

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**EVALUASI PELATIHAN PEMBUDIDAYA IKAN DI
WILAYAH BALAI PELATIHAN DAN PENYULUHAN
PERIKANAN MEDAN (BP3 MEDAN)**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen Perikanan**

Disusun Oleh :

NATALIA

NIM. 500627317

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2019

ABSTRACT

EVALUATION OF AQUACULTURE TRAINING IN THE AREA OF BALAI PELATIHAN DAN PENYULUHAN PERIKANAN MEDAN (BPPP Medan)

NATALIA
Universitas Terbuka
lianatalia98@gmail.com

Even though the training carried out in Bp3 Medan was well planned, the results of the report on the implementation of the training of fish Aquaculture by the training committee showed that the training carried out had not fully provided the participants with satisfaction. Complaints from training participants to the organizing committee such as the alertness of the committee in providing services to participants, were not friendly, difficult to find when needed. Complain of discomfort with the condition of dorm rooms in Bp3 Medan such as TV, AC Off, Water Off, cupboard damage and so forth. Complaints about consumption / catering facilities, and complaints relating to the quality of the training about how the trainer in teaching. The goal of this research is to analyze the evaluation result of the implementation training and the capability of trainer in aquaculture training in BP3 Medan, therefore is needed to make GAP analyses of the expectation and perception of participants to the equality of aquaculture in BP3 Medan. This research is using questionnaire instruments, the population in the research are the aquaculture participants in BPPP Medan for about 90 participants. The technic of taking sample by using Slovin Method. The sample are using 73 respondents by characteristic of gender/sex, age and last education. Variabels of this research that will be examined are : the evaluation of the committee (organizing committee, facilities and infrastructure, curriculum and material and also trainer capability). Analyses tools used are SERVQUAL Method and Cartesius Diagram. The result of data analyses has been done showing that (1) Organizing Committee of Aquaculture in BPPP Medan is already quite good in service level from organizing committee (90.81 %). Facilities and infrastructures of training is quite good (91.63 %), Curriculum and material is good (91.96 %). (2) Trainers for Aquaculture training in BPPP Medan is still not good (87.7 %). These can be seen from the biggest GAP analyses result in this dimension about - 5.48 in attribute D1, this shows that the trainers less fortunate to dominate materials and the lowest GAP is about -2.20 in attribute D2, this shows that the trainers are quite good to explain the materials. In this case the trainers have not been good in dominate the materials but they are quite good in giving training materials. So the Aquaculture trainers in BPPP Medan are not quite good.

Key words: *Perception and Expectation Gap, Operator Evaluation, Coach Capability, SERVQUAL Method*

ABSTRAK

EVALUASI PELATIHAN PEMBUDIDAYA IKAN DI WILAYAH BALAI PELATIHAN DAN PENYULUHAN PERIKANAN MEDAN (BP3 MEDAN)

NATALIA

Universitas Terbuka

lianatalia98@gmail.com

Meskipun pelatihan yang dilakukan di BP3 Medan telah direncanakan dengan baik, namun dari hasil laporan pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan pembudidaya ikan oleh panitia pelatihan mengindikasikan pelatihan yang dilaksanakan belum sepenuhnya memherikan kepuasan bagi peserta pelatihan. Komplain peserta pelatihan terhadap panitia penyelenggara seperti kesigapan panitia dalam memberikan pelayanan kepada peserta, kurang ramah, sulit ditemui saat dibutuhkan. Komplain terhadap sarana prasarana pendukung kegiatan pelatihan seperti, komplain ketidak nyamanan terhadap kondisi kamar asrama di BP3 Medan seperti TV, AC mati, air mati, kerusakan almari dan lain sebagainya. Komplain terhadap fasilitas konsumsi/*catering*, dankomplain yang berkaitan dengan kualitas pelatihan berisi tentang cara mengajar pelatih. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hasil evaluasi penyelenggaraan pelatihan dan kapabilitas pelatih pada pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan, oleh karena itu, perlu dilakukan analisis Gap Ekspektasi dan Persepsi Peserta terhadap Kualitas Pelatihan Budidaya Perikanan di BP3 Medan. Penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah peserta pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan sebanyak 90 peserta. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode slovin. Sampel yang digunakan sebanyak 73 responden dengan karakteristik yaitu jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Variabel penelitian yang akan diuji adalah: Evaluasi Penyelenggara (Panitia Penyelenggara, Sarana dan Prasarana serta Kurikulum dan Materi) dan Kapabilitas Pelatih. Alat analisis yang digunakan adalah Metode SERVQUAL dengan Diagram Cartesius. Hasil analisis data yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa: (1) Penyelenggaraan pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan sudah cukup baik tingkat pelayanan panitia penyelenggara (90.81%), sarana dan prasarana pelatihan sudah cukup baik (91.63%), kurikulum dan materi sudah cukup baik (91.96%), (2) Pelatih pada pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan masih kurang baik (83,76%). Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis GAP terbesar pada dimensi ini yaitu -17,88 pada atribut D1, hal ini menunjukkan bahwa pelatih masih kurang mampu menguasai materi dan GAP terendah yaitu -7.26 pada atribut D2, hal ini menunjukkan bahwa pelatih sudah cukup baik dalam menjelaskan materi. Dalam hal ini, pelatih belum mampu menguasai materi dengan baik namun sudah mampu menjelaskan materi cukup baik. Sehingga pada dimensi pelatih pada pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan masih kurang baik.

