



TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**HUBUNGAN EVALUASI PELATIHAN TERHADAP
EFEKTIVITAS PROGRAM
PELATIHAN BUDIDAYA IKAN
DI BALAI BUDIDAYA LAUT BATAM**



**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Magister Sains dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :
MEISTINA LANRIDA
NIM. 015583373

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2012**

ABSTRAK**HUBUNGAN EVALUASI PELATIHAN TERHADAP EFEKTIVITAS
PROGRAM PELATIHAN BUDIDAYA IKAN
DI BALAI BUDIDAYA LAUT BATAM**

MEISTINA LANRIDA

Universitas Terbuka

meistina_lanrida@yahoo.com

Kata Kunci : Evaluasi, Pelatihan, Efektivitas

Pelatihan merupakan suatu unsur yang penting untuk meningkatkan kompetensi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan yang tepat guna dapat dicapai dengan dilakukannya evaluasi. Fungsi evaluasi adalah untuk melihat apakah pelatihan yang diberikan sudah mencapai sasaran, dengan demikian dapat dilakukan penyempurnaan dalam fasilitas belajar mengajar, materi pembelajaran dan hal-hal yang menunjang pelatihan tersebut. Evaluasi pelatihan didefinisikan sebagai upaya mendapatkan informasi untuk menilai keberhasilan suatu program pelatihan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pelatihan di tinjau dari Reaksi, Belajar, Perilaku dan Hasil terhadap Efektivitas Pelatihan Budidaya Ikan di Balai Budidaya Laut Batam, serta hubungan atau korelasi antara variabelnya.

Penelitian ini menggunakan 40 responden yang merupakan peserta dari Pelatihan Budidaya Ikan di Balai Budidaya Laut Batam. Pendekatan yang dilakukan yaitu metode deskripsi kuantitatif dengan pendukung utama pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi pustaka yang relevan dan studi lapangan melalui penyebaran kuisioner, observasi dan wawancara dengan informan terkait. Kuisioner tersebut dianalisa untuk menjawab pertanyaan penelitian dengan menggunakan teknik korelasi hubungan antara variabel X dan Y.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa sebagian responden memberikan penilaian cukup baik untuk Reaksi, baik untuk Belajar, baik untuk Perilaku dan penilaian sangat baik untuk Hasil. Penilaian keseluruhan berpengaruh terhadap Efektivitas Pelatihan dimana penyelenggaraan pelatihan akan positif bila peserta pelatihan memberikan Reaksi, Belajar, Perilaku dan Hasil yang positif terhadap pelatihan. Dari hasil tabulasi silang, diperoleh hasil bahwa kenaikan skor variabel Reaksi, Belajar, Perilaku dan Hasil akan diikuti oleh kenaikan nilai skor variabel efektivitas.

Hubungan antara Variabel Reaksi, Belajar, Perilaku dan Hasil dengan Variabel Efektivitas signifikan, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi yang bernilai positif dan sangat kuat. Adanya fasilitas belajar-mengajar yang diberikan penyelenggara, proses belajar yang responsif, perilaku positif dan peningkatan prestasi kerja peserta pelatihan menunjukkan adanya peningkatan efektivitas pelatihan.

Kesimpulan dari penelitian ini, penulis memberikan masukan saran, diantaranya meningkatkan situasi yang kondusif dalam suasana belajar-mengajar, pemilihan materi

yang lebih spesifik dengan pekerjaan yang dilakukan oleh peserta pelatihan, perbaikan metode penyampaian pelatihan yang memperhatikan muatan kurikulum dan tidak semata menekankan pada sisi pengetahuan, tetapi juga sisi keterampilan, sikap dan perilaku. Metode penyampaian materi pembelajaran hendaknya disusun lebih variatif berdasarkan tuntutan kebutuhan sasaran pembelajaran, dan Evaluasi terhadap Efektivitas pelatihan dilakukan setelah selesai penyelenggaraan Pelatihan Budidaya Ikan dan setelah peserta kembali ke tempat bekerja masing-masing agar dapat dilihat peningkatan yang diperoleh peserta setelah mengikuti pelatihan.

UNIVERSITAS TERBUKA

ABSTRACT**THE RELATIONSHIP BETWEEN TRAINING EVALUATION TO EFFECTIVENESS OF FISH CULTURE TRAININGS PROGRAM IN MARINE DEVELOPMENT CENTER BATAM**

MEISTINA LANRIDA

Universitas Terbuka

meistina_lanrida@yahoo.com

Keywords: Evaluation, Training, Effectiveness

Training is an important element to increasing the competence of person performance work. A appropriate training can be accomplished by doing the evaluation. The evaluation function is how to see training provided has reached the target, thus can be do improvements in teaching and learning facilities, learning materials and things that support the training. Evaluation of training is defined as an attempt to get the information to assess the success of a training programme. Therefore, this research aims to evaluate the training is reviewed by the reaction, learning, behavior and outcome of the effectiveness of training in fish culture of Marine Development Center Batam, as well as the connection or correlation between the variabels.

This research use 40 respondents who were participants of the training in fish culture of Marine Development Center Batam with quantitative description approach with the main supporter of the qualitative approach. The technique of data collection is study of the relevant literature and field studies by questionnaire, observation and interviews with informants. The questionnaire analysed to answer the questions by using the technique of correlation relationship between variables X and Y.

Based on the research results, obtained that most respondents rated a good enough for the reaction, good for learning, good for behaviour and an excellent for results. All of a assessment is effect on the effectiveness of training where the training event will be positive when a trainee give a positive result for reaction, learning, behavior and outcome of the training. From Cross-tabulations of results, obtained that increase score variable reaction, learning, behavior and the results will be followed by a rise in value of the score variable effectiveness.

The relationship between Variables Reaction, learning, behavior and outcomes with variable Effectiveness significantly, it can be seen from the value of the coefficient correlation is positive and very strong. The studying facilities provided the organizers, the learning process that is responsive, positive behaviors and improved work ethic trainees showed an increase in the effectiveness of the training.

The conclusions of this study, the authors input suggestions, such as conducive the situation learning atmosphere, the selection of material that is more specific to the work carried out by trainees, improvements to the training delivery method considering curriculum content, not only emphasized on the side of knowledge but also the skills, attitudes and behaviours. Methods of delivery of learning materials should be drafted more varied based on the demands of learning goals, needs and evaluation of effectiveness needs to be done when you are finished organizing the training of fish culture and after participants returned to work so that each can be seen an increase of participants obtained after following the training.

UNIVERSITAS TERBUKA

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA (PPS)
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul **HUBUNGAN EVALUASI PELATIHAN TERHADAP EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN BUDIDAYA IKAN DI BALAI BUDIDAYA LAUT BATAM** adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.
Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta, Desember 2012
Yang Menyatakan,



(MEISTINA LANRIDA)
NIM. 015583373

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : HUBUNGAN EVALUASI PELATIHAN TERHADAP
EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN BUDIDAYA
IKAN DI BALAI BUDIDAYA LAUT BATAM

Penyusun TAPM : MEISTINA LANRIDA

NIM : 015583373

Program Studi : ADMINISTRASI PUBLIK

Hari / Tanggal :

Menyetujui :

Pembimbing I,

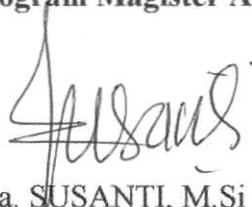

Dr. SOFJAN ARIPIN, M.Si
NIP. 19660619 199203 1 002

Pembimbing II,


Dr. DODI SUKMAYADI, M.Sc.Ed
NIP.

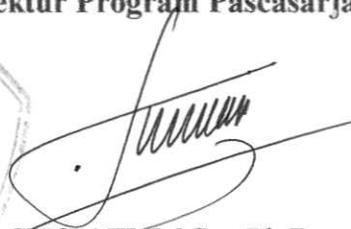
Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/
Program Magister Administrasi Publik,


Dra. SUSANTI, M.Si
NIP. 19671214 199303 2 002



Direktur Program Pascasarjana,


SUCIATI, M.Sc., Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA (PPS)
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : **MEISTINA LANRIDA**
NIM : **015583373**
Program Studi : **ADMINISTRASI PUBLIK**
Judul Tesis : **HUBUNGAN EVALUASI PELATIHAN TERHADAP
EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN
BUDIDAYA IKAN DI BALAI BUDIDAYA LAUT
BATAM**

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program Pasca Sarjana, Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka, pada :

Hari / Tanggal : **Minggu, 16 Desember 2012**
W a k t u : **08.00 - selesai**

Dan telah Dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji : **Dr. SOFJAN ARIPIN, M.Si**

Penguji Ahli : **Prof. Dr. HAMONANGAN SITORUS, M.Si**

Pembimbing I : **Dr. SOFJAN ARIPIN, M.Si**

Pembimbing II : **Dr. DODI SUKMAYADI, M.Sc.Ed**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan penulisan (TAPM) Tesis ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sains Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Suciati, M.Sc, Ph.D selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
2. Kepala UPBJJ-UT Batam selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
3. Dr. Sofjan Aripin, M.Si selaku Pembimbing I yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
4. Dr. Dodi Sukmayadi, M.Sc.Ed selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
5. Ketua Bidang Ilmu/Program Magister Administrasi Publik selaku penganggung jawab Program Magister Administrasi Publik;
6. Kepala Balai Budidaya Laut Batam yang telah memberikan dukungan kepada penulis;
7. Seluruh Karyawan Balai Budidaya Laut Batam yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data;
8. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Universitas Terbuka UPBJJ Batam yang saling mendukung dalam penulisan TAPM ini;
9. Kedua Orang Tua, Suami (Fernando J Simanjuntak) dan Kedua Anakku (Asher Nancy N dan Matthew na Burju) yang selalu memberikan dorongan, semangat, cinta dan kasih sayang yang tak terhingga;
10. Semua pihak yang telah membantu penulis, dari mulai masa perkuliahan hingga proses penyusunan TAPM ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Batam, Desember 2012
Penulis

Meistina Lanrida

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR ISI

Abstrak	ii
Abstract	iv
Lembar Persetujuan	vi
Lembar Pengesahan	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	x
Daftar Gambar	xii
Daftar Tabel	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Kajian Teori	7
1. Penelitian Terdahulu	7
2. Teori Evaluasi	10
3. Konsep Pelatihan	15
4. Evaluasi Program Pelatihan	25
5. Efektivitas Pelatihan	33
6. Hubungan Evaluasi dengan Efektivitas Pelatihan	37
B. Kerangka Berpikir	37
C. Definisi Operasional	39
BAB III METODOLOGI	40
A. Desain Penelitian	40
B. Populasi dan Sampel	41
C. Variabel, Indikator dan Instrumen Penelitian	41
1. Variabel Independen Reaksi	42
2. Variabel Independen Belajar	44
3. Variabel Independen Perilaku	44
4. Variabel Independen Hasil	45
5. Variabel Dependen Efektivitas	46
D. Metode Pengumpulan Data	48
1. Tempat dan Waktu Penelitian	48
2. Metode Pengumpulan Data	48
3. Metode Analisis Data	49

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	53
A. Gambaran Umum Pelatihan Budidaya Ikan	53
1. Maksud dan Tujuan	55
2. Keluaran	55
3. Ruang Lingkup Pelatihan	56
4. Peserta	56
5. Pengajar dan Instruktur	57
6. Metode Belajar	57
7. Waktu dan Tempat	58
8. Kurikulum Pelatihan	58
B. Analisa Deskriptif	59
1. Evaluasi Reaksi (<i>Reaction</i>)	60
2. Evaluasi Belajar (<i>Learning</i>)	65
3. Evaluasi Perilaku (<i>Behavior</i>)	70
4. Evaluasi Hasil (<i>Result</i>)	76
5. Evaluasi Efektivitas Pelatihan Budidaya Ikan	80
6. Analisis Hubungan antara Variabel-Variabel Penelitian	83
 BAB V SIMPULAN DAN SARAN	 91
A. Simpulan	91
B. Saran	93
 DAFTAR PUSTAKA	 95

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Rancang Bangun Pelatihan	19
Gambar 2.2 Rencana Evaluasi Program	32
Gambar 2.3 Diagram Kerangka Berpikir	38

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Pelatihan Budidaya Ikan	2
Tabel 1.2	Fakta Empirik Penilaian mengenai evaluasi Pelatihan	3
Tabel 2.1	Kaitan Tujuan dengan Metode Pelatihan	23
Tabel 2.2	Empat Level Evaluasi Menurut Kirlpatrick	28
Tabel 3.1	Evaluasi Independen Reaksi	43
Tabel 3.2	Evaluasi Independen Belajar	44
Tabel 3.3	Evaluasi Independen Perilaku	45
Tabel 3.4	Evaluasi Independen Hasil	46
Tabel 3.5	Evaluasi Efektivitas	47
Tabel 4.1	Frekuensi Skor Jawaban Responden terhadap Evaluasi Reaksi (<i>Reaction</i>)	60
Tabel 4.2	% Jumlah Responden menurut Evaluasi Reaksi dan Efektivitas ...	62
Tabel 4.3	Frekuensi Skor Jawaban Responden terhadap Evaluasi Belajar (<i>Learning</i>)	65
Tabel 4.4	% Jumlah Responden menurut Evaluasi Belajar dan Efektivitas ..	67
Tabel 4.5	Frekuensi Skor Jawaban Responden terhadap Evaluasi Perilaku (<i>Behavior</i>)	71
Tabel 4.6	% Jumlah Responden menurut Evaluasi Perilaku dan Efektivitas.	73
Tabel 4.7	Frekuensi Skor Jawaban Responden terhadap Evaluasi Hasil (<i>Result</i>)	76
Tabel 4.8	% Jumlah Responden menurut Evaluasi Hasil dan Efektivitas	78
Tabel 4.9	Frekuensi Skor Jawaban Responden terhadap Efektivitas Pelatihan Budidaya Ikan	81
Tabel 4.10	Nilai Koefisien Korelasi untuk Variabel Reaksi serta Signifikansinya terhadap Efektivitas Pelatihan Budidaya Ikan Laut	84
Tabel 4.11	Nilai Koefisien Korelasi untuk Variabel Belajar serta Signifikansinya terhadap Efektivitas Pelatihan Budidaya Ikan Laut	86
Tabel 4.12	Nilai Koefisien Korelasi untuk Variabel Perilaku serta Signifikansinya terhadap Efektivitas Pelatihan Budidaya Ikan Laut	88
Tabel 4.13	Nilai Koefisien Korelasi untuk Variabel Hasil serta Signifikansinya terhadap Efektivitas Pelatihan Budidaya Ikan Laut	89

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisiner Evaluasi Pelatihan Budidaya Ikan	99
Lampiran 2	Pedoman Wawancara	109
Lampiran 3	Hasil Tabulasi Evaluasi dengan Efektivitas Pelatihan Budidaya Ikan	116

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kegiatan pelatihan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, dalam rangka optimalisasi pekerjaan sesuai dengan harapan dan tujuan organisasional. Pelatihan dapat diadakan untuk mengantisipasi perubahan-perubahan yang mungkin terjadi dan juga untuk mengubah cara orang dalam melakukan sesuatu, dimana perubahan-perubahan tersebut dapat bersifat internal maupun eksternal. Bisa diartikan pelatihan dilaksanakan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keahlian dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu relatif singkat.

Program pelatihan telah banyak dilaksanakan dengan rancangan (*design*) sedemikian rupa sehingga para peserta dapat dengan mudah dan cepat dalam belajar, meningkatkan kemampuan (pengetahuan, keterampilan, sikap, perilaku), dapat menerapkan hasil pelatihan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Pelatihan dilaksanakan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keahlian dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu relatif singkat. Dengan demikian pelatihan sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan seseorang untuk mengubah perilaku, meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan memperbaiki sikap yang ada hubungannya dengan pekerjaan yang dihadapi. Manfaat dari pelatihan akan semakin terlihat, jika dilakukan secara terus menerus dan berkelanjutan.

Balai Budidaya Laut Batam sebagai instansi Kementerian Kelautan dan Perikanan mempunyai tugas yaitu mentransfer teknologi budidaya ikan yang ada dan dapat diaplikasikan kepada masyarakat pembudidaya ikan. Salah satu cara mentransfer teknologi tersebut yaitu dengan melakukan pelatihan budidaya ikan.

Pelatihan Budidaya Ikan Laut yang diselenggarakan di Balai Budidaya Laut Batam digunakan untuk memberikan keterampilan dan penguasaan pengetahuan serta teknologi terapan untuk budidaya ikan, sehingga para peserta pelatihan mampu mengaplikasikan ilmu dan teknologi di tempatnya bekerja. Pelatihan ini diprioritaskan untuk masyarakat pembudidaya ikan dan Dinas perikanan yang berada di wilayah kerja Balai Budidaya Laut Batam, dalam hal ini kawasan Pulau Sumatera dan Kalimantan. Penyelenggaraan Pelatihan Budidaya Ikan Laut telah dilaksanakan sejak tahun 2003 yang terdata dalam Laporan Tahunan Balai Budidaya Laut Batam (Tabel 1.1)

Tabel 1.1
Data Pelatihan Budidaya Ikan

No	Tahun	Sumber Pendanaan	
		DIPA	Kerjasama dengan Instansi Lain
1	2003	1	1
2	2004	1	1
3	2005	1	1
4	2006	1	1
5	2007	1	1
6	2008	2	1
7	2009	2	3
8	2010	2	7
9	2011	2	3

Sumber : Laporan Tahunan Balai Budidaya Laut Batam 2003-2011

Sasaran dari pelatihan yaitu terjadinya perubahan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku baik individu maupun organisasi. Untuk mengetahui seberapa jauh perubahan atau peningkatan perubahan tersebut diperlukan suatu mekanisme yaitu evaluasi.

. Evaluasi terhadap pelatihan umumnya digunakan sebagai umpan balik terhadap peserta tentang tingkat pengetahuan dan kemampuan yang belum atau telah dicapai, terhadap pengajar, tentang hasil mengajar yang sudah maupun yang belum dicapai, dan mencari sebab-sebab tujuan pelatihan tersebut belum tercapai.

Evaluasi pelatihan dilaksanakan untuk mendapatkan suatu sistem pelatihan yang tepat guna dan memenuhi tuntutan organisasi. Evaluasi pelatihan juga digunakan untuk melihat efektivitas pelaksanaan suatu program pelatihan. Selain itu juga, evaluasi bermanfaat untuk memperbaiki program pelatihan, kurikulum dan materi pelatihan dan mengukur manfaat pelatihan dengan mengetahui perubahan tingkah laku peserta sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan melalui pemantauan kemampuan kerja dari lulusan atau alumni peserta pelatihan secara keseluruhan dihubungkan dengan biaya pelatihan atau satuan lain yang dapat digunakan untuk mengukur manfaat pelatihan bagi organisasi.

Namun demikian meskipun kegiatan evaluasi pelatihan memiliki kegunaan sebagaimana disebut diatas, dalam pelaksanaannya masih belum mendapat perhatian yang sungguh-sungguh, bahkan masih ditemui adanya perbedaan pandangan dalam menyikapi arti penting evaluasi pelaksanaan pelatihan.

Tabel 1.2
Fakta Empirik Penilaian mengenai Evaluasi Pelatihan

No	Fakta Empirik
1	Evaluasi masih merupakan suatu kegiatan yang rutin dari Balai Budidaya Laut Batam, artinya pelaksanaan pelatihan sudah dianggap baik sehingga tidak diperlukan lagi evaluasi pelaksanaan pelatihan tidak sungguh-sungguh.
2	Evaluasi dipandang sebagai cara lain untuk mengkritik pengajar dan penyelenggara pelatihan yang telah bekerja dengan sungguh-sungguh
3	Adanya pandangan bahwa evaluasi pelaksanaan pelatihan dapat menjastifikasi program pelatihan yang berkualitas.

Sumber : Pengamatan langsung di Lapangan tahun 2011

Ketiga pandangan tersebut sangat dirasakan terhadap pelaksanaan pelatihan yang dalam kenyataannya tidak jarang telah menjadi kegiatan yang rutin. Esensi dari pelatihan telah bias oleh berbagai kerumitan dan dinamika yang mengiringi pelaksanaan pelatihan itu sendiri. Dan hal ini seringkali menjadi suatu titik lemah dalam penyelenggaraan pelatihan pada tahap evaluasi.

Selama ini model evaluasi pelatihan yang telah dilakukan di Balai Budidaya Laut Batam yaitu : Evaluasi Level 1 (berupa Angket Penyelenggaraan Pelatihan), dimana evaluasi dilaksanakan sebagai pengukur tingkat kepuasan peserta program pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan, dan Evaluasi Level 2 (berupa Pretest dan Post test), dilaksanakan untuk mengukur sejauh mana para peserta program pelatihan telah memahami ilmu pengetahuan teori dan praktek yang telah diberikan.

Evaluasi tersebut kurang mewakili tingkat keberhasilan pelatihan secara menyeluruh, karena evaluasi yang dilakukan tidak mencakup evaluasi terhadap dampak pelatihan. Akibatnya umpan balik yang diperoleh tidak lengkap, sehingga tahap perencanaan pada siklus berikutnya tidak mendapat informasi tentang keberhasilan pelatihan yang lalu. Kurang tepatnya evaluasi pelatihan akan berdampak sangat serius bagi perbaikan dan pengembangan pelatihan di masa yang akan datang.

Evaluasi pelatihan yang telah diselenggarakan, tidak hanya berdasarkan lembar evaluasi yang mengukur reaksi individu, tetapi juga dilakukan evaluasi untuk mengukur belajar, perilaku untuk mendapatkan hasil yang efisien bagi Balai Budidaya Laut Batam. Dengan hanya berdasarkan pada evaluasi pelatihan, belum sepenuhnya memperoleh informasi mengenai efektivitas pelatihan dalam

mencapai tujuan, yaitu adanya perubahan perilaku dari peserta pelatihan ditempatnya bekerja. Hal ini terjadi karena minimnya informasi yang dapat diberikan dari lembar evaluasi untuk dijadikan dasar perubahan perilaku peserta dalam perolehan pengetahuan, keterampilan dan sikap sebagai akibat dalam mengikuti pelatihan

Untuk mengatasi masalah di atas, diperlukan suatu bentuk evaluasi pelatihan yang lebih komprehensif, yaitu bentuk evaluasi yang dapat memberikan informasi mengenai ada tidaknya perubahan perilaku peserta dalam pengetahuan, keterampilan dan sikap sebagai akibat dari mengikuti kegiatan pelatihan budidaya ikan.

Oleh karena itu, mengingat pentingnya evaluasi terhadap pelaksanaan pelatihan, maka dalam penelitian ini akan melakukan studi dengan judul "Hubungan Evaluasi Pelatihan terhadap Efektivitas Program Pelatihan Budidaya Ikan pada Balai Budidaya Laut Batam".

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut "Bagaimana hubungan evaluasi pelatihan ditinjau dari reaksi peserta pelatihan, belajar peserta pelatihan, perilaku peserta pelatihan, hasil peserta pelatihan terhadap efektivitas pelatihan dan apakah terdapat hubungan keempatnya terhadap efektivitas pelatihan.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa evaluasi pelatihan budidaya ikan di Balai Budidaya Laut Batam ditinjau dari reaksi peserta pelatihan, belajar peserta pelatihan, perilaku peserta pelatihan, hasil peserta pelatihan terhadap efektivitas pelatihan dan untuk mengetahui hubungan keempatnya terhadap efektivitas pelatihan. Sehingga hasil evaluasi ini akan memberikan arahan untuk tindak lanjut dalam rangka peningkatan kualitas pelatihan selanjutnya.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Manfaat Praktis

- a. Memberikan dasar pertimbangan dalam Pelaksanaan Pelatihan Budidaya Ikan di masa yang akan datang, agar pelaksanaannya dapat lebih baik
- b. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran, khususnya bagi Balai Budidaya Laut Batam dalam upaya meningkatkan kinerja

2. Manfaat Akademis

- a. Memberikan bukti empiris pengembangan teori-teori evaluasi yang merupakan bagian dari Ilmu Administrasi Publik
- b. Sebagai bahan referensi, kajian dan analisa bagi penelitian-penelitian selanjutnya

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang dimaksud disini adalah penelitian yang ada relevansinya dengan rencana penelitian, dimana penelitian tersebut digunakan sebagai bahan pembandingan dan rekomendasi peneliti. Pada penelitian terdahulu tersebut, akan dilihat konsep-konsep atau teori-teori yang menjadi landasan pemikiran, masalah apa yang dijadikan kajian dan bagaimana hasil-hasil penelitian tersebut dapat mendukung terhadap rencana penelitian tesis ini, apa kesimpulan serta saran dari hasil penelitian tersebut.

a. Mardzoeki (2004), dengan judul Studi Evaluasi Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III di Departemen Kehakiman dan HAM Republik Indonesia

Focus dari penelitian ini adalah rendahnya efektivitas dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, hal ini diduga karena adanya anggapan bahwa evaluasi yang dilaksanakan pada kegiatan-kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III di Departemen Kehakiman dan HAM Republik Indonesia merupakan kegiatan yang rutin, sehingga evaluasi dianggap tidak sungguh-sungguh diperlukan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mendeskripsikan dan menelaah berbagai gejala yang relevan dengan efektivitas pelaksanaan Diklatpim Tingkat III di lingkungan Departemen Kehakiman dan HAM.

Model Evaluasi yang digunakan adalah Model Kirkpatrick yang menitikberatkan pada evaluasi internal, yaitu evaluasi efektivitas reaksi dan evaluasi efektivitas pembelajaran. Teknik Pengumpulan data dengan studi Kepustakaan maupun lapangan baik melalui kuisioner dan Hasil dari *Pre-test* dan *Post-Test*.

