



LAPORAN  
EVALUASI PASCA DIKLAT  
BALAI DIKLAT LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN  
**KADIPATEN**

Tahun 2020

## KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas selesainya kegiatan Evaluasi Pasca Diklat Tahun 2020. Laporan Evaluasi Pasca Diklat disusun sebagai salah satu bentuk akuntabilitas atas selesainya kegiatan. Evaluasi Pasca Diklat dilaksanakan terhadap 9 jenis Diklat yang dilaksanakan pada tahun 2019. Adapun lokasinya di fokuskan di wilayah pelayanan Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kadipaten di Provinsi Jawa Barat dan Jawa Tengah.

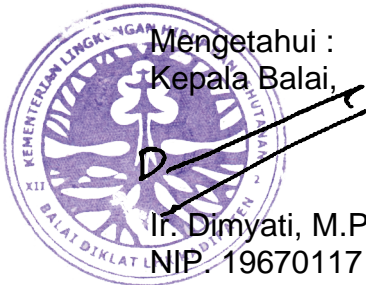
Terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung terlaksananya kegiatan Evaluasi Pasca Diklat. Semoga Laporan Evaluasi Pasca Diklat ini bermanfaat bagi semua pihak, terutama bagi pihak manajemen, penyelenggara diklat, dan widyaiswara di Balai Diklat LHK Kadipaten sebagai masukan untuk perbaikan pelaksanaan diklat di masa mendatang.

Kadipaten,      Maret 2020

Plh. Kepala Seksi SED,



Ipan Rangga Permana, S.Hut  
NIP. 19830104 200801 1 002



Ir. Dimyati, M.P.  
NIP. 19670117 199203 1 001

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
KATA PENGANTAR .....	ii
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR TABEL .....	iv
DAFTAR GRAFIK .....	v
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Dasar Pelaksanaan .....	3
C. Maksud dan Tujuan .....	3
D. Manfaat Evaluasi .....	4
BAB II LANDASAN TEORITIS .....	5
A. Pengertian Evaluasi .....	5
B. Evaluasi Pascadiklat .....	7
C. Tahapan Evaluasi pascadiklat .....	12
BAB III METODE EVALUASI PASCA DIKLAT .....	15
A. Jenis Diklat yang Dievaluasi .....	15
B. Tempat dan Waktu .....	15
C. Teknik dan Prosedur Pengumpulan data .....	15
D. Teknik Pengambilan Sampel .....	16
E. Teknik Analisis Data .....	16
F. Tahap Pelaksanaan Evaluasi Pascadiklat .....	16
G. Anggaran Biaya Kegiatan .....	17
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	18
A. Hasil Evaluasi Pasca Diklat .....	18
B. Pembahasan .....	24
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	29
A. Kesimpulan .....	29
B. Saran .....	29
DAFTAR PUSTAKA .....	30
LAMPIRAN .....	32

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Jenis Diklat yang Dievaluasi .....	15

## DAFTAR GRAFIK

	Halaman
Grafik 1. Relevansi Mata Diklat dengan Pelaksanaan Tugas Alumni ..	18
Grafik 2. Kesesuaian Alokasi Waktu Setiap Mata Diklat .....	20
Grafik 3. Dampak Diklat Terhadap Pelaksanaan Tugas Alumni .....	22
Grafik 4. Dampak Tugas Terhadap Pelaksanaan Tugas Berdasarkan Persepsi Atasan Langsung Alumni .....	24

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pendidikan dan Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran dalam organisasi yang mengarah pada perubahan sikap dan perilaku pegawai memenuhi harapan kualifikasi kerja dan tuntutan perkembangan organisasi baik internal maupun eksternal. Berdasarkan PP RI No. 101 tahun 2000, disebutkan bahwa tujuan diklat antara lain: meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap untuk dapat melakukan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai kebutuhan instansi, memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat, menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir. Dengan adanya PP tersebut memberikan penekanan pada kualitas pegawai/ pegawai negeri untuk selalu meningkatkan kapasitas/ kualitas diri yaitu dengan mengikuti diklat.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) memerlukan evaluasi untuk mengetahui apakah tujuan pelatihan telah tercapai atau belum. Evaluasi pelatihan merujuk pada proses pengkonfirmasi apakah seseorang setelah mengikuti kegiatan pelatihan (diklat) telah mencapai kompetensi yang terdapat dalam kurikulum pembelajaran atau belum. Kompetensi dapat didefinisikan sebagai apa yang diharapkan di tempat kerja dan merujuk pada pengetahuan, keahlian dan sikap yang dipersyaratkan bagi pekerja untuk mengerjakan pekerjaannya. Oleh sebab itu evaluasi pelatihan adalah untuk menentukan efektifitas dari suatu program pelatihan. Bukan hanya melakukan perbandingan kemampuan peserta sebelum dan sesudah pelatihan (*pre* dan *pos test*).

Efektivitas pelatihan berkaitan dengan sejauh mana program pelatihan yang diselenggarakan mampu mencapai apa yang telah diputuskan sebagai tujuan yang harus dicapai. Oleh karena itu, evaluasi pelatihan secara komprehensif adalah pengumpulan informasi tentang program pelatihan, peserta pelatihan, pelatih atau fasilitator, desain, metode, sumberdaya dan

sarana yang digunakan serta dampak dari pelatihan. Ada dua macam evaluasi yang dikenal secara luas yaitu *formative evaluation* merupakan metode yang menilai keberhasilan program saat dalam proses dan *summative evaluation* yaitu metode yang menilai keberhasilan program pada akhir proses, jadi berfokus pada dampak atau pasca pelatihan.

Tahap evaluasi diklat perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan diklat telah memenuhi harapan atau tujuan dari diklat yang sudah dicanangkan sebelumnya atau apakah Diklat mampu menjawab permasalahan-permasalahan kinerja kepegawaian atau organisasi. Terdapat tiga tahap evaluasi dalam setiap penyelenggaraan pelatihan yaitu evaluasi awal, evaluasi pelaksanaan dan evaluasi pasca diklat. Evaluasi Pasca Diklat merupakan kelanjutan dari kegiatan pelatihan yang dilakukan minimal 6 bulan setelah pelatihan dilaksanakan. Melalui kegiatan evaluasi pascadiklat ini, diharapkan diperoleh data dan informasi tentang hasil penerapan materi pelatihan dan manfaat pelatihan terhadap kinerja alumni diklat serta permasalahan yang dihadapi dalam penerapan hasil pelatihan tersebut. Untuk memperdalam analisis, dilakukan *cross check* kepada atasan langsung. Hasil analisis data diharapkan mampu memberikan bahan masukan bagi penyempurnaan pelatihan berikutnya, baik kurikulum maupun metodologi pembelajarannya.

Evaluasi Pasca Diklat adalah bagian integral dari program pelatihan secara keseluruhan. Evaluasi Pasca Diklat merupakan serangkaian proses yang disusun secara sistematis untuk mengukur tingkat keberhasilan program pelatihan yang diselenggarakan. Hasil evaluasi pascadiklat merupakan sumber informasi yang sangat bermanfaat bagi manajemen diklat sebagai umpan balik untuk perencanaan penyelenggaraan diklat dan peningkatan kualitas diklat di masa mendatang, memperbaiki kurikulum dan silabus diklat, metodologi pembelajaran dan sasaran diklat.

## **B. Dasar Pelaksanaan**

Dasar hukum Pelaksanaan Evaluasi Pasca Diklat tahun 2020 adalah sebagai berikut: .

1. Undang-Undang Nomor 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan.
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2010 tentang Penelitian dan Pengembangan serta Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan.
4. Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.20/Menhut-II/2004 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan.
5. Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.2/Menhut-II/2009 tentang Pola Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Departemen Kehutanan.
6. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.16/Menlhk/Setjen/OTL.0/1/2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pendidikan dan Pelatihan Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
7. Peraturan Menteri LHK No. P.9/MENLHK/SETJEN/KUM.1/3/2019 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara dan Non Aparatur Sipil Negara di Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
8. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.82/MENLHK/SETJEN/SET.1/11/2019 tentang Rencana Kerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020.
9. Peraturan Kepala Pusat Diklat Kehutanan Nomor P.3/Dik-2/2011 tentang Petunjuk Teknis Evaluasi Pascadiklat (EPD).
10. Keputusan Kepala Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kadipaten Nomor SK.16/BDLHK-2/SSED/ED/01/2020 tentang Tim Pelaksana Evaluasi Pasca Diklat (EPD) Tahun 2020.

## **C. Maksud dan Tujuan**

### **1. Maksud**

Evaluasi Pasca Diklat dilaksanakan dengan maksud untuk mengetahui ada tidaknya perubahan perilaku alumni diklat dalam bekerja dan kesesuaian antara pengalaman pembelajaran (kurikulum diklat)



dengan tuntutan dan kebutuhan peningkatan kompetensi responden. Data dan informasi tersebut dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas perencanaan dan pelaksanaan diklat selanjutnya.

## 2. Tujuan

- a. Mengetahui relevansi diklat dengan kebutuhan peningkatan kompetensi responden dalam pelaksanaan tugas.
- b. Mengetahui kesesuaian alokasi waktu setiap mata diklat pada masing-masing jenis diklat.
- c. Mengetahui dampak/manfaat diklat terhadap pelaksanaan tugas responden

## D. Manfaat

1. Sebagai salah satu referensi dan masukan bagi manajemen Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kadipaten untuk perbaikan dalam proses perencanaan diklat dan penyelenggaraan diklat selanjutnya.
2. Sebagai salah satu rujukan dalam rangka peningkatan kualitas proses pembelajaran diklat, terutama bagi *trainer/widyaiswara* dalam merancang proses pembelajaran, penerapan metode dan strategi pembelajaran.
3. Sebagai salah satu referensi yang dapat digunakan sebagai dasar penyempurnaan kurikulum dan silabus diklat.