Kata Kunci: Gap Persepsi dan Ekspektasi, Evaluasi Penyelenggara, Kapabilitas Pelatih, Metode SERVQUAL

UNIVERSITAS TERBUKA PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418
Telp. (021) 7490941, Fax. (021) 7415588

BIODATA MAHASISWA

Nama : Natalia
NIM : 500627317
Tempat dan Tanggal Lahir : Baturaja, 25 Desember 1980
Registrasi Pertama : 2016
Riwayat Pendidikan : D-IV Perikanan thn 2003
Riwayat Pekerjaan : 1. Guru bantu bidang perikanan di Natuna thn 2004
2. Guru Sekolah Usaha Perikanan Menengah Pontianak
2005-2007
3. Pelaksana di BP3 Medan 2007-2010
4. Kepala Seksi Program BP3 Medan 2011- sekarang
Alamat Tetap : Perumahan Emerald Resident Blok C no 22
Terjun, Kec. Medan Marelan
Telp/HP : 0813 7000 6069
Email : lianatalia98@gmail.com

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas karunia dan rahmatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang berjudul “Evaluasi Pelatihan Pembudidaya ikan di Wilayah Balai Pelatihan dan penyuluhan Perikanan Medan (BP3 Medan)”. Penulisan TAPM ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister dalam Ilmu Kelautan Bidang Minat Manajemen Perikanan Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

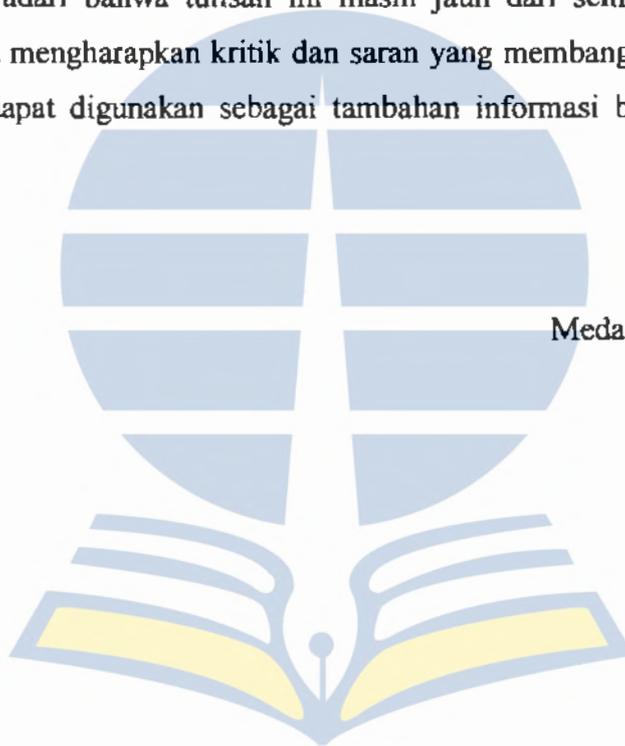
1. Dr. Agus Santoso, Msi selaku Dekan FMIPA-UT yang telah memberikan kesempatan kepada penulis menimba ilmu di Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
2. Dr. Nurhasanah, M.Si selaku Ketua Pascasarjana Sains, Teknologi, Enjinereng dan Matematika yang selalu memacu dan memberi semangat untuk menyelesaikan TAPM;
3. Dr. Budi Hascaryo, M.Si selaku dosen pembimbing I dan Dr. Sri Listyarini, M.Ed selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan, arahan dan petunjuk serta semangat untuk menyelesaikan TAPM ini;
4. Kepala UPBJJ-Medan beserta Staff atas pelayanan yang diberikan selama penulis mengikuti perkuliahan di Universitas Terbuka;
5. Bapak/Ibu dosen Program Magister Manajemen Perikanan Universitas Terbuka;
6. Suami dan anak-anakku tercinta yang selalu memberikan doa, semangat dan dorongan untuk menyelesaikan TAPM ini;
7. Orangtua dan abang serta adik-adikku yang selalu mendoakan dan menyemangati dalam penyelesaian TAPM ini;
8. Tim program BP3 Medan (Afni, yana, tedis, renda) yang selalu memberikan doa dan semangat untuk menyelesaikan TAPM ini;

9. Tim ISO/WBK BP3 Medan (Agung, Tika, Dika, Saimah, Fanny, Basri, Yeni, Sugi, Rado, dll) kalian semua yang selalu menyemangati untuk menyelesaikan TAPM ini;
10. Mathius Tiku, S.Pi, M.Si selaku Kepala BP3 Medan yang telah memberikan izin belajar kepada penulis untuk mengikuti program Pascasarjana Universitas Terbuka;
11. Ir. Budiman Siregar, M.Pd yang telah banyak memberi saran dalam penyelesaian TAPM ini.
12. Seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi, dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya TAPM ini.

Penulis menyadari bahwa tulisan ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga TAPM ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Medan, Februari 2019

Penulis



PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Evaluasi Pelatihan Pembudidaya Ikan di Wilayah
Balai Pelatiahn dan Penyuluhan Perikanan Medan
(BP3 Medan)

Penyusun TAPM : NATALIA

NIM : 500627317

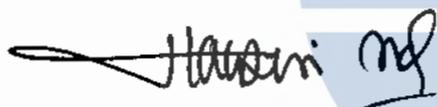
Program Studi : Ilmu Kelautan Bidang Minat Manajemen Perikanan

Hari / Tanggal :

Menyetujui :

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. Budhi Hascaryo Iskandar, M.Si
NIP. 19670215 199103 1 004



Dr. Sri Listyarini, M.Ed.
NIP. 19610407 198602 2 001

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Sains, Teknologi,
Enjinereng dan Matematika

Dekan Fakultas Matematika dan
Ilmu Pengetahuan Alam



Dr. Ir. Nurbasanah, M.Si.
NIP. 19631111 198803 2 002



Dr. Agus Santoso, M.Si.
NIP. 19640217 199303 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : NATALIA
 NIM : 500627317
 Program Studi : Ilmu Kelautan Bidang Minat Manajemen Perikanan
 Judul TAPM : Evluasi Pelatihan Pembudidaya Ikan di Wilayah Balai
 Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Medan (BP3 Medan)

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Magister Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Jumat, 21 Desember 2018
 Waktu : 10.00 – 11.30 WIB

Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Nama : Dr. Sri Listyarini, M.Ed

Penguji Ahli

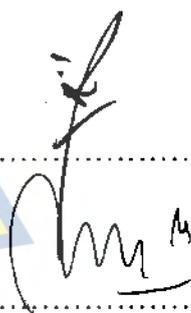
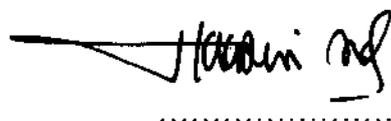
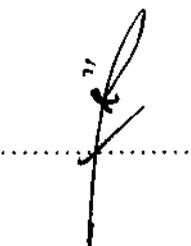
Nama : Dr. Ir. Eko sri Wiyono, M.Si

Pembimbing I

Nama : Dr. Budhi Hascaryo Iskandar, M.Si

Pembimbing II

Nama : Dr. Sri Listyarini, M.Ed

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ILMU KELAUTAN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Evaluasi Pelatihan Pembudidaya ikan di Wilayah Balai Pelatihan dan penyuluhan Perikanan Medan (BP3 Medan) 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.

Medan, 4 Februari 2019
Yang Menyatakan



(NATALIA)
NIM : 500627317

DAFTAR ISI

ABSTRACT
ABSTRAK.....
LEMBAR PERNYATAAN
LEMBAR PERSETUJUAN.....
LEMBAR PENGESAHAN
KATA PENGANTAR
DAFTAR ISI
DAFTAR TABEL
DAFTAR GAMBAR
DAFTAR LAMPIRAN
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Kegunaan Penelitian	4
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	
1. Tingkat Keberhasilan Pelatihan.....	6
1.1. Definisi Pelatihan.....	6
1.2. Teori Tingkat Keberhasilan Pelatihan.....	6
1.3. Indikator Keberhasilan Pelatihan.....	7
2. Kapabilitas Pelatih.....	10
2.1. Definisi Pelatih.....	10
2.2. Teori Kapabilitas Pelatih.....	11
2.3. Dimensi Kapabilitas Pelatih.....	11

3. Kualitas Pelatihan.....	12
3.1. Definisi Kualitas Pelatihan.....	12
3.2. Dimensi Kualitas Pelatihan.....	13
3.3. Mengukur Kualitas Pelatihan.....	13
3.4. Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Pelatihan.....	14
4. Evaluasi.....	15
4.1. Model Evaluasi.....	16
4.1.1. Skala Likert.....	16
4.1.2. Metode Slovin.....	17
4.1.3. Metode Servqual.....	17
4.2. Tahapan Evaluasi.....	19
4.2.1. Persiapan Evaluasi.....	19
4.2.2. Mengembangkan Instrumen.....	19
4.2.3. Mengumpulkan Data.....	21
4.2.4. Mengolah dan Menganalisis Data.....	21
4.2.5. Menyusun Laporan.....	21
B. Penelitian Terdahulu	22
C. Kerangka Berpikir	23
D. Hipotesis	25

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian	26
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	26
C. Populasi dan Sampel	26
D. Instrumen Penelitian	27
E. Prosedur Pengumpulan Data	27
F. Metode Analisis Data	27

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Wilayah Penelitian	30
---	----

B. Karakteristik Responden	36
1. Peserta Menurut Jenis Kelamin (Gender)	37
2. Responden Menurut Usia.....	37
3. Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	38
C. Hasil Uji Statistik	39
1. Hasil Pengolahan Data Tingkat Persepsi pada Evaluasi Penyelenggaraan.....	39
2. Hasil Pengolahan Data Tingkat Ekspektasi pada Evaluasi Penyelenggaraan.....	40
3. Hasil Pengolahan Data Tingkat Persepsi pada Kapabilitas Pelatih.....	40
4. Hasil Pengolahan Data Tingkat Ekspektasi pada Kapabilitas Pelatih.	41
5. Perhitungan <i>Servqual Score</i>	42
D. Pembahasan	45
1. GAP <i>Servqual Score</i>	46
1.1. Analisis <i>Servqual Score</i> pada dimensi panitia penyelenggara.....	47
1.2. Analisis <i>Servqual Score</i> pada dimensi sarana dan prasarana.....	47
1.3. Analisis <i>Servqual Score</i> pada dimensi kurikulum dan materi.....	48
1.4. Analisis <i>Servqual Score</i> pada dimensi kapabilitas pelatih.....	48
2. Analisis Matriks <i>Important-Performance Diagram</i>	49
2.1. Analisis Matriks <i>Important-Performance Diagram</i> pada variabel evaluasi penyelenggara.....	50
2.1.1. Kuadran A.....	50

2.1.2. Kuadran B.....	51
2.1.3. Kuadran C.....	52
2.1.4. Kuadran D.....	55
2.2. Analisis Matriks <i>Important-Performance Diagram</i> pada variabel evaluasi kapabilitas pelatih.....	56
2.2.1. Kuadran A.....	56
2.2.2. Kuadran B.....	61
2.2.3. Kuadran C.....	61
2.2.4. Kuadran D.....	62
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	64
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 1.1.	Potensi dan Pemanfaatan SDA Perikanan	2
Tabel 2.1.	Evaluasi penyelenggaraan pelatihan	20
Tabel 2.2.	Penelitian terdahulu	22
Tabel 4.1.	Sarana Prasarana BP3 Medan	36
Tabel 4.2.	Karakteristik Peserta Berdasarkan Usia	37
Tabel 4.3.	Karakteristik Peserta Berdasarkan Pendidikan Terakhir	38
Tabel 4.4.	Pengolahan Data Tingkat Persepsi pada Evaluasi Penyelenggaraan	39
Tabel 4.5.	Pengolahan Data Tingkat Ekspektasi pada Evaluasi Penyelenggaraan	40
Tabel 4.6.	Pengolahan Dat Tingkat Persepsi pada Kapabilitas Pelatih	41
Tabel 4.7.	Pengolahan Dat Tingkat Ekspektasi pada Kapabilitas Pelatih	41
Tabel 4.8.	Perbandingan nilai <i>Servqual score</i> setiap atribut evaluasi penyelenggaraan	42
Tabel 4.9.	Perbandingan nilai <i>Servqual score</i> setiap atribut kapabilitas pelatih	43
Tabel 4.10.	Rata – rata Tingkat Kepentingan Kinerja dan Letak Kuadran Atribut Kualitas Pelatihan di BP3 Medan	44
Tabel 4.11.	Analisa <i>Servqual score</i> pada dimensi panitia Penyelenggara	47
Tabel 4.12.	Analisa <i>Servqual score</i> pada Dimensi Sarana dan Prasarana	47
Tabel 4.13.	Analisa <i>Servqual score</i> pada Dimensi Kurikulum dan Materi	48
Tabel 4.14.	Analisa <i>Servqual score</i> pada Dimensi Kapabilitas Pelatih	48

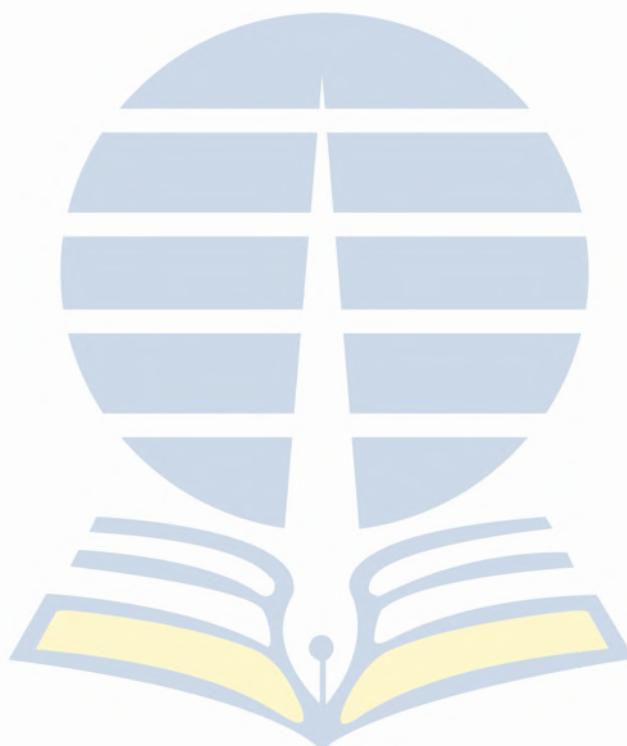
DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1.	Alur Proses Pelaksanaan Pelatihan	10
Gambar 2.2.	Kerangka berpikir	25
Gambar 4.1.	Karakteristik Peserta Berdasarkan Usia	37
Gambar 4.2.	Karakteristik Peserta Berdasarkan Pendidikan Terakhir	38
Gambar 4.3.	Hasil Analisis Matriks <i>Important – Performance</i>	50
	<i>Diagram pada Variabel Evaluasi Penyelenggara</i>	
Gambar 4.4	Hasil Analisis Matriks <i>Important – Performance</i>	56
	<i>Diagram pada Variabel Kapabilitas Pelatih</i>	



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
Lampiran 1.	Kuisisioner Evaluasi Penyelenggara Pelatihan	68
Lampiran 2.	Kuisisioner Evaluasi Terhadap Pelatih	70
Lampiran 3.	Gambar sarana prasarana BP3 Medan	71



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan pembangunan kelautan dan perikanan tidak mungkin dapat terwujud tanpa didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kapasitas dan kapabilitas sesuai dengan yang dibutuhkan. Kesiapan sumber daya manusia sangat bergantung kepada sistem pengembangan kompetensi maupun *skill* dan *knowledge* yang dimiliki. Apabila pembangunan kelautan dan perikanan didukung oleh SDM yang kompeten tentunya pembangunan akan dapat berkembang lebih optimal.

Salah satu sarana yang pada umumnya dipergunakan KKP untuk meng-*upgrade* kemampuan sumber daya manusianya adalah dengan memiliki fasilitas pelatihan sendiri. Fasilitas pelatihan ini diterjemahkan kedalam sebuah lembaga independen yang dikhususkan untuk memberikan pelatihan kepada setiap masyarakat kelautan dan perikanan, lembaga ini disebut dengan Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan. Saat ini KKP memiliki 5 Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan yang tersebar diseluruh Indonesia, yang salah satunya terletak di Medan di Jalan Khaidir Kel.Nelayan Indah- Kec. Medan Labuhan - Medan. Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Medan (BP3 Medan) merupakan salah satu UPT dibawah Kementerian Kelautan dan Perikanan Melalui Badan Riset dan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan (BRSDMKP) mempunyai tugas untuk melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi bidang Kelautan dan Perikanan serta bertanggungjawab kepada Pusat Pelatihan dan Penyuluhan Kelautan dan Perikanan yang mempunyai wilayah kerja di 8 Provinsi yaitu ; Provinsi Aceh, Provinsi Sumatera Utara, Provinsi Sumatera Barat, Provinsi Jambi, Provinsi Riau, Provinsi Kepulauan Riau, Provinsi Bengkulu, Provinsi Bangka Belitung.

Pengembangan SDM tersebut tidak terlepas dari sistem manajemen secara umum yang siklusnya dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan sampai dengan pengendalian. Indonesia adalah negara dengan kekayaan sumberdaya alam yang luar biasa. Salah satunya adalah kekayaan sumberdaya alam, yang dapat dimanfaatkan untuk sector perikanan budidaya. Potensi lahan

budidaya laut seluas 11,8 juta ha, lahan budidaya payau seluas 2,3 juta ha dan lahan budidaya air tawar seluas 2,5 juta ha, baru sebagian kecil dimanfaatkan. Salah satu pelatihan yang diberikan oleh BP3 Medan adalah pelatihan teknis budidaya ikan, dengan melihat luasnya wilayah kerja BP3 Medan dan melihat potensi budidaya perikanan di 8 wilayah kerja tersebut dimana potensi perikanan budidaya di wilayah kerja BP3 Medan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Potensi dan Pemanfaat SDA bidang Budidaya Perikanan

No	PROVINSI	POTENSI BUDIDAYA PERIKANAN (Ha)	PEMANFAATAN POTENSI BUDIDAYA (Ha)
1	Aceh	111.792	52.111
2.	Sumatera Utara	201.372	22.497
3	Sumatera Barat	26.398	17.396
4	Riau	140.000	3.607
5	Jambi	23.345	2.737
6	Bengkulu	23.138	11.517
7	Kepulauan Bangka	37.000	203
	Belitung		
8	Kepulauan Riau	12.000	9.327

Sumber BPS

Produksi perikanan budidaya secara nasional dalam kurun waktu lima tahun terakhir, telah meningkat 23,74 % dari 6,27 juta ton di 2010, menjadi 14,52 juta di 2015. Dari total produksi 14,52 juta ton di tahun 2015, 70,45 % nya merupakan produksi rumput laut, 22 % nya berasal dari budidaya ikan air tawar seperti patin, nila, lele, gurame dan juga bandeng. Kemudian untuk udang, komoditas laut seperti kakap dan kerapu, produksinya adalah 4 % dari total produksi. Tingginya permintaan pasar akan kebutuhan ikan saat ini merupakan tantangan bagi pembudidaya ikan untuk dapat meningkatkan produksinya mengingat saat ini kegiatan penangkapan ikan juga sudah mulai overfishing dan masih banyaknya lahan yang belum termanfaatkan maka BP3 Medan perlu memberikan pelatihan sekaligus pembekalan ilmu bidang usaha perikanan bagi pembudidaya ikan di wilayah kerja BP3 Medan yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan investasi, menyerap tenaga kerja, meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan menjadi salah satu motor penggerak ekonomi nasional.

Dalam menjalankan tugasnya, BP3 Medan sangat memperhatikan pentingnya efektivitas proses pelatihan yang dilakukan. Dalam berbagai literatur telah dikemukakan dengan jelas bahwa efektivitas berkaitan erat dengan kinerja karyawan Karthikeyan & Karthi (2010). Oleh karenanya, BP3 Medan menyiapkan pelatihan yang berkualitas melalui program pelatihan yang bersifat *organized training plan* atau rencana pelatihan yang terorganisir dengan proses sesuai dengan prinsip ADDIE (*analysis, design, development, implementation, and evaluation*). BP3 Medan juga menyediakan tenaga pelatih yang ahli dibidangnya baik pelatih internal maupun pelatih eksternal. Fasilitas penunjang pelatihan yang tergolong lengkap, seperti asrama; lapangan olah raga; tempat karaoke; tempat ibadah; klinik dan lain sebagainya.

Pelaksanaan kegiatan pelatihan pembudidaya ikan didukung oleh penyelenggaraan manajemen yang baik. Proses perencanaan, monitoring, hingga evaluasi dilakukan demi mewujudkan kegiatan pelatihan yang efektif dan efisien sesuai target output dan outcome yang telah ditetapkan. Meskipun pelatihan yang dilakukan di BP3 Medan telah direncanakan dengan baik, namun dari hasil laporan pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan pembudidaya ikan oleh panitia pelatihan mengindikasikan pelatihan yang dilaksanakan belum sepenuhnya memberikan kepuasan bagi peserta pelatihan. Komplain peserta pelatihan terhadap panitia penyelenggara seperti kesiapan panitia dalam memberikan pelayanan kepada peserta, kurang ramah, sulit ditemui saat dibutuhkan. Komplain terhadap sarana prasarana pendukung kegiatan pelatihan seperti, komplain ketidaknyamanan terhadap kondisi kamar asrama di BP3 Medan seperti TV, AC mati, air mati, kerusakan almari dan lain sebagainya. Komplain terhadap fasilitas konsumsi/*catering* berisi tentang masakan kurang memenuhi kebutuhan. Komplain yang berkaitan dengan kualitas pelatihan berisi tentang cara mengajar pelatih.

Pelatihan yang telah dilaksanakan oleh BP3 Medan diharapkan dapat memberikan dampak yang positif dan meningkatkan kapasitas peserta pelatihan. Untuk dapat mengetahui keberhasilan penyelenggaraan pelatihan yang telah dilaksanakan oleh Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Medan, maka harus

dilaksanakan suatu evaluasi terhadap pelaksanaan penyelenggaraan pelatihan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka perlu dilakukan penelitian dengan menganalisis hasil evaluasi penyelenggaraan pelatihan pembudidaya ikan di wilayah BP3 Medan.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Pengaruh evaluasi penyelenggaraan pelatihan terhadap keberhasilan pelaksanaan pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan perlu ditelaah.
2. Pengaruh evaluasi kapabilitas pelatih terhadap keberhasilan pelaksanaan pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan perlu dikaji.
3. Pengaruh evaluasi penyelenggaraan pelatihan dan kapabilitas pelatih terhadap keberhasilan pelaksanaan pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis pengaruh hasil evaluasi penyelenggaraan pelatihan terhadap keberhasilan pelaksanaan pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan.
2. Menganalisis pengaruh hasil evaluasi kapabilitas pelatih terhadap keberhasilan pelaksanaan pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan.
3. Menganalisis penyelenggaraan pelatihan dan kapabilitas pelatih secara bersama-sama terhadap keberhasilan pelaksanaan pelatihan budidaya di BP3 Medan.

D. Kegunaan Penelitian

1. Memberikan masukan pada BP3 Medan tentang peningkatan kualitas pelatihan budidaya dari hasil evaluasi penyelenggaraan pelatihan pembudidaya ikan di wilayah BP3 Medan untuk dijadikan dasar kebijakan

manajemen sumberdaya manusia (peningkatan kompetensi SDM Kelautan dan Perikanan).

2. Sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan serta bahan pertimbangan bagi BP3 Medan dalam melaksanakan pelatihan budidaya perikanan berikutnya.
3. Sebagai referensi bagi peneliti berikutnya dalam meneliti dan mengkaji masalah yang berkaitan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Tingkat Keberhasilan Pelatihan

1.1. Definisi Pelatihan

Beberapa peneliti dan sumber terkait yang melakukan penelitian mengenai pelatihan memberikan pendapat mengenai pemahaman atas pelatihan tersebut, antara lain:

- 1) Menurut Siagian (2009:182), pelatihan merupakan suatu metode yang berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja para pekerja di masa depan.
- 2) Menurut Ivancevich (2010:154), pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan, yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang terkait dengan keterampilan dan kemampuan pekerjaan saat ini dan orientasinya adalah saat ini membantu karyawan mengawasi keterampilan dan kemampuan spesifik agar berhasil dalam pekerjaan.
- 3) Menurut Dessler (2006:280), pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya.
- 4) Menurut Pramudyo (2007:16), pelatihan sebagai suatu proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan pemahaman pelatihan dari beberapa sumber di atas, maka dapat disimpulkan pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan dalam hal mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

1.2. Teori Tingkat Keberhasilan Pelatihan.

Tingkat keberhasilan pelatihan pada dasarnya merupakan suatu evaluasi sebelum dan setelah program pelatihan tersebut dilaksanakan dengan suatu keberhasilan dari pelaksanaan program pelatihan yang dilakukan dengan cara menetapkan suatu kebutuhan pelatihan terlebih dahulu yang memiliki dampak signifikan dari karyawan terhadap tujuan organisasi atau perusahaan (Mondy dan

Noe,2010:155). Pemahaman tingkat keberhasilan pelatihan ini juga disampaikan oleh beberapa pakar lainnya, antara lain :

- 1) Menurut Flippo (2010:164), tingkat keberhasilan pelatihan merupakan proses membantu pegawai memperoleh efektifitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap.
- 2) Menurut Sedarmayanti (2007), tingkat keberhasilan pelatihan merupakan suatu kegiatan lini dan staf yang tujuannya adalah mengembangkan pemimpin untuk mencapai efektifitas pekerjaan perorangan yang lebih besar, hubungan antar pribadi dalam organisasi yang lebih baik dan penyesuaian pemimpin yang ditinggalkan kepada konteks seluruh lingkungannya.
- 3) Menurut Kaltz dalam Sedarmayanti (2010:165), menyatakan bahwa tingkat keberhasilan pelatihan didalam organisasi terdapat tiga kemampuan yang harus dimiliki karyawan, yaitu kemampuan/keterampilan teknis, kemampuan untuk melakukan interaksi dengan orang lain, dan kemampuan teori/konsepsi, dengan demikian dalam setiap program pelatihan dan pengembangan, materi yang diberikan akan meliputi ketiga kemampuan dengan intensitas bobot berbeda.
- 4) Menurut Sofyandi (2008:114) keberhasilan pelatihan efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui:
 - a) Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan itu up to date.
 - b) Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
 - c) Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instrukturmempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
 - d) Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.

- e) Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

Berdasarkan beberapa uraian atas pemahaman tingkat keberhasilan pelatihan, dapat disimpulkan bahwa tingkat keberhasilan pelatihan merupakan usaha yang terstruktur dari suatu organisasi didalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai secara berkelanjutan.

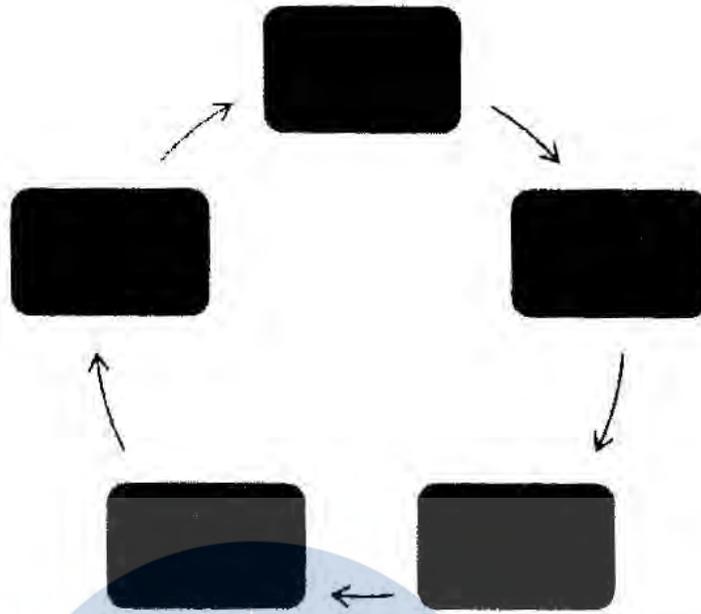
1.3. Indikator Tingkat Keberhasilan Pelatihan

Menurut Mondy, R. Wayne dan Noe (2010 : 231) yang menggunakan model Kirkpatrick untuk mengukur tingkat keberhasilan pelatihan, antara lain :

- 1) Opini peserta, mengevaluasi program pelatihan dan pengembangan dengan menanyakan opini para peserta merupakan pendekatan yang memberikan respon dan saran untuk perbaikan, terutama tingkat kepuasan pelanggan. Menurut Gomes (2003) menyatakan suatu usaha untuk mengetahui opini peserta sebagai tolak ukur indikator, antara lain :
 - a) Kepuasan peserta, menurut Sudjana (2006:248) kepuasan peserta dapat dikaji dari beberapa aspek, yaitu materi yang diberikan, fasilitas yang tersedia, strategi penyampaian materi yang digunakan oleh instruktur, media pembelajaran yang tersedia, jadwal kegiatan sampai menu dan penyajian konsumsi yang disediakan.
 - b) Masukan perbaikan program pelatihan dari peserta.
 - c) Menjamin sikap reseptif peserta terhadap program pelatihan.
- 2) Tingkat pembelajaran, beberapa organisasi melaksanakan desain kelompok kontrol pretest-posttest yang merupakan salah satu prosedural evaluasi pelatihan sehingga melalui kedua kelompok tersebut menerima tes yang sama sebelum dan sesudah pelatihan. Kelompok percobaan menerima pelatihan sedangkan kelompok kontrol tidak dan setiap kelompok berisikan peserta yang ditunjuk secara acak sehingga perbedaan dalam hasil pretest dan post test antara kedua kelompok tersebut digunakan untuk mengevaluasi pelatihan yang telah diberikan. Menurut Sugiyono (2012:110) *one group pretest and post test design* adalah suatu teknik untuk mengetahui efek sebelum dan sesudah pemberian perlakuan.

- 3) Perubahan perilaku, pembuktian terbaik mengenai keberhasilan pelatihan muncul ketika pembelajaran diterjemahkan menjadi perubahan perilaku yang berkelanjutan. Metode untuk mengukur perubahan perilaku yang sering digunakan adalah metode penilaian umpan balik 360-derajat, metode ini merupakan metode penilaian kinerja populer yang melibatkan masukan dari banyak level dalam perusahaan dan dari sumber-sumber eksternal. Menurut Sudjana (2006:249), perubahan perilaku yang terjadi ditempat kerja setelah peserta mengikuti program pelatihan didalam penilaian terhadap peserta untuk dapat mentrasfer pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang diperoleh selama pelatihan dan mengimplementasikan di tempat kerjanya.
- 4) Pencapaian tujuan pelatihan dan pengembangan, dengan mengukur sejauh mana program-program tersebut telah mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan dan dampaknya secara nyata terhadap kinerja. Menurut Wexley dan Yulk dalam Mangkunegara (2009 : 43) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah sesuatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi dan pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan keterampilan dalam mengambil keputusan dan hubungan manusia (*human relations*) dalam hal mental berfikir dan bernalar.

Dalam sistem kediklatan terdapat lima proses yang saling berhubungan, yaitu: proses penentuan kebutuhan pendidikan dan pelatihan (diklat), proses penetapan kelembagaan diklat, proses perencanaan disain program diklat, proses pelaksanaan penyelenggaraan diklat, dan proses pelaksanaan evaluasi diklat (Budiandono, 1986:24) Proses tersebut sebagaimana terlihat pada Gamhar 2.1.



Gambar 2.1 Proses Pelatihan

Penelitian di sini diarahkan pada hasil evaluasi penyelenggaraan pelatihan dan kapabilitas pelatih, Pengaruhnya terhadap kualitas pelatihan Budidaya Perikanan di BP3 Medan.

2. Kapabilitas Pelatih

2.1. Definisi Pelatih

Beberapa peneliti dan sumber terkait yang melakukan penelitian mengenai pelatih, mengemukakan definisi dari pelatihan dengan suatu pemahaman dari hasil penelitiannya, antara lain :

- 1) Menurut Atmaka (2004:17) pelatih adalah orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan pertolongan kepada peserta pelatihan didalam perkembangan baik jasmani maupun rohaninya, agar tercapai tingkat kedewasaan mampu berdiri sendiri memenuhi tugasnya sebagai mahluk Tuhan, mahluk sosial dan mahluk individu yang mandiri.
- 2) Menurut Suparlan (2008:27), berdasarkan tanggung jawab yang diembannya, pelatih dapat dibedakan menjadi beberapa macam, yaitu: pelatih kelas tertentu, pelatih mata pelajaran, pelatih bimbingan konseling, pelatih pustakawan, dan pelatih ekstrakurikuler.

- 3) Menurut Sagala (2013:147) menyatakan pelatih adalah seorang atau sekelompok orang yang berprofesi mengelola kegiatan belajar dan mengajar serta seperangkat peran lainnya yang memungkinkan berlangsungnya kegiatan belajar mengajar yang efektif, melalui transformasi.

Berdasarkan definisi pelatih dari beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan pelatih merupakan setiap orang yang memiliki tanggung jawab didalam perkembangan peserta pelatihan melalui suatu upaya terhadap perkembangan seluruh potensi peserta pelatihan secara sikap maupun kemampuannya.

2.2. Teori Kapabilitas Pelatih

- 1) Menurut Suparlan (2008:146), kapabilitas pelatih merupakan salah satu unsur masukan instrumental yang amat menentukan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, guru harus memiliki standar kualifikasi, kompetensi, dan kesejahteraan yang memadai.
- 2) Menurut Mulyasa (2007:37) kapabilitas pelatih diidentifikasi sedikitnya kedalam sembilan belas peran, yaitu : pelatih sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pelatih, penasehat, pembaharu (*innovator*), model dan teladan, pribadi, peneliti, pendorong kreativitas, pembangkit pandangan, pekerja rutin, pemindah kemah, pembawa cerita, aktor, emansivator, evaluator, pengawet, dan sebagai kulminator.
- 3) Menurut Miarso (2008) menyatakan bahwa kapabilitas pelatih yang berkualifikasi adalah pelatih yang memenuhi standar pendidik, menguasai materi/isi pelajaran sesuai dengan standar isi, dan menghayati dan melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan standar proses pembelajaran. Kapabilitas pelatih merupakