan hal-hal pertahanan. Disisi lain SDM Babinsa dalam mengkomunikasikan bidang pertahanan masih sangat terbatas.

Pentahapan pemberdayaan sebagaimana dikatakan oleh Wrihatmo dan Dwidjowijoto dengan 3 tahap, yakni penyadaran, pengakapaitasan dan pemberian daya, tidak diimplementasikan. Demikian halnya 10 langkah pemberdayaan yang ditawarkan Diane Tracy (1992) juga kurang dilaksanakan dengan benar. Kesepuluh langkah tersebut yakni,

- a) memberikan tanggung jawab,
- b) memberikan wewenang,
- c) memberikan standar keunggulan,
- d) memberikan pelatihan dan pengembangan,
- e) memberikan Pengetahuan dan Informasi,
- f) memberikan umpan balik,
- g) memberi pengakuan,
- h) memberikan kepercayaan,
- i) memberitahukan penyebab kegagalan,
- j) memberikan rasa hormat.

4. Tahap Pengukuran Tujuan (*Product*). Dalam tahapan ini terdapat kesenjangan yang dilatarbelakangi oleh kesenjangan yang terjadi pada tahapan pelaksanaan. Tidak terlihat

adanya pemetaan data terkait RAK juang dan Kemanunggalan TNI-Rakyat yang tangguh untuk mendukung kepentingan pertahanan negara.

5. Tahap Perbandingan (*Comparison*). Tahapan ini kegiatan mengumpulkan semua hasil kesenjangan-kesenjangan pada tiap pentahapan. Akumulasi dari hasil-hasil kesenjangan tersebut dievaluasi untuk membuat kesimpulan pelaksanaan program berikut rekomendasi terhadap penyelenggaraan program yang akan datang.

Pembahasan

1. Penyusunan Program Pemberdayaan Babinsa (*Definition*). Menurut Mc David dan Hawton (2006 : 15), program dapat dianggap sebagai kegiatan terkait beberapa kelompok untuk mencapai tujuan. Dengan kesepahaman bersama maka akan dapat mengakhiri rancangan sesuai tujuan. Akan halnya dalam pelaksanaan penyusunan program pemberdayaan Babinsa hanya dilaksanakan oleh unsur pimpinan. Hal ini sangat memungkinkan terjadi kekurangpahaman para Babinsa dalam pelaksanaan di lapangan. Kapasitas para Babinsa yang mendapat

kepercayaan sebagai pembina teritorial, dalam hal penyusunan program seyogianya tidak dipandang semata-mata dari sudut posisi kepangkatan dan jabatan namun dapat dilihat dari kapasitas sebagai pembina.

2. Penetapan Kelengkapan Program (*Installation*)

Kesiapan kelengkapan program terkait dengan penyusunan program pemberdayaan Babinsa Kodim 0503/ JB sangat erat hubungannya dengan bagaimana Kodim 0503/ JB selaku penyelenggara program siap melaksanakan programnya. Menurut Arikunto (2010: 4) memaknai bahwa program adalah sebuah sistem. Penyelenggaraan pemberdayaan Babinsa adalah merupakan langkah strategis guna terselenggaranya sistem pertahanan negara yang kuat, tangguh. Penyiapannya dilaksanakan tidak melalui sistem yang akurat, menjadikan pelaksanaan penetapan kelengkapan kurang mengarah kepada penyiapan pelaksanaan program.

3. Pelaksanaan program Pemberdayaan Babinsa (*Process*)

Menurut pendapat Leon C.Megginson yang dikutip Mangkunegara bahwa penilaian kinerja pegawai atau dikenal dengan istilah “*Performance*

appraisal”, adalah suatu proses untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan.

Program pemberdayaan sebagaimana dikatakan oleh Wrihatmo dan Dwidjowijoto dengan 3 tahap, yakni kesadaran, pengakapitasan dan pemberian daya, demikian halnya 10 pentahapan pemberdayaan yang ditawarkan oleh Diane Tracy (1992) yakni, a. memberikan tanggung jawab, b. memberikan wewenang, c) memberikan standar keunggulan, d) memberikan pelatihan dan pengembangan, e) memberikan Pengetahuan dan Informasi, f) memberikan umpan balik, g) memberi pengakuan, h) memberikan kepercayaan, i) memberitahukan penyebab kegagalan, j) memberikan rasa hormat. Kedua macam konsep diatas sesungguhnya saling keterkaitan dan saling mendukung, sehingga dapat dilaksanakan secara bersamaan. Dalam pelaksanaan pemberdayaan program kurang memperhatikan manfaat dari langkah-langkah tersebut.

4. Penyelenggaraan Program Pemberdayaan Babinsa (*Product*).

Menurut Stufflebeam (2002: 276), penelitian evaluasi adalah penelitian yang menilai informasi empirik terhadap objek/program dengan masalah kebijakan program yang menyangkut masalah keberhasilan dan atau kegagalan program.penelitian evaluasi. Terkait dengan program pemberdayaan Babinsa Kodim 0503/JB, maka harapan meningkatnya kemampuan Babinsa dalam pelaksanaan mewujudkan Ruang, Alat ,Kondisi Jauang serta terpeliharanya Kemanunggalan TNI-Rakyat dalam rangka pertahanan negara tidak dapat diwujudkan secara maksimal. Hal ini dilatarbelakangi oleh terjadinya kesenjangan pada tahap proses.

5. Perbandingan (*Comparison*)

Menurut Malcom Provus (1971 : 13), untuk mengetahui efektifitas program dengan menggali kesenjangan yang terjadi antara tampilan pelaksanaan program dengan menggali kesenjangan yang terjadi antara tampilan pelaksanaan program di lapangan dengan standar atau konsep dasar kebijakan programnya. Keterbatasan dan kelemahan pada setiap pentahapan dalam penyelenggaraan program pemberdayaan Babinsa Kodim

0503/JB, mengakibatkan efektifitas program tidak tercapai.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut. Pada komponen *Definition* memperoleh penilaian dengan kriteria “tidak baik”, komponen *Installation* memperoleh penilaian dengan kriteria “cukup baik”, komponen *Process* memperoleh penilaian dengan kriteria “cukup baik”, komponen *Product* memperoleh penilaian dengan kriteria “tidak baik”, dan komponen perbandingan memperoleh penilaian dengan kriteria “baik”. Dengan demikian maka secara umum pelaksanaan program pemberdayaan Babinsa Kodim 0503/JB dinilai dengan kriteria “cukup baik”. Oleh karena itu program pemberdayaan Babinsa Kodim 0503/JB dapat dilanjutkan dengan mengadakan beberapa penyempurnaan.

Rekomendasi

Hasil kesimpulan evaluasi program pemberdayaan Babinsa Kodim 0503/Jakarta Barat menunjukkan hasil yang tidak efektif, maka dapat diberikan rekomendasi yaitu: 1) Pada tahap

penyusunan desain program pemberdayaan Babinsa (*Definition*), penting mengikuti Babinsa. 2) Pada tahap penetapan kelengkapan program (*Installation*), penting memprioritaskan kelengkapan di lapangan melibatkan Babinsa dalam penetapan kelengkapan. 3) Pada tahap Pelaksanaan Program Pemberdayaan (*Process*), meningkatkan kualitas SDM Babinsa, baik fisik, mentalitas dan penguasaan pengetahuan dengan standar minimal S1 dan ditentukan sebagai persyaratan prioritas. Disisi lain perlu penajaman dalam pelaksanaan tahapan pemberdayaan 4) Pada Aspek Pengukuran Tujuan (*Product*), agar program pemberdayaan Babinsa lebih difokuskan kepada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab Babinsa sesuai Tupoksinya. 5) Pada aspek perbandingan (*Programme Comparison*), agar kesenjangan pada setiap aspek dapat dieliminir dengan penataan ulang uraian tugas.

Daftar Pustaka

- Adisasmita, Rahardjo, *Membangun Desa Partisipatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- _____, *Pembangunan Pedesaan dan Perkotaan*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Arikunto, Suharsimi, *Dasar-dasar Evaluasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 1993..

- Arikunto, Suharsimi dan Cepi Safruddin Abdul Jabar. *Evaluasi Program Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Bangsa Indonesia Terjebak Dalam Perang Modern, Bandung : Sekolah Staf dan Komando TNI-AD, 2004.
- Creswell, John W., *Educational Research: Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*, Boston: Pearson Education Inc., 2012.
- Dunn, William N. *Public Policy Analysis*. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2003.
- David James C.Mc, Laura R.L Hawthorn. *Program Evaluation & Performance Measurement, An Introduction to Practice* (California: Sage Publication, 2006).
- Owen John M, *Program Evaluation*, 3rd edition (Australia: Allen and Unwin, 2006
- Madaus George F, Michael Scriven, dan Daniel Stufflebeam, *Evaluation Model: Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation*. Boston: Kluwer-Nijhoff Publishing, 1985
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama, 2012.
- _____, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama, 2011.
- Mardikanto, Totok, dkk. *Pemberdayaan Masyarakat Dalam Perspektif Kebijakan*, Bandung : Alfabeta, 2013.
- Markas Besar Angkatan Darat, Staf Umum Teritorial, Buku Panduan Praktis Binsiap Apwil dan Puanter Bagi Perwira Satkowl, 2013.
- Markas Besar Angkatan Darat, Buku Pedoman tentang Penyusunan Tata Ruang Wilayah Pertahanan, 2013.
- Markas Besar Angkatan Darat, Pusat Teritorial. *Kemampuan Komunikasi Sosial*, 2006.
- Markas Besar Angkatan Darat, Pusat Teritorial. *Analisa Potensi Pertahanan*, 2006.
- Markas Besar Tentara Nasional Indonesia, Sekolah Staf Dan Komando, Pemberdayaan Wilayah Pertahanan, 2008.
- Provus Malcolm, *Discrepancy Evaluation For Edisational Program Improvement And Assessment*. Berkeley, California 94704: Mc Cutchan Publishing Corporation, 1971.
- Riyadini Betty, *Responsibilitas Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Melalui Penelitian Evaluasi*. Jakarta: IKAPI, 2013.
- Stufflebeam Daniel L, *Evaluation Models Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation*. New York: Kluwer Academic Publishers, 2002.
- Sukardi, *Evaluasi Program Pendidikan dan Kepelatihan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014
- Taliziduhu Ndara, *Konsep Administrasi dan Administrasi di Indonesia*. Jakarta: PT. Gramedia, 1989.
- Stufflebeam Daniel L, *Evaluation Models Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation*. New York: Kluwer Academi Publishers, 2002.
- Sukardi, *Evaluasi Program Pendidikan dan Kepelatihan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014.

[/http://www.poldesbanyuwangi.com/berita-peran-babinsa-dalam-menjaga-keamanan desa.html](http://www.poldesbanyuwangi.com/berita-peran-babinsa-dalam-menjaga-keamanan-desa.html)- (diakses pada tanggal 23 Feb 2018, pkl 00.35).

[http://m.tabloidsinartani.com/index.php?id=148&txttnews\[ttnews\]=1946&cash=c450a38e75a99bao794ee257of96cef2](http://m.tabloidsinartani.com/index.php?id=148&txttnews[ttnews]=1946&cash=c450a38e75a99bao794ee257of96cef2). (diakses pada tanggal 23 Feb 2018).