## BAB II TINJAUAN TEORITIS

### A. Pengertian Evaluasi

Evaluasi adalah aktivitas untuk mengumpulkan informasi tentang berkerjanya sesuatu, yang selanjutnya informasi tersebut dapat dimanfaatkan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil sebuah keputusan. Evaluasi dilaksanakan untuk menentukan nilai dan manfaat objek evaluasi, mengontrol, memperbaiki, dan mengambil keputusan mengenai objek tersebut (*decision*). Dan ditujukan untuk memberikan kontribusi kepada solusi suatu problem tertentu.

Evaluasi merupakan suatu proses untuk menentukan atau mengukur kebaikan, manfaat, dan nilai sesuatu. Evaluasi juga merupakan proses untuk membedakan manfaat dan tidak manfaat, baik dan tidaknya sesuatu. Evaluasi adalah seperangkat kegiatan untuk mengumpulkan informasi berkaitan dengan nilai dan manfaat suatu program dengan tujuan untuk meningkatkan manfaat program yang hasilnya dapat dijadikan sebagai landasan dalam pengambilan keputusan. Evaluasi berkaitan dengan dua kegiatan yaitu menilai dan mengukur suatu kegiatan dengan menggunakan standar tertentu yang telah ditetapkan.

Evaluasi dalam pandangan Stufflebeam (2007) merupakan "*the process of delineating, obtaining, and providing useful information for judging decision alternatives,*" Artinya evaluasi merupakan proses menggambarkan, memperoleh, dan menyajikan informasi yang berguna untuk merumuskan suatu alternatif keputusan.

Arikunto dan Cipi (2008) mengemukakan bahwa evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil sebuah keputusan. Fungsi utama evaluasi dalam hal ini adalah menyediakan informasi-informasi yang berguna bagi pihak decision maker untuk menentukan kebijakan yang akan diambil berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan.

Menurut Djaali dan Pudji (2008), evaluasi dapat juga diartikan sebagai proses menilai sesuatu berdasarkan kriteria atau tujuan yang telah ditetapkan yang selanjutnya diikuti dengan pengambilan keputusan atas obyek yang dievaluasi. Evaluasi merupakan proses sistematis untuk menentukan nilai sesuatu (ketentuan, kegiatan, keputusan, unjuk kerja, proses, orang, obyek, dan lain-lain.) berdasarkan kriteria tertentu melalui penilaian. Untuk menentukan nilai sesuatu dengan cara membandingkan dengan kriteria, evaluator dapat langsung membandingkan dengan kriteria namun dapat pula melakukan pengukuran terhadap sesuatu yang dievaluasi kemudian baru membandingkannya dengan kriteria. Dengan demikian evaluasi tidak selalu melalui proses mengukur baru melakukan proses menilai tetapi dapat pula evaluasi langsung melalui penilaian saja. Evaluasi merupakan proses untuk mengetahui/menguji apakah suatu kegiatan, proses kegiatan, keluaran suatu program telah sesuai dengan tujuan atau kriteria yang telah ditentukan.

Menurut Arikunto (2002), ada dua tujuan evaluasi yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum diarahkan kepada program secara keseluruhan, sedangkan tujuan khusus lebih difokuskan pada masing-masing komponen. Evaluasi dilaksanakan untuk mencapai berbagai tujuan sesuai dengan objek evaluasinya. Tujuan melaksanakan evaluasi menurut Wirawan (2011) antara lain:

1. mengukur pengaruh program terhadap masyarakat,
2. meneliti apakah program telah dilaksanakan sesuai rencana,
3. mengukur apakah pelaksanaan program sesuai dengan standar,
4. mengidentifikasi dan menemukan dimensi program yang jalan dan tidak,
5. pengembangan staf program,
6. memenuhi ketentuan undang-undang,
7. akreditasi program,
8. mengukur *cost effectiveness* dan *cost-efficiency*,
9. mengambil keputusan mengenai program,
10. akuntabilitas,
11. memberikan balikan kepada pimpinan dan staf pogram,
12. memperkuat posisi politik, dan
13. mengembangkan teori ilmu evaluasi atau riset evaluasi.

Menurut Sudijono (2007) tujuan evaluasi adalah;

1. Untuk memperoleh dasar bagi pertimbangan akhir suatu periode kerja, apa yang telah dicapai, apa yang belum dicapai, dan apa yang perlu mendapat perhatian khusus.
2. Untuk menjamin cara kerja yang efektif dan efisien yang membawa organisasi pada penggunaan sumber daya yang dimiliki secara efisien dan ekonomis.
3. Untuk memperoleh fakta tentang kesulitan, hambatan, penyimpangan dilihat dari aspek-aspek tertentu.

Evaluasi pendidikan dan pelatihan adalah bagian yang menyatu dengan program pelatihan secara keseluruhan. Pengertian evaluasi pelatihan adalah serangkaian proses yang disusun secara sistematis untuk mengukur tingkat keberhasilan program pelatihan yang diselenggarakan. Menurut Veithzal dan Sylviana Murni (2009) kriteria yang efektif untuk mengevaluasi kegiatan pendidikan adalah yang berfokus pada *outcome*-nya, antara lain: 1) reaksi dari para peserta pendidikan terhadap proses dan isi pendidikan, 2) pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman pendidikan, 3) perubahan perilaku yang disebabkan oleh kegiatan pendidikan, dan 4) hasil atau perbaikan yang dapat diukur baik secara individu maupun organisasi.

Evaluasi program pelatihan tujuannya adalah (1) Mengetahui hasil pelaksanaan pelatihan dan pengaruhnya terhadap kinerja serta masalah-masalahnya; (2) Mengetahui opini pemimpin dan bawahan peserta mengenai hasil pelatihan; (3) Mengetahui hubungan hasil pelatihan serta dampaknya bagi organisasi di tempat peserta bekerja. (Moekijat, 1990).

## **B. Evaluasi Pasca Diklat**

Diklat merupakan suatu proses pembelajaran dalam organisasi yang mengarah pada perubahan sikap dan perilaku pegawai dalam memenuhi harapan kualifikasi kerja dan tuntutan perkembangan organisasi baik internal maupun eksternal. Diklat tetap dipandang sebagai instrument pengembangan kompetensi pegawai yang strategis. Penyelenggaraan diklat yang efektif berpotensi sangat besar untuk meningkatkan kompetensi pegawai agar mereka mampu memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Dijelaskan oleh Russel, dalam Sulistiyani & Rosidah (2005) bahwa tahapan diklat meliputi: 1). penilaian kebutuhan pelatihan (*need assesment*), yang bertujuan mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program diklat, 2) pengembangan program pelatihan (*development*), bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan, 3) evaluasi program pelatihan (*evaluation*) bertujuan untuk menilai apakah diklat telah mencapai tujuan yang diharapkan.

Evaluasi diklat bertujuan untuk mengetahui efektivitas pelatihan. Moekijat (1990) mengemukakan bahwa tujuan evaluasi pendidikan dan pelatihan adalah:

1. Untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan suatu program pelatihan;
2. Untuk menentukan apakah kegiatan pendidikan dan pelatihan masih perlu dilanjutkan;
3. Apakah hasil pelatihan sudah sesuai dengan yang diinginkan (kepuasan peserta dan lembaga pengirim) atau dengan kata lain untuk mengetahui efektivitas pendidikan dan pelatihan;
4. Investasi tenaga kerja guna pengembangan sumber daya manusia dalam rangka memajukan organisasi;
5. Menambah reputasi dan pengaruh bagian yang mengelola pendidikan dan pelatihan.

Salah satu teknik evaluasi setelah pelatihan yang berhubungan dengan perilaku adalah *pendekatan terhadap evaluasi*, (Moekijat, 1990) dengan 3 langkah evaluasi:

1. Evaluasi oleh peserta segera setelah pelatihan dengan menggunakan daftar isian.
2. Evaluasi oleh peserta 4 bulan setelah pelatihan dengan menggunakan daftar isian
3. Evaluasi peserta dengan supervisornya 6 bulan setelah pelatihan dengan tehnik wawancara terpola dan pertanyaannya meliputi: tujuan pelatihan, metoda, isi dan pendapat mengenai penerapannya.

Menurut Rae (2000) evaluasi diklat merupakan satu pendekatan untuk mengukur efek atau dampak pelatihan terhadap praktik individu di tempat kerja yang berkaitan dengan implementasi hasil pelatihan di tempat kerja. Evaluasi juga berkaitan dengan efektivitas biaya dan manfaat pelatihan. Rae (2000) mengemukakan bahwa:

*Evaluation is the assessment approach that considers the complete training/learning process and is principally concerned with measuring the effects and impact of the training/learning on the individual's practice at work and on the business - the 'bottom line'. It answers the questions related to the implementation at work of the learning linked with expenditure on the training in terms of whether it was cost and value effective.*

Pasal 23 Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.9/MENLHK/SETJEN/KUM.1/3/2019 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara dan Non Aparatur Sipil Negara di Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan menyebutkan bahwa Evaluasi Pasca Diklat dilakukan untuk mengukur efisiensi dan efektivitas, serta manfaat dan dampak Diklat bagi alumni Diklat terhadap pelaksanaan tugas.