Kesimpulan dari penelitian tersebut yaitu belum maksimalnya hasil perubahan pengetahuan peserta Diklatpim II tersebut, besar kemungkinan berhubungan dengan penilaian proses belajar mengajar yang belum optimal, seperti dari aspek widyaiswara, sarana dan prasarana dalam konteks proses belajar mengajar.

b. H Soedjarwo (2008), dengan judul Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV pada Balai Diklat Keagamaan Semarang

Masalah yang dianalisis yaitu mengenai pelayanan akademik Diklatpim IV dikaji dari indikator input pelayanan, proses pelayanan dan output pelayanan, yang masing-masing dibandingkan dengan kinerja realisasinya. Evaluasi kinerja pelayanan akademik Diklatpim Tingkat IV Angkatan II bertujuan untuk mendeskripsikan status kinerja pelayanan akademik, untuk mengetahui aspek-aspek pelayanan akademik yang perlu ditingkatkan, serta untuk mengetahui cara peningkatan efisiensi dan efektivitas kinerja pelayanan akademik.

Pendekatan yang dilakukan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik analisis kinerja. Metode penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data adalah studi dokumentasi, observasi dan wawancara, serta angket. Untuk pengolahan data menggunakan pendekatan triangulasi. Adapun pendekatan analisisnya menggunakan analisis input-proses-output.

Berdasarkan hasil analisis penelitian ditemukan beberapa temuan penelitian, yaitu: Status kinerja inputs kurang. Status kinerja proses baik. Sedangkan status kinerja outputs sedang. Kurang kinerja inputs disebabkan oleh rendahnya komitmen terhadap penyediaan faktor sumber pelayanan. Aspek pelayanan akademik yang masih berkemampuan rendah semua berada pada indikator inputs tersebar pada unsur-unsur: hardware, dan software khususnya pada aspek kualifikasi peserta, penyediaan kelas, dan seleksi peserta.

Kesimpulan dari penelitian ini dikemukakan bahwa faktor pendukung layanan akademik baik hardware maupun software masih perlu pembenahan yang memadai. Perubahan pola pikir dan pola kerja sumber daya aparatur tidak selalu berjalan sejajar dengan sikap dan perilaku kerja. Untuk mengoptimalkan peningkatan kompetensi alumni diklat, agaknya pembinaan langsung oleh atasan secara berkelanjutan menjadi sangat penting.

c. Taufik Rafli (2011), dengan judul Analisis Kepuasan Peserta Program Pendidikan dan Pelatihan di PT. PLN (PERSERO) Unit Pendidikan dan Pelatihan Bogor

Penelitian dilakukan untuk mengukur tingkat kepuasan Peserta Pendidikan dan Pelatihan terhadap penyelenggaraan diklat di Unit Pendidikan dan Pelatihan Bogor dan bagaimana saran tindak lanjut atas dasar kepuasan peserta diklat.

Jenis penelitian ini adalah survei deskriptif, sedangkan prosedurnya dengan metode evaluatif. Penelitian ini bersifat Kuantitatif. Teknik evaluasi program diklat ini memakai model evaluasi Empat Jenjang, pada Jenjang 1 (Tahapan Reaksi). Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode survei.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan peserta pelatihan yang diteliti relatif sama. Tingkat kepuasan peserta terhadap pelatihan sangat diperlukan untuk dianalisis. Perlu dilakukannya penilaian kompetensi jabatan yang terkait dengan tingkat kepuasan di area yang lebih luas. Dari penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa sarana penyelenggaraan khususnya bagian perpustakaan belum maksimal.

Berbagai konsep dan teori yang disampaikan oleh peneliti terdahulu, hanya menitik beratkan pada evaluasi secara internal, tidak secara menyeluruh. Pada penelitian ini, lebih terfokus pada masalah hubungan evaluasi dengan menggunakan 4 tahap dalam Model Kirkpatrick, sehingga hasil dari penelitian ini dapat terlihat apakah pelatihan sudah berhasil secara keseluruhan.

2. Teori Evaluasi

Evaluasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai menentukan nilai (Suharso, 2005 : 136). Dalam Kamus Besar Balai Pustaka, evaluasi adalah "penilaian" (Tim Balai Pustaka, 1989:238). Istilah evaluasi dalam Modul Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Edisi Kedua) yang diterbitkan oleh Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, dapat disamakan dengan penaksiran (*appraisal*), pemberian angka (*rating*) dan penilaian (*assessment*).

Evaluasi sebagai cabang ilmu penelitian memerlukan teori evaluasi dan teori ilmu-ilmu sosial sebagai bagian dari objek evaluasi, tetapi dalam penggunaannya dikelompokkan menjadi 2 yaitu pendapat bahwa evaluasi sangat membutuhkan teori dan pendapat bahwa evaluator tidak membutuhkan teori dalam melakukan evaluasi (Wirawan, 2011:31)

Suatu evaluasi mempunyai karakteristik tertentu yang membedakan dari analisis, yaitu: fokus nilai, interdependensi fakta nilai, orientasi masa kini dan masa lampau, dualitas nilai.

- a. **Fokus Nilai.** Evaluasi ditujukan kepada pemberian nilai dari sesuatu kebijakan, program maupun kegiatan. Evaluasi terutama ditujukan untuk menentukan manfaat atau kegunaan dari suatu kebijakan, program maupun kegiatan, bukan sekedar usaha untuk mengumpulkan informasi mengenai sesuatu hal. Ketepatan suatu tujuan maupun sasaran pada umumnya merupakan hal yang perlu dijawab. Oleh karena itu suatu evaluasi mencakup pula prosedur untuk mengevaluasi tujuan dan sasaran itu sendiri.
- b. **Interdependensi Fakta - Nilai.** Suatu hasil evaluasi tidak hanya tergantung kepada "fakta" semata namun juga terhadap "nilai". Untuk memberi pernyataan bahwa suatu kebijakan, program atau kegiatan telah mencapai hasil yang maksimal atau minimal bagi seseorang, kelompok orang atau masyarakat; haruslah didukung dengan bukti-bukti (fakta) bahwa hasil kebijakan, program dan kegiatan merupakan konsekuensi dari tindakan-tindakan yang telah dilakukan dalam mengatasi/memecahkan suatu masalah tertentu. Dalam hal ini kegiatan monitoring merupakan suatu persyaratan yang penting bagi evaluasi.
- c. **Orientasi Masa Kini dan Masa Lampau.** Evaluasi diarahkan pada hasil yang sekarang ada dan hasil yang diperoleh masa lalu. Evaluasi tidaklah berkaitan dengan hasil yang diperoleh di masa yang akan datang. Evaluasi bersifat retrospektif, dan berkaitan dengan tindakan-tindakan yang telah dilakukan (ex-post). Rekomendasi yang dihasilkan dari suatu evaluasi bersifat prospektif dan dibuat sebelum tindakan dilakukan (ex-ante).

- d. **Dualitas Nilai.** Nilai yang ada dari suatu evaluasi mempunyai kualitas ganda, karena evaluasi dipandang sebagai tujuan sekaligus cara. Evaluasi dipandang sebagai suatu rekomendasi sejauh berkenaan dengan nilai-nilai yang ada (misalnya kesehatan) dapat dianggap sebagai intrinsik (diperlukan bagi dirinya) ataupun ekstrinsik (diperlukan karena kesehatan mempengaruhi pencapaian tujuan-tujuan yang lain). (LAN, 2004: 237-238).

Menurut Budiandono dalam Perencanaan dan Penyelenggaraan Latihan Tenaga Kerja, membagi evaluasi terdiri dari evaluasi pra latihan (*pre course*), evaluasi sewaktu latihan (*incourse*) dan evaluasi paska latihan (*post course*).

- a. Evaluasi Pra Latihan dengan sasaran: akomodasi latihan, perlengkapan, perabot, bahan latihan, tenaga kerja, biaya operasional apakah telah sesuai dengan tujuan pelatihan – jadwal latihan – waktu pelatihan yang direncanakan.
- b. Evaluasi Sewaktu Latihan dengan sasaran: akomodasi latihan, perlengkapan, perabot, bahan latihan, tenaga kerja, biaya operasional apakah telah mendukung proses belajar mengajar sehingga mencapai tujuan latihan yang dijabarkan dalam kurikulum dan silabus serta dapat menjamin kelancaran proses belajar mengajar.
- c. Evaluasi Paska Latihan dengan cara membandingkan kualifikasi lulusan dengan persyaratan jabatan dengan sasaran Pimpinan Unit Kerja Lulusan akan merasakan apakah lulusan latihan tidak memenuhi persyaratan jabatan atau telah memenuhi persyaratan jabatan. Terhadap lulusan yang belum memenuhi kualifikasi maupun yang telah memenuhi persyaratan jabatan menjadi pertimbangan dalam pengembangan program pelatihan (Budiandono, 2001: 69-72).

Husein Kosasih mengemukakan :

“bahwa evaluasi bertujuan agar dapat diketahui dengan pasti apakah pencapaian hasil, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam pelaksanaan misi dapat dinilai dan dipelajari guna memperbaiki pelaksanaan program/kegiatan di masa yang akan datang (Kosasih, 2004:3).

Evaluasi dapat dipilah-pilah menurut beberapa hal, seperti menurut jenis yang dievaluasi, menurut pelakunya (evaluator), menurut lingkungannya, menurut kadar kedalamannya, menurut masa atau periodenya.

Pada Modul Akuntabilitas Kinerja, dikemukakan bahwa evaluasi dapat dibagi ke dalam dua bagian besar, yaitu : evaluasi formatif dan evaluasi sumatif. Evaluasi formatif dapat meliputi evaluasi yang dilakukan sebelum program berjalan, atau sedang dalam pelaksanaan, atau setelah program selesai dan dapat diteliti hasil dan dampaknya. Evaluasi formatif adalah evaluasi yang dilakukan untuk beberapa periode/tahun sehingga memerlukan pengumpulan data *time series* untuk beberapa tahun yang dievaluasi. (LAN, 2004:240).

Setiap kegiatan yang dilaksanakan mempunyai tujuan tertentu, demikian juga dengan evaluasi. Menurut Arikunto (2004 :13), ada 2 tujuan evaluasi yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum diarahkan kepada program secara keseluruhan sedangkan tujuan khusus lebih difokuskan pada masing-masing komponen program. Implementasi program harus senantiasa dievaluasi untuk melihat sejauh mana program tersebut telah berhasil mencapai maksud pelaksanaan program yang telah ditetapkan sebelumnya. Tanpa adanya evaluasi, program-program yang berjalan tidak akan dapat dilihat efektivitasnya, karenanya evaluasi program dilakukan untuk menyediakan data dan informasi serta rekomendasi bagi pengambil kebijakan (*decision maker*) untuk memutuskan apakah akan melanjutkan, memperbaiki atau menghentikan sebuah program.

Sebuah program harus diakhiri dengan evaluasi. Hal ini dimaksud untuk melihat tingkat keberhasilan dari program tersebut menjalankan fungsi sebagaimana telah ditetapkan sebelumnya. 3 tahap rangkaian evaluasi program, yaitu :

a. menyatakan pertanyaan serta menspesifikasikan informasi yang hendak diperoleh

- b. mencari data yang relevan dengan penelitian
- c. menyediakan informasi yang dibutuhkan pihak pengambilan keputusan untuk melanjutkan, memperbaiki atau menghentikan program tersebut.

Ada 2 jenis evaluasi yang relevan dengan penelitian yaitu : evaluasi formatif dan evaluasi sumatif :

- a. Tes formatif yaitu untuk mengetahui sejauh mana tujuan telah terbentuk seperti: ulangan harian (Arikunto,2005:36), evaluasi formatif digunakan untuk memperbaiki program selama program tersebut sedang berjalan Caranya dengan menyediakan balikan tentang seberapa bagus program tersebut telah berlangsung. Melalui evaluasi formatif ini dapat dideteksi adanya ketidakefisienan sehingga segera dilakukan revisi. Selain itu evaluasi memberikan data yang relatif cepat (*short term data*). Hasil evaluasi formatif harus diberikan pada saat yang tepat agar efektif.
- b. Tes sumatif dilakukan setelah pemberian sekelompok program atau program yang lebih besar, seperti: ulangan umum (Arikunto, 2005: 39). Evaluasi sumatif bertujuan mengukur efektivitas keseluruhan program. Mengukur dan menilai hasil akhir dari program ini bertujuan untuk membuat keputusan tentang kelangsungan program tersebut, yaitu diteruskan atau dihentikan.(Purwanto dkk, 1999:21).

Menurut Sondang Siagian istilah evaluasi diartikan sebagai penilaian, yaitu proses pengukuran dan perbandingan dari pada hasil-hasil pekerjaan yang nyatanya dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya dicapai.

Selanjutnya beliau mengemukakan bahwa hakekat dari penilaian itu adalah:

- a. Penilaian ditujukan kepada satu fase tertentu dalam satu proses setelah fase itu seluruhnya selesai dikerjakan. Berbeda dengan pengawasan yang ditujukan kepada fase yang masih dalam proses pelaksanaan. Secara

sederhana dapat dikatakan dengan selesainya pekerjaan tidak dapat diawasi lagi karena pengawasan hanya berlangsung begitu saja yang sedang dilaksanakan.

- b. Penilaian bersifat korektif terhadap fase yang telah selesai dikerjakan. Mungkin akan timbul pertanyaan: Jika sesuatu telah selesai dikerjakan, nilai korektif yang diperoleh untuk apa? "Korektifitas" yang menjadi sifat dari penilaian sangat berguna, bukan untuk fase yang telah selesai, tetapi untuk fase berikutnya. Artinya, melalui penilaian harus dikemukakan kelemahan-kelemahan sistem yang dipergunakan dalam fase yang baru saja selesai itu. Juga harus dikemukakan penyimpangan-penyimpangan dan/atau penyelewengan-penyelewengan yang telah terjadi. Tetapi lebih penting lagi harus dikemukakan sebab-sebab mengapa penyimpangan-penyimpangan dan penyelewengan-penyelewengan itu terjadi. Jika ini telah dilakukan, maka akan diperoleh bahan yang sangat berguna untuk dipergunakan pada fase yang berikutnya sehingga kesalahan-kesalahan yang dibuat pada fase yang baru diselesaikan tidak terulang, sehingga dengan demikian organisasi tumbuh dan berkembang dalam bentuk tingkat "performance" yang lebih tinggi dan efisien yang semakin besar yang semakin besar, atau paling sedikit, inefisiensi yang semakin berkurang.
- c. Penilaian bersifat "prescriptive". Sesuatu yang bersifat "prescriptive" adalah yang bersifat "mengobati". Setelah melalui diketemukan kelemahan-kelemahan yang terdapat pada sistem pelaksanaan dalam fase yang lalu, setelah sumber-sumber yang menyebabkan mungkin penyimpangan dan/atau penyelewengan terjadi, melalui penilaian harus pula dapat diberikan "resep" untuk mengobati penyakit-penyakit proses itu penyakit yang sama tidak timbul kembali, dan sekaligus jika mungkin, dicegah pula timbulnya "penyakit" yang baru.
- d. Penilaian ditujukan kepada fungsi-fungsi organisasinya. Fungsi-fungsi administrasi dan manajemen itu tidak merupakan fungsi-fungsi yang "berdiri sendiri" dan terlepas dari fungsi-fungsi lainnya. Malahan sesungguhnya kelima fungsi organisasinya administrasi dan manajemen itu merupakan satu rantai kegiatan dan masing-masing fungsi itu merupakan mata rantai yang terikat ke pada semua mata rantai yang lain. (Siagian, 2000).

3. Konsep Pelatihan

Pelatihan menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia dalam Fauzi (2011 : 8) diartikan sebagai pelajaran untuk membiasakan atau memperoleh sesuatu keterampilan, pengertian ini mengandung arti bahwa pelatihan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Flippo dalam Rafli (2011), mengatakan bahwa :

”Pendidikan berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh (*Education is concerned with increasing general knowledge and understanding of our total environment*), sedangkan pelatihan adalah kegiatan untuk meningkatkan keahlian seorang untuk mengerjakan pekerjaan tertentu (*Training is the act of increasing the knowledge and skill of an employee for doing a particular job*)”.

Sedangkan menurut Nadler dalam Laird (2003:9):

“Training is what we’ve described: Those activities which are designed to improve human performance on the job the employees presently doing or is being hired to do”, Education is those human resource development activities which are designed to improve in a specified direction and beyond the job now held”.

Menurut Siagian (2000), diterangkan bahwa :

“Sebagaimana dengan pendidikan, pelatihan adalah proses belajar-mengajar dengan mempergunakan suatu teknik dan metode tertentu. Latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang”.

Pengertian pelatihan menurut Moenir (1991:162), diterangkan bahwa :

- 1) Pelatihan adalah suatu proses belajar yang menghendaki suatu konsep sikap atau pengetahuan dan orang-orang untuk membantu mereka mencapai tujuan
- 2) Istilah pelatihan yang digunakan disini menunjukkan peningkatan sikap, kemampuan dan kecakapan dari para pekerja untuk menyelenggarakan pekerjaan khusus
- 3) Latihan bersifat mendidik dalam arti sempit terutama dengan cara instruksi, berlatih dan disiplin

Definisi pelatihan menurut Wikipedia, bahwa training atau pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, kompetensi, sebagai hasil dari pengajaran *vocational* dan latihan keahlian dan pengetahuan yang berhubungan dengan penggunaan keahlian yang spesifik.

Beberapa pengertian pelatihan, dapat dikemukakan beberapa makna yang terkandung didalamnya yaitu :

- 1) Pelatihan sebagai bagian dari pendidikan, yaitu merupakan bentuk pendidikan dalam arti sempit
- 2) Pelatihan dilakukan berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan/tugas tertentu yang akan dilakukan
- 3) Pelatihan lebih menitikberatkan segi praktek daripada teori
- 4) Sasaran pelatihan adalah meningkatnya kecakapan, kecakapan dan keterampilan pegawai dalam bekerja

Selama ini kegiatan pelatihan digunakan untuk meningkatkan keterampilan atau kemampuan seseorang dalam bidang pekerjaan tertentu, ditempat kerja atau ditempatnya beraktivitas. Pelatihan yang diselenggarakan umumnya mencakup peningkatan keterampilan, teknik dan pengetahuan kerja yang dibutuhkan berdasarkan pandangan atasan atau pemegang kebijakan. Pelatihan dianggap sebagai pekerjaan sehari-hari karena terkait dengan kebutuhan tempatnya bekerja atau beraktivitas.

Menurut Hariandja (2002 : 168), ada beberapa alasan penting untuk mengadakan pelatihan, yaitu :

- 1) Karyawan yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
- 2) Perubahan – perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja. Perubahan – perubahan disini meliputi perubahan – perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru. Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai, sikap yang berbeda yang memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilakunya terhadap pekerjaan.
- 3) Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas. Saat ini daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya dengan mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki, tetapi juga harus sumber

daya manusia yang menjadi elemen paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng.

- 4) Menyesuaikan dengan peraturan – peraturan yang ada, misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintah, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

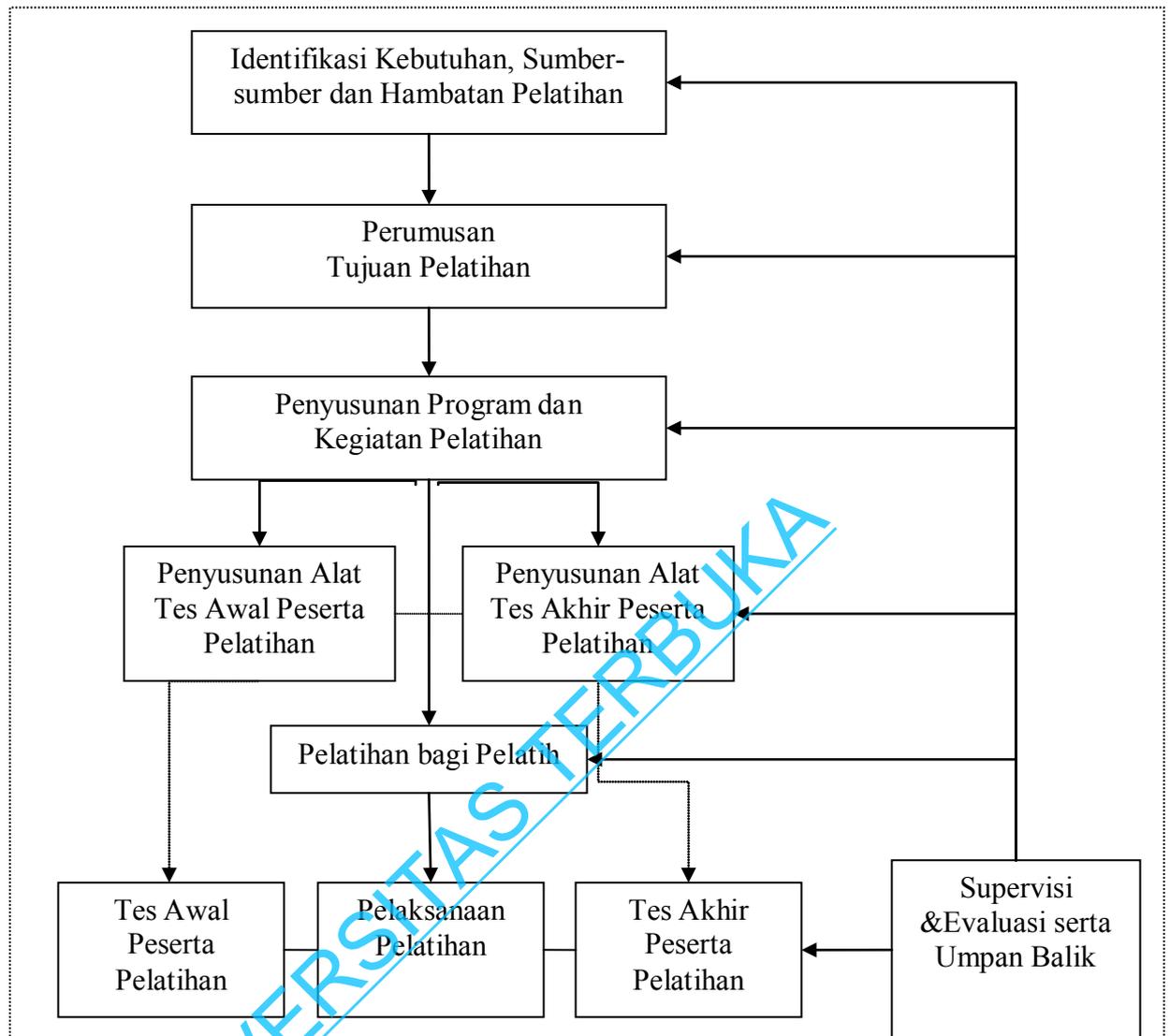
Pelatihan menurut Gary Dessler (1997 : 263) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Sedangkan menurut John R. Schermerhorn, Jr (1999 : 323), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang memberikan kesempatan untuk mendapatkan dan meningkatkan ketrampilan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dengan diselenggarakannya pelatihan, diharapkan akan diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja di perusahaan, serta pelatihan dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan sehingga produktivitas karyawan juga meningkat.

b. Tahapan Pelatihan

Tahapan Pelatihan adalah sebagaimana digambarkan dalam metode rancang bangun pelatihan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Model Rancang Bangun Pelatihan

Breym, Nannette, D. Sudjana dan B Djiwandono dalam Sudjana, 2007: 77)

1) Identifikasi Kebutuhan Pelatihan

Kebutuhan pelatihan diberi arti sebagai jarak antara tingkat kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dimiliki calon peserta pelatihan pada saat ini dengan tingkat kemampuan baru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang harus dimiliki oleh peserta pelatihan atau lulusan pelatihan (Sudjana, 2007:82). Kebutuhan pelatihan dapat diidentifikasi dari calon peserta pelatihan,

organisasi t empat ca lon pe serta pe latihan be rtugas, masyarakat maupun pihak-pihak lain yang terkait (Sudjana, 2007:82).

2) Perumusan Tujuan Pelatihan

Keberhasilan s uatu pe latihan banyak d inilai da ri pe rubahan pe rilaku yang diharapkan terjadi pada peserta pelatihan sebagai hasil dari proses pelatihan.

Menurut Moekijat (1991:55) tujuan umum dari pelatihan adalah:

- a) Untuk mengembangkan ke ahlian sehingga p ekerjaan da pat d iselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
- b) Untuk mengembangkan pe ngetahuan s ehingga pe kerjaan da pat diselesaikan secara rasional.
- c) Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kerja sama dengan teman-teman pegawai dan pimpinan.

Tujuan dari pelatihan menurut Simamora (1995:288-290) sebagai berikut :

- a) Memutakhirkan kemampuan sejalan dengan perubahan teknologi
- b) Mengurangi w aktu b elajar bagi sehingga menjadi ko mpeten da lam pekerjaan
- c) Membantu pemecahan permasalahan operasional
- d) Mempersiapkan karyawan untuk promosi
- e) Mengkonsentrasikan karyawan terhadap organisasi

3) Penyusunan Kurikulum Pelatihan

Berdasarkan t ujuan yang s udah d irumuskan, d itentukan materi a tau isi da ri suatu pelatihan yang menyangkut topik-topik yang harus diberikan atau diketahui dalam upaya mencapai tujuan.

Menurut P eraturan P emerintah N omor 73 tahun 1991 *dalam* Sudjana, (2007:126): kurikulum adalah s uatu pe doman k egiatan bimbingan, pe ngajaran dan/atau pelatihan yang dilaksanakan un tuk mencapai t ujuan t ertentu. Berdasarkan pe ngertian t ersebut, b erarti kur ikulum merupakan pe doman a tau

pegangan bagi pendidik (instruktur, pembimbing, pelatih, tutor, widyaiswara) untuk melaksanakan pembelajaran bagi peserta pelatihan.