Evaluasi Pasca Diklat bertujuan untuk mengetahui manfaat diklat terhadap peningkatan kinerja alumni, mengetahui relevansi materi dan pencapaian tujuan diklat, mengetahui tingkat penerapan hasil diklat, mengetahui faktor penghambat penerapan hasil diklat dan mengetahui tingkat pendayagunaan alumni diklat.

Evaluasi Pasca Diklat memiliki dimensi penting yaitu menilai efektivitas pelatihan dan menggunakannya sebagai alat bantu peningkatan efektivitas pelatihan. Tujuan utama evaluasi pascadiklat adalah meningkatkan kualitas pelatihan, menentukan apakah tujuan pelatihan dapat tercapai, menentukan efektivitas berbagai komponen program pelatihan, menilai apakah peserta mendapatkan manfaat dari pelatihan, mendapatkan informasi praktis untuk merancang, mengembangkan dan menyampaikan program yang lebih efektif, untuk menentukan apakah program pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta, dan sebagainya.

Evaluasi Pasca Diklat adalah alat untuk menentukan relevansi, efektivitas, dan dampak suatu diklat sehubungan dengan tujuan diklat guna menyempurnakan diklat yang sedang dilaksanakan dan atau merencanakan

kegiatan diklat yang akan datang. Evaluasi Pasca Diklat berorientasi pada pengambilan keputusan guna memberikan informasi untuk membuat suatu program diklat dengan hasil sebaik mungkin, dimana pengambilan keputusan tersebut ada sangkut pautnya dengan pengembangan kurikulum dan silabus pengembangan metodologi diklat dan pengembangan aspek-aspek pengorganisasian diklat.

Bagi peserta diklat, evaluasi pasca diklat dapat memberikan *feedback* berupa seberapa signifikannya diklat tersebut mempunyai impact bagi pekerjaannya, perubahan bagi dirinya, kecocokan program dan manfaat-manfaat lainnya. Program Evaluasi Pasca Diklat (*Post Training Evaluation*) merupakan sarana untuk mengukur dan menilai capaian hasil diklat yang telah direncanakan secara obyektif, sehingga dapat ditentukan tingkat keberhasilan suatu diklat. Hasil ini selanjutnya akan menjadi umpan balik untuk merencanakan kembali penyelenggaraan diklat di masa mendatang dan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja alumni peserta diklat. Evaluasi Pasca Diklat dibutuhkan untuk mengambil keputusan tentang efektivitas hasil diklat di lingkungan kerja. Dalam melakukan evaluasi Pasca Diklat, diperlukan sebuah perencanaan, tujuan, sasaran dan instrumen yang akan digunakan agar menghasilkan sebuah analisis dan kesimpulan yang baik untuk mendukung pengambilan keputusan yang tepat sasaran.

Salah satu model evaluasi diklat yang sering digunakan adalah evaluasi model Kirkpatrick. Model evaluasi pelatihan Kirkpatrick adalah satu model evaluasi yang paling banyak dipakai. Diperkenalkan pertama kali oleh Donald Kirkpatrick, seorang pakar evaluasi pelatihan dan pengembangan SDM. Evaluasi pelatihan menurut Kirkpatrick (2005) melalui beberapa tahapan. Tahapan evaluasi model Kirkpatrick antara lain, yaitu: 1) *Reaction*, 2) *Learning*, 3) *Behaviour*, 4) *Result*. Jika dikaitkan dengan model Kirkpatrick, maka evaluasi pascadiklat termasuk evaluasi level 3 yaitu level perilaku (*behavior*).

Pada level ketiga penilaian terhadap perilaku (*behaviour*) yakni apakah para peserta diklat terjadi perubahan perilaku dalam bekerja. Untuk mengetahui sejauhmana perubahan perilaku dilakukan pengumpulan data melalui program supervisi, yang meliputi seberapa besar terjadi peningkatan

yang dihasilkan dari program diklat dan sejauhmana program diklat telah banyak mempengaruhi perubahan perilaku kerja.

Tahapan ini membantu penyelenggara pelatihan memahami seberapa baik peserta mengaplikasikan hasil pelatihan pada pekerjaannya. Namun, mengukur perilaku secara efektif merupakan proses jangka panjang, dilakukan selama beberapa minggu, bahkan bulan setelah pelatihan awal. Beberapa pertanyaan yang dapat diajukan pada level ini antara lain:

1. Apakah peserta diklat memanfaatkan pembelajaran mereka untuk digunakan di tempat kerja/organisasi?
2. Apakah peserta diklat dapat mengajarkan pengetahuan, keterampilan, atau perilaku baru mereka kepada orang lain?
3. Apakah peserta diklat sadar mereka telah mengubah perilaku mereka?

Proses evaluasi diklat dapat dilakukan sejak awal perencanaan program diklat, pada saat pelaksanaan diklat berlangsung, setelah selesai seluruh program diklat, atau setelah jangka waktu tertentu sejak peserta kembali ketempat tugas masing-masing. Proses evaluasi program diklat tidak dapat berdiri sendiri sendiri, proses evaluasi diklat merupakan sebuah proses yang berkesinambungan mulai dari perencanaan diklat (penyusunan kurikulum), persiapan diklat – menetapkan peserta, jadwal fasilitas, widyaiswara serta alat bantu pembelajaran lainnya, pada saat pelaksanaan dan penyelenggaraan diklat, sampai kepada kegiatan evaluasi diklat itu sendiri. Bahkan ada pendapat yang mengatakan bahwa proses evaluasi diklat baru akan berhasil, jika proses diklat secara keseluruhan berjalan dengan baik, mulai dari tahap awal sampai dengan berakhirnya proses kegiatan belajar mengajar, dan terdapat lingkungan yang kondusif untuk mengimplementasikan hasil kegiatan diklat dalam pekerjaan sehari-hari.

Kirkpatrick mengatakan bahwa proses evaluasi diklat adalah satu kesatuan proses mulai dari perencanaan sampai pada pelaksanaan program diklat yang terdiri dari 10 (sepuluh) tahapan proses: 1) Menentukan kebutuhan 2) Menetapkan tujuan 3) Menentukan isi materi, 4) Memilih peserta pelatihan, 5) Menentukan jadwal pelatihan, 6) Memilih fasilitas/sarana pelatihan yang paling sesuai, 7) Memilih pelatih yang paling sesuai, 8)



Memilih dan menyiapkan alat bantu audio visual, 9) Koordinasi program pelatihan, dan 10) Evaluasi program pelatihan.

Evaluasi Pasca Diklat adalah sebuah evaluasi yang komprehensif untuk menilai keberhasilan program diklat, khususnya berkaitan dengan keberhasilan dalam mencapai tujuan pembelajaran atau tujuan diklat. Evaluasi Pasca Diklat, dilaksanakan setelah program pelatihan selesai dilaksanakan. Perancangan pelaksanaan Evaluasi Pasca Diklat sangat penting untuk mencapai keberhasilan evaluasi diklat, apa yang hendak dievaluasi, bagaimana cara melakukan evaluasi, data dan informasi apa saja yang dibutuhkan untuk analisis dan evaluasi serta saran dan rekomendasi yang akan dihasilkan. Evaluasi Pasca Diklat ini pada akhirnya dapat digunakan untuk mengambil keputusan: apakah program diklat yang telah dilaksanakan bermanfaat atau tidak? apakah program diklat akan dilanjutkan atau tidak? Hal apa saja yang perlu diperbaiki dari program diklat yang sudah ada jika ingin dilanjutkan kembali? Dan untuk keputusan terakhir ini bisa saja seluruh program diklat dirancang ulang mulai dari tahap yang pertama sekali dalam menentukan kebutuhan diklat, sampai pada tahapan evaluasi diklat. Keberhasilan evaluasi pascadiklat akan membantu lembaga diklat untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan diklat secara keseluruhan.

### **C. Langkah Evaluasi Pasca Diklat**

#### **1. Perencanaan Evaluasi Pasca Diklat**

Pada perencanaan Evaluasi Pasca Diklat, hal penting yang dilakukan adalah merancang ukuran kinerja dan merancang alat ukur untuk menilai kinerja tersebut. Rancangan ukuran kinerja dan rancangan alat ukur kinerja akan sangat menentukan cara peroleh data dan jenis data apa saja yang perlu diperoleh untuk mendapatkan simpulan evaluasi pascadiklat secara tepat.

Beberapa kriteria yang digunakan dalam merumuskan tujuan evaluasi adalah: (1) kejelasan, (2) keterukuran, (3) kegunaan dan kemanfaatan, (4) relevansi dan kesesuaian atau *compatibility*. Jadi tujuan evaluasi harus jelas, terukur, berguna, relevan dan sesuai dengan kebutuhan pengembangan program diklat. Dalam merumuskan informasi atau memfokuskan evaluasi harus berdasarkan kepada tujuan evaluasi. Terdapat beberapa metode

dalam merumuskan pertanyaan evaluasi yaitu: (1) menganalisis objek, (2) menggunakan kerangka teoritis, (3) memanfaatkan keahlian dan pengalaman dari luar, (4) berinteraksi dengan audien kunci. Beberapa prosedur pengumpulan data dengan pendekatan kuantitatif, misalnya observasi, tes, survei atau lainnya.

## **2. Mengembangkan Instrumen**

Setelah metode pengumpulan data ditentukan, selanjutnya ditentukan pula bentuk instrumen yang akan digunakan serta kepada siapa instrumen tersebut ditujukan (respondennya). Terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh instrumen evaluasi sebagai berikut : (1) validitas adalah keabsahan instrumen dalam mengukur apa yang seharusnya diukur, (2) reliabilitas adalah ketetapan hasil yang diperoleh, misalnya bila melakukan pengukuran dengan orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau orang yang lain dalam waktu yang sama, (3) objektivitas adalah upaya penerjemahan hasil pengukuran dalam bilangan atau pemberian skor tidak terpengaruh oleh siapa yang melakukan, (4) standarisasi untuk memastikan evaluator mempunyai persepsi yang sama dalam mengukur karena adanya petunjuk khusus pengisian data, (5) relevansi adalah kepatuhan untuk mengembangkan berbagai pertanyaan agar sesuai dengan maksud instrumen, (6) mudah digunakan.

Instrumen yang disusun berupa kuesioner yang memuat sejumlah pertanyaan berkaitan dengan aspek relevansi, manfaat, dan efektivitas diklat. Untuk mendapatkan data secara lebih lengkap dan mendalam, juga disusun instrument penelitian berupa panduan wawancara. Panduan wawancara berupa garis besar aspek-aspek penting yang akan digali lebih lanjut dari para responden, baik alumni diklat maupun atasan langsung alumni diklat.

## **3. Mengumpulkan Data**

Pada tahap ini enumerator mengumpulkan data-data yang relevan sesuai dengan rancangan dan tujuan dari evaluasi pascadiklat. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang telah disusun dan wawancara secara langsung dengan responden terkait dengan aspek relevansi, manfaat dan efektivitas diklat yang telah diikuti responden. Data evaluasi pascadiklat

diperoleh dari responden alumni diklat dan atasan langsung alumni diklat di wilayah pelayanan Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kadipaten.

#### **4. Mengolah dan Menganalisis Data**

Setelah data yang diperlukan sudah terkumpul, maka langkah berikutnya adalah mengolah dan menganalisis data. Dalam menganalisis data dan menafsirkannya (menginterpretasikan) harus berdasarkan hasil data yang telah berhasil didapatkan. Kemudian menyajikannya dalam bentuk yang mudah dipahami dan komunikatif.

#### **5. Menyusun Laporan**

Menyusun laporan merupakan langkah terakhir dari serangkaian kegiatan Evaluasi Pasca Diklat. Laporan disusun dengan format yang telah disepakati oleh tim. Langkah terakhir evaluasi ini erat kaitannya dengan tujuan diadakannya Evaluasi Pasca Diklat. Langkah-langkah tersebut dapat dengan digunakan untuk menjawab sejauh mana Evaluasi Pasca Diklat dilakukan dan bagaimana hasil yang diperoleh dari kegiatan Evaluasi Pasca Diklat.

## BAB III

### METODE EVALUASI PASCA DIKLAT

#### A. Jenis Diklat yang Dievaluasi

Jenis Diklat yang dievaluasi pada tahun 2020 adalah diklat-diklat yang dilaksanakan sepanjang tahun 2019 khususnya diklat-diklat aparatur. Berdasarkan data Seksi Penyelenggaraan dan Kerjasama Diklat, Diklat aparatur yang dilaksanakan di Balai Diklat Lingkungan dan Kehutanan Kadipaten Tahun Anggaran 2019 sebanyak 12 jenis diklat. Berdasarkan pertimbangan efektivitas dan ketersediaan berbagai faktor pendukung, maka tidak semua diklat yang dilaksanakan pada Tahun 2019 akan dievaluasi. Evaluasi Pasca Diklat difokuskan pada jenis diklat yang tercantum pada Tabel 1.

Tabel 1. Jenis Diklat Aparatur yang di Evaluasi Tahun 2019.

No.	Nama Diklat
1	Apilkasi GNSS Untuk Survey dan Pemetaan
2	Budidaya Lebah Madu
3	Budidaya Tanaman Bawah Tegakan
4	Interpretasi Wisata Alam
5	Pembuatan Bokashi
6	Pemetaan Konflik Tenurial
7	Pencegahan Kebakaran Hutan
8	PUHH Kayu Hutan Hak
9	SIG Berbasis Ponsel

#### B. Tempat dan Waktu Evaluasi

Evaluasi Pasca Diklat dilaksanakan di wilayah kerja Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kadipaten meliputi Provinsi Jawa Barat, Jawa Tengah, Daerah Istimewa Yogyakarta dan Provinsi Jawa Timur. Evaluasi Pasca Diklat dilaksanakan selama 3 bulan, mulai tahap persiapan (penyusunan *Term of Reference*, instrument evaluasi, pelaksanaan evaluasi, analisis hasil evaluasi dan penyusunan laporan mulai Januari s.d. Maret 2020.

#### C. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan wawancara. Teknik wawancara yang digunakan adalah *open ended*. Wawancara *open ended* dilakukan terhadap responden (alumni pelatihan dan atasan langsung alumni) fakta fakta suatu peristiwa di samping opini mereka mengenai pelatihan yang sudah mereka ikuti. Responden (alumni diklat) tidak hanya memberikan

keterangan tentang sesuatu tetapi juga bisa memberi saran tentang sumber-sumber bukti lain yang mendukung serta menciptakan akses terhadap sumber yang bersangkutan.

Pengisian angket (kuisisioner) dan wawancara dimaksudkan untuk memperoleh gambaran persepsi responden terhadap berbagai hal secara komprehensif terhadap materi yang menjadi fokus dalam Evaluasi Pasca Diklat.

#### **D. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel dalam kegiatan evaluasi pascadiklat menggunakan menggunakan teknik *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Teknik yang digunakan adalah *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling. Setiap unit sampling sebagai unsur populasi yang terpengcil memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sampel atau untuk mewakili populasinya. Metode ini digunakan dengan asumsi anggota populasi dianggap homogen dan jumlah populasi yang tidak terlalu besar (Sugiyono, 2010).

#### **E. Teknik Analisis Data**

Teknik Analisis data Evaluasi pascadiklat menggunakan analisis deskriptif .Analisis deskriptif yaitu menggambarkan fenomena yang ada (data yang terkumpul) sebagaimana adanya. Data dikelompokkan sesuai dengan kategori yang sudah ditetapkan kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan histogram serta diberi penjelasan atau narasi atas pengelompokan tersebut.

#### **F. Tahapan Pelaksanaan Evaluasi Pasca Diklat**

Kegiatan Evaluasi Pasca Diklat pada dasarnya untuk mengetahui relevansi pengalaman pembelajaran yang terdapat dalam kurikulum dan silabus diklat dengan kebutuhan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta, ketepatan alokasi waktu, dan dampak diklat terhadap peningkatan kinerja alumni diklat. Proses pendekatan ini dilakukan secara bertahap. Tahapan-tahapan dalam pelaksanaan Evaluasi Pasca Diklat adalah:

1. Perumusan tujuan dan kelompok sasaran
2. Pembentukan Tim Pelaksana
3. Menyusun Rancangan Teknik (*Term of Reference*)

4. Penyusunan kuesioner dan pedoman wawancara
5. Pengumpulan Data
6. Pengolahan Data
7. Analisis Data
8. Penyusunan laporan hasil EPD
9. Pembahasan hasil EPD
10. Perbaikan Laporan EPD
11. Pengesahan Hasil Kegiatan EPD

#### **G. Anggaran Biaya Kegiatan**

Anggaran Kegiatan Evaluasi Pasca Diklat Tahun 2020 bersumber dari DIPA Balai Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kadipaten Tahun 2020 Nomor: SP DIPA- 029.08.2.239718/2020 Tanggal 12 November 2019.

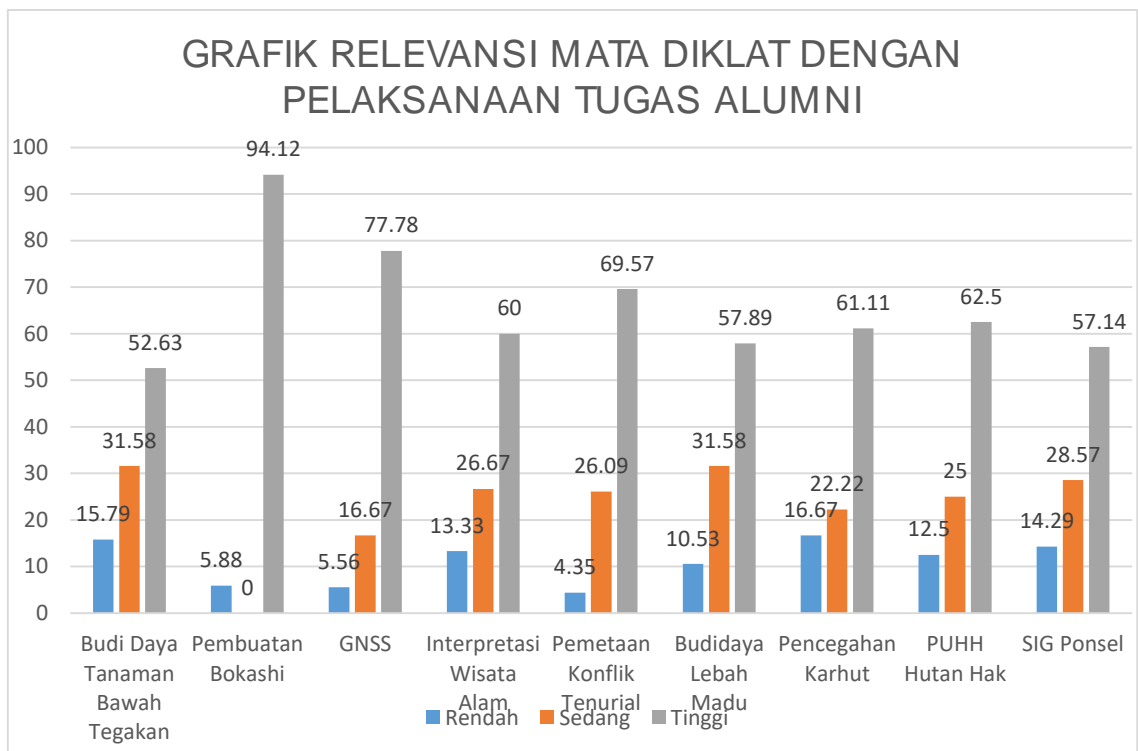
## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Evaluasi Pasca Diklat

#### 1. Relevansi Mata Diklat dengan Pelaksanaan Tugas Alumni

Relevansi atau kesesuaian dapat dimaknai dengan pengertian bersangkut paut atau adanya hubungan antara dua hal yang saling terikat. Dalam konteks pendidikan dan pelatihan, relevansi adalah kesesuaian antara skill berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperoleh melalui keikutsertaannya dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan. Dengan demikian, maka kurikulum diklat idealnya memuat berbagai keterampilan yang dibutuhkan para alumninya dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sesuai jabatan yang diemban.

Berdasarkan hasil analisis diketahui relevansi mata pelatihan dengan kebutuhan peningkatan kompetensi alumni diklat yang dapat meningkatkan kinerja selaku Aparatur Sipil Negara. Data relevansi mata diklat dengan pelaksanaan tugas alumni disajikan pada Grafik 1.



Grafik 1. Relevansi Mata Diklat dengan Pelaksanaan Tugas Alumni

Diklat Budidaya Tanaman Bawah Tegakan, dari 19 responden, 3 orang (15,79 %) menyatakan rendah, 6 orang (31,58%) menyatakan sedang, dan 10 orang (52,63 %) menyatakan tinggi. Diklat Pembuatan, Pengemasan dan Pemasaran Bokashi, dari 17 orang sebanyak 1 orang (5,88%) menyatakan rendah dan 16 orang (94,88%) menyatakan tinggi. Secara akumulasi, relevansi mata diklat pada kurikulum Pengemasan dan Pemasaran Bokashi berada pada kategori tinggi.

Diklat GNSS untuk Survey dan Pemetaan, dari 18 responden sebanyak 1 orang (5,56%) menyatakan rendah, 3 orang (16,67%) menyatakan sedang dan 14 orang (77,78%) menyatakan tinggi. Diklat Interpretasi Wisata Alam, dari 15 responden sebanyak 2 orang (13,33%) menyatakan rendah, 4 orang (26,67%) menyatakan sedang dan 9 orang (60%) menyatakan tinggi. Diklat Pemetaan Konflik Tenuria, dari 23 responden sebanyak 1 (4,35%) menyatakan rendah, 6 orang (26,09%) menyatakan sedang, dan 16 orang (69,57%) menyatakan relevansi mata diklat berada pada kategori tinggi.

Diklat Budidaya Lebah Madu, dari 19 responden sebanyak 2 orang atau (10,53%) menyatakan rendah, 6 orang (31,58% menyatakan sedang dan 11 (57,89%) menyatakan tinggi. Diklat Pencegahan Kebakaran Hutan, dari 18 responden sebanyak 3 orang (16,67% menyatakan rendah, 4 orang (22,22%) menyatakan sedang dan 11 (61,11%) menyatakan tinggi. Diklat Penatausahaan Hasil Hutan (PUHH) Hutan Hak, dari 16 responden sebanyak 2 orang (12,50%) menyatakan rendah, 4 orang (25%) menyatakan sedang dan 10 orang (62,50%) menyatakan tinggi. Diklat SIG Berbasis Ponsel dari 14 responden, sebanyak 2 orang atau (14,29%) menyatakan rendah, 4 orang (28,57%) menyatakan sedang dan 8 orang atau (57,14%) menyatakan tinggi. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa relevansi mata diklat pada keseluruhan diklat yang dievaluasi berada pada kategori sedang sampai tinggi.

## **2. Kesesuaian Alokasi Waktu Setiap Mata Diklat**

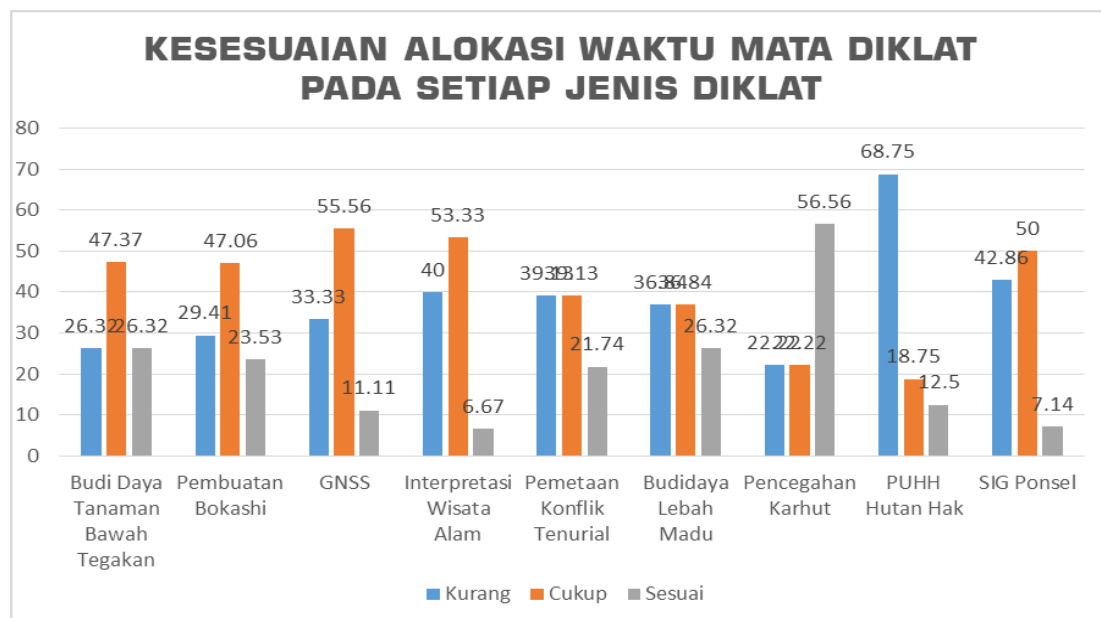
Kesesuaian alokasi waktu adalah ketersediaan waktu yang tersedia pada masing-masing mata diklat pada keseluruhan jenis diklat yang dievaluasi. Alokasi waktu adalah alokasi waktu yang tersedia pada setiap



pengalaman pembelajaran atau kompetensi yang terdapat pada satu mata diklat dalam suatu kurikulum diklat. Alokasi waktu berkaitan dengan jumlah jam pelajaran yang tersedia dalam satu mata diklat disesuaikan dengan muatan pengetahuan dan keterampilan yang harus dikuasai oleh setiap peserta diklat. Alokasi waktu juga berkaitan dengan jumlah total jam pelajaran dalam satu kurikulum diklat yang berkaitan dengan lamanya pelaksanaan suatu diklat.

Kesesuaian waktu atau ketersediaan waktu dilihat berdasarkan persepsi responden atas sejumlah kompetensi yang terdapat pada setiap mata diklat dihubungkan dengan jumlah jam pelajaran yang tersedia untuk mata diklat tersebut. Kesesuaian waktu dapat dilihat berdasarkan jumlah dan tingkat kedalaman kompetensi yang termuat dalam setiap mata diklat dikaitkan dengan alokasi waktu yang disiapkan untuk mata diklat tersebut. Kesesuaian waktu lebih mengarah pada aspek ketuntasan proses pembelajaran. Apakah seluruh kompetensi yang terdapat dalam setiap mata diklat dapat tuntas disampaikan oleh widyaiswara dengan alokasi waktu yang sudah ditentukan dalam kurikulum diklat.

Kesesuaian waktu setiap mata diklat pada kurikulum dan silabus diklat dapat dilihat pada Grafik 2.



Grafik 2. Kesesuaian Alokasi Waktu Setiap Mata Diklat

Diklat Budidaya Tanaman Bawah Tegakan, dari 19 responden, 5 orang (26,32 %) menyatakan rendah, 9 orang (47,37%) menyatakan sedang, dan 5 orang (26,32 %) menyatakan tinggi. Diklat Pembuatan, Pengemasan dan Pemasaran Bokashi, dari 17 orang sebanyak 5 orang (29,41%) menyatakan rendah dan 8 orang (47,06%) menyatakan sedang, dan 4 orang (23,53%) menyatakan tinggi.

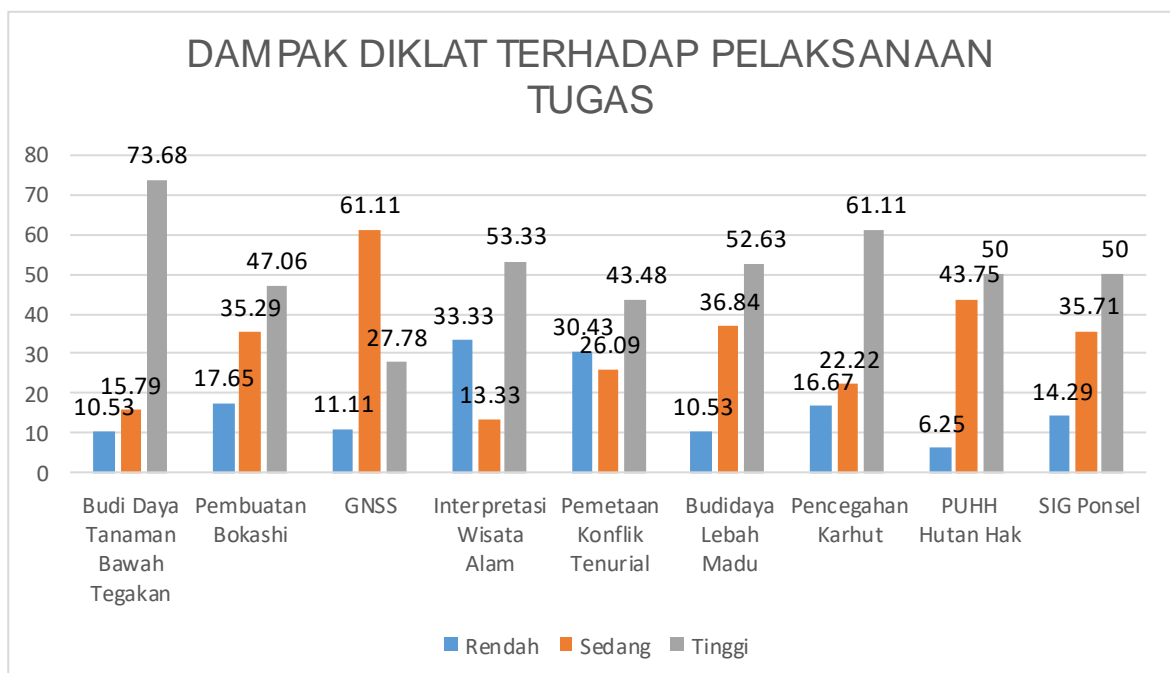
Diklat GNSS untuk Survey dan Pemetaan, dari 18 responden sebanyak 6 orang (33,33%) menyatakan rendah, 10 orang (55,56%) menyatakan sedang dan 2 orang (11,11%) menyatakan tinggi. Diklat Interpretasi Wisata Alam, dari 15 responden sebanyak 6 orang (40 %) menyatakan rendah, 8 orang (53,33%) menyatakan sedang dan 1 orang (6,67%) menyatakan tinggi. Diklat Pemetaan Konflik Tenuria, dari 23 responden sebanyak 9 (39,13%) menyatakan rendah, 9 orang (39,13%) menyatakan sedang, dan 5 orang (21,74%) menyatakan relevansi mata diklat berada pada kategori tinggi.

Diklat Budidaya Lebah Madu, dari 19 responden sebanyak 7 orang atau (36,84%) menyatakan rendah, 7 orang (36,84% menyatakan sedang dan 5 orang (26,32%) menyatakan tinggi. Diklat Pencegahan Kebakaran Hutan, dari 18 responden sebanyak 4 orang (22,22% menyatakan rendah, 4 orang (22,22%) menyatakan sedang dan 10 (55,56%) menyatakan tinggi. Diklat Penatausahaan Hasil Hutan (PUHH) Hutan Hak, dari 16 responden sebanyak 11 orang (68,75%) menyatakan rendah, 3 orang (18,75%) menyatakan sedang dan 2 orang (12,50%) menyatakan tinggi. Diklat SIG Berbasis Ponsel dari 14 responden, sebanyak 6 orang atau (42,86%) menyatakan rendah, 7 orang (50%) menyatakan sedang dan 1 orang atau (7,14%) menyatakan tinggi. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kesesuaian alokasi waktu setiap mata diklat pada keseluruhan diklat yang dievaluasi berada pada kategori sedang sampai rendah. Artinya menurut persepsi responden terdapat ketidaksesuaian antara muatan kompetensi setiap mata diklat dengan alokasi waktu yang disediakan. Dengan kata lain, alokasi waktu yang ada tidak sebanding dengan jumlah dan tingkat kedalaman kompetensi yang terdapat pada setiap mata diklat pada keseluruhan kurikulum diklat yang dievaluasi.

### 3. Dampak / Manfaat Diklat terhadap Pelaksanaan Tugas Alumni

Dampak/manfaat pelatihan mengacu pada manfaat yang diperoleh peserta diklat setelah selesai mengikuti suatu kegiatan diklat. Dampak / manfaat diklat bagi peserta dapat mencakup peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dibutuhkan untuk menunjang pelaksanaan tugas dan jabatan peserta diklat setelah kembali ke kantor masing-masing. Dampak / manfaat pelatihan lebih dititikberatkan pada kemanfaatan aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperoleh setelah mengikuti kegiatan diklat terhadap kinerja alumni diklat setelah kembali bertugas di instansi masing-masing. Apakah pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperoleh setelah mengikuti diklat benar- benar bermanfaat atau justru tidak ada manfaatnya sama sekali bagi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi masing-masing alumni diklat.

Di samping berkaitan dengan peningkatan pengetahuan dan keterampilan setelah mengikuti pelatihan, dampak/manfaat pelatihan juga berkaitan dengan peningkatan semangat alumni diklat dalam bekerja, meningkatkan rasa percaya diri, meningkatkan semangat dan prestasi kerja, dan meningkatkan kepercayaan atasan terhadap alumni diklat. Pengaruh diklat terhadap pekerjaan alumni diklat disajikan pada Grafik 3 di bawah ini.



Grafik 3. Dampak Diklat Terhadap Pelaksanaan Tugas Alumni

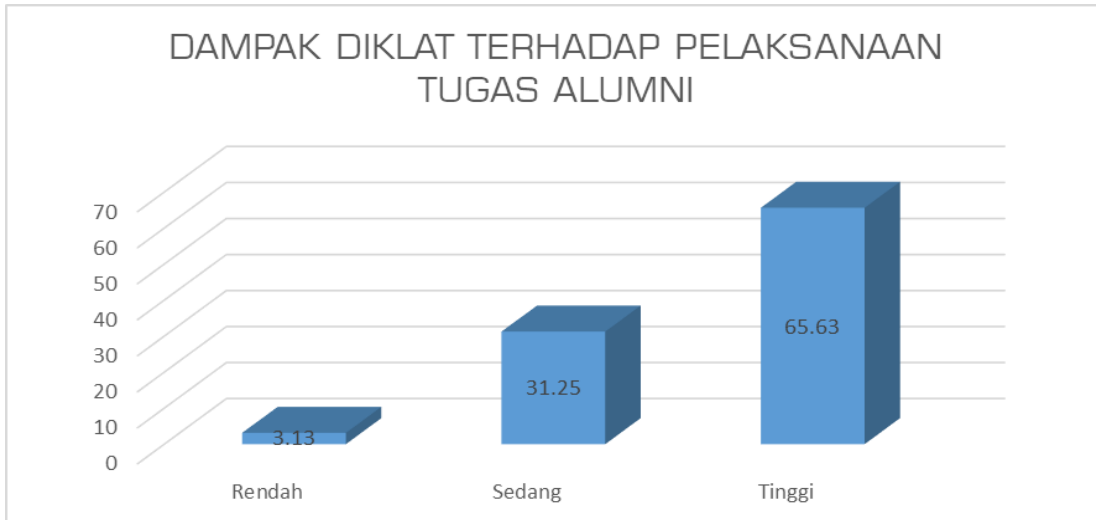
Diklat Budidaya Tanaman Bawah Tegakan, dari 19 responden, 2 orang (10,53 %) menyatakan rendah, 3 orang (15,79%) menyatakan sedang, dan 14 orang (73,68 %) menyatakan tinggi. Diklat Pembuatan, Pengemasan dan Pemasaran Bokashi, dari 17 orang sebanyak 3 orang (17,65%) menyatakan rendah, 6 orang (35,29%) menyatakan sedang, dan 8 orang (47,06%) menyatakan tinggi.

Diklat GNSS untuk Survey dan Pemetaan, dari 18 responden sebanyak 2 orang (11,11%) menyatakan rendah, 11 orang (61,11%) menyatakan sedang dan 5 orang (27,78%) menyatakan tinggi. Diklat Interpretasi Wisata Alam, dari 15 responden sebanyak 5 orang (33,33 %) menyatakan rendah, 2 orang (13,33%) menyatakan sedang dan 8 orang (53,33%) menyatakan tinggi. Diklat Pemetaan Konflik Tenurial, dari 23 responden 7 (30,43%) menyatakan rendah, 6 orang (26,09%) menyatakan sedang, dan 10 orang (43,48%) menyatakan relevansi mata diklat berada pada kategori tinggi.

Diklat Budidaya Lebah Madu, dari 19 responden sebanyak 2 orang atau (10,53%) menyatakan rendah, 7 orang (36,84% menyatakan sedang dan 10 orang (52,63%) menyatakan tinggi. Diklat Pencegahan Kebakaran Hutan, dari 18 responden sebanyak 3 orang (16,67%) menyatakan rendah, 4 orang (22,22%) menyatakan sedang dan 11 (61,11%) menyatakan tinggi. Diklat Penatausahaan Hasil Hutan (PUHH) Hutan Hak, dari 16 responden sebanyak 1 orang (6,25%) menyatakan rendah, 7 orang (43,75%) menyatakan sedang dan 8 orang (50%) menyatakan tinggi. Diklat SIG Berbasis Ponsel dari 14 responden, sebanyak 2 orang atau (14,29%) menyatakan rendah, 5 orang (35,71%) menyatakan sedang dan 7 orang atau (50%) menyatakan tinggi. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa dampak/manfaat diklat berada pada kategori sedang sampai tinggi. Artinya menurut persepsi responden, diklat yang telah diikuti memberikan dampak/manfaat bagi mereka dalam pelaksanaan tugas sesuai tupoksi masing-masing.

Untuk mendapatkan data dan informasi yang lebih valid serta sebagai salah satu bentuk metode triangulasi yang diterapkan, dampak/manfaat diklat bagi peserta juga diukur berdasarkan persepsi atasan langsung masing-

masing alumni diklat. Dampak/manfaat diklat bagi pelaksanaan tugas alumni disajikan pada Grafik 4 di bawah ini.



Grafik 4. Dampak Diklat Terhadap Pelaksanaan Tugas Berdasarkan Persepsi Atasan Langsung

Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh dari 32 responden atasan langsung alumni diklat yang dievaluasi, sebanyak 1 orang (3,13%) menyatakan rendah, 10 orang (31,25%) menyatakan sedang dan 21 orang (65,63%) menyatakan tinggi. Dari data tersebut terlihat bahwa persepsi atasan langsung terhadap dampak/manfaat diklat yang diperoleh alumni diklat berada pada kategori sedang sampai tinggi. Dengan kata lain, pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperoleh setelah mengikuti diklat bermanfaat bagi pelaksanaan tugas alumni di instansi masing-masing.

## B. Pembahasan Evaluasi Pasca Diklat

### 1. Relevansi Mata Diklat dengan Kebutuhan Pelaksanaan Tugas Alumni

Relevansi berkaitan dengan kecocokan atau kesesuaian antara muatan pengalaman pembelajaran yang berisi seperangkat pengetahuan dan keterampilan yang termuat dalam dokumen kurikulum diklat dengan kebutuhan peningkatan kompetensi peserta diklat. Dalam konteks pendidikan, relevansi pendidikan adalah kesesuaian antara kemampuan / skill yang diperoleh melalui jenjang pendidikan dengan kebutuhan pekerjaan (Ali: 2009). Dengan demikian, kurikulum atau program pendidikan haruslah disesuaikan dengan tuntutan hidup atau kebutuhan pekerjaan di kehidupan nyata.

Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan aspek relevansi menunjukkan gambaran yang homogen. Persepsi alumni diklat tentang relevansi mata diklat yang ada pada seluruh kurikulum diklat yang dievaluasi dengan kebutuhan kompetensi alumni dalam pelaksanaan tugas dominan berada pada kategori sedang sampai tinggi. Data tersebut menunjukkan bahwa mata diklat yang terdapat dalam kurikulum dan silabus 9 (Sembilan) diklat yang dievaluasi secara substansi sejalan dengan kebutuhan kompetensi alumni diklat dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi di masing-masing instansi.

Walaupun persentasinya tidak terlalu signifikan, akan tetapi persepsi responden yang menyatakan bahwa relevansi mata diklat dengan kebutuhan kompetensi dalam pelaksanaan tugas cukup rendah perlu mendapat perhatian bagi pengelola diklat. Dari keseluruhan diklat yang dievaluasi, persepsi responden terkait rendahnya relevansi mata diklat dengan kebutuhan kompetensi dalam pelaksanaan tugas berkisar antara 4,35% - 16,67%. Kondisi tersebut setelah ditelusuri berdasarkan data hasil wawancara disebabkan oleh beberapa hal, antara lain:

- a. Ketidaksesuaian tempat tugas alumni dengan diklat yang diikuti
- b. Ketidaksesuaian tupoksi alumni dengan diklat yang diikuti
- c. Perubahan atau pergantian tupoksi (jabatan) peserta setelah mengikuti diklat.

Ketidaksesuaian tempat tugas dan tupoksi alumni dengan diklat yang diikuti berimplikasi pada ketidaksesuaian antara muatan kompetensi yang terdapat pada setiap mata diklat pada semua jenis kurikulum diklat. Rendahnya persepsi responden tersebut berimplikasi pada efektivitas program diklat. Efektifitas program pelatihan dilihat dari ketercapaian tujuan program dan target sasaran yang tepat yaitu orang yang benar-benar membutuhkan.

Diklat adalah proses yang terencana dan berkesinambungan yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan seseorang sekarang dan masa depan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan, yang berdampak pada peningkatan kinerja dan meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Kondisi tersebut dapat tercapai jika karyawan atau peserta yang mengikuti pelatihan adalah mereka yang benar-benar membutuhkan.

*Therefore, training is an important activity within an organisation and it aimed at effecting positive changes in the trainees in terms of their knowledge, skills and attitudes, making the level of performance better. In other words, training is a planned and continuous process designed to meet the training needs of present and future of an individual through increasing knowledge and improving skills, which improves employees' performance and increase productivity at work.*

Schuler (1981) mengemukakan bahwa *successful implementation of training and development programs depends on selecting the right programs for the right people at the right time*. Keberhasilan pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan tergantung pada pemilihan program yang tepat untuk orang yang tepat pada waktu yang tepat.

## **2. Kesesuaian Alokasi Waktu Setiap mata Diklat**

Kesesuaian alokasi waktu mata diklat berkaitan dengan ketersediaan waktu atau alokasi waktu yang disediakan dalam setiap mata diklat yang disesuaikan dengan muatan kompetensi yang terdapat dalam satu mata diklat. Kesesuaian alokasi waktu juga berkaitan dengan proporsi antara jumlah jam untuk mata diklat teori secara keseluruhan dengan jumlah jam untuk mata diklat praktek.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa persepsi responden terkait ketersediaan alokasi setiap mata diklat pada keseluruhan jenis diklat yang dievaluasi dominan berada pada kategori sedang dan rendah. Data tersebut menunjukkan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara alokasi waktu yang tersedia pada setiap mata diklat di semua jenis diklat dengan muatan kompetensi yang terdapat di dalamnya. Kondisi tersebut menurut responden berimplikasi pada beberapa aspek, yaitu: a) Ketidaktuntasan dalam proses pembelajaran; b) Ketidaktercapaian tujuan pembelajaran; dan c) Proses belajar mengajar yang terlalu cepat.

Dengan kata lain, beban muatan kompetensi berupa seperangkat pengetahuan dan keterampilan yang ada tidak dapat diserap dengan tuntas oleh peserta karena keterbatasan waktu yang tersedia. Oleh karena itu, perlu ada upaya untuk memperbaiki struktur kurikulum baik dari sisi muatan kompetensi maupun dari sisi alokasi waktu setiap unsur dalam kurikulum diklat tersebut. Program-program pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi

SDM (*Competency Based Training*) membutuhkan struktur kurikulum dan silabus yang berbasis kompetensi dengan proporsi yang berimbang. Kondisi tersebut sejalan dengan data penelitian, bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa secara keseluruhan waktu pelaksanaan pelatihan terlalu singkat.

Kurikulum yang kurang mengakomodasi kebutuhan para peserta diklat akan berdampak pada pencapaian tujuan diklat. Tujuan diklat juga harus mampu menjangkau *outcome*, yaitu seberapa mampu diklat memberi dampak atau efek bagi peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta sehingga berdampak pada peningkatan kinerja slumni diklat. Goetsch dan Davis (1997) mengemukakan bahwa salah satu kegagalan pelatihan disebabkan oleh kurikulum yang tidak memadai,

*Training is an essential ingredient in total quality, but training is not automatically good. in fact, training often fails. there are many reasons why training when it does. poor teaching, inadequate curriculum materials, poor planning, insufficient funding, and a lack commitment are all reasons why training sometimes fails.*

### **3. Dampak/Manfaat Diklat**

Diklat di samping bermanfaat bagi peningkatan pengetahuan, sikap, dan keterampilan pegawai dan kemampuan untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya, juga bermanfaat bagi peningkatan motivasi kerja karyawan. Diklat yang efektif berpotensi sangat besar untuk meningkatkan kompetensi pegawai agar mereka mampu memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Hasil diklat menjadi positif, jika pegawai: a) diyakini, didorong, dan diberi kesempatan untuk mengaplikasikan keterampilan baru yang diperolehnya, b) memahami situasi pekerjaan dan mampu menggunakan keterampilan baru secara tepat, dan c) memiliki keyakinan yang besar dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan/jabatannya.

Kenyataan tersebut sejalan dengan data evaluasi yang menunjukkan bahwa manfaat atau dampak diklat yang dirasakan alumni diklat, antara lain:

- a. Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas.
- b. Membantu mengatasi permasalahan dalam pelaksanaan tugas.
- c. Meningkatkan kepercayaan atasan kepada alumni Diklat.
- d. Meningkatkan semangat kerja dan prestasi kerja.



Sejalan dengan fakta tersebut, Mullins (2005) menjelaskan bahwa pelatihan bagi seorang karyawan bermanfaat antara lain: *increase the confidence, motivation and commitment of staff*. Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses yang dapat menyebabkan adanya perubahan perilaku yaitu peningkatan pengetahuan dan ketrampilan peserta. Diklat menjadi efektif jika memberikan manfaat bagi peserta dalam peningkatan kemampuan dan kompetensi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

1. Aspek relevansi mata diklat terhadap pelaksanaan tugas alumni secara keseluruhan berada pada kategori sedang sampai tinggi. Tingkat relevansi paling tinggi terdapat pada diklat Pembuatan, Pengemasan dan Pemasaran Bokashi, yaitu sebesar 94,12%. Tingkat relevansi yang rendah untuk keseluruhan diklat berkisar 4,35% - 16,67%.
2. Kesesuaian alokasi waktu setiap mata diklat pada keseluruhan diklat berada pada kategori sedang sampai rendah. Artinya terdapat ketidaksesuaian antara muatan kompetensi setiap mata diklat dengan alokasi waktu yang disediakan. Alokasi waktu yang ada tidak sebanding dengan jumlah dan tingkat kedalaman kompetensi yang terdapat pada setiap mata diklat pada keseluruhan kurikulum diklat yang dievaluasi.
3. Diklat yang dilaksanakan memberikan dampak/manfaat bagi alumni Diklat yang berada pada kategori sedang sampai tinggi.

#### **B. Saran**

1. Seleksi peserta harus dilaksanakan secara lebih ketat, sehingga peserta diklat yang dipanggil benar-benar peserta yang membutuhkan diklat tersebut. Seleksi peserta diklat juga harus mempertimbangkan kondisi wilayah kerja dan tupoksi calon peserta agar efektivitas dan kemanfaatan diklat dapat lebih optimal.
2. Perlu dilaksanakan kajian akademik secara lebih mendalam untuk mereview kurikulum kaitannya dengan alokasi waktu setiap mata diklat dikaitkan dengan pengalaman pembelajaran atau kompetensi yang terdapat di dalamnya. Review kurikulum juga mempertimbangkan aspek perubahan dan perkembangan serta tuntutan kompetensi pada era industri 4.0.

## DAFTAR PUSTAKA

- Djaali dan Puji Mulyono. 2008. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Gramedia.
- Ghufli, Ali. 2012. "Training Needs Analysis: An empirical study of the Abu Dhabi Police" Brunei Business School - Doctoral Symposium 27th & 28th March 2012.
- Goetsch, David L. dan Stanley B. Davis. *Introduction to Total Quality: Quality Management for Production, Processing, and Services*. New Jersey: Prentice Hall, Inc, 1997.
- Kirkpatrick, Donald L. and James D. Kirkpatrick. *Evaluating Training Programs, Third Edition*. San Fransisco: Berret-Koehler Publisher, Inc, 2005.
- Moekijat. (1990). *Evaluasi Pelatihan Dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Perusahaan*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Mullins, Laurie J. *Management and Organisational Behavior*. England: Pearson Educational Limited, 2005.
- Permen LHK No. P.9/MENLHK/SETJEN/KUM.1/3/2019 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara dan Non Aparatur Sipil Negara di Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
- Rae, Leslie. 2000. *Effective Training in Planning and Development*. London:Kogan Oage
- Ralph Tyler di dalam Farida Yusuf Tayibnapi. 2008. *Evaluasi Program dan Instrumen Evaluasi*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal dan Sylviana Murni. 2009. *Education Management*. Jakarta : PT Radja Grafindo Persada.
- Schuler, Randal S. *Personel and Human Resource Management*. Minnesota: West Publishing Co, 1981.
- Stufflebeam, Daniel L. and Anthony J. Shinkfield. *Evaluation Theory, Models, & Applications*. San Fransisco, 2007.
- Sudijono, A. 2007.. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah, 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wirawan. 2011. *Evaluasi : Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

**Lampiran 1. Jadwal Kegiatan**

No	Kegiatan	Minggu dalam Bulan																			
		Januari					Februari				Maret				April						
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5		
1	Pembentukan Tim EPD		■																		
2	Penyusunan <i>term of reference</i>			■																	
3	Penyusunan instrumen				■																
4	Pembahasan instrumen					■															
5	Pengumpulan data						■	■	■												
6	Pengolahan dan analisis data						■	■	■	■											
7	Pemaparan hasil evaluasi										■										
8	Penyusunan laporan											■	■	■							
9	Penggandaan laporan															■					
10	Distribusi laporan																■				

## Lampiran 2. Langkah-langkah Pelaksanaan EPD 2020

No	Langkah	Penanggung Jawab	Keterangan
1	Penentuan tujuan EPD dan kelompok sasarannya	Manajemen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepala BDLHK Kadipaten</li> <li>• Kepala Seksi Sarana dan Evaluasi Diklat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengetahui relevansi, manfaat dan dampak diklat</li> <li>• Mengetahui respon responden terhadap jenis diklat yang sudah dilaksanakan</li> </ul>
2	Pembentukan Tim Pelaksana	Manajemen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepala BDLHK Kadipaten</li> <li>• Kepala Seksi Sarana dan Evaluasi Diklat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tim Pelaksana terdiri atas personil yang terlatih/terdidik dan atau berpengalaman dalam EPD.</li> <li>• Tim Pelaksana EPD ini dapat ditambah para spesialis atau narasumber.</li> </ul>
3	Menyusun Rancangan Teknis EPD.	Tim EPD (Widyaiswara, Kepala Seksi dan staf Sarana dan Evaluasi Diklat)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terwujudnya dokumen rancangan teknik sebagai panduan dalam pelaksanaan EPD</li> <li>• Teridentifikasinya jenis diklat yang dievaluasi dan responden diklat</li> </ul>
4	Pengumpulan Data	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tim EPD (Enumerator Widyaiswara, Kepala Seksi dan Staf Seksi Sarana dan Evaluasi Diklat)</li> <li>• Responden</li> <li>• Atasan langsung kelompok sasaran</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terkumpulnya data dan informasi dari responden alumni diklat dan atasan langsung responden</li> </ul>
5	Pengolahan Data	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tim EPD (Widyaiswara, Kepala Seksi dan Staf Seksi Sarana dan Evaluasi Diklat)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menganalisis data dan membuat kesimpulan tentang hasil evaluasi pascadiklat.</li> <li>• Memberikan rekomendasi berdasarkan hasil evaluasi</li> </ul>
6	Penyusunan laporan hasil EPD	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tim EPD (Widyaiswara, Kepala Seksi dan Staf Seksi Sarana dan Evaluasi Diklat)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tersusunnya dokumen laporan hasil evaluasi pascadiklat.</li> </ul>

No	Langkah	Penanggung Jawab	Keterangan
7	Pembahasan hasil EPD	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tim EPD (Widyaiswara, Kepala Seksi dan Staf Seksi Sarana dan Evaluasi Diklat)</li> <li>• Manajemen (Kepala BDLHK Kadipaten dan Kepala Seksi Sarana dan Evaluasi Diklat)</li> <li>• Widyaiswara/staf SPKD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemaparan hasil pelaksanaan evaluasi pascadiklat</li> <li>• Komunikasi dan sosialisasi dengan para pihak terkait hasil evaluasi pascadiklat</li> <li>• Mendapatkan masukan dan saran dari para pihak untuk perbaikan laporan pelaksanaan evaluasi pascadiklat</li> </ul>
8	Perbaikan Laporan EPD	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tim IKD (Widyaiswara, Kepala Seksi dan Staf Seksi Sarana dan Evaluasi Diklat)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perbaikan laporan pelaksanaan evaluasi pascadiklat berdasarkan hasil pemaparan dan pembahasan</li> </ul>
9	Pengesahan Hasil Kegiatan EPD	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepala BDLHK Kadipaten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disahkannya laporan hasil pelaksanaan evaluasi pascadiklat</li> </ul>

### Lampiran 3. Susunan Panitia Evaluasi Pasca Diklat Tahun 2019

NO	NAMA	JABATAN	KEDUDUKAN DALAM TIM
1.	Ir. Dimiyati, M.P.	Kepala Balai	Penanggung Jawab
2.	Edwin Puriyandi, S.Hut	Kepala Seksi SED	Ketua
3.	Dr. Drs. Amin Fauzi, S.Hut., M.Si.	WI Ahli Madya	Sekretaris
4.	R. Dedeh Sudiardih, A.Md	Analisis Data Kediklatan	Anggota
5.	Ipan Rangga Permana, S.Hut	Analisis Data Pengelolaan Hutan Diklat	Anggota
6.	Agus Rohmanudin, S.ST	Analisis Data Monev	Anggota

Tugas Panitia Pelaksana Evaluasi Pasca Diklat antara lain adalah sebagai berikut.

1. Menyusun *Term of Reference* EPD.
2. Menyusun instrumen EPD untuk diseminarkan dan dibahas pada rapat.
3. Menyusun Rencana Anggaran Biaya (RAB).
4. Menyusun Tim Enumerator.
5. Mengkoordinir pengumpulan data.
6. Melakukan pengolahan dan analisis data.
7. Menyusun laporan, seminar, dan pendistribusian laporan EPD.

**Lampiran 4. Surat Keputusan Kepala Balai Diklat Lingkungan Hidup dan  
Kehutanan Kadipaten tentang Pelaksanaan Evaluasi Pasca  
Diklat Tahun 2019**



**Lampiran 5. Surat Tugas Kepala Balai Diklat Lingkungan Hidup dan  
Kehutanan Kadipaten tentang Pengambilan Data Evaluasi  
Pasca Diklat Tahun 2019**