4) Penetapan Materi Pelatihan

Materi pembelajaran dalam pelatihan pada dasarnya adalah sekumpulan keterampilan, pengetahuan, sikap dan nilai-nilai tertentu untuk mencapai tujuan pelatihan. Materi pembelajaran dapat disusun berdasarkan dua pendekatan, yaitu pendekatan konvensional dan pendekatan partisipatif (Sudjana, 2007:148).

Pada Pendekatan konvensional, materi diarahkan untuk menambah atau meningkatkan pengetahuan, dan evaluasi hasil belajar difokuskan terhadap sejauh mana peserta pelatihan menguasai materi yang telah disampaikan. Sedangkan pendekatan partisipatif, materi pembelajaran dititikberatkan pada upaya pembentukan, perubahan, serta pematangan sikap serta perilaku peserta pelatihan (Sudjana, 2007:148)

5) Media Pembelajaran dalam Pelatihan

Media pembelajaran merupakan alat bantu yang digunakan dalam pelaksanaan metode dan teknik pembelajaran dalam pelatihan. Fungsi media pembelajaran yaitu :

- a) Menyederhanakan bahan belajar yang beragam dan tidak mudah dipahami oleh peserta pelatihan
- b) Memfokuskan perhatian
- c) Memudahkan pembahasan terhadap peserta
- d) Mengantarkan ke tempat yang seharusnya dikunjungi
- e) Melakukan keragaman penyajian
- f) Menghemat waktu (Sudjana 2007:149)

6) Pelaksanaan Pembelajaran dalam Pelatihan

Adapun pelaksanaan pembelajaran dalam pelatihan dilakukan melalui langkah-langkah :

- a) Pembinaan keakraban (kegiatan saling mengenal peserta, antara peserta dengan pelatih dan antar pelatih)
- b) Identifikasi Kebutuhan, dalam hal ini pelatih melibatkan peserta pelatihan dalam mengenali, menyatakan dan menyusun kebutuhan belajar, harapan, dan potensi yang dimiliki peserta pelatihan
- c) Penetapan kontrak Pembelajaran, yang merupakan perjanjian tertulis yang dibuat oleh peserta pelatihan untuk mengikuti pembelajaran dalam pelatihan
- d) Tes Awal peserta, yang dilakukan untuk mengetahui kompetensi awal (baik pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai) yang dimiliki oleh peserta pelatihan sebelum mengikuti pelatihan
- e) Proses Pembelajaran, proses pembelajaran dalam pelatihan menggunakan strategi yang mencakup pendekatan, metode, teknik dan media pembelajaran.
- f) Tes Akhir Peserta Pelatihan (Sudjana 2007:200)

7) Evaluasi Pembelajaran dalam Pelatihan

Evaluasi yang dilakukan berkaitan dengan hasil belajar (output), dan teknik atau instrumen yang dilakukan berupa ujian atau tes yang umumnya dijumpai. Ujian atau tes yang dikerjakan oleh peserta pelatihan menjadi ukuran keberhasilan peserta pelatihan terhadap belajarselama pelatihan dan sekaligus menjadi indikator keberhasilan pembelajaran yang dilakukan oleh pelatih (Sudjana, 2007 : 212).

Tujuan dari tahap ini adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Gomes, 2000). 5 kriteria yang dapat digunakan sebagai pedoman untuk kesuksesan pelatihan, yaitu :

- a) Reaksi: ukuran untuk mengetahui opini dari peserta mengenai program pelatihan. Usaha untuk mendapatkan opini dari peserta untuk pelatihan, didasarkan pada beberapa alasan utama, seperti kepuasan peserta terhadap pelatihan dan membuat revisi untuk pelatihan yang berikutnya
- b) Belajar : Untuk mengetahui kemampuan peserta dalam menguasai konsep-konsep, pengetahuan dan keterampilan yang diberikan selama pelatihan yang mencakup isi materi dari program pelatihan

- c) Perilaku : perilaku dari peserta sebelum dan sesudah pelatihan, sehingga dapat dibandingkan pengaruh pelatihan terhadap perubahan performansi peserta.
- d) Hasil organisasi : tujuan dari pengumpulan informasi yaitu untuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan
- e) Efektivitas biaya : hal ini dimaksudkan untuk mengetahui jumlah biaya yang dikeluarkan untuk program pelatihan

c. Metode dan Jenis Pelatihan

Menurut Bernardin dan Russell dalam Wirasari (2005), metode-metode pelatihan terdiri dari :

- 1) *Informational methods* : metode pelatihan yang menggunakan komunikasi satu arah dari pelatih ke peserta dalam menyampaikan informasi. Umumnya digunakan pada kuliah, presentasi audiovisual, studi mandiri.
- 2) *Experiential methods* : metode pelatihan yang mengutamakan komunikasi yang luwes, fleksibel dan lebih dinamis baik dengan instruktur, dengan sesama peserta dan langsung mempergunakan alat-alat yang tersedia.

Menurut Gomes (2000), dalam menentukan metode pelatihan harus mengaitkan dengan tujuan, seperti dibawah ini :

Tabel 2.1
Kaitan Tujuan dengan Metode Pelatihan

Tujuan Pelatihan	Metode Pelatihan yang sesuai
Orientasi Kerja	Kuliah, film, surat selebaran
Keterampilan pekerjaan	Demonstrasi
Keterampilan-keterampilan manusia	Diskusi kelompok dan permainan peran
Keterampilan manajemen	Diskusi kelompok dan studi kasus
Pendidikan umum	Kuliah, kerja, buku-buku, studi di rumah

(Sumber, Gomes, Manajemen Sumberdaya Manusia, 2000:207)

Prinsip-prinsip dalam metode pelatihan (Gomes, 2000) :

- 1) Memotivasi peserta untuk belajar keterampilan baru
- 2) Memperlihatkan keterampilan-keterampilan yang diinginkan untuk dipelajari
- 3) Harus konsisten dengan isi, seperti pendekatan interaktif untuk mengajarkan keterampilan interpersonal
- 4) Memungkinkan partisipasi aktif
- 5) Memberikan kesempatan berpraktek dan perluasan keterampilan
- 6) Memberikan feedback mengenai performansi selama pelatihan

- 7) Mendorong adanya pemindahan yang positif dari pelatihan ke pekerjaan
- 8) Harus efisien bila dilihat dari segi biaya

Umumnya pelatihan menggunakan metode experientials sebagai metode pelatihan, begitu juga pelatihan budidaya ikan yang dilaksanakan oleh Balai Budidaya Laut Batam, yaitu dengan praktek yang langsung di lapangan.

Menurut Kaswan (2011: 180), metode pelatihan dapat dikelompokkan menjadi 3, yaitu :

- 1) Teknik Presentasi Informasi, metode yang dilakukan dimana peserta pelatihan sebagai penerima informasi yang pasif, meliputi ceramah/kuliah, konferensi/diskusi, kursus korrespondensi, video/compact disk (CD), pembelajaran jarak jauh, multimedia interaktif (CD/DVD), internet dan intranet, intelligent tutoring, dan perkembangan organisasi-program peningkatan organisasi yang sistematis dan berjangka panjang
- 2) Metode Simulasi, meliputi studi kasus, bermain peran, behavior modeling (pemodelan perilaku), simulasi interaktif untuk tim virtual/maya, teknik in-basket, simulasi bisnis
- 3) Metode *on the job training*, meliputi pelatihan orientasi, magang, *on the job training*, *near the job training*, rotasi pekerjaan, penugasan komite, penugasan understudy, *on the job coaching* dan manajemen kinerja

Menurut Akrani (2009) dalam Kaswan (2011:213), ada 4 jenis pelatihan :

- 1) *Induction training* (pelatihan Induksi), bertujuan untuk mengenalkan organisasi kepada karyawan yang baru diangkat
- 2) *Job training* (Pelatihan pekerjaan), berkaitan dengan pekerjaan khusus dan tujuannya adalah memberi informasi dan petunjuk yang sesuai kepada karyawan sehingga memungkinkan mereka melaksanakan pekerjaan secara sistematis, tepat, efisien dan percaya diri
- 3) *Training for promotion* (Pelatihan untuk promosi), yaitu pelatihan yang diberikan setelah promosi, tetapi sebelum bergabung pada posisi yang lebih tinggi, dengan tujuan untuk memberi kesempatan pada pegawai untuk melakukan penyesuaian diri dengan tugas pekerjaan di level yang tinggi.
- 4) *Training for managerial development* (Pelatihan untuk Pengembangan Manajerial), diberikan kepada manajer agar meningkatkan efisiensinya sehingga mencapai posisi yang lebih tinggi.

Training bisa juga dikategorikan menjadi *on-the-job* dan *off-the-job*. Training *on the job* biasanya efektif untuk pekerjaan yang membutuhkan keahlian,

bentuknya seperti penggunaan tools yang biasanya digunakan, peralatan, dokumen dan materi yang akan digunakan ketika dilatih secara penuh dan dekat dengan kehidupan normal pekerjaan. Sedangkan training *off the job* dilakukan jauh dari situasi lingkungan pekerjaan sehingga lebih konsentrasi terhadap training yang diberikan. Pada training *off the job* ini lebih efektif untuk pelatihan dalam bidang konsep dan ide.

4. Evaluasi Program Pelatihan

a. Pengertian dan tujuan Evaluasi Program Pelatihan

Evaluasi program pelatihan merupakan pengumpulan secara sistematis terhadap informasi deskriptif dan penilaian yang diperlukan untuk membuat keputusan pelatihan yang efektif yang terkait dengan seleksi, adaptasi, nilai dan modifikasi aktivitas pembelajaran yang bervariasi (Werner dan Sedimone dalam Kaswan, 2011 : 215).

Evaluasi pelatihan adalah usaha pengumpulan informasi dan peninjauan informasi untuk mengetahui dan memutuskan cara yang efektif dalam menggunakan sumber-sumber latihan yang tersedia guna mencapai tujuan pelatihan secara keseluruhan (Nasrul, 2009).

Dari beberapa pengertian diatas, evaluasi merupakan bagian dari program pelatihan yang bertujuan untuk mengukur keberhasilan program dalam segi hasil belajar partisipan, yang berupa perubahan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang diperkirakan sebagai akibat dari pelatihan dan kualitas penyelenggaraan program pelatihan dalam aspek-aspek yang bersifat teknis dan substantif.

Jadi Evaluasi pelatihan mencoba mendapatkan informasi-informasi mengenai hasil-hasil program pelatihan, kemudian menggunakan informasi itu dalam penilaian. Evaluasi pelatihan juga memasukkan umpan balik dari peserta yang sangat membantu dalam memutuskan kebijakan mana yang akan diambil untuk memperbaiki pelatihan tersebut.

Menurut Werner dan Sedimone dalam Kaswan (2011 : 216), tujuan dilakukannya evaluasi program, yaitu :

- Mengetahui apakah tujuan dari program telah tercapai
- Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan program
- Menentukan rasio biaya-keuntungan program pelatihan
- Menentukan partisipan pada program pelatihan yang akan datang.

Upaya yang harus dilakukan untuk mengetahui keberhasilan pencapaian sasaran program pelatihan sebagai berikut :

- 1) Memiliki sasaran yang jelas dan memakai tolak ukur terhadap hasil yang dicapai
- 2) Diberikan oleh tenaga pengajar yang mampu untuk menyampaikan ilmunya, serta mampu memotivasi peserta program pelatihan
- 3) Materi yang disampaikan secara mendalam sehingga mampu mengubah sikap dan meningkatkan prestasi peserta pelatihan
- 4) Materi yang diberikan sesuai dengan latar belakang teknis, permasalahan dan daya tangkap peserta
- 5) Menggunakan metode yang tepat guna, misalnya ke kelompok diskusi untuk sasaran tertentu, meningkatkan ke terlibatan aktif peserta sehingga mereka bukan sebagai pendengar belaka
- 6) Disertai dengan metode penilaian sejauh mana sasaran program dapat tercapai

b. Metode Evaluasi Program Pelatihan

Pada dasarnya semua metode penelitian dapat digunakan dalam evaluasi program pelatihan.

Menurut Sudjana (2007:278), metode-metode evaluasi program yang digunakan yaitu :

- Metode Survey, digunakan dalam evaluasi untuk membuat pencanderaan secara sistematis, faktual dan akurat terhadap fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu yang berkaitan dengan pelatihan
- Metode Kasus, digunakan untuk mempelajari secara intensif latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan
- Metode Korelasional, digunakan dalam evaluasi untuk mendeteksi tentang sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor pelatihan berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lainnya
- Metode Eksperimen Semu, digunakan dalam evaluasi program pelatihan untuk mengkaji kemungkinan sebab-akibat dengan cara mengenakan satu atau lebih perlakuan kepada satu atau lebih kelompok eksperimen, serta membandingkan hasilnya dengan kontrol
- Metode Eksperimen Semu, digunakan dalam evaluasi program pelatihan untuk memperoleh informasi yang merupakan perkiraan yang dapat diperoleh data sebenarnya dalam kondisi yang tidak memungkinkan untuk mengontrol variabel yang relevan
- Metode Kaji tindak, digunakan dalam evaluasi program pelatihan untuk mengembangkan upaya pemecahan masalah situasional di lapangan yang dilakukan secara partisipatif, kolaboratif, berdaur melalui siklus refleksi, perencanaan, aksi dan evaluasi diri
- Metode Asesmen Ketenagaan, digunakan dalam evaluasi program pelatihan untuk memperoleh informasi mengenai jumlah dan mutu personalia sebagai penyelenggara, pengelola dan pelaksana program pelatihan
- Metode Keputusan Ahli secara Sistematis, digunakan dalam evaluasi program pelatihan untuk mengetahui proses pengambilan keputusan oleh para pakar
- Metode Kesaksian Informal, digunakan dalam evaluasi program pelatihan dengan menyaksikan/mengikuti informasi secara informal melalui tayangan media

c. Model Evaluasi Kirlpatrick

Menurut Kirlpatrick (2002:16), ada beberapa alasan dibutuhkan evaluasi dari pelatihan :

- “This states in general terms why we need to evaluate training. Here are three spesific reason :*
- 1.To justify th eexistence of the training departement by showing how it contributes to the organizations objectives and goals*
 - 2. To decide whether to continue or discontinue training programs*
 - 3. To gain information on how to improve future training programs”*

Menurut K irkpatrick dan S uwarni (2001), e fektivitas pr ogram pe latihan dapat di evaluasi dan Model 4 J enjang, yang mana ke 4 jenjang tersebut mempresentasikan keterikatan dan mengevaluasi sebuah pr ogram pe latihan. Menurut K irlpatrick dan Wirawan, 2011), ada empat level evaluasi untuk menjawab pertanyaan seperti yang terlihat pada Tabel 2.2

Tabel 2.2
Empat Level Evaluasi menurut Kirlpatrick

Level Evaluasi	Pertanyaan
Reaksi (<i>Reaction</i>)	Apakah Partisipan puas dengan program?
Pembelajaran (<i>Learning</i>)	Apakah yang dipelajari partisipan dalam program?
Perilaku (<i>Behavior</i>)	Apakah partisipan mengubah perilaku mereka berdasarkan apa yang mereka pelajari?
Hasil (<i>Result</i>)	Apakah perubahan perilaku secara positif mempengaruhi organisasi?

(Sumber, Wirawan, 2011:220)

Berdasarkan hal diatas, dan adanya fenomena yang terjadi pada pe latihan budidaya ikan di Balai Budidaya Laut Batam, terdapat kecocokan dengan evaluasi model Kirlpatrick.

Teknik dalam mengevaluasi pada masing-masing jenjang sifatnya penting untuk dilakukan dan memiliki dampak terhadap jenjang berikutnya. Keempat jenjang tersebut adalah sebagai berikut :

Jenjang 1- Reaksi

Menurut Kirlpatrick (2002 : 19) ” *Evaluating Reaction is a measure of customer*”. Artinya bahwa evaluasi reaksi menyangkut kepuasan dan partisipasi program pelatihan.

Evaluasi untuk mengukur bagaimana reaksi (tanggapan, penilaian) peserta terhadap pelaksanaan program pelatihan. Evaluasi ini sama dengan pengukuran kepuasan peserta program pelatihan baik terhadap pelatih, cara penyajian materi pelatihan, media dan materi pelatihan dalam bentuk laporan-laporan, kesan-kesan dan pandangan yang bersifat subyektif.

Measuring reaction is important for several reasons :

1. *It gives us valuable feedback that helps us to evaluate the program as well as comments and suggestions for improving future programs*
2. *It tells trainees that the trainers are there to help them do their job better and they need feedback to determine how effective they are.*
3. *Reaction sheet can provide quantitative information”*

(Kirlpatrick, 2002: 25)

Dalam menyusun dan menyelenggarakan program pelatihan adalah penting untuk mengetahui tanggapan peserta terhadap program pelatihan. Jadi yang diukur adalah reaksi dan partisipasi yang dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan peningkatan pelaksanaan pelatihan yang akan datang. Untuk tingkatan ini evaluasi pelatihan dapat dilakukan dengan penyebaran angket.

Angket dibagikan setelah pelatihan dilakukan, untuk mendapatkan komentar peserta terhadap struktur program, pelayanan makanan, asrama, penyelenggaraan, pelatih dan lain-lain.

Jenjang 2- Belajar

Evaluating learning is important, without learning, no change in behavior will occur. There are three things that instructors in a training program can teach: knowledge, skills and attitude.” (Kirkpatrick, 2002: 39)

Evaluasi pembelajaran ini untuk mengetahui peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperoleh dari materi pelatihan. Pada level evaluasi ini untuk mengetahui sejauh mana daya serap peserta program pelatihan pada materi pelatihan yang telah diberikan, dan juga dapat mengetahui dampak dari program pelatihan yang diikuti para peserta dalam hal peningkatan knowledge, skill dan attitude mengenai suatu hal yang dipelajari dalam pelatihan.

Evaluasi ini merupakan ujian setelah materi selesai diberikan. Tujuan dari evaluasi ini adalah mengetahui sejauh mana pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap yang terjadi setelah mengikuti pelatihan.

Jenjang 3- Perilaku

Level 3 evaluation determines the extent to which change in behavior occurs because of the training program. No final results can be expected unless a positive change in behavior occurs. Therefore, it is important to see whether the knowledge, skills and attitudes learned in the program transfer to the job” (Kirkpatrick, 2002: 57)

Teknik evaluasi jenjang ini menelusuri sejauh mana perubahan perilaku yang disebabkan oleh partisipasi peserta dalam pelatihan. Tujuan dari pelatihan adalah untuk mengetahui apakah hasil pelatihan yang telah dimiliki peserta pelatihan dapat diterapkan ditempat tugasnya masing-masing. Dan juga untuk mengetahui apakah pengetahuan, keahlian dan sikap yang baru sebagai dampak dari program pelatihan, benar-benar dimanfaatkan dan diaplikasikan di dalam perilaku kerja sehari-hari dan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja/ kompetensi di unit kerjanya masing-masing.

Pada evaluasi ini juga dapat diketahui relevansi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan nyata. Pada evaluasi ini juga dapat diketahui sejauh mana efektivitas program pelatihan selama ini.

Jenjang 4- Hasil

The most important and the most difficult of the evaluation is results evaluating, because of attendance and participation in a training program. Its challenge for the training professionals” (Kirkpatrick, 2002:65)

Evaluasi ini merupakan hasil akhir yang muncul karena partisipasi peserta yang dapat memperlihatkan meningkatnya produktivitas, kualitas, dan berkurangnya biaya keajaiban serta mengurangi terjadinya turnover sehingga dapat menghasilkan laba.

Sasaran pelaksanaan program pelatihan adalah hasil yang nyata yang akan dirasakan oleh peserta pelatihan, baik perorangan, kelompok, organisasi, dan lembaga. Walaupun tidak memberikan hasil yang nyata dalam jangka pendek, bukan berarti program pelatihan tersebut tidak berhasil.

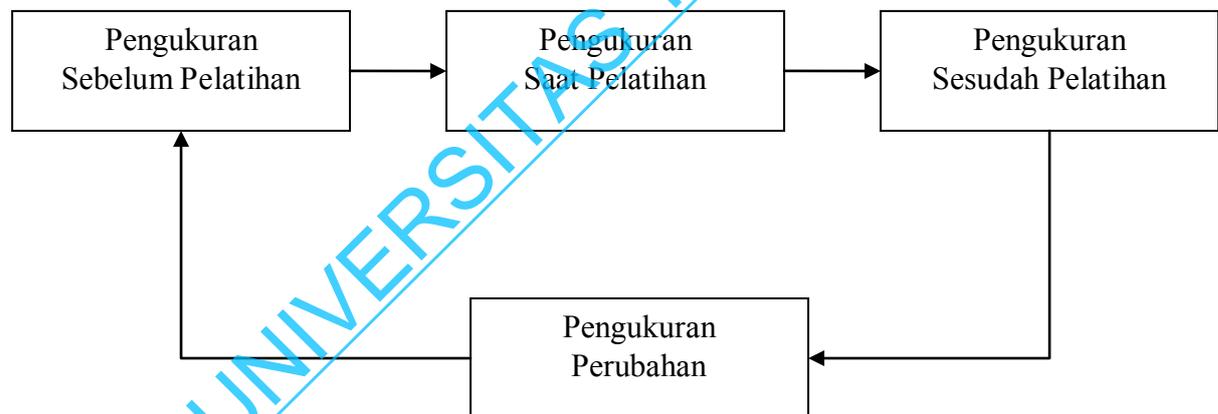
Ada kemungkinan berbagai faktor yang mempengaruhi hal tersebut, dan sesungguhnya hal tersebut dapat dengan segera diketahui penyebabnya, sehingga dapat pula sesegera mungkin diperbaiki.

Evaluasi jenjang hasil adalah evaluasi yang terakhir dilakukan dan merupakan tahap yang paling sulit dilakukan. Evaluasi ini dilakukan apabila ketiga evaluasi sebelumnya sudah dilakukan. Evaluasi pada tingkat keempat ini juga disebut evaluasi jangka panjang.

Evaluasi pada tingkatan ke satu dan ke dua disebut dengan evaluasi internal, sedangkan pada tingkatan ke tiga dan keempat disebut evaluasi pada

tingkatan eksternal. Keempat tingkat evaluasi tersebut saling berhubungan antara satu dengan lainnya. Atau dengan kata lain ada hubungan sebab akibat di antara tingkatan-tingkatannya walaupun hubungan tersebut tidak bersifat mutlak atau otomatis.

Misalnya reaksi yang baik belum tentu menyebabkan hasil belajar yang baik pula. Demikian juga seorang peserta yang dapat menerima materi pelatihan dengan hasil yang sangat baik belum tentu menerapkan hasil pelatihannya di tempat bekerja dengan sangat baik pula. Dengan mengacu pada keempat tingkatan evaluasi tersebut, dapat ditentukan fokus yang diinginkan dalam mengoptimisasi pelatihan. Rencana evaluasi pelatihan dengan mengacu pada tingkatan evaluasi di atas digambarkan oleh Moekizat (1993 : 40) seperti gambar dibawah ini :



Gambar 2.2 Rencana Evaluasi Program

Sumber : Moekizat 1993 :40

d. Teknik Evaluasi Program Pelatihan

Mengacu pada tingkatan evaluasi yang telah dikemukakan Kirkpatrick di atas, maka teknik evaluasinya terbagi menjadi empat pula yaitu :

- Teknik Evaluasi pada Tingkat Reaksi : angket, wawancara dengan peserta, konferensi pelatihan ke kelompok setelah pelatihan dan wawancara peserta pelatihan oleh supervisor
- Teknik Evaluasi pada Tingkat Belajar : *Pre Test dan Post test*, agar evaluasi tingkat belajar efektif, maka perlu memperhatikan beberapa hal, yaitu daftar pertanyaan untuk pre test dan post test harus sama, jawaban hasil ujian dianalisa untuk dapat mengetahui pengetahuan dan keterampilan yang perlu ditingkatkan dan diperbaiki, evaluasi dilakukan seobyektif mungkin.
- Teknik Evaluasi pada Tingkat Perilaku bisa dilakukan dengan pengamatan secara langsung, wawancara dan menggunakan daftar isian (angket)
- Teknik Evaluasi pada Tingkat Hasil, bisa digunakan teknik-teknik indeks produktivitas, iklim organisasi dan analisis keuntungan biaya

5. Efektivitas Pelatihan

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang secara bersama-sama dan sinergis memberikan kontribusinya. Peningkatan kinerja merupakan salah satu kunci sukses dalam rangka pencapaian tujuan yang diinginkan baik dalam skala makro, nasional maupun mikro perusahaan.

Oleh karena itu baik pemerintah, pelaku bisnis senantiasa berusaha untuk meningkatkan kinerja pada pekerja di lingkungannya, agar eksistensi dan kemajuan usaha dapat dipertahankan. Salah satu usaha yang umumnya dilakukan untuk meningkatkan kinerja pekerja adalah dengan melalui pelatihan tenaga kerja dibidang keahlian yang diperlukan. Dengan demikian hasil dari suatu pelatihan adalah peningkatan kinerja dari tenaga kerja yang dilatih.

Analisis dari perumusan hasil pelatihan didasarkan pada paradigma di atas, yaitu bahwa kinerja dari seseorang pekerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang secara bersama-sama dan sinergis memberikan kontribusinya pada nilai dan mutu pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian analisis ini dilakukan melalui penelitian terhadap faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi nilai dan mutu pekerjaan seseorang, khususnya setelah yang bersangkutan mengikuti pelatihan atau dengan melihat faktor-faktor apa saja yang punya kontribusi terhadap kinerja seseorang pekerja, yang kemudian dirumuskan menjadi indikator untuk melihat outcome dari pelatihan.

Menurut Ivor K Davies (1994), dalam Mardzoeki (2004), efisiensi dan efektivitas pelatihan dalam kaitan peningkatan produktivitas dapat dicapai melalui :

- a. Keterampilan karyawan (*skill*)
- b. Sikap karyawan (*attitude*)
- c. Perilaku karyawan (*behavior*)
- d. Pengetahuan karyawan (*knowledge*)

Keterampilan (*skill*) adalah prosedur standar yang melibatkan perilaku fisik dan manipulasi objek (psikomotorik) atau aktivitas mental dan analisis informasi (kognitif). Dengan demikian menurut konsep tersebut, maka pengukuran indikator terhadap keterampilan meliputi kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang berlaku.

Berdasarkan pada hal tersebut, maka ditetapkan beberapa indikator dari keterampilan yang akan dipakai sebagai alat untuk mengevaluasi suatu pelatihan yaitu :

- 1) Tingkat kecepatan penggunaan peralatan/sumberdaya
- 2) Tingkat ketepatan penggunaan peralatan/sumberdaya
- 3) Peningkatan produktivitas pekerjaan yang dihasilkan
- 4) Kemampuan memenuhi standar kualitas pekerjaan

- 5) Kemampuan mengembangkan keterampilan
- 6) Kemampuan menularkan keterampilan

Sikap adalah evaluasi dari dan reaksi terhadap obyek, orang, situasi atau aspek lain apapun dari dunia, termasuk ide-ide abstrak dan kebijakan sosial dalam bentuk suka atau tidak suka, mendukung atau tidak mendukung. Sikap pada umumnya dipandang terdiri dari kognitif, afektif dan perilaku.

Pelatihan secara konseptual dapat juga mengubah sikap terhadap pekerjaan. Hal ini disebabkan adanya pemahaman seseorang terhadap pekerjaannya juga berubah, karena sikap seseorang memiliki elemen-elemen kognitif yaitu keyakinan dan pengetahuan seseorang terhadap suatu obyek, afeksi yaitu perasaan seseorang terhadap obyek tersebut sebagai akibat dari pengetahuan dan keyakinannya, dan kecenderungan tindakan terhadap obyek tersebut, sehingga pengetahuan yang diperoleh dapat mengubah sikap seseorang.

Jadi, sikap merupakan kecenderungan atau predisposisi untuk berperilaku dengan cara-cara tertentu dalam suatu keadaan tertentu. Dari definisi sikap tersebut maka ditetapkan indikator sikap yaitu :

- 1) Sikap karyawan pasca pelatihan terhadap tugas utama
- 2) Sikap karyawan pasca pelatihan terhadap waktu kerja
- 3) Sikap karyawan pasca pelatihan dalam bekerjasama secara tim
- 4) Semangat (etos kerja) karyawan setelah pelatihan
- 5) Sikap tanggap terhadap tuntutan pekerjaan
- 6) Rasa percaya diri setelah pelatihan
- 7) Sikap karyawan terhadap imbalan
- 8) Sikap dalam menerima kritik

Perilaku merupakan segala sesuatu yang dilakukan oleh seseorang seperti berbicara, berjalan, berfikir atau melamun. Menurut Berger (1994) dalam Mardzoeki (2004), perilaku adalah tidak hanya didasarkan pada perintah yang ditekankan oleh perusahaan kepada karyawannya, tetapi juga dikondisikan oleh nilai yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri.

Berdasarkan pada hal tersebut maka ditetapkan beberapa indikator dari perilaku yang nantinya akan dipakai sebagai alat untuk mengevaluasi suatu pelatihan, yaitu :

- 1) Kreativitas
- 2) Disiplin
- 3) Kepedulian terhadap lingkungan kerja
- 4) Opportunistik
- 5) Kemandirian
- 6) Berorientasi ke masa depan

Pengetahuan adalah kemampuan menyerap informasi dan memahami konsep-konsep. Adapun beberapa indikator dari pengetahuan yang digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi pelatihan yaitu:

- 1) Peningkatan pengetahuan terkait pekerjaan
- 2) Peningkatan pengetahuan manajerial
- 3) Peningkatan pengetahuan operasional
- 4) Penalaran pengetahuan
- 5) Peningkatan pengetahuan tentang resiko yang terjadi
- 6) Peningkatan pengetahuan tentang visi
- 7) Peningkatan pengetahuan terhadap perumusan masalah

6. Hubungan Evaluasi dengan Efektivitas Pelatihan

Menurut Werther dan Davis (1993:332), kriteria untuk mengetahui apakah pelatihan itu efektif atau tidak, yaitu :

- “The criteria used to evaluate training effectiveness focus on outcomes, Trainers are concerned about training effects that relate to :*
- *The reaction by trainees to the training content and process*
 - *The knowledge or learning acquired through the training experience*
 - *Change the behavior that result from the training*
 - *Measurable result or improvement in the individual or organization, such as lower turnover, accident or absenteeism*

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dikemukakan bahwa kriteria mengenai efektivitas pelatihan adalah sebagai berikut :

- a. Reaksi dari peserta pelatihan mengenai isi dan proses pelaksanaan pelatihan
- b. Pengetahuan dan pembelajaran yang diperoleh melalui pengalaman selama mengikuti pelatihan
- c. Perubahan perilaku yang merupakan hasil dari mengikuti pelatihan
- d. Ukuran hasil atau perbaikan terhadap individu atau organisasi seperti terlihat pada rendahnya pegawai yang berhenti, rendahnya kecelakaan kerja dan rendahnya pegawai yang tidak masuk kerja

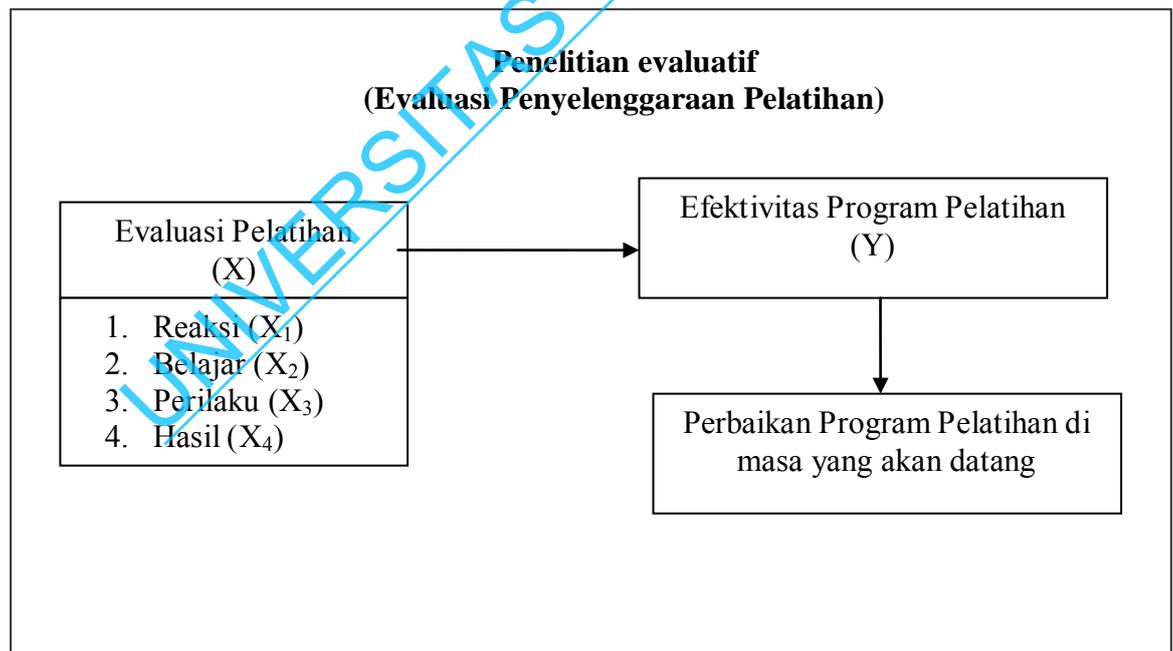
Dengan memperhatikan uraian tersebut, maka pengetahuan dan keahlian serta sikap dari peserta pelatihan dalam melaksanakan tugasnya dapat meningkatkan kualitasnya.

B. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan rumusan tentang hubungan antar variabel berdasarkan berbagai teori yang selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesis tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesis

tentang hubungan variabel yang diteliti. Sintesis tentang hubungan antar variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Dalam kerangka berpikir penelitian, penulis menggambarkan secara definitif konsep pengaruh yang diartikan sebagai hubungan keterkaitan antara variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Demikian juga dengan hubungan evaluasi program pelatihan dengan efektivitas pelatihan. Adanya hubungan yang kuat dari variabel program pelatihan disamping akan menyebabkan adanya perubahan pada sisi lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan dalam kerangka pemikiran ini bahwa program pelatihan budidaya ikan mempunyai pengaruh terhadap efektivitas program pelatihan. Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat terlihat pada gambar berikut ini :



Gambar 2.3 Diagram Kerangka Berpikir

C. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Level 1 : Evaluasi Reaksi, adalah tingkat reaksi peserta terhadap pelatihan. Peserta pelatihan memberikan reaksi terhadap pelaksanaan pelatihan dalam bentuk pendapat dan sikap terhadap pelatih, cara penyajian, media, kegunaan, dan perhatian terhadap materi pelatihan
- Level 2 : Evaluasi Belajar, adalah tingkat belajar yang menyangkut materi tentang pelatihan yang dilatih kepada peserta
- Level 3 : Evaluasi perilaku adalah evaluasi yang diarahkan pada perubahan perilaku peserta pelatihan
- Level 4 : Evaluasi hasil, adalah evaluasi yang dihasilkan terhadap lembaga, yaitu perilaku tingkah laku dalam pekerjaan akan mempengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan
- Efektivitas Program Pelatihan merupakan penilaian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pelatihan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini berupa penelitian studi kasus dan deskriptif tentang Evaluasi hubungan Reaksi, Belajar, Perilaku dan Hasil dengan Efektivitas Pelatihan Budidaya Ikan. Evaluasi dilakukan dengan menggunakan Model Evaluasi Empat Jenjang oleh Kiripatirck, pada Jenjang 1- Reaksi, jenjang 2- Belajar, Jenjang 3- Perilaku dan Jenjang 4- Hasil (Wirawan, 2011).

Dengan kata lain, penilaian terhadap keempat variabel berdasarkan persepsi terhadap diri sendiri, rekan sekerja dan atasan peserta pelatihan dikaitkan dengan hasil evaluasi yang diperoleh mengenai pelaksanaan Pelatihan secara langsung oleh penyelenggara.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif yang diperkuat dengan analisis secara kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan studi pustaka yang relevan dengan penelitian ini dan studi lapangan baik dokumentasi, observasi dan metode wawancara, serta kuesioner. Data yang telah dikumpulkan dan diperoleh, data tersebut diolah baik secara kualitatif maupun kuantitatif, hasilnya akan dipaparkan secara evaluatif. Hubungan korelasi antara ke 4 variabel independen dengan variabel dependen dan diperkuat dengan data dari pe doman wawancara.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2002:57)

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh peserta pelatihan budidaya ikan di Balai Budidaya Laut Batam tahun 2012 yang berjumlah 40 orang. Sedangkan prosedur penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.

C. Variabel, Indikator dan Instrumen Penelitian

Melihat sifat penelitian, topik yang diteliti termasuk dalam penelitian korelasional, karena berusaha menentukan apakah ada hubungan dan sejauh mana suatu hubungan diantara dua variabel atau lebih yang dapat dihitung. Dua variabel yang tidak berhubungan akan menghasilkan koefisien mendekati 0,00 sedangkan dua variabel yang berhubungan kuat akan menghasilkan koefisien mendekati 1,00. Dua variabel dapat berhubungan terbalik, jika hal ini terjadi, koefisiennya adalah angka negatif.

Variabel atau subvariabel yaitu faktor-faktor yang mengandung lebih dari satu nilai yang diteliti, dikelompokkan menjadi empat, yaitu Reaksi dan Belajar merupakan faktor internal hasil interaksi dengan lingkungan yang berasal dari dalam diri peserta itu sendiri, serta Perilaku dan Hasil yang merupakan faktor eksternal hasil interaksi dengan lingkungan yang berasal dari penilaian dalam organisasi peserta. Pada penelitian ini keempatnya diperlakukan sebagai variabel

bebas (*independent variable*). Sementara Efektivitas sebagai variabel terikat (*Dependent variable*).

Secara operasional instrumen penelitian dikemas dalam satu perangkat yang terdiri dari lima bagian, yaitu bagian pertama berisi kuesioner pengukuran untuk evaluasi Reaksi, bagian kedua kuesioner pengukuran untuk evaluasi Belajar, bagian ketiga kuesioner pengukuran untuk evaluasi Perilaku, bagian keempat kuesioner pengukuran untuk evaluasi Hasil, dan bagian kelima kuesioner pengukuran untuk evaluasi Efektivitas.

Bagian pertama dan kedua dinilai oleh peserta sendiri (*self assessment*), sedangkan bagian ketiga, keempat dan kelima dinilai oleh institusi (*lembaga*) tempat peserta bekerja atau penilaian oleh rekan kerja, atasan dan lembaga.

Variabel-variabel tersebut diukur secara kuantitatif dan dapat di analisa dengan metode statistik dengan skala Likert (Sugiyono, 1988:75) untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi lembaga terhadap subvariabel-subvariabel efektivitas dan komponen-komponen yang dapat diukur. Variabel ini berskala 5-1, yaitu :

- Sangat baik (SB) = 5
- Baik (B) = 4
- Cukup Baik (CB) = 3
- Kurang Baik (KB) = 2
- Sangat Kurang Baik (SKB)= 1

1. Variabel Independen Reaksi

Dalam penelitian ini, evaluasi reaksi terbagi menjadi 4 sub variabel dengan beberapa indikator pada masing-masing bagian yang dikembangkan, yang disarikan dari Model Kirpatrick, khususnya untuk reaksi peserta pelatihan.

Penskalaan dilakukan dengan skala Likert, dengan 5 jawaban. Dimensi pelatihan yang dinilai adalah dimensi kurikulum, widyaiswara/pengajar, penyelenggara, sarana dan prasarana. Adapun isi-kisi instrumen evaluasi Reaksi disajikan dalam Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Evaluasi Reaksi

Variabel	Sub variabel	Indikator	Item	Penilai
Evaluasi Reaksi (X ₁)	Kurikulum	<ul style="list-style-type: none"> – Reaksi terhadap Pelaksanaan Pelatihan – Reaksi terhadap manfaat dan kegunaan materi pelatihan 	1,2	Peserta Pelatihan
	Pengajar	<ul style="list-style-type: none"> – Reaksi terhadap materi yang disampaikan oleh pengajar – Reaksi terhadap kualitas dan kemampuan pengajar – Reaksi terhadap struktur penyampaian materi pelatihan – Reaksi terhadap penggunaan media – Reaksi terhadap motivasi peserta – Reaksi terhadap penyajian materi 	3, 4,5, 6,7,8,9	
	Penyelenggara	<ul style="list-style-type: none"> – Reaksi terhadap pelayanan makanan yang disajikan – Reaksi terhadap jalannya penyelenggaraan pelatihan – Reaksi terhadap kesiapan penyelenggaraan pelatihan 	10,11, 12	
	Sarana dan Prasarana	<ul style="list-style-type: none"> – Reaksi terhadap kesesuaian sarana dan prasarana dengan program pelatihan – Reaksi terhadap ketersediaan sarana penunjang pembelajaran pelatihan – Reaksi terhadap ketersediaan sarana/fasilitas kesehatan – Reaksi terhadap fasilitas asrama yang disediakan 	13,14, 15,16	

2. Variabel Independen (Belajar)

Pada Evaluasi belajar terbagi menjadi 3 sub variabel yang dikembangkan menjadi 12 item pertanyaan yang disarikan dari teori pada model Kirkpatrick. Penskalaan dilakukan dengan skala Likert dengan lima pilihan jawaban dengan bobot berskala 5-1. ke lima alternatif jawaban tersebut adalah sama seperti alternatif jawaban pengukuran evaluasi reaksi. Adapun isi-kisi instrumen evaluasi Belajar disajikan dalam Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Evaluasi Belajar

Variabel	Sub variabel	Indikator	Item	Penilai
Evaluasi Belajar (X ₂)	Kemampuan Bidang Teknis	<ul style="list-style-type: none"> – Kemampuan dalam penguasaan materi – Kemampuan dalam mengidentifikasi masalah – Kemampuan dalam menganalisa masalah – Kemampuan dalam memecahkan masalah 	1,2,3,4	Peserta Pelatihan
	Sikap	<ul style="list-style-type: none"> – Dorongan untuk melaksanakan tugas – Kepuasan pencapaian tujuan – Kesukaan dalam pemilihan tindakan – Kemampuan memberikan hasil kerja – Motivasi prestasi – Pengambilan resiko 	5,6,7,8,9,10	
	Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> – Komunikasi dalam unit kerja – Visi dalam Kelompok kerja – Kesungguhan dalam partisipasi 	10,11,12	

3. Variabel Independen (Perilaku)

Dalam Penelitian ini evaluasi Perilaku dicerminkan pada 3 konstruk yang dikembangkan menjadi 14 item pertanyaan. Penskalaan dilakukan dengan skala Likert dengan lima pilihan jawaban dengan bobot berskala 5-1. ke lima alternatif jawaban tersebut adalah sama seperti alternatif jawaban pengukuran

evaluasi reaksi. Adapun kisi-kisi instrumen evaluasi Belajar disajikan dalam

Tabel 3.3.

Tabel 3.3
Evaluasi Perilaku

Variabel	Sub variabel	Indikator	Item	Penilai
Evaluasi Perilaku (X ₃)	Kemampuan Bidang Teknis	<ul style="list-style-type: none"> – Penggunaan alat dan bahan – Meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan – Kesadaran menjaga lingkungan – Mengetahui apa dan bagaimana melakukan kegiatan 	1,2,3,4	Peserta Pelatihan
	Sikap	<ul style="list-style-type: none"> – Adanya sikap positif terhadap perubahan – Melakukan tindakan untuk mencapai target – Berusaha mencapai target dengan tepat waktu – Mampu membuat iklim kerja bergairah – Mampu mengendalikan diri, waktu, situasi dan lingkungan – Umpan balik dalam iklim kerja – Berani mengambil keputusan – Ketekunan dalam bekerja – Kesungguhan dalam mengikuti kegiatan 	5,6,7, 8,9,10, 11,12, 13	
	Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> – Mampu membuat saran untuk pencapaian tujuan bersama – Keterlibatan dalam tim – Kontribusi dalam penyelesaian tugas – Menjaga kebersamaan tim – Keutamaan tim 	14,15, 16,17, 18	

4. Variabel Independen (Hasil)

Dalam Penelitian ini evaluasi Perilaku dicerminkan pada 2 konstruk yang dikembangkan menjadi 14 item pertanyaan. Penskalaan dilakukan dengan skala Likert dengan lima pilihan jawaban dengan bobot berskala 5-1. Ke lima alternatif jawaban tersebut adalah sama seperti alternatif jawaban pengukuran evaluasi reaksi. Adapun kisi-kisi instrumen evaluasi Belajar disajikan dalam

Tabel 3.4.

Tabel 3.4
Evaluasi Hasil

Variabel	Sub variabel	Indikator	Item	Penilai
Evaluasi Hasil (X ₅)	Hasil terhadap Produkti Vitas	<ul style="list-style-type: none"> – Inisiatif dan prakarsa yang mendukung produktivitas – Melaksanakan pekerjaan dan hal-hal baru – Kebebasan dalam melaksanakan tugas – Pencapaian tujuan – Peningkatan hasil kerja – Pola komunikasi yang positif – Tingkat kecelakaan kerja yang menurun 	1,2,3,4 5,6,7	Peserta Pelatihan
	Hasil terhadap etos kerja	<ul style="list-style-type: none"> – Hasil pekerjaan senantiasa tercapai sesuai kualitas – Kepuasan kerja – Tanggung jawab terhadap diri dan lingkungan 	8,9,10	

5. Variabel Dependen (terikat) yaitu Efektivitas

Dalam penelitian ini Efektivitas dicerminkan pada 4 sub variabel yang dikembangkan menjadi pertanyaan yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya yang disarikan dari teori yang dikembangkan oleh Ivor K Davies (1994). Pertanyaan dalam bentuk kuesioner dengan model inventori tersebut menggunakan beberapa alternatif jawaban yang menunjukkan tingkat sensitivitas responden terhadap variabel yang ditanyakan yang disajikan dalam Tabel 3.5.

Tabel 3.5
Evaluasi Efektivitas

Variabel	Sub variabel	Indikator	Item	Penilai
Evaluasi Efektivitas (Y)	Keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> – Kecepatan penggunaan peralatan/ Sumberdaya – Ketepatan penggunaan peralatan/ Sumberdaya – Peningkatan produktivitas – Kemampuan memenuhi standar kualitas – Kemampuan mengembangkan keterampilan – Kemampuan menularkan keterampilan 	1,2,3, 4,5,6	Lemba ga
	Sikap	<ul style="list-style-type: none"> – Sikap terhadap tugas utama – Sikap terhadap waktu kerja – Sikap terhadap kerjasama tim – Etos kerja setelah pelatihan – Sikap tanggap setelah pelatihan – Sikap untuk meningkatkan diri – Percaya diri setelah pelatihan – Sikap terhadap imbalan – Sikap terhadap kritik 	7,8,9, 10,11, 12,13, 14,15	
	Perilaku	<ul style="list-style-type: none"> – Kreativitas setelah pelatihan – Disiplin setelah pelatihan – Kepedulian terhadap lingkungan kerja – Opportunistik setelah pelatihan – Kemandirian setelah pelatihan – Sikap orientasi terhadap masa depan 	16, 17, 18,19, 20,21	
	Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> – Peningkatan pengetahuan terkait pekerjaan – Peningkatan pengetahuan manajerial – Peningkatan pengetahuan operasional – Penuluran pengetahuan terhadap karyawan lain – Peningkatan pengetahuan tentang resiko yang terjadi – Peningkatan pengetahuan tentang visi – Peningkatan pengetahuan terhadap perumusan masalah 	22,23, 24,25, 26,27, 28	

D. Metode Pengumpulan Data

1. Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Lokasi Penelitian dilakukan di Balai Budidaya Laut Batam, Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya, Kementerian Kelautan dan Perikanan, di Batam.

b. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian yang dilakukan dalam penelitian membahas Evaluasi Pelatihan Budidaya Laut selama 6 bulan. Dari bulan Maret sampai dengan september 2012).

2. Metode Pengumpulan Data

Data merupakan fakta informasi atau keterangan. Data yang akan dikumpulkan dari sumber yang telah ditetapkan, tidak dapat dikumpulkan begitu saja. Sumber data terdiri dari data Primer dan data Sekunder. Data Primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumbernya, dalam hal ini adalah responden. Sedangkan data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data ini diperoleh melalui referensi dari buku-buku, publikasi dan media informasi baik media cetak maupun media elektronik yang ada. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan yaitu :

- Studi Pustaka. Keberhasilan pelatihan ini dimaksudkan untuk mendapatkan konsep-konsep teoritis mengenai evaluasi program dalam hal ini Kegiatan Pelatihan Budidaya Ikan berkaitan dengan persepsi dari

peserta tentang Reaksi, Belajar Perilaku dan Hasil Pelatihan agar diperoleh gambaran tentang permasalahan yang menjadi fokus penelitian.

- Penelitian Lapangan/ Kuesioner, dilakukan dengan cara mengadakan wawancara dan pembagian kuesioner kepada responden tentang Pelatihan Budidaya Ikan mengenai Reaksi, Belajar, Perilaku dan Hasil Pelatihan Budidaya Ikan

Data yang dikumpulkan tersebut terdiri dari 2 jenis data yaitu data kuantitatif dan data kualitatif sebagai pendukung utama. Untuk mendapatkan data yang valid dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data triangulasi yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dari sumber yang sama dengan teknik yang berbeda-beda terdiri dari Angket, Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.

3. Metode Analisis Data

Metode yang digunakan untuk menganalisis data termasuk adalah metode analisis hubungan (korelasional) dengan melihat nilai dari koefisien korelasi (r) yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan paket program komputer SPSS.

Analisis Korelasi Sederhana : digunakan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu :

- Reaksi sebagai variabel independen secara individual terhadap variabel dependen Efektivitas Pelatihan Budidaya Ikan
- Belajar sebagai variabel independen secara individual terhadap variabel dependen Efektivitas Pelatihan Budidaya Ikan
- Perilaku sebagai variabel independen secara individual terhadap variabel dependen Efektivitas Pelatihan Budidaya Ikan

- Hasil sebagai variabel independen secara individual terhadap variabel dependen Efektivitas Pelatihan Budidaya Ikan

Analisis Korelasi : pada prinsipnya merupakan prosedur ko-relasi yang bertujuan untuk mengetahui dua hal pada hubungan antar dua variabel:

- Apakah kedua variabel tersebut memang mempunyai hubungan yang signifikan
- Jika terbukti hubungan signifikan, bagaimana arah hubungan (positif atau negatif) dan seberapa kuat hubungan tersebut.

Koefisien Korelasi sederhana : merupakan ko-relasi antara nilai yang diobservasi dengan nilai yang diprediksi dari sebuah variabel tak bebas. Koefisien korelasi sederhana dapat memiliki nilai antara -1 sampai dengan +1 dengan simbol "r". Tanda positif maupun negatif mengindikasikan arah (direction) dari hubungan atau korelasi tersebut. Semakin besar nilainya menandakan semakin kuat hubungan atau korelasi antara dua variabel tersebut.

Formula dari koefisien korelasi sederhana secara matematika dapat ditulis sebagai berikut :

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Hasil perhitungan nilai koefisien korelasi akan memberikan 3 alternatif nilai r, yaitu :

- Apabila nilai r mendekati positif 1 (+1) berarti variabel X mempunyai hubungan yang sangat kuat serta positif dan searah terhadap perubahan variabel Y

- Apabila nilai r mendekati negatif 1 (-1) berarti variabel X mempunyai hubungan yang sangat kuat serta negatif dan tidak searah terhadap perubahan variabel Y
- Apabila nilai r mendekati angka 0 berarti variabel X kurang berhubungan terhadap perubahan variabel Y

Menurut Winarno, nilai koefisien atau hubungan dikelompokkan menjadi sebagai berikut :

- 0,00 – 0,19 : Tidak ada hubungan
- 0,20 – 0,39 : Rendah
- 0,40 – 0,59 : Sedang
- 0,60 – 0,79 : Tinggi/Kuat
- 0,80 – 1,00 : Sangat Tinggi/Sangat Kuat

Koefisien Regresi dicari dengan menggunakan program statistik SPSS, sedangkan untuk mencari hubungan dengan variabel dependen menggunakan rumus " *Correlation Spearman Product Moment*". Selanjutnya instrumen yang dipakai terlebih dahulu diuji reliabilitasnya. Reliabilitas mengandung pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data.

Uji coba instrumen dilakukan terhadap data hasil tabulasi semua responden. Dengan jumlah tersebut, maka distribusi skor akan lebih mendekati kurva normal, sehingga pelaksanaan perhitungan statistik dapat dilakukan (Singarimbun, 1987).

Reliabilitas dari instrumen variabel penelitian yang dilakukan dicari dengan menggunakan teknik koefisien " *Pearson Product Moment*" dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot (\sum X^2) - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot (\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana : r = Indeks Korelasi Pearson product moment

n = jumlah responden

X = Skor jawaban untuk variabel dependen

Y = Jumlah skor jawaban untuk variabel independen

Sementara, untuk uji reliabilitas, dilakukan dengan Internal consistency dengan Teknik Belah Dua (Split Half) yang dianalisa dengan rumus Spearman Brown (Soegiono, 2005:104)

$$r_i = \frac{2 \cdot r_{xy}}{1 + r_{xy}}$$

r_i = koefisien reliabilitas internal seluruh instrument

r_b = koefisien korelasi relasi Product Moment antara kedua variabel

Setelah r_i diketahui, hasil ini dimasukkan dalam tabel reliabilitas, untuk mengetahui reliabilitas tidaknya kuesioner tersebut seperti berikut ini :

Besarnya nilai r_i	Interpretasi
0,00 – 0,20	Sangat rendah (tidak berkorelasi)
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Cukup
0,61 – 0,80	Tinggi
0,81 – 1,00	Sangat Tinggi

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Pelatihan Budidaya Ikan

Kepulauan Riau adalah salah satu provinsi termuda di Indonesia. Provinsi ini berbatasan dengan Kamboja dan Vietnam di sebelah utara; Malaysia dan provinsi Kalimantan Barat di sebelah timur; provinsi Bangka Belitung dan Provinsi Jambi di sebelah selatan; Singapura, Malaysia dan provinsi Riau di sebelah Barat. Secara keseluruhan luas wilayah Kepulauan Riau mencapai 251.810,7 km² dimana 96 % dari total luas wilayah ini merupakan perairan. Provinsi Kepulauan Riau terdiri dari 5 kabupaten dan 2 kota dengan jumlah pulau besar dan kecil sebanyak 2.408 yang membentuk gugusan pulau-pulau yang terhampar hampir diseluruh wilayah ini.

Potensi perikanan laut yang dimiliki provinsi ini cukup besar. Melihat hal tersebut maka potensi perikanan ini harus dapat dikelola dan dikembangkan secara baik agar dapat dipergunakan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Apalagi jika mengingat bahwa provinsi ini berbatasan langsung dengan tiga Negara yakni Malaysia, Singapura dan Vietnam yang dapat dijadikan sebagai pasar hasil perikanan yang cukup prospektif.

Salah satu sektor perikanan yang dapat dikembangkan di daerah ini adalah budidaya perikanan laut. Budidaya laut sebenarnya sudah tidak asing lagi bagi masyarakat Kepulauan Riau. Berbagai usaha budidaya laut telah berkembang di tengah-tengah masyarakat Kepulauan Riau diantaranya, budidaya ikan, budidaya rumput laut dan budidaya komoditas laut lainnya baik dengan skala tradisional maupun intensif. Hal ini dapat dilihat dari data statistik perikanan budidaya yang

menunjukkan jumlah hasil produksi budidaya laut dan jumlah Rumah Tangga Pembudidaya di provinsi Kepulauan Riau mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Namun dalam perkembangannya budidaya laut di Kepulauan Riau masih mengalami banyak kendala yang menyebabkan tidak optimalnya hasil produksi. Salah satu faktor yang menyebabkan kurang maksimalnya produksi budidaya laut di Kepulauan Riau adalah pengetahuan pembudidaya akan teknologi yang diterapkan masih sangat minim.

Pembudidaya di Kepulauan Riau sebagian besar belum mengerti prinsip-prinsip cara berbudidaya ikan yang baik. Berbagai aspek budidaya ikan di KJA seperti pemilihan benih, manajemen pakan, penanggulangan hama penyakit dan lainnya masih belum dipahami dengan baik. Akibatnya memberi berpengaruh negatif terhadap produktivitas usaha budidaya yang dilakukan. Hasil panen yang diperoleh belum maksimal bahkan tidak jarang mengalami kegagalan. Hal ini jelas menimbulkan kerugian yang tidak sedikit dipihak pembudidaya sehingga banyak para pembudidaya yang tidak mau mencoba lagi untuk meneruskan usaha ini.

Dalam membantu mengatasi permasalahan ini diperlukan tindakan nyata dari instansi terkait dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pembudidaya. Berkaitan dengan hal ini Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau melalui Dinas Kelautan Dan Perikanan bekerja sama dengan Balai Budidaya Laut Batam mengadakan Latihan Budidaya Ikan. Kegiatan ini merupakan wujud nyata keseriusan pemerintah dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh pembudidaya dalam melakukan usahanya. Dengan demikian para pembudidaya

diharapkan mampu menjalankan usahanya dengan sebaik mungkin dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kesejahteraan.

Pelatihan Budidaya Ikan yang dilaksanakan merupakan pelatihan partisipatif yang terkait dengan pekerjaan sehari-hari, sehingga peserta pelatihan memberikan reaksi terhadap pembelajaran yang sesuai. Pelatihan ini dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan pengembangan diri dari peserta dengan metode bersifat *On the Job Training*.

1. Maksud dan Tujuan

Adapun maksud dan tujuan dari Latihan Budidaya Ikan ini adalah :

- a. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan penguasaan teknologi pembesaran ikan laut di keramba jaring apung mulai dari persiapan hingga panen.
- b. Mempersiapkan para penerima bantuan keramba HDPE di wilayah Kabupaten Bintan Dan Tanjung Balai Karimun agar mampu menjalankan usahanya dengan baik.

2. Keluaran

- a. Pembudidaya ikan mengetahui prinsip-prinsip dasar pembesaran ikan laut yang berwawasan lingkungan dan berkelanjutan
- b. Pembudidaya ikan dapat melaksanakan pembesaran ikan laut secara berkesinambungan dengan hasil produksi yang optimal dengan kualitas baik sehingga memiliki daya saing.

- c. Pembudidaya ikan mampu mengidentifikasi serta memecahkan masalah di lapangan khususnya pengendalian dan penanggulangan hama dan penyakit ikan
- d. Pembudidaya dapat melakukan perencanaan usaha dengan melakukan Analisa usaha.
- e. Pembudidaya ikan mampu menjadi pionir pembesaran ikan di keramba jarig apung dan dapat menjadi teladan bagi masyarakat sekitar.

3. Ruang Lingkup Pelatihan

- a. Prinsip-prinsip dasar budidaya ikan laut dengan menggunakan teknologi terapan adaptif , terpadu serta berbasis pada penerapan budidaya ramah lingkungan
- b. Sertifikasi dan cara pembesaran ikan yang baik
- c. Cara pembesaran ikan laut meliputi pemilihan lokasi,biologi ikan,sarana dan prasarana,teknik pembesaran ikan di laut, pembenihan skala rumah tangga, Penanggulangan Hama dan Penyakit Ikan, panen
- d. Analisa Usaha

4. Peserta

Pelatihan Budidaya Ikan Laut merupakan pelatihan andragogis, maksudnya pelatihan dilakukan kepada orang yang sudah dewasa. Peserta Latihan ini sebanyak 40 (empat puluh) orang pembudidaya ikan yang merupakan calon penerima/penerima bantuan keramba HDPE. Para peserta berasal dari 7 (tujuh) kabupaten/kota yang terdapat di Provinsi Kepulauan Riau yakni Kabupaten

Natuna, Kabupaten Anmbas, Kotamadya Tanjung Pinang, Kabupaten Bintan, Kotamadya Batam, Kabupaten Lingga dan Kabupaten Tanjung Balai Karimun.

5. Pengajar dan Instruktur

Para Pengajar dan Instruktur pelatihan terdiri dari Pejabat Struktural Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya dan Pejabat Fungsional Balai Budidaya Laut Batam. Penunjukkan tersebut berdasarkan pengalaman, latar belakang pendidikan serta keahlian yang dimiliki sesuai materi pelatihan.

6. Metode Belajar

Adapun metode belajar yang digunakan dalam pelatihan pembudidaya ikan ini adalah :

- Teori : Metode belajar mengajar yang dipakai oleh Instruktur/Pelatih dengan cara menyampaikan bahan pelajaran secara lisan atau tanya jawab baik di kelas maupun di lapangan.
- Praktek : Metode belajar mengajar yang dipakai oleh Instruktur/Pelatih dengan maksud agar peserta lebih memahami materi pelajaran yang telah diberikan secara teori. Sehingga peserta akan dapat meyakini, memahami kebenaran teori, dengan melibatkan mutu dan aktivitas
- Diskusi Kelompok : Diskusi kelompok merupakan wadah untuk bertukar pikiran dan informasi antara peserta. Dari hasil diskusi diharapkan dapat tersusun kesimpulan dan pendapat dari peserta yang berasal dari berbagai latar belakang yang bermanfaat dalam pengembangan usaha budidaya.
- Tanya Jawab : Metode ini digunakan oleh Instruktur/Pelatih setelah memberikan materi dalam bentuk ceramah dengan memberikan kesempatan

kepada peserta untuk mengemukakan hal-hal yang belum dipahami sehingga instruktur dapat memberikan penjelasan kembali. Metode ini juga digunakan untuk memberikan perhatian dan kerjasama antara peserta dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan materi pelatihan.

- *Pre test dan Post test* : Kegiatan ini bertujuan untuk mengetahui tingkat penyerapan peserta terhadap materi yang diberikan selama pelatihan.

7. Waktu dan Tempat

Adapun waktu dan tempat pelaksanaan kegiatan Latihan Budidaya Ikan adalah :

- Waktu Pelaksanaan Pelatihan Budidaya Ikan Laut Bagi Pembudidaya Ikan Dinas Kelautan dan Perikanan Propinsi Kepulauan Riau dilaksanakan pada tanggal 16 April s/d 29 April 2012
- Tempat Pelatihan dilaksanakan di Balai Budidaya Laut (BBL) Batam, Jl. Raya Bareleng Jembatan 3, Pulau Setoko, Batam

8. Kurikulum Pelatihan

Untuk mencapai maksud dan tujuan Latihan telah disusun kurikulum sesuai dengan kebutuhan materi pelatihan selama 110 jam teori dan praktek. Materi Pelatihan meliputi :

- Biologi Ikan Laut
- Pemilihan Lokasi Untuk Budidaya Laut
- Sarana dan Prasarana Pembesaran Ikan Laut Ekonomis
- Teknik Pembesaran Ikan Laut Ekonomis di Keramba Jaring Apung

- Panen dan Pengangkutan Ikan Laut Ekonomis
- Analisa Usaha Budidaya di Keramba Jaring Apung
- Penanggulangan Hama dan Penyakit Ikan
- Praktek Sarana dan Prasarana Budidaya
- Praktek Hatchery Skala Rumah Tangga
- Praktek Teknik Pembesaran Ikan di KJA
- Praktek Penanggulangan Hama dan Penyakit Ikan
- Field Trip

B. Analisa Deskriptif

Hasil pengolahan data dari jawaban 40 peserta Pelatihan Budidaya Ikan dapat disajikan profil sampel data dari setiap variabel yang dikaji dalam penelitian ini, yaitu untuk variabel Reaksi dan Belajar dilakukan penilaian secara internal (ditanyakan kepada peserta yang bersangkutan), sedangkan untuk variabel Sikap, Hasil dan Efektivitas dilakukan penilaian secara eksternal (ditanyakan kepada pihak luar dalam hal ini institusi/lembaga peserta yang bersangkutan).

Dari 200 kuesioner (untuk masing-masing variabel sebanyak 40 kuesioner) yang dibagikan kepada peserta pelatihan maupun institusi/lembaga yang berkaitan dengan variabel penelitian kembali semua sejumlah 200 dokumen.

Setelah diteliti kecocokan antara lembar kuesioner Reaksi, Belajar, Perilaku, Hasil dan Efektivitas yang diisi oleh pihak terkait untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang tertera di lembar kuesioner, diperoleh data yang memenuhi syarat untuk dikorelasikan. Data terkumpul yang memenuhi syarat dan dapat diolah berjumlah 200 dokumen.

1. Evaluasi Reaksi (*Reaction*)

Berdasarkan hasil pengolahan atas data yang telah dikumpulkan sebelumnya, dapat diketahui bahwa distribusi jumlah skor jawaban peserta Pelatihan Budidaya Ikan terhadap evaluasi Reaksi (*reaction*), yaitu reaksi peserta Pelatihan Budidaya Ikan selama pelatihan berlangsung. Informasi selengkapnya mengenai hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Frekuensi Skor Jawaban Responden terhadap Evaluasi Reaksi (*Reaction*)

Skor Jawaban Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
41 – 50	17	42.5
51 – 60	11	27.5
61 – 70	7	17.5
71 – 80	5	12.5
TOTAL	40	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2012

Data pada Tabel 4.1 mengenai distribusi frekuensi skor jawaban responden terhadap Evaluasi Reaksi (*Reaction*), diketahui bahwa responden yang memiliki jumlah skor terendah (41 – 50) ada 17 responden atau 42,5% yang juga merupakan jumlah skor jawaban paling banyak, selanjutnya responden yang memiliki jumlah skor tertinggi (71 – 80) ada 5 responden atau 12,5% yang juga merupakan jumlah skor jawaban paling sedikit.

Interval nilai terendah yakni antara 41-50. bila diambil nilai tengahnya adalah $(41 + 50) : 2 = 45,5$. angka tersebut jika dibagi dengan 16 pertanyaan, maka diperoleh nilai 2,84 (mendekati 3). Artinya sebanyak 17 atau 42,5% responden memberikan persepsi atau jawaban atas evaluasi Reaksi dengan skala 3 (cukup baik). Ditinjau dari persepsi responden, berarti sebanyak 42,5% responden

menyatakan bahwa Reaksi peserta pelatihan terhadap Pelatihan Budidaya Ikan adalah cukup baik.

Hal ini berarti peserta pelatihan merasakan cukup puas dengan penyelenggaraan pelatihan, dapat dilihat dari beberapa peserta pelatihan merasakan manfaat dari pelatihan budidaya ikan, materi yang disampaikan kepada peserta sesuai dengan pekerjaan dari peserta, dengan cara penyampaian yang cukup dimengerti oleh peserta dengan menggunakan bahasa sehari-hari dan media pembelajaran yang langsung dipraktekkan. Para peserta juga menyatakan cukup puas dalam penyelenggaraan pelatihan dengan ketepatan waktu yang relatif sesuai, kesigapan panitia pelatihan dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan selama pelatihan, serta sarana asrama/tempat tinggal selama pelatihan dan juga terhadap makanan yang disajikan.

Namun demikian jumlah responden yang mempunyai persepsi tersebut paling banyak, karena sampai 42,5%, jadi perlu mendapat perhatian dari penyelenggara Pelatihan mengenai evaluasi Reaksi tersebut.

Frekuensi tertinggi yaitu 5 atau 12,5%, responden memiliki nilai skor antara 71 – 80. Bila diambil nilai tengahnya $(71 + 80) : 2 = 75,5$. Nilai tengah tersebut jika dibagi dengan jumlah pertanyaan sebanyak 16 pertanyaan, maka akan diperoleh nilai 4,72 (mendekati 5). Artinya bahwa hanya sebagian kecil responden memiliki penilaian atau jawaban tentang Reaksi dengan skala mendekati 5 (sangat baik). Berarti ditinjau dari persepsi responden, sebagian kecil menyatakan bahwa Reaksi peserta terhadap pelatihan Budidaya Ikan yang meliputi kurikulum, pengajar, penyelenggara, sarana dan prasarana adalah sangat baik. Hal ini mengindikasikan kondisi sebenarnya bahwa hanya sebagian kecil Reaksi peserta

pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan adalah sangat puas akan penyelenggaraan pelatihan baik dari instruktur, sarana dan prasarana, materi pelatihan dan panitia pelatihan.

Perbandingan antara responden yang mempunyai persepsi cukup baik dan responden yang mempunyai persepsi sangat positif terhadap Reaksi peserta pelatihan, maka responden yang mempunyai persepsi sangat baik terhadap Pelatihan Budidaya Ikan.

Untuk melihat apakah ada keterkaitan antara Evaluasi Reaksi dengan Efektivitas pelatihan, berikut ini disajikan tabulasi silang antara kedua variabel tersebut seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.2.

Tabel 4.2
% Jumlah Responden menurut Evaluasi Reaksi dan Efektivitas

Skor Efektivitas	Skor Hasil				Total
	41 - 50	51 - 60	61 - 70	71 - 80	
71 - 80	5,0				5,0
81 - 90	22,5				22,5
91 - 100	15,0	10,0		2,5	27,5
101 - 110		15,5	7,5		22,5
111 - 120		2,5	10,0	2,5	15,0
121 - 130				7,5	7,5
Total	42,5	27,5	17,5	12,5	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2012

Data pada Tabel 4.2 terlihat ada kecenderungan bahwa setiap ada kenaikan nilai skor yang diberikan responden terhadap persepsi atas Evaluasi Reaksi akan diikuti pula oleh kenaikan nilai skor untuk Efektivitas Pelatihan. Hal ini seperti terlihat jumlah responden sebanyak 7,5% memberikan penilaian untuk skor Reaksi (61-70) dan skor Efektivitas (101-110), tetapi ketika responden menaikkan skor penilaian terhadap reaksi menjadi (71-80) dan skor Efektivitas (111-120)

juga terjadi perubahan sebanyak 2,5%. Walaupun tidak berlaku untuk semua tingkatan skor tetapi ada kecenderungan yang sama untuk setiap kenaikan nilai skor yang lain dari kedua variabel tersebut.

Hasil tabulasi silang tersebut diatas dapat disimpulkan, bahwa ada kecenderungan untuk setiap kenaikan nilai skor persepsi responden terhadap variabel Reaksi akan diikuti dengan penilaian yang lebih positif atau kenaikan nilai skor persepsi responden untuk variabel Efektivitas. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ditinjau dari Reaksi Peserta, ada kecenderungan setiap adanya Reaksi yang positif dari peserta terhadap pelatihan maka cenderung akan meningkatkan Efektivitas Pelatihan.

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan informan Kepala Seksi Pelayanan Teknik pada tanggal 30 April 2012 pukul 10.00, dikatakan bahwa :

“Penyusunan program pelatihan disusun berdasarkan kurikulum pelatihan. Kurikulum, materi dan metode *on-the job training* cukup efektif, dimana pelatihan budidaya merupakan salah satu bentuk pelatihan yang aplikatif. Para peserta pelatihan langsung dapat mempraktekkan kegiatan pelatihan setelah kembali bekerja. Maksudnya kegiatan pelatihan dilaksanakan mendekati kegiatan pekerjaan yang dilaksanakan oleh alumni”.

Hal ini sesuai dengan pendapat Moenir bahwa Pengertian pelatihan menurut Moenir (1991:162), diterangkan bahwa :

- 1) Latihan adalah suatu proses belajar yang menghendaki suatu konsep sikap atau pengetahuan dan orang-orang untuk membantu mereka mencapai tujuan
- 2) Istilah latihan yang digunakan disini menunjukkan peningkatan sikap, kemampuan dan kecakapan dari para pekerja untuk menyelenggarakan pekerjaan khusus
- 3) Latihan bersifat mendidik dalam arti sempit terutama dengan cara instruksi, berlatih dan disiplin

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia dalam Fauzi (2011 : 8) diartikan sebagai pelajaran untuk membiasakan atau memperoleh sesuatu keterampilan,

pengertian ini mengandung arti bahwa pelatihan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan Tujuan dari Evaluasi menurut Husein Kosasih :

“bahwa evaluasi bertujuan agar dapat diketahui dengan pasti apakah pencapaian hasil, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam pelaksanaan misi dapat dinilai dan dipelajari guna perbaikan pelaksanaan program/kegiatan di masa yang akan datang (Kosasih, 2004:3).

Pelatihan yang dilaksanakan menggunakan *Experiential methods* : metode pelatihan yang mengutamakan komunikasi yang luwes, fleksibel dan lebih dinamis baik dengan instruktur, dengan sesama peserta dan langsung mempergunakan alat-alat yang tersedia (Bernardin dan Russel dalam Wirasari, 2005)

Tahapan Evaluasi Reaksi merupakan tahapan evaluasi dari proses pelatihan itu sendiri. Kualitas proses atau pelaksanaan suatu pelatihan dapat diukur melalui tingkat kepuasan dari pesertanya. Semakin baik pelaksanaan suatu pelatihan, akan semakin baik respon terhadap penyelenggaraan pelatihan. Program pelatihan akan dianggap efektif apabila proses pelatihan dirasakan menyenangkan dan menuaskan peserta pelatihan.

Keberhasilan kegiatan pelatihan tidak terlepas dari minat, perhatian dan motivasi peserta dalam mengikuti kegiatan pelatihan. Orang akan belajar lebih baik ketika mereka memberi reaksi positif terhadap lingkungan belajar (Widoyoko, 2009 : 174).

Berdasarkan evaluasi reaksi tersebut, diperoleh data untuk memperbaiki program pelatihan yang akan datang. Hal ini sesuai dengan pendapat Kirlpatrick (2002:25)

Measuring reaction is important for several reasons :

1. *It gives us valuable feedback that helps us to evaluate the program as well as comments and suggestions for improving future programs*
2. *It tells trainees that the trainers are there to help them do their job better and they need feedback to determine how effective they are.*
3. *Reaction sheet can provide quantitative information”*

2. Evaluasi Belajar (*Learning*)

Berdasarkan hasil pengolahan atas data yang telah dikumpulkan sebelumnya, dapat diketahui bahwa distribusi jumlah skor jawaban peserta Pelatihan Budidaya Ikan terhadap evaluasi Belajar (*Learning*), yaitu Belajar peserta Pelatihan Budidaya Ikan selama pelatihan berlangsung. Informasi selengkapnya mengenai hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3
Frekuensi Skor Jawaban Responden terhadap Evaluasi Belajar (*Learning*)

Skor Jawaban Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
21 – 30	1	2.5
31 – 40	13	2.5
41 – 50	18	45.0
51 – 60	8	20.0
TOTAL	40	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2012

Dari data pada Tabel 4.3 mengenai distribusi frekuensi skor jawaban responden terhadap Evaluasi Belajar (*Learning*), diketahui bahwa responden yang memiliki jumlah skor terendah (21 – 30) ada 1 responden atau 2,5% yang juga merupakan jumlah skor jawaban paling sedikit, selanjutnya responden yang memiliki jumlah skor tertinggi (51 – 60) ada 8 responden atau 20,0%, sedangkan

responden memiliki jumlah skor terbanyak (41 – 50) ada 18 responden atau 45,0%.

Interval nilai terendah yakni antara 21 – 30. bila diambil nilai tengahnya adalah $(21 + 30) : 2 = 25,5$. angka tersebut jika dibagi dengan 12 pertanyaan Evaluasi Belajar, maka diperoleh nilai 2,125 (mendekati 2). Artinya sebanyak 1 atau 2,5% responden memberikan persepsi atau jawaban atas evaluasi Belajar dengan skala 2 (kurang baik).

Ditinjau dari persepsi responden, berarti sebanyak 2,5% responden menyatakan bahwa Belajar peserta pelatihan terhadap Pelatihan Budidaya Ikan yang meliputi Kemampuan Bidang Teknis, Sikap dan Kerja sama adalah kurang baik. Walaupun jumlah responden yang mempunyai persepsi tersebut relatif kecil, karena hanya 2,5%, tetapi perlu mendapat perhatian dari penyelenggara Pelatihan. Dikatakan kurang baik, karena menurut peserta pelatihan terdapat beberapa materi yang sulit diaplikasikan dalam kegiatan sehari-hari, seperti materi pencegahan hama dan penyakit maupun pemberian obat apabila terdapat ikan sakit.

Frekuensi terbanyak yaitu 18 atau 45%, responden memiliki nilai skor antara 41 – 50. Bila diambil nilai tengahnya $(41 + 50) : 2 = 45,5$. Nilai tengah tersebut jika dibagi dengan jumlah pertanyaan sebanyak 12 pertanyaan, maka akan diperoleh nilai 3,75 (mendekati 4). Artinya bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian atau jawaban tentang Belajar dengan skala mendekati 4 (baik). Berarti ditinjau dari persepsi responden, sebagian besar menyatakan bahwa Belajar peserta terhadap pelatihan Budidaya Ikan yang meliputi Kemampuan Bidang teknis, Sikap dan Kerjasama adalah baik, hal ini berarti materi yang diberikan sesuai dan dapat diaplikasikan di tempat bekerja. Hal ini

mengindikasikan kondisi sebenarnya bahwa hanya secara umum Belajar peserta pelatihan baik. Sehingga penilaian positif dari peserta dapat dijaga oleh penyelenggara untuk tetap dipertahankan dan ditingkatkan.

Nilai tertinggi yaitu pada interval 51 – 60 dengan nilai tengah $(51 - 60) : 2 = 55,5$. bila dibagi dengan jumlah pertanyaan sebanyak 12 pertanyaan, maka diperoleh angka 4,75 (mendekati 5). Artinya bahwa sebanyak 8 responden atau 20,0% memberikan persepsi atau jawaban atas evaluasi belajar dengan skala 5 (sangat baik). Dari hasil jawaban angket tersebut, cukup banyak responden yang menyatakan bahwa perilaku peserta terhadap pelatihan sangat baik (sangat positif)

Untuk melihat apakah ada keterkaitan antara Evaluasi Belajar dengan Efektivitas pelatihan, berikut ini disajikan tabulasi silang antara kedua variabel tersebut seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.4.

Tabel 4.4
% Jumlah Responden menurut Evaluasi Belajar dan Efektivitas

Skor Efektivitas	Skor Hasil				Total
	21 – 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	
71 – 80	2,5	2,5			5,0
81 – 90		20,0	2,5		22,5
91 – 100		10,0	17,5		27,5
101 – 110			20,0	2,5	22,5
111 – 120			5,0	10,0	15,0
121 – 130				7,5	7,5
Total	2,5	32,5	45,0	20,0	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2012

Berdasarkan data pada Tabel 4.4 terlihat ada kecenderungan bahwa setiap ada kenaikan nilai skor yang diberikan responden terhadap persepsi atas Evaluasi Belajar akan diikuti pula oleh kenaikan nilai skor untuk Efektivitas Pelatihan. Hal ini seperti terlihat jumlah responden sebanyak 2,5% memberikan penilaian untuk skor Belajar (21-30) dan skor Efektivitas (71-80), tetapi ketika responden

menaikkan skor penilaian terhadap belajar menjadi (31-40) dan skor Efektivitas (81-90) juga terjadi perubahan sebanyak 20,0%. Begitu pula untuk kenaikan nilai skor yang lain dari kedua variabel tersebut.

Dari data hasil tabulasi silang tersebut diatas dapat disimpulkan, bahwa ada kecenderungan untuk setiap kenaikan nilai skor persepsi responden terhadap variabel Belajar akan diikuti dengan penilaian yang lebih positif atau kenaikan nilai skor persepsi responden untuk variabel Efektivitas. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ditinjau dari Hasil Belajar Peserta, ada kecenderungan setiap adanya Belajar yang positif dari peserta terhadap pelatihan maka cenderung akan meningkatkan Efektivitas Pelatihan.

Menurut beberapa pengajar yang diwawancarai pada tanggal 30 April 2012 pukul 10.00, diperoleh beberapa informasi bahwa :

- Instruktur Pelatihan (Ir. Muh Kadari, M.Si), mengatakan bahwa :

“Kompetensi yang harus dimiliki oleh seseorang pelatih yaitu penguasaan materi budidaya ikan, pengalaman berbudidaya yang sudah cukup lama serta latar belakang pendidikan yang sesuai. Sebelum menjelaskan materi pelatihan, instruktur pelatihan mengetahui latar belakang dari pelatihan sehingga materi yang diberikan disesuaikan dengan latar belakang peserta sehingga materi dapat dimengerti oleh peserta pelatihan. Alat bantu yang digunakan dalam menjelaskan materi pelatihan yaitu dengan membawa ikan, peralatan kerja yang digunakan dalam budidaya ikan, serta memberikan perhitungan-perhitungan seperti analisa usaha, dosis pakan dengan penjelasan yang sederhana. Materi yang diberikan berdasarkan hasil kerja, improvisasi dan pengalaman di lapangan, serta pendapat dari para pakar”

- Instruktur Pelatihan (Tinggal Hermawan, S.Pi, M.Si), mengatakan bahwa :

“Kompetensi yang harus dimiliki oleh seseorang pelatih yaitu dasar yang kuat seperti pendidikan, pekerjaan dimana pelatih pernah atau masih bekerja dibidang budidaya perikanan serta pengalaman bekerja yang cukup lama. Dalam menyampaikan materi pelatihan, instruktur memberikan penjelasan, berdiskusi atau tukar pengalaman dengan peserta pelatihan serta memberikan gambaran atau visualisasi yang sesuai dengan materi pelatihan. Pelatih memotivasi peserta pelatihan dengan menginformasikan kesuksesan atau

pengalaman pengusaha-pengusaha budidaya ikan yang sukses di Pulau Jawa dan Bali.”

- Instruktur Pelatihan (Sahidan Muhlis, S.Pi, MP), mengatakan bahwa :

“Kompetensi yang harus dimiliki oleh seseorang pelatih yaitu penguasaan ilmu perikanan baik secara teknis maupun teori, karena ilmu perikanan merupakan ilmu yang baru dibandingkan ilmu ternak darat terlebih ikan laut. Dalam memberikan materi pelatihan, instruktur pelatihan mengetahui latar belakang dari pelatihan sehingga materi yang diberikan disesuaikan dengan peserta sehingga materi dapat dimengerti oleh peserta pelatihan. Selain itu juga, pemberian materi lebih cenderung ke praktek atau pemberian contoh-contoh. Instruktur meyakinkan peserta pelatihan bahwa budidaya ikan akan selalu maju, karena adanya kebutuhan akan pangan.”

- Instruktur Pelatihan (Sri Agustatik, S.Pi, M.Si), mengatakan bahwa :

“Kompetensi yang harus dimiliki oleh seseorang pelatih yaitu latar belakang pendidikan, pengalaman bekerja, pernah mengikuti pelatihan-pelatihan dan pelatihan *Training Of Trainer*. Sebelum menjelaskan materi pelatihan, instruktur pelatihan mengetahui latar belakang dari pelatihan sehingga materi yang diberikan dapat dimengerti oleh peserta pelatihan. Dalam menjelaskan materi pelatihan, diberikan melalui tampilan visualisasi. Instruktur juga menekankan bahwa lebih baik mencegah penyakit pada ikan daripada pengobatan terhadap ikan”

Hal ini merupakan keberhasilan dari pencapaian sasaran program pelatihan yang memiliki :

- 1) Sasaran yang jelas dan memakai tolak ukur terhadap hasil yang dicapai
- 2) Diberikan oleh tenaga pengajar yang mampu untuk menyampaikan ilmunya, serta mampu memotivasi peserta program pelatihan
- 3) Materi yang disampaikan secara mendalam sehingga mampu mengubah sikap dan meningkatkan prestasi peserta pelatihan
- 4) Materi yang diberikan sesuai dengan latar belakang teknis, permasalahan dan daya tangkap peserta

- 5) Menggunakan metode yang tepat guna, misalnya kelompok diskusi untuk sasaran tertentu, meningkatkan keterlibatan aktif peserta sehingga mereka bukan sebagai pendengar belaka
- 6) Disertai dengan metode penilaian sejauh mana sasaran program dapat tercapai

Hal ini juga sesuai dengan penetapan materi menurut Sudjana, (2007:148) yaitu Pendekatan konvensional, materi diarahkan untuk menambah atau meningkatkan pengetahuan, dan evaluasi hasil belajar difokuskan terhadap sejauh mana peserta pelatihan menguasai materi yang telah disampaikan. Sedangkan pendekatan partisipatif, materi pembelajaran di titik beratkan pada upaya pembentukan, perubahan, serta pematangan sikap serta perilaku peserta pelatihan. Sehingga tujuan dari Evaluasi Belajar yaitu adanya perubahan sikap, pengetahuan dan keterampilan ke arah yang lebih baik dapat tercapai.

3. Evaluasi Perilaku (*Behavior*)

Berdasarkan hasil pengolahan atas data yang telah dikumpulkan sebelumnya, dapat diketahui bahwa distribusi jumlah skor jawaban peserta Pelatihan Budidaya Ikan terhadap evaluasi Perilaku (*Behavior*), yaitu Perilaku peserta Pelatihan Budidaya Ikan setelah kembali dari pelatihan. Informasi selengkapnya mengenai hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5
Frekuensi Skor Jawaban Responden terhadap Evaluasi Perilaku (*Behavior*)

Skor Jawaban Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
51 – 60	8	20.0
61 – 70	14	35.0
71 – 80	16	40.0
81 – 90	2	5.0
TOTAL	40	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2012

Dari data pada Tabel 4.5 mengenai distribusi frekuensi skor jawaban responden terhadap Evaluasi Perilaku (*Behavior*), diketahui bahwa responden yang memiliki jumlah skor terendah (51 – 60) ada 8 responden atau 20,0%. Responden yang memiliki jumlah skor tertinggi (81 – 90) ada 2 responden atau 5,0%, yang juga merupakan jumlah skor jawaban paling sedikit, selanjutnya sedangkan responden memiliki jumlah skor terbanyak (71 – 80) ada 16 responden atau 40,0%.

Interval nilai terendah yakni antara 51 – 60, bila diambil nilai tengahnya adalah $(51 + 60) : 2 = 55,5$, angka tersebut jika dibagi dengan 18 pertanyaan Evaluasi Perilaku, maka diperoleh nilai 3,08 (mendekati 3). Artinya sebanyak 8 atau 20,0% responden memberikan persepsi atau jawaban atas evaluasi Perilaku dengan skala 3 (cukup baik).

Ditinjau dari persepsi responden, berarti sebanyak 20,0% responden menyatakan bahwa perilaku peserta pelatihan terhadap Pelatihan Budidaya Ikan yang meliputi Kemampuan Bidang Teknis, Sikap dan Kerja sama setelah mengikuti pelatihan adalah cukup baik. Walaupun jumlah responden yang mempunyai persepsi tersebut relatif kecil, karena hanya 20,0%, tetapi perlu mendapat perhatian dari penyelenggara Pelatihan. Hal ini berarti banyak peserta

pelatihan sudah mengaplikasikan hasil pelatihan di tempatnya bekerja, baik dalam menggunakan alat dan bahan, adanya peningkatan kemampuan dari peserta pelatihan, kontribusi terhadap penyelesaian tugas serta peran dalam tim budidaya ikan.

Frekuensi terbanyak yaitu 16 atau 40%, responden memiliki nilai skor antara 71 – 80. Bila diambil nilai tengahnya $(71 + 80) : 2 = 75,5$. Nilai tengah tersebut jika dibagi dengan jumlah pertanyaan sebanyak 18 pertanyaan, maka akan diperoleh nilai 4,19 (mendekati 4). Artinya bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian atau jawaban tentang Evaluasi Perilaku dengan skala mendekati 4 (baik). Berarti ditinjau dari persepsi responden, sebagian besar menyatakan bahwa Evaluasi Perilaku peserta terhadap pelatihan Budidaya Ikan yang meliputi Kemampuan Bidang teknis, Sikap dan Kerjasama adalah baik. Hal ini mengindikasikan kondisi sebenarnya bahwa hanya secara umum Perilaku peserta setelah pelatihan puas dengan pelatihan budidaya ikan, karena peserta merasakan manfaat yang lebih dengan mengikuti pelatihan budidaya ikan. Hendaknya penilaian positif dari peserta dapat dijaga oleh penyelenggara untuk tetap dipertahankan dan bila perlu ditingkatkan.

Nilai tertinggi yaitu pada interval 81 – 90 dengan nilai tengah $(81 + 90) : 2 = 85,5$. bila dibagi dengan jumlah pertanyaan sebanyak 18 pertanyaan, maka diperoleh angka 4,75 (mendekati 5). Artinya bahwa sebanyak 2 responden atau 5,0% memberikan persepsi atau jawaban atas evaluasi Perilaku dengan skala 5 (sangat baik). Dari hasil jawaban angket tersebut, cukup banyak responden yang menyatakan bahwa belajar peserta terhadap pelatihan sangat baik (sangat positif)

Hal lain yang dapat diungkapkan dari Tabel 4.5 adalah rata-rata atau kebanyakan responden menganggap bahwa perilaku peserta setelah pelatihan adalah baik. Sedangkan perbandingan antara responden yang mempunyai persepsi negatif dan responden yang mempunyai persepsi sangat positif terhadap perilaku Peserta pelatihan, maka responden yang mempunyai persepsi sangat positif relatif lebih banyak dibandingkan dengan responden yang mempunyai persepsi negatif terhadap Pelatihan Budidaya Ikan.

Untuk melihat apakah ada keterkaitan antara Evaluasi Perilaku dengan Efektivitas pelatihan, berikut ini disajikan tabulasi silang antara kedua variabel tersebut seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.6.

Tabel 4.6
% Jumlah Responden menurut Evaluasi Perilaku dan Efektivitas

Skor Efektivitas	Skor Hasil				Total
	41 - 50	51 - 60	61 - 70	71 - 80	
71 - 80	5,0				5,0
81 - 90	22,5				22,5
91 - 100	15,0	10,0		2,5	27,5
101 - 110		15,5	7,5		22,5
111 - 120		2,5	10,0	2,5	15,0
121 - 130				7,5	7,5
Total	42,5	27,5	17,5	12,5	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2012

Berdasarkan data pada Tabel 4.6 terlihat ada kecenderungan bahwa setiap ada kenaikan nilai skor yang diberikan responden terhadap persepsi atas Evaluasi Perilaku akan diikuti pula oleh kenaikan nilai skor untuk Efektivitas Pelatihan. Hal ini seperti terlihat jumlah responden sebanyak 7,5% memberikan penilaian untuk skor Perilaku (61-70) dan skor Efektivitas (101-110), tetapi ketika responden menaikkan skor penilaian terhadap Perilaku menjadi (71-80) dan skor

Efektivitas (111 - 120) juga terjadi perubahan sebanyak 2,5%. Begitu pula untuk kenaikan nilai skor yang lain dari kedua variabel tersebut.

Dari data hasil tabulasi silang tersebut diatas dapat disimpulkan, bahwa ada kecenderungan untuk setiap kenaikan nilai skor persepsi responden terhadap variabel Perilaku akan diikuti dengan penilaian yang lebih positif atau kenaikan nilai skor persepsi responden untuk variabel Efektivitas. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ditinjau dari Perilaku Peserta, ada kecenderungan setiap adanya perilaku peserta setelah pelatihan yang positif dari peserta terhadap pelatihan maka cenderung akan meningkatkan Efektivitas Pelatihan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan alumni, yang dilakukan pada tanggal 8 September 2012, Pukul 9.00 :

- Alumni (Yusman) mengatakan bahwa :

“Setelah mengikuti Pelatihan Budidaya Ikan terdapat peningkatan pengetahuan dalam berbudidaya, dan apabila memiliki kendala atau masalah sudah tidak segan untuk bertanya kepada instruktur pelatihan untuk mendiskusikan masalah tersebut. Penggunaan teknologi yang murah dan tepat meningkatkan hasil produksi dari budidayanya.”

- Alumni (Syafuddin) mengatakan bahwa :

“Setelah mengikuti Pelatihan Budidaya Ikan terdapat peningkatan pengetahuan dalam berbudidaya, namun dalam penggunaan obat-obatan tidak bisa diterapkan, sehingga diharapkan Balai Budidaya Laut Batam melakukan riset untuk penggunaan bahan alami sebagai obat-obatan, sehingga bisa diaplikasikan pada usaha budidaya.”

- Alumni (Awang Tar) mengatakan bahwa :

“Setelah mengikuti Pelatihan Budidaya Ikan terdapat peningkatan pengetahuan dalam berbudidaya, dari usaha penangkapan sebagai usaha utama beralih ke usaha budidaya, dan perubahan pola pikir dari yang mengandalkan alam berubah ke arah alam dikombinasikan dengan penggunaan teknologi budidaya.”

Beberapa perubahan perilaku menjadi lebih baik, oleh sebagian besar alumni. Dimana alumni pelatihan tidak lagi hanya mementingkan kebutuhan sendiri lagi menjadi lebih memperhatikan lingkungan, bekerja sama dengan pembudidaya lain untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Hal ini menyatakan kesuksesan dari pelatihan menurut Gomes (2000), dimana terjadi perubahan performansi sebelum dan sesudah pelatihan serta menjawab pertanyaan dari Evaluasi Perilaku, yaitu partisipan mengubah perilaku mereka berdasarkan yang mereka pelajari (Wirawan, 2011:220).

Menurut Kirlpatrick, (2002:57), mengatakan bahwa

“Level 3 evaluation determines the extent to which change in behavior occurs because of the training program. No final results can be expected unless a positive change in behavior occurs. Therefore, it is important to see whether the knowledge, skills and attitudes learned in the program transfer to the job”

Terdapat beberapa alumni yang tidak mengalami perubahan sikap, hal ini kembali pada individu masing-masing artinya yang bersangkutan sendiri mempunyai keinginan untuk mengamalkan ilmunya atau tidak. Karena semua itu butuh waktu yang disebabkan dasar pendidikan yang berbeda dan daya serap yang berbeda pula.

Hal ini sesuai dengan pendapat Kirlpatrick dalam Widoyoko (2009:177) dimana perubahan perilaku yang terjadi pada peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan dimana hasil dari pelatihan tersebut diimplementasikan di tempat bekerja.

Adanya perubahan sikap, perbaikan pengetahuan atau peningkatan kemampuan keterampilan peserta setelah mengikuti kegiatan pelatihan merupakan

suatu tanda pelatihan telah berhasil. Tingkat pemahaman peserta pelatihan terhadap materi yang diberikan menjadi kian bertambah setelah mengikuti pelatihan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Kirlpatrick dalam Widoyoko (2009: 176) bahwa tanpa adanya perubahan sikap, peningkatan kemampuan maupun peningkatan keterampilan dari peserta pelatihan, maka program pelatihan dapat dikatakan gagal.

4. Evaluasi Hasil (*Result*)

Berdasarkan hasil pengolahan atas data yang telah dikumpulkan sebelumnya, dapat diketahui bahwa distribusi jumlah skor jawaban peserta Pelatihan Budidaya Ikan terhadap evaluasi Hasil (*Result*), yaitu Hasil peserta Pelatihan Budidaya Ikan setelah kembali dari pelatihan. Informasi selengkapnya mengenai hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7
Frekuensi Skor Jawaban Responden terhadap Evaluasi Hasil (*Result*)

Skor Jawaban Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
31 – 40	5	12.5
41 – 50	6	15.0
51 – 60	16	40.0
61 – 70	13	32.5
TOTAL	40	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2012

Dari data pada Tabel 4.7 mengenai distribusi frekuensi skor jawaban responden terhadap Evaluasi Hasil (*Result*), diketahui bahwa responden yang memiliki jumlah skor terendah (31 – 40) ada 5 responden atau 12,5% yang juga merupakan jumlah skor jawaban paling sedikit. Responden yang memiliki jumlah

skor tertinggi (61 – 70) ada 13 responden atau 32,5%, sedangkan responden memiliki jumlah skor terbanyak (51 – 60) ada 16 responden atau 40,0%.

Interval nilai terendah yakni antara 31 – 40. bila diambil nilai tengahnya adalah $(31 + 40) : 2 = 35,5$. angka tersebut jika dibagi dengan 14 pertanyaan Evaluasi Hasil, maka diperoleh nilai 2,54 (mendekati 3). Artinya sebanyak 5 atau 12,5% responden memberikan persepsi atau jawaban atas evaluasi Hasil dengan skala 3 (cukup baik). Hal ini ditandai sudah adanya perubahan dalam perilaku peserta pelatihan baik dari inisiatif dan prakarsa dalam berbudidaya ikan, kemauan berusaha dalam bekerja serta meningkatnya produktivitas ikan, serta pencapaian target usaha budidaya.

Ditinjau dari persepsi responden, berarti sebanyak 12,5% responden menyatakan bahwa Hasil pelatihan Budidaya Ikan yang meliputi Hasil terhadap Produktivitas dan Hasil terhadap Etos Kerja adalah baik. Walaupun jumlah responden yang mempunyai persepsi tersebut relatif kecil, karena hanya 12,5%, tetapi perlu mendapat perhatian dari penyelenggara Pelatihan.

Frekuensi terbanyak yaitu 16 atau 40%, responden memiliki nilai skor antara 51 – 60. Bila diambil nilai tengahnya $(51 + 60) : 2 = 55,5$. Nilai tengah tersebut jika dibagi dengan jumlah pertanyaan sebanyak 14 pertanyaan, maka akan diperoleh nilai 3,95 (mendekati 4). Artinya bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian atau jawaban tentang Evaluasi Hasil dengan skala mendekati 4 (baik). Berarti ditinjau dari persepsi responden, sebagian besar menyatakan bahwa Evaluasi Hasil peserta terhadap pelatihan Budidaya Ikan yang meliputi Hasil terhadap Produktivitas dan Hasil terhadap Etos Kerja adalah baik. Hal ini mengindikasikan kondisi sebenarnya bahwa secara umum Hasil Pelatihan

setelah pelatihan baik. Hendaknya penilaian positif dari peserta dapat dijaga oleh penyelenggara untuk tetap dipertahankan dan bila perlu ditingkatkan.

Nilai tertinggi yaitu pada interval 61 – 70 dengan nilai tengah $(61 - 70) : 2 = 65,5$. bila dibagi dengan jumlah pertanyaan sebanyak 14 pertanyaan, maka diperoleh angka 4,65 (mendekati 5). Artinya bahwa sebanyak 13 responden atau 32,5% memberikan persepsi atau jawaban atas evaluasi Hasil dengan skala 5 (sangat baik). Dari hasil jawaban angket tersebut, cukup banyak responden yang menyatakan bahwa Hasil pelatihan sangat baik (sangat positif)

Hal lain yang dapat diungkapkan dari Tabel 4.7 adalah rata-rata atau kebanyakan responden menganggap bahwa hasil pelatihan adalah baik. Sedangkan perbandingan antara responden yang mempunyai persepsi negatif dan responden yang mempunyai persepsi sangat positif terhadap hasil pelatihan, maka responden yang mempunyai persepsi sangat positif relatif lebih banyak dibandingkan dengan responden yang mempunyai persepsi negatif terhadap Pelatihan Budidaya Ikan.

Untuk melihat apakah ada keterkaitan antara Evaluasi Hasil dengan Efektivitas pelatihan, berikut ini disajikan tabulasi silang antara kedua variabel tersebut seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 4.8.

Tabel 4.8
% Jumlah Responden menurut Evaluasi Hasil dan Efektivitas

Skor Efektivitas	Skor Hasil				Total
	31 - 40	41 – 50	51 - 60	61 - 70	
71 – 80	5,0				5,0
81 – 90	5,0	15,0	2,5		22,5
91 – 100	2,5		20,0	5,0	27,5
101 – 110			15,0	7,5	22,5
111 – 120			2,5	12,5	15,0
121 – 130				7,5	7,5
Total	12,5	15,0	40,0	32,5	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2012

Berdasarkan data pada Tabel 4.8 terlihat ada kecenderungan bahwa setiap ada kenaikan nilai skor yang diberikan responden terhadap persepsi atas Evaluasi Hasil akan diikuti pula oleh kenaikan nilai skor untuk Efektivitas Pelatihan. Hal ini seperti terlihat jumlah responden sebanyak 5,0% memberikan penilaian untuk skor Hasil (31-40) dan skor Efektivitas (71-80), tetapi ketika responden menaikkan skor penilaian terhadap Hasil menjadi (41-50) dan skor Efektivitas (81-90) juga terjadi perubahan sebanyak 15,0%. Begitu pula untuk kenaikan nilai skor yang lain dari kedua variabel tersebut.

Dari data hasil tabulasi silang tersebut diatas dapat disimpulkan, bahwa ada kecenderungan untuk setiap kenaikan nilai skor persepsi responden terhadap variabel Hasil akan diikuti dengan penilaian yang lebih positif atau kenaikan nilai skor persepsi responden untuk variabel Efektivitas. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ditinjau dari Hasil Pelatihan, ada kecenderungan setiap adanya hasil yang positif dari peserta terhadap pelatihan maka cenderung akan meningkatkan Efektivitas Pelatihan.

Hasil wawancara dengan alumni yang dilakukan pada tanggal 8 September 2012, Pukul 9.00 :

- Alumni (Amran) mengatakan bahwa :

“Target produksi budidaya yang diinginkan tercapai sebanyak 80%, dari yang biasanya hanya 60-70%, sedangkan tingkat kecelakaan kerja terjadi 0% sehingga menaikkan minat untuk terus berbudidaya ikan.”

- Alumni (Mesakh Odan) mengatakan bahwa :

“Target produksi budidaya yang diinginkan tercapai lebih dibanding sebelum pelatihan, sedangkan tingkat kecelakaan kerja terjadi 0%, dalam berimprovisasi budidaya ikan bisa dilakukan walaupun masih terbatas skala kecil.”

Berdasarkan hal tersebut, diperoleh hasil bahwa terjadi peningkatan kemampuan dan kinerja yang lebih baik setelah mengikuti kegiatan Pelatihan. Hal ini sesuai dengan sasaran dan tujuan dari pelatihan itu sendiri. Pelatihan dikatakan berhasil apabila tujuan dari pelatihan itu tercapai. Alumni kegiatan pelatihan juga menyelesaikan pekerjaan sampai pada hasil yang diharapkan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Sondang Siagian (2000) yang menyatakan bahwa :

”Proses pengukuran dan perbandingan dari pada hasil-hasil pekerjaan yang nyatanya dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya dicapai”

Evaluasi program pelatihan dilihat dari evaluasi hasil dapat dikatakan berhasil apabila terjadi kenaikan produksi, peningkatan kualitas, penurunan biaya, penurunan kuantitas atau jumlah kecelakaan kerja, penurunan turnover dan kenaikan keuntungan. Hal ini sesuai dengan Model Evaluasi Hasil Kirkpatrick dalam Widoyoko (2009:178).

5. Evaluasi Efektivitas Pelatihan Budidaya Ikan

Berdasarkan hasil pengolahan atas data yang telah dikumpulkan sebelumnya, dapat diketahui bahwa distribusi jumlah skor jawaban peserta Pelatihan Budidaya Ikan terhadap evaluasi Efektivitas Pelatihan Budidaya Ikan yaitu reaksi peserta pelatihan Budidaya Ikan yang berkaitan dengan Pelatihan Budidaya Ikan yang telah mereka ikuti selama pelatihan berlangsung. Informasi selengkapnya mengenai hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Frekuensi Skor Jawaban Responden terhadap Efektivitas Pelatihan Budidaya Ikan

Skor Jawaban Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
71 – 80	2	5.0
81 – 90	9	22.5
91 – 100	11	27.5
101 – 110	9	22.5
111 – 120	6	15.0
121 – 130	3	7.5
TOTAL	40	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data tahun 2012

Dari data pada Tabel 4.9 mengenai distribusi frekuensi skor jawaban responden terhadap evaluasi Efektivitas Pelatihan Budidaya Ikan diketahui bahwa responden yang memiliki jumlah skor terendah (71-80) ada 2 responden jumlah skor paling sedikit, selanjutnya responden yang memiliki jumlah skor tertinggi (121-130) ada 3 responden atau 7,5%, sedangkan responden yang memiliki jumlah skor terbanyak (91-100) ada 11 responden atau 27,5%.

Interval nilai terendah yakni antara 71-80, bila diambil nilai tengahnya adalah $(71+80) : 2 = 75,5$. angka tersebut jika dibagi dengan jumlah pertanyaan evaluasi Efektivitas Pelatihan Budidaya Ikan sebanyak 29 pertanyaan, maka diperoleh nilai 2,60 (mendekati 3). Artinya sebanyak 2 atau 5,0% responden memberikan persepsi atau jawaban atas evaluasi Efektivitas Pelatihan Budidaya Ikan Laut dengan skala 3 (cukup baik). Hal ini terlihat dari cara peserta pelatihan dalam menggunakan peralatan atau sumberdaya setelah pelatihan, serta adanya peningkatan produktivitas setelah melaksanakan pelatihan, selain itu juga banyak peserta pelatihan yang menyatakan bahwa keterampilan meningkat setelah mengikuti pelatihan budidaya ikan.

Ditinjau dari persepsi responden, berarti sebanyak 5,0% responden menyatakan bahwa Efektivitas Pelatihan Budidaya Ikan Laut yang meliputi (keterampilan, sikap, perilaku dan pengetahuan) adalah cukup baik. Walaupun jumlah responden yang mempunyai persepsi tersebut paling sedikit, karena hanya 5,0%, tetapi perlu mendapat perhatian dari penyelenggara Pelatihan Budidaya Ikan Laut.

Frekuensi terbanyak yaitu 11 atau 27,5% responden memiliki nilai skor antara 91-100, bila diambil nilai tengahnya $(91-100) : 2 = 95,5$. nilai tengah tersebut jika dibagi dengan jumlah pertanyaan sebanyak 29 pertanyaan, maka akan diperoleh nilai 3,29% (mendekati 3). Artinya bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian atau jawaban tentang Efektivitas Pelatihan Budidaya Ikan Laut dengan skala mendekati 3 (cukup baik). Berarti ditinjau dari persepsi responden, sebagian besar menyatakan bahwa Efektivitas Pelatihan Budidaya Ikan Laut dari peserta yang meliputi (keterampilan, sikap, perilaku dan pengetahuan) adalah cukup baik. Hal ini mengindikasikan kondisi sebenarnya bahwa secara umum Efektivitas Pelatihan Budidaya Ikan Laut adalah cukup baik. Hendaknya penilaian positif peserta Pelatihan tersebut tetap dijaga oleh pihak penyelenggara untuk tetap dipertahankan bila perlu ditingkatkan.

Nilai tertinggi yaitu pada interval 121 – 130 dengan nilai tengah $(121 + 130) : 2 = 125,5$. bila dibagi dengan jumlah pertanyaan sebanyak 29 pertanyaan, maka diperoleh angka 4,33 (mendekati 4). Artinya bahwa sebanyak 3 responden atau 7,5% memberikan persepsi atau jawaban atas evaluasi Efektivitas Pelatihan Budidaya Ikan Laut dengan skala 4 (baik). Dari hasil jawaban angket tersebut,

hanya sedikit responden yang menyatakan bahwa Efektivitas Pelatihan Budidaya Ikan Laut baik (positif).

Hal lain yang dapat diungkapkan dari Tabel 4.9 adalah rata-rata atau kebanyakan responden menganggap bahwa Efektivitas Pelatihan Budidaya Ikan Laut adalah cukup baik. Sedangkan perbandingan antara responden yang mempunyai persepsi negatif dan responden yang mempunyai persepsi positif terhadap reaksi pelatihan, maka responden yang mempunyai persepsi positif relatif lebih banyak dibandingkan dengan responden yang mempunyai persepsi negatif terhadap Efektivitas Pelatihan Budidaya Ikan Laut.

Efektivitas dari program pelatihan dapat dilihat dari berjalan atau tidaknya program-program, karenanya evaluasi program dilakukan untuk menyediakan data dan informasi serta rekomendasi bagi pengambil kebijakan (*decision maker*) untuk memutuskan apakah akan melanjutkan, memperbaiki atau menghentikan sebuah program.

6. Analisis Hubungan antara Variabel-Variabel Penelitian

Seperti telah dikemukakan pada Bab sebelumnya bahwa analisis hubungan (korelasional) digunakan untuk menguji variabel-variabel penelitian dengan menganalisa nilai-nilai dari Koefisien Korelasi. Untuk mendapatkan nilai-nilai tersebut dapat dilakukan secara konvensional dengan memasukkan nilai-nilai variabel penelitian ke dalam rumus yang telah disebutkan dimasukkan akan di dapat masing-masing nilai koefisien yang akan dianalisis.

Pada penelitian ini penulis dalam mendapatkan nilai-nilai koefisien tersebut diatas tidak menggunakan cara konvensional tetapi memasukkan langsung nilai-

nilai variabel penelitian ke dalam paket program pengolahan komputer SPSS, sehingga hasil perhitungan tersebut langsung digunakan untuk menginterpretasikan keefisien nilai yang akan dianalisa.

a. Analisis Hubungan antara Reaksi dengan Efektivitas

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel independen X_1 (Reaksi) dengan variabel dependen Y (Efektivitas) perlu dilakukan pengujian dan perhitungan dari nilai koefisien korelasi (r). Hasil pengujian dan perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan paket program komputer SPSS, didapat hasilnya seperti yang tertera pada Tabel 4.10 berikut ini :

Tabel 4.10
Nilai Koefisien Korelasi untuk Variabel Reaksi serta Signifikansinya terhadap Efektivitas Pelatihan Budidaya Ikan Laut

Koefisien Korelasi (R)	t	Sig.
0.905	13.079	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS tahun 2012

Berdasarkan data seperti yang tertera pada Tabel 4.10, diketahui nilai koefisien korelasi (r) sebesar **0,905**. dari nilai ini menunjukkan bahwa keeratan hubungan atau korelasi antara variabel dependen (Efektivitas) yang diobservasi dengan variabel independen (Reaksi) adalah terlihat sangat kuat dan positif.

Penelitian mengenai evaluasi Reaksi dari para peserta Pelatihan ini berkaitan dengan isi dan proses pelaksanaan pelatihan. Pada evaluasi Reaksi, peserta pelatihan memberikan reaksi terhadap pelaksanaan pelatihan dalam bentuk pendapat dan sikap terhadap pelatih, cara menyajikan, media kegunaan dan perhatian atas materi pelatihan. Reaksi para peserta pelatihan dapat berupa

laporan-laporan, kesan-kesan dan pandangan-pandangan yang biasanya relatif subyektif. Jadi yang diukur pada tingkat ini adalah reaksi peserta yang selanjutnya akan mendapatkan efektivitas pelatihan. Pendapat-pendapat dari peserta tersebut selanjutnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan peningkatan pelaksanaan pelatihan di masa yang akan datang.

Hal yang dinilai dalam evaluasi ini, untuk mendapatkan komentar, serta gambaran dari peserta terhadap struktur, program, pelayanan makanan, asrama, penyelenggaraan, pelatih dan lain-lain. Kelemahan evaluasi ini adalah reaksi yang baik belum tentu baik pula dilapangan.

Evaluasi Kirpatrick tersebut diatas saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya, atau dengan kata lain, ada hubungan sebab akibat diantara tingkatan-tingkatan, walaupun hubungan tersebut tidak bersifat mutlak atau otomatis. Misalnya, reaksi yang baik belum tentu menyebabkan hasil efektivitas pelatihan yang baik pula. Demikian pula, seorang peserta yang dapat menerima materi pelatihan dengan hasil yang sangat baik, belum tentu dapat menerapkan hasil pelatihannya di tempatnya bekerja dengan sangat baik pula. Para pekerja yang tidak terlatih diubah menjadi orang-orang yang berkemampuan sehingga mendapatkan hasil yang maksimal.

Untuk menilai keberhasilan program tersebut, penyelenggara mengevaluasi kegiatan-kegiatan pelatihan secara sistematis. Secara ringkas, evaluasi pelatihan dapat mengikuti langkah-langkah seperti teknik evaluasi pada tingkat reaksi. Jadi dari penelitian yang dilakukan mengenai hubungan antara Reaksi peserta yaitu bagaimana para peserta merasakan pelatihan, pelatih dan metode pelatihan, bahan pelatihan, dan sebagainya dengan Efektivitas pelatihan tersebut ada korelasi atau

hubungan yang positif dan signifikan seperti yang ditunjukkan oleh nilai Koefisien korelasi dari kedua variabel penelitian tersebut. Artinya, dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang kuat dan positif secara signifikan antara Reaksi dan Efektivitas.

b. Analisis Hubungan antara Belajar dengan Efektivitas

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel independen X_2 (Belajar) dengan variabel dependen Y (Efektivitas) perlu dilakukan pengujian dan perhitungan dari nilai koefisien korelasi (r). Hasil pengujian dan perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan paket program komputer SPSS, didapat hasil seperti yang tertera pada Tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.11
Nilai Koefisien Korelasi untuk Variabel Belajar serta Signifikansinya terhadap Efektivitas Pelatihan Budidaya Ikan Laut

Koefisien Korelasi (R)	T	Sig.
0.935	16.202	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS tahun 2012

Berdasarkan data seperti yang tertera pada Tabel 4.11, diketahui nilai Koefisien korelasi (r) sebesar **0,935**. dari nilai ini menunjukkan bahwa keeratan hubungan atau korelasi antara variabel dependen (Efektivitas) yang diobservasi dengan variabel independen (Belajar) adalah terlihat sangat kuat dan positif.

Penelitian mengenai evaluasi Belajar dari para Peserta Pelatihan berkaitan dengan pengetahuan dan pembelajaran yang diperoleh melalui pengalaman selama mengikuti pelatihan. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan dan wawasan, sikap peserta pelatihan pada pekerjaannya diharapkan dengan

pengetahuan yang didapat dalam pelatihan akan merubah tingkah laku sehingga produktivitas yang diperoleh tinggi.

Memperhatikan uraian tersebut, maka pengetahuan dan keahlian serta sifat peserta pelatihan dalam melaksanakan pekerjaannya melalui pelatihan akan mampu meningkatkan kualitas kerjanya. Pelatihan atau *training* harus dapat membantu organisasi dengan menyiapkan pengetahuan dan keterampilan para pekerja dimasa sekarang dan yang akan datang.

Pada evaluasi belajar yang dievaluasi adalah tingkat belajar yang menyangkut tentang materi pelatihan yang dilatihkan kepada peserta. Evaluasi pada tingkat ini seperti halnya pada Sekolah Dasar sampai Perguruan Tinggi yaitu setelah pemberian materi selesai diadakan ujian. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap yang terjadi pada peserta pelatihan setelah mengikuti Pelatihan Budidaya Ikan Laut.

Seorang peserta yang dapat menerima materi pelatihan selama berlangsungnya pelatihan dengan hasil yang sangat baik, belum tentu dapat menerapkan hasil pelatihan ditempatnya bekerja dengan sangat baik pula, hal ini perlu dihubungkan dengan efektivitas pelatihan tersebut. Jadi dari penelitian yang dilakukan mengenai analisis hubungan antara Belajar peserta yaitu pengetahuan dan pembelajaran yang diperoleh melalui pengalaman selama mengikuti pelatihan dihubungkan dengan Efektivitas pelatihan ternyata ada korelasi atau hubungan yang positif dan signifikan seperti yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi dari kedua variabel penelitian tersebut. Artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif secara signifikan antara Belajar dengan Efektivitas.

c. Analisis Hubungan antara Perilaku dengan Efektivitas

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel independen X_3 (Perilaku) dengan variabel dependen Y (Efektivitas) perlu dilakukan pengujian dan perhitungan dari nilai koefisien korelasi (r). Hasil pengujian dan perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan paket program komputer SPSS, didapat hasil seperti yang tertera pada Tabel 4.12 berikut ini :

Tabel 4.12
Nilai Koefisien Korelasi untuk Variabel Perilaku serta Signifikansinya terhadap Efektivitas Pelatihan Budidaya Ikan Laut

Koefisien Korelasi (R)	T	Sig.
0.913	16.202	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS tahun 2012

Berdasarkan data seperti yang tertera pada Tabel 4.12, diketahui nilai Koefisien korelasi (r) sebesar **0,913**. dari nilai ini menunjukkan bahwa keeratan hubungan atau korelasi antara variabel dependen (Efektivitas) yang diobservasi dengan variabel independen (Perilaku) adalah terlihat sangat kuat dan positif.

Penelitian mengenai evaluasi Perilaku dari para peserta Pelatihan ini berkaitan dengan perubahan perilaku yang merupakan hasil dari mengikuti pelatihan. Dengan adanya evaluasi perilaku dapat diketahui apakah hasil pelatihan yang telah dimiliki peserta dapat diterapkan di tempatnya bekerja masing-masing. Pada evaluasi ini juga dapat diketahui relevansi program pelatihan yang diberikan dengan kebutuhan nyata di tempat peserta bekerja. Dengan demikian dapat diketahui sejauh mana efektivitas program pelatihan selama ini.

Setelah dilakukan analisis Hubungan antara Perilaku peserta yaitu berkaitan dengan perubahan perilaku yang merupakan hasil dari mengikuti pelatihan,

dihubungkan dengan efektivitas pelatihan tersebut, ternyata terdapat korelasi atau hubungan yang positif dan signifikan seperti yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi dari kedua variabel penelitian tersebut. Artinya, dapat dikatakan pula bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif secara signifikan antara Perilaku dan Efektivitas.

d. Analisis Hubungan antara Hasil dengan Efektivitas

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel independen X_4 (Hasil) dengan variabel dependen Y (Efektivitas) perlu dilakukan pengujian dan perhitungan dari nilai koefisien korelasi (r). Hasil pengujian dan perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan paket program komputer SPSS, didapat hasil seperti yang tertera pada Tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 4.13
Nilai Koefisien Korelasi untuk Variabel Hasil serta Signifikansinya terhadap Efektivitas Pelatihan Budidaya Ikan Laut

Koefisien Korelasi (R)	T	Sig.
0.838	16.202	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS tahun 2012

Berdasarkan data seperti yang tertera pada Tabel 4.13, diketahui nilai Koefisien korelasi (r) sebesar **0,838**. dari nilai ini menunjukkan bahwa keeratan hubungan atau korelasi antara variabel dependen (Efektivitas) yang diobservasi dengan variabel independen (Hasil) adalah terlihat sangat kuat dan positif.

Penelitian mengenai Evaluasi Hasil dari para peserta Pelatihan ini berkaitan dengan ukuran hasil atau perbaikan terhadap individu atau organisasi seperti terlihat pada meningkatnya hasil budidaya, rendahnya tingkat kecelakaan kerja,

dan lain-lain. Dengan adanya evaluasi Hasil dapat diketahui apakah hasil pelatihan yang telah dimiliki peserta pelatihan dapat diterapkan ditempatnya bekerja masing-masing. Pada Hasil ini juga dapat diketahui relevansi program Pelatihan yang diberikan dengan kebutuhan nyata ditempatnya bekerja. Dengan demikian dapat diketahui sejauh mana efektivitas program pelatihan selama ini.

Hasil penelitian terhadap lembaga yaitu perubahan tingkah laku terhadap pekerjaan akan mempengaruhi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Hasil pelatihan terhadap lembaga merupakan hasil akhir dari penelitian. Dengan diberikannya pelatihan tersebut, apakah secara keseluruhan telah meningkatkan produktivitas lembaga baik secara kuantitatif maupun kualitatif, adan apakah etos kerja telah menjadi lebih baik. Evaluasi pada tingkatan keempat ini disebut juga evaluasi untuk jangka panjang.

Jadi dari penelitian yang dilakukan mengenai analisis hubungan antara Hasil peserta yaitu berkaitan dengan ukuran hasil atau perbaikan terhadap individu atau organisasi seperti terlihat dari meningkatnya hasil produktivitas budidaya yang merupakan hasil dari mengikuti pelatihan, dihubungkan dengan Efektivitas pelatihan tersebut ternyata ada korelasi atau hubungan yang positif dan signifikan seperti yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi dari kedua variabel penelitian tersebut. Artinya, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif secara signifikan antara Hasil dan Efektivitas.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Dari hasil jawaban responden terhadap evaluasi Reaksi yaitu Reaksi peserta pelatihan yang berkaitan dengan pelaksanaan pelatihan yang telah mereka ikuti, sebagian besar responden memberikan penilaian yang cukup baik terhadap penyajian materi, penggunaan media, cara penyampaian, kemampuan mengajar, pelayanan makanan dan fasilitas asrama. Sedangkan untuk kemampuan belajar peserta, sebagian besar responden menilai baik terhadap evaluasi Belajar yang meliputi kemampuan bidang teknis, sikap dan kerja sama.

Pada evaluasi Perilaku sebagian besar responden memberikan penilaian baik dalam hal kemampuan bidang teknis, sikap dan kerjasama. Penilaian baik diberikan responden untuk Evaluasi Hasil yang meliputi Hasil terhadap Produktivitas dan Efektifitas Kerja. Sedangkan untuk evaluasi Efektivitas pelatihan, sebagian besar responden memberikan penilaian cukup baik terhadap Efektivitas Pelatihan Budidaya Ikan Laut, yang menyangkut keterampilan, sikap, perilaku dan pengetahuan.

Dari hasil tabulasi silang, diperoleh data bahwa setiap kenaikan nilai skor untuk variabel Reaksi, Belajar, Perilaku dan Hasil akan diikuti oleh kenaikan skor untuk variabel Efektivitas Pelatihan. Dengan demikian setiap tanggapan positif

dari pe serta pe latihan maka pe latihan t ersebut cenderung meningkat efektivitasnya.

Untuk ko relasi antara variabel Reaksi, Belajar, Perilaku dan Hasil terhadap Efektivitas, dapat dilihat bahwa dari Reaksi pe serta, Efektivitas pe latihan yang diselenggarakan akan meningkat bila peserta pelatihan memberikan reaksi positif terhadap pelatihan tersebut. Hal ini dibuktikan dengan nilai Koefisien Korelasi sebesar 0,905. Dari nilai koefisien tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan atau korelasi tersebut terlihat sangat kuat dan positif. Dengan kata lain bahwa fasilitas belajar mengajar yang memuaskan peserta pelatihan yang diberikan pihak penyelenggara akan meningkatkan efektivitas pelatihan.

Ditinjau dari Belajar peserta, Efektivitas pelatihan yang diselenggarakan akan meningkat bila peserta pelatihan melakukan proses belajar yang sangat responsif terhadap pelatihan tersebut. Hal ini dibuktikan dengan nilai Koefisien ko relasi sebesar 0,935. Dari nilai koefisien tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan atau korelasi tersebut terlihat sangat kuat dan positif. Dengan kata lain bahwa pemilihan materi yang diberikan erat kaitannya dengan peningkatan kemampuan peserta pelatihan.

Ditinjau dari Perilaku peserta, Efektivitas pelatihan yang diselenggarakan akan meningkat bila peserta pelatihan menunjukkan perilaku yang positif terhadap pelatihan tersebut. Hal ini dibuktikan dengan nilai Koefisien korelasi sebesar 0,913. Dari nilai koefisien tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan atau korelasi tersebut terlihat sangat kuat dan positif. Dimana perubahan perilaku peserta pelatihan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya menunjukkan adanya peningkatan efektivitas pelatihan.

Ditinjau dari Hasil peserta, Efektivitas pelatihan yang diselenggarakan akan meningkat bila peserta pelatihan memberikan hasil yang progresif terhadap pelatihan tersebut. Hal ini dibuktikan dengan nilai Koefisien korelasi sebesar 0,838. Dari nilai koefisien tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan antara korelasi tersebut terlihat sangat kuat dan positif. Dengan kata lain bahwa peningkatan produktivitas dan etos kerja yang dilakukan peserta pelatihan menunjukkan peningkatan efektivitas pelatihan.

B. Saran

Berdasarkan simpulan diatas, maka penulis mengajukan beberapa saran yang dianggap berguna bagi para panitia penyelenggara kegiatan Pelatihan Budidaya Ikan Laut yaitu pada tingkat Reaksi, perlu ditingkatkan situasi yang kondusif dalam situasi belajar dan mengajar. Fasilitas dan cara penyajian materi merupakan beberapa hal yang perlu ditingkatkan.

Dalam hal belajar, maka perlu dilakukan pemilihan materi yang lebih spesifik dengan pekerjaan yang dilakukan oleh peserta pelatihan, agar keterampilan yang diperoleh peserta dapat benar-benar diterapkan dan bermanfaat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Memperbaiki metode penyampaian pelatihan yang memperhatikan muatan kurikulum yang tidak semata menekankan pada sisi pengetahuan, tetapi juga sisi keterampilan, sikap dan perilaku. Metode penyampaian materi pembelajaran hendaknya disusun lebih variatif berdasarkan tuntutan kebutuhan sasaran pembelajaran, yang pada pokoknya berkisar pada metode-metode yang lebih partisipatif.

Evaluasi terhadap Efektivitas perlu dilakukan setelah selesai penyelenggaraan Pelatihan Budidaya Ikan dan setelah peserta kembali ke tempat bekerja masing-masing agar dapat dilihat peningkatan yang diperoleh peserta setelah mengikuti pelatihan.

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Arikunto, Suharsimi. (2005). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Edisi Revisi, Cetakan Kelima, Jakarta: Bumi Aksara.
- (2004). *Penilaian Program Pendidikan*. Jakarta: Penerbit Aksara.
- Atmodiwirio, Soebagio. (1993). *Manajemen Training, Pedoman Praktis Bagi Penyelenggara Training*, Cet.1, Jakarta: Balai Pustaka.
- Budiandono, D. (2001), *Perencanaan dan Penyelenggaraan Latihan Tenaga Kerja*, Jakarta: Penerbit Bhatara Karya Aksara.
- Engel, J.F., Kollat, D.T, dan Blackwell, R.D. (1995). *Consumer Behavior*, 8th Edition. New York: The Dryden Press.
- Fauzi, Ikka Kartika. (2011) *Mengelola Pelatihan Partisipatif*. Bandung :Alfabeta.
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Bandung : Alfabeta.
- Kirpatrick, D (2002). *Evaluation Training Programs Second Edition*. Berrett-Koehler Publishers, Inc, San Francisco
- Laird, D. (2003). *Approach to Training and Development*. Basic Book, New York.
- Mujiman, Haris (2011). *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar Offset.
- Moenir, H.A.S. (2002). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasution, S. (1994). *Asas-asas Kurikulum*. Jakarta : Bumi Aksara
- Oemar Hamalik, D r. (2005), *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*, Cetakan ke 3, Jakarta: Bumi Aksara;
- Purwanto, Atwi Suparman. (1999), *Evaluasi Program Diklat*, Jakarta: SETIA LAN, Press.
- Siagian, Sondang, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Simamora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit P T STIE YKPN.
- Soelasih, Y. (2004). Pentingnya Kuliah Kerja bagi Motivasi Belajar Mahasiswa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Atmajaya. Jakarta
- Soetopo, 1999, *Pelayanan Prima*, LAN RI, Jakarta
- Sudjana, HP. (2007), *Sistem dan Manajemen Pelatihan Teori dan Aplikasi*. Bandung : Falah Production
- Sugiyono (2005). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- (2002). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Tayibnapi, F arida Y usuf (2008). *Evaluasi Program dan Instrumen Evaluasi untuk Program Pendidikan dan Penelitian*. Jakarta : Rieneke Cipta.
- Tjiptono, F andy (2007). *Prinsip-prinsip Total Quality Service*. Yogyakarta; Penerbit Andi.
- Werther, J r. W .B da nD avis K. (1993), *Human Resource and Personel Management, 5th Edition*, McGraw-Hill., USA.
- Widoyoko, E ko P utro (2009), *Evaluasi Program Pembelajaran*. Y ogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Wirawan, (2011), *Evaluasi teori, Model, Standar, Aplikasi dan Profesi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

B. Dokumen

- Assauri, S ofjan . 2003. “ Customer S ervice yang B aik Landasan P encapaian Customer S atisfaction” da lam *Usahawan*, No . 01, T ahun XXXI I, J anuari, hal.25-30. Jakarta
- Balai Budidaya Laut Batam (2007). Laporan Tahunan Balai Budidaya Laut Batam tahun 2006, Batam : Balai Budidaya Laut Batam, Departemen Kelautan dan Perikanan
- Balai Budidaya Laut Batam (2008). Laporan Tahunan Balai Budidaya Laut Batam tahun 2007, Batam : Balai Budidaya Laut Batam, Departemen Kelautan dan Perikanan
- Balai Budidaya Laut Batam (2009). Laporan Tahunan Balai Budidaya Laut Batam tahun 2008, Batam : Balai Budidaya Laut Batam, Departemen Kelautan dan Perikanan

Balai Budidaya Laut Batam (2010). Laporan Tahunan Balai Budidaya Laut Batam tahun 2009, Batam : Balai Budidaya Laut Batam, Departemen Kelautan dan Perikanan

Balai Budidaya Laut Batam (2011).Laporan Tahunan Balai Budidaya Laut Batam tahun 2010, Batam : Balai Budidaya Laut Batam, Kementerian Kelautan dan Perikanan

Balai Budidaya Laut Batam (2012).Laporan Tahunan Balai Budidaya Laut Batam tahun 2011, Batam : Balai Budidaya Laut Batam, Kementerian Kelautan dan Perikanan

Kamus Besar Bahasa Indonesia

<http://pusatbahasa.diknas.gggo.id/kbbi/index.php>

<http://kamusbahasaindonesia.org/>

Loka Budidaya Laut Batam (2004). Laporan Tahunan Loka Budidaya Laut Batam tahun 2003, Batam : Loka Budidaya Laut Batam, Departemen Kelautan dan Perikanan

Loka Budidaya Laut Batam (2005). Laporan Tahunan Loka Budidaya Laut Batam tahun 2004, Batam : Balai Budidaya Laut Batam, Departemen Kelautan dan Perikanan

Loka Budidaya Laut Batam (2006). Laporan Tahunan Loka Budidaya Laut Batam tahun 2005, Batam : Loka Budidaya Laut Batam, Departemen Kelautan dan Perikanan

Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. (1989)., *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, cet. 2, Jakarta: Balai Pustaka.

Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Nomor Per.10/Men/2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Budidaya Laut Batam

Rafli, Taufik. (2011). Analisis Kepuasan Peserta Program Pendidikan dan Pelatihan di PT . PLN (PERSERO) Unit Pendidikan dan Pelatihan Bogor. *Tugas Akhir Program Magister*, Magister Manajemen Universitas Terbuka. Jakarta.

Sudjarwo (2008). *Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV pada Balai Diklat Keagamaan Semarang*. Tesis Universitas Diponegoro, Program Pasca Sarjana Magister Administrasi Publik. Semarang.

Suwarni. (2001). *Studi tentang Persepsi Peserta terhadap Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Teknis di Lingkungan Departemen Dalam Negeri*, Tesis Universitas Indonesia, Program Magister Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Jakarta.

Suharso dan Anan Retnoningsih, (2005), *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cetakan Pertama, Semarang: Widya Karya.

C. Modul

Kosasih, Husein. (2004) Teknik Pengukuran Dan Evaluasi Kinerja Satuan Organisasi/Kerja di Lingkungan Departemen Agama, *Modul Diklat AKIP/LAKIP*, Jakarta: Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI.

LAN RI, (2004), *Modul Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*, Edisi Kedua, Jakarta: LAN

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 1. Kuisisioner Evaluasi Pelatihan Budidaya Ikan Laut

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Alumni Peserta Pelatihan Budidaya Ikan
Di
Tempat

Kami mohon bantunannya untuk mengisi kuisisioner yang disampaikan ini yang ditujukan untuk mengetahui seberapa jauh kegiatan yang Bapak/Ibu ikuti berhasil mencapai tujuan. Penilaian ini bukan untuk penilaian terhadap pribadi bapak. Untuk itu, mohon dengan hormat, kuisisioner ini diisi apa adanya keadaan Bapak/Ibu dan segera dikembalikan secepatnya.

Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Meistina Lanrida

A. Identitas Alumni Peserta Pelatihan

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Pendidikan :
5. Pekerjaan :
6. Pengalaman mengikuti pelatihan :

UNIVERSITAS TERBUKA

B. Daftar Pertanyaan kuesioner Reaksi Peserta terhadap Pelaksanaan Pelatihan Budidaya Ikan Laut

Beri Tanda (V) pada Kolom jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i pilih

Arti dari Kolom Jawaban

5 = Sangat Baik

4 = Baik

3 = Cukup Baik

2 = Kurang Baik

1 = Sangat Kurang Baik

No	Reaksi Terhadap Pelaksanaan Pelatihan	Jawaban				
		5	4	3	2	1
1	Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, mengenai Pelatihan Budidaya Ikan Laut yang telah dilaksanakan selama ini ?					
2	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, Bagaimana manfaat dan kegunaan atas materi pelatihan yang diterima ?					
3	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana program yang dilaksanakan dalam pelatihan yang Bapak/Ibu/Saudara/i ikuti ?					
4	Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, mengenai materi Pelatihan Budidaya Ikan Laut yang telah disampaikan pengajar?					
5	Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, mengenai Kualitas dan Kemampuan pengajar Pelatihan Budidaya Ikan Laut yang telah diikuti ?					
6	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana struktur penyampaian materi yang Bapak/ Ibu/Saudara/i ikuti ?					
7	Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, mengenai penggunaan media pembelajaran oleh Pengajar dalam membawakan materi Pelatihan Budidaya Ikan Laut ?					
8	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana pengajar memotivasi peserta pada penyampaian materi ?					
9	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana Penyampaian materi oleh pengajar Pelatihan Budidaya Ikan Laut ?					
10	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana Pelayanan makanan yang disajikan ?					
11	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana jalannya penyelenggaraan Pelatihan Budidaya Ikan Laut ?					
12	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana kesigapan panitia penyelenggaraan Pelatihan Budidaya Ikan Laut ?					

No	Reaksi Terhadap Pelaksanaan Pelatihan	Jawaban				
		5	4	3	2	1
13	Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, mengenai Kesesuaian sarana dan Prasarana pelatihan dengan program Pelatihan Budidaya Ikan Laut yang telah dilaksanakan selama ini ?					
14	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, Bagaimana ketersediaan sarana penunjang pembelajaran pelatihan ?					
15	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana ketersediaan saranafasilitas kesehatan selama pelatihan yang Bapak/ Ibu/Saudara/i ikuti ?					
16	Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, mengenai asrama/tempat tinggal selama Pelatihan Budidaya Ikan Laut ?					

UNIVERSITAS TERBUKA

C. Daftar Pertanyaan kuesioner Proses Pembelajaran Peserta terhadap Pelaksanaan Pelatihan Budidaya Ikan Laut

Beri Tanda (V) pada Kolom jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i pilih

Arti dari Kolom Jawaban

5 = Sangat Baik

4 = Baik

3 = Cukup Baik

2 = Kurang Baik

1 = Sangat Kurang Baik

No	Aspek Pengetahuan (<i>Learning</i>)	Jawaban				
		5	4	3	2	1
1	Kemampuan dalam penguasaan materi					
2	Kemampuan dalam mengidentifikasi masalah					
3	Kemampuan dalam menganalisa masalah					
4	Kemampuan dalam memecahkan masalah					
5	Dorongan untuk melaksanakan tugas					
6	Kepuasan pencapaian tujuan					
7	Kesukaan dalam pemilihan tindakan					
8	Kemampuan dalam memberikan hasil kerja					
9	Motif prestasi					
10	Pengambilan Resiko					
11	Visi dalam kelompok kerja					
12	Kesungguhan dalam partisipasi					

D. Daftar Pertanyaan kuesioner Perilaku Peserta setelah Pelaksanaan Pelatihan Budidaya Ikan Laut

Beri Tanda (V) pada Kolom jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i pilih

Arti dari Kolom Jawaban

5 = Sangat Baik

4 = Baik

3 = Cukup Baik

2 = Kurang Baik

1 = Sangat Kurang Baik

No	Perilaku Peserta setelah Pelaksanaan Pelatihan	Jawaban				
		5	4	3	2	1
1	Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, mengenai penggunaan alat dan bahan kerja setelah melaksanakan Pelatihan Budidaya Ikan Laut ?					
2	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, Bagaimana peningkatan keterampilan peserta setelah pelatihan ?					
3	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana kesadaran dalam menjaga lingkungan setelah melaksanakan pelatihan ?					
4	Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, mengenai identifikasi dan pelaksanaan budidaya ikan laut setelah mengikuti Pelatihan Budidaya Ikan Laut ?					
5	Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, mengenai Sikap positif terhadap perubahan yang terjadi ?					
6	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana tindakan peserta dalam pencapaian target setelah mengikuti pelatihan?					
7	Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, mengenai ketepatan waktu dalam pencapaian target budidaya ikan?					
8	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana kemampuan peserta sehingga iklim kerja bergairah?					
9	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana kemampuan peserta dalam mengendalikan diri, waktu, situasi dan lingkungan ?					
10	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana Sikap peserta dalam mengumpan balik iklim kerja ?					
11	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana keberanian peserta dalam mengambil keputusan ?					
12	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana ketekunan peserta pelatihan dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan Budidaya Ikan Laut ?					
13	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana kesungguhan bekerja peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan Budidaya Ikan Laut ?					

No	Reaksi Terhadap Pelaksanaan Pelatihan	Jawaban				
		5	4	3	2	1
14	Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, mengenai Kemampuan dalam pencapaian tujuan bersama ?					
15	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, Bagaimana keterlibatan dalam tim budidaya ?					
16	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana kontribusi dalam menyelesaikan tugas ?					
17	Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, mengenai peran peserta dalam kebersamaan secara tim ?					
18	Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, mengenai peran peserta dalam keutamaan secara tim ?					

UNIVERSITAS TERBUKA

**E. Daftar Pertanyaan kuesioner Hasil setelah Pelaksanaan Pelatihan
Budidaya Ikan Laut**

Beri Tanda (V) pada Kolom jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i pilih

Arti dari Kolom Jawaban

5 = Sangat Baik

4 = Baik

3 = Cukup Baik

2 = Kurang Baik

1 = Sangat Kurang Baik

No	Hasil setelah Pelaksanaan Pelatihan	Jawaban				
		5	4	3	2	1
1	Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, mengenai inisiatif dan prakarsa peserta setelah melaksanakan Pelatihan Budidaya Ikan Laut ?					
2	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, Bagaimana pelaksanaan pekerjaan dalam hal-hal yang baru setelah pelatihan ?					
3	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana kebebasan dalam melaksanakan tugas ?					
4	Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, mengenai peningkatan hasil kerja ?					
5	Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, mengenai pola komunikasi yang positif ?					
6	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana penurunan tingkat kecelakaan kerja ?					
7	Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, mengenai hasil pekerjaan sesuai dengan kualitas ?					
8	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana kemampuan peserta sehingga iklim kerja bergairah?					
9	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana kepuasan kerja ?					
10	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana rasa tanggung jawab terhadap diri dan lingkungan ?					

F. Daftar Pertanyaan kuesioner Efektivitas Pelatihan Budidaya Ikan Laut

Beri Tanda (V) pada Kolom jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i pilih
Arti dari Kolom Jawaban

- 5 = Sangat Baik
- 4 = Baik
- 3 = Cukup Baik
- 2 = Kurang Baik
- 1 = Sangat Kurang Baik

No	Efektivitas Pelatihan	Jawaban				
		5	4	3	2	1
1	Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, mengenai penggunaan peralatan/sumber daya setelah melaksanakan Pelatihan Budidaya Ikan Laut ?					
2	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, Bagaimana ketepatan penggunaan peralatan/sumberdaya setelah pelatihan ?					
3	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana peningkatan produktivitas setelah melaksanakan pelatihan ?					
4	Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, mengenai kemampuan memenuhi standar kualitas setelah mengikuti Pelatihan Budidaya Ikan Laut ?					
5	Bagaimana pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, mengenai Kemampuan mengembangkan keterampilan setelah mengikuti Pelatihan Budidaya Ikan Laut ?					
6	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana kemampuan menuliskan keterampilan setelah mengikuti pelatihan?					
7	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana sikap peserta terhadap pekerjaan setelah mengikuti pelatihan?					
8	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana sikap peserta terhadap waktu bekerja setelah mengikuti pelatihan?					
9	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana sikap dalam bekerja sama peserta setelah mengikuti pelatihan?					
10	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana etos bekerja peserta setelah mengikuti pelatihan?					
11	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana sikap tanggap peserta setelah mengikuti pelatihan?					
12	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana sikap untuk meningkatkan diri setelah mengikuti pelatihan?					
13	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana percaya diri peserta setelah mengikuti pelatihan?					
14	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana sikap terhadap imbalan?					

No	Reaksi Terhadap Pelaksanaan Pelatihan	Jawaban				
		5	4	3	2	1
15	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana sikap peserta terhadap kritik setelah mengikuti pelatihan?					
16	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, Bagaimana kreativitas peserta setelah mengikuti pelatihan ?					
17	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana kedisiplinan peserta setelah mengikuti pelatihan?					
18	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana kepedulian terhadap lingkungan kerja ?					
19	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana sikap terhadap opportunistik setelah mengikuti pelatihan?					
20	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana kemandirian peserta setelah mengikuti pelatihan?					
21	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana sikap orientasi terhadap masa depan setelah mengikuti pelatihan?					
22	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana cara peningkatan pengetahuan terkait pekerjaan setelah mengikuti pelatihan?					
23	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana peningkatan kemampuan manajerial peserta setelah mengikuti pelatihan?					
24	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana peningkatan pengetahuan operasional peserta setelah mengikuti pelatihan?					
25	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana pengetahuan peserta terhadap sesama pembudidaya/karyawan setelah mengikuti pelatihan?					
26	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana peningkatan pengetahuan tentang resiko kerja yang terjadi peserta setelah mengikuti pelatihan??					
27	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana peningkatan tentang visi peserta setelah mengikut i pelatihan?					
28	Menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, bagaimana peningkatan terhadap perumusan masalah peserta setelah mengikuti pelatihan?					

Lampiran 2. Pedoman Wawancara

A. Informan :

Kepala Balai Budidaya Laut Batam/Kepala Seksi Pelayanan Teknik

Pertanyaan :

1. Jenis pelatihan apa saja yang diberikan oleh Balai Budidaya Laut Batam?
2. Apakah pelatihan Budidaya Ikan sering dilakukan dalam bentuk kerja sama?
3. Langkah apa saja yang dilakukan oleh Balai Budidaya Laut Batam dalam menetapkan Pelatihan Budidaya ikan, dari segi :
 - a. Proses dan Prosedur
 - b. Prasyarat
 - c. Sarana dan Prasarana
 - d. Waktu
 - e. Biaya
4. Dalam menyediakan dan menyelenggarakan pelatihan, meski dikelola secara memadai namun masih ada saja kesenjangan antara pelatihan yang pernah diselenggarakan dengan harapan dari peserta. Menghadapi hal demikian bagaimana Balai Budidaya Laut Batam mengelola dan menanggapi pengaduan peserta dan bagaimana mekanisme Pengaduan Peserta harus disampaikan
5. Pertanyaan selanjutnya diajukan sesuai perkembangan kebutuhan di lapangan dan diajukan kepada pihak-pihak yang terkait.

TRANSKRIP WAWANCARA

1. Nama Lengkap : Fernando Jongguran, S.ST.Pi
2. Jabatan : Kepala Seksi Pelayanan Teknik
3. Instansi : Balai Budidaya Laut Batam
4. Alamat : Jl. Raya Barelang Jembatan 3

Hasil wawancara yang mendalam dengan informan, maka Beliau menjelaskan bahwa pelatihan yang dilaksanakan di Balai Budidaya Laut Batam selama ini adalah pelatihan teknis mengenai budidaya ikan laut baik pembenihan, pembesaran, maupun penyakit ikan laut. Pelatihan yang dilaksanakan baik dalam bentuk kerjasama dengan Instansi atau Dinas - dinas maupun pelatihan yang dibiayai oleh DIPA Balai Budidaya Laut Batam.

Langkah yang dilakukan Balai Budidaya Laut Batam dalam menerapkan Pelatihan Budidaya baik dari Segi Proses dan Prosedur, P rasyarat, S arana dan Prasarana, waktu dan Biaya berdasarkan peraturan-peraturan dan Petunjuk Teknis yang berlaku serta melibatkan instansi terkait. Balai Budidaya Laut Batam mengelola dan menanggapi pengaduan peserta di respon langsung di lapangan sehingga tetap terjalin komunikasi antara peserta dengan penyelenggara dan Instruktur itu sendiri. Saran yang diberikan oleh peserta dijadikan bahan evaluasi penyelenggaraan pelatihan, agar penyelenggaraan pelatihan selanjutnya dapat lebih baik.

B. Informan :

Pengajar/Instruktur Pelatihan Budidaya Ikan

1. Menurut Bapak/Ibu, Kompetensi apa yang harus dimiliki oleh seorang pelatih dalam memberikan materi pelatihan budidaya ikan?
2. Bagaimana cara dan teknik Bapak/Ibu menjelaskan materi pelatihan ?
3. Apakah materi yang dibawa dalam pelatihan sesuai dengan keahlian Bapak/Ibu ?
4. Apakah bapak menggunakan alat bantu dalam menjelaskan materi?
5. Apakah materi yang diajarkan kepada peserta merupakan hasil dari kegiatan di lapangan atau improvisasi bapak?
6. Bagaimana cara Bapak/Ibu menjawab pertanyaan dari peserta ?
7. Bagaimana cara Bapak/Ibu memotivasi peserta ?
8. Adakah pertanyaan dari peserta yang tidak bisa Bapak/Ibu jawab?

UNIVERSITAS TERBUKA

HASIL WAWANCARA (Pengajar/Instruktur Pelatihan Budidaya Ikan)

Hasil wawancara dengan beberapa instruktur pelatihan yang ada di Balai Budidaya Laut Batam, dikemukakan bahwa :

Kompetensi yang dimiliki oleh seseorang pelatih dalam memberikan materi budidaya ikan terdiri dari beberapa aspek/hal yaitu : Latar Belakang pendidikan, dimana latar belakang pendidikan seseorang yaitu Perikanan, khususnya Budidaya Ikan, yang kedua adalah memiliki pekerjaan baik pernah bekerja maupun sedang bekerja di bidang perikanan. Dan yang tak kalah pentingnya yaitu memiliki pengalaman berkecimpung dibidang perikanan.

Seorang instruktur harus memiliki profesionalisme dalam bekerja, memiliki pengalaman dan pernah mengikuti kegiatan-kegiatan pelatihan di bidang perikanan.

Cara dan teknik dalam memberikan materi dilakukan dengan memberikan pemaparan dan penjelasan materi pelatihan, berdiskusi secara interaktif dengan peserta pelatihan maupun visualisasi gambar.

Materi yang diberikan oleh instruktur sesuai dengan bidang keahlian instruktur itu sendiri. Sebelum menjelaskan materi pelatihan, seseorang pelatih hendaknya melihat latar belakang dari peserta pelatihan (sesuai dengan latar belakang pendidikan peserta), sehingga peserta dapat memahami maksud dari instruktur/pelatih pelatihan budidaya ikan. Penggunaan bahasa sebaiknya juga perlu diperhatikan, hal ini berpengaruh pada peserta pelatihan.

Materi yang diberikan oleh pelatih merupakan hasil dari pekerjaan, pengalaman maupun improvisasi dari instruktur pelatihan budidaya ikan, maupun hasil-hasil dari penelitian perikanan.

Dalam menjelaskan materi pelatihan, instruktur menggunakan alat bantu baik berupa laptop, pointer maupun peralatan bekerja ketika praktek lapangan (jaring, ikan, obat-obatan dan lain-lain).

Cara instruktur memotivasi peserta yaitu dengan menceritakan kesuksesan pembudidaya ikan maupun studi kasus pengalaman dalam bidang budidaya seperti pengusaha-pengusaha budidaya ikan yang ada di Pulau Jawa dan Bali, pelatih memberikan arahan dan petunjuk kepada peserta untuk mencapai keberhasilan dalam budidaya ikan. Selain dua hal diatas, pelatih memberikan masukan kepada peserta bahwa manusia membutuhkan ikan sebagai kebutuhan protein hewani dibanding hewan darat, sehingga peserta pelatihan tidak perlu takut untuk memelihara ikan.

Instruktur mengalami kendala dalam memberikan pengertian kepada peserta pelatihan, dimana mengubah pola pikir bahwa pencegahan penyakit lebih baik daripada mengobati ikan sakit.

UNIVERSITAS TERBUKA

C. Informan :

1. Atasan dan alumni Pelatihan Budidaya Ikan

Pertanyaan :

1. Menurut pengalaman pribadi anda secara pribadi, sejauh mana pelatihan tersebut menambah ke mampuan alumni Peserta Pelatihan dalam melaksanakan tugas?
2. Menurut Anda, bagaimana sesama dan atasan anda menilai diri anda, kesan apa yang paling kuat terkait dengan pemberdayaan diri anda setelah mengikuti pelatihan?
3. Apakah yang terjadi ketika anda menerapkan pengetahuan dan kemampuan yang diperoleh dalam pelatihan?
4. Apakah anda telah mendapat hasil yang lebih baik dari sebelum pelatihan?
5. Menurut anda, apakah yang prioritas perlu dilakukan segera dilakukan perbaikan/penyempurnaan? Jelaskan saran anda terkait dengan :
 - a. Seleksi peserta
 - b. Pelayanan Registrasi
 - c. Kurikulum
 - d. Sarana Belajar
 - e. Materi Pelatihan
 - f. Pelatih
 - g. Penyelenggara

HASIL WAWANCARA
(Atasan dan alumni Pelatihan Budidaya Ikan)

Adapun hasil wawancara dengan alumni dan atasan alumni yaitu :

Kebanyakan alumni pelatihan menjawab bahwa terjadi peningkatan kemampuan dalam membudidayakan ikan, bahkan beberapa sudah melakukan pengembangan dalam budidaya ikan. Ketika mereka memiliki masalah dilapangan, mereka tidak segan meminta bantuan kepada Instruktur pelatihan budidaya untuk mengatasi masalah.

Penerapan pengetahuan dan kemampuan oleh alumni, ada banyak hal bisa diterapkan dalam budidaya ikan, namun ada juga yang tidak bisa diterapkan seperti penggunaan obat-obatan, karena penggunaan obat-obatan perlu pengawasan yang intensif.

Menurut alumni, Balai Budidaya Laut Batam perlu melakukan riset atau memiliki informasi mengenai bahan alami untuk obat-obatan, sehingga bisa di aplikasikan di usaha milik mereka.

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 3. Hasil Tabulasi Evaluasi dengan Efektivitas Pelatihan Budidaya Ikan

Efektivitas • Reaksi Crosstabulation
Count

		Reaksi				Total
		41-50	51-60	61-70	71-80	
Efektivitas	71-80	2				2
	81-90	9				9
	91-100	6	4		1	11
	101-110		6	3		9
	111-120		1	4	1	6
	121-130				3	3
Total		17	11	7	5	40

Efektivitas • Belajar Crosstabulation
Count

		Belajar				Total
		21-30	31-40	41-50	51-60	
Efektivitas	71-80	1	1			2
	81-90		8	1		9
	91-100		4	7		11
	101-110			8	1	9
	111-120			2	4	6
	121-130				3	3
Total		1	13	18	8	40

Efektivitas • Perilaku Tabulation
Count

		Perilaku				Total
		51-60	61-70	71-80	81-90	
Efektivitas	71-80	2				2
	81-90	6	3			9
	91-100		10	1		11
	101-110		1	8		9
	111-120			6		6
	121-130			1	2	3
Total		8	14	16	2	40

Efektivitas • Hasil Tabulation
Count

		Hasil				Total
		31-40	41-50	51-60	61-70	
Efektivitas	71-80	2				2
	81-90	2	6	1		9
	91-100	1		8	2	11
	101-110			6	3	9
	111-120				6	6
	121-130				3	3
Total		5	6	16	13	40

UNIVERSITAS TERBUKA

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jalan Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang Tangerang Selatan 15418
Telp. 021.7415050, Fax. 021.7415588

BIODATA

Nama : MEISTINA LANRIDA
NIM : 015583373
Tempat dan Tanggal Lahir : Jakarta, 24 Mei 1980
Registrasi Pertama : 2010.2
Riwayat Pendidikan : 1. SDN 07 Jakarta, tahun 1992
2. SMP St Fransiskus Xaverius III Jakarta, tahun 1995
3. SMUN 13 Jakarta, tahun 1998
4. Sekolah Tinggi Perikanan Jakarta, tahun 2002
Riwayat Pekerjaan : 1. Marketing Support pada PT. Inti Kerapu Bahari
(2002 - 2003)
2. Sales Manager pada PT. Carrefour Indonesia
(2003 - 2005)
3. Staf pada Balai Budidaya Laut Batam
(2005 - sekarang)
Alamat Rumah : Perumahan Genta I, Blok i no 5
Batam, Kepulauan Riau
No.Telepon/HP : 0818789633

Batam, 16 Desember 2012

Meistina Lanrida
NIM. 015583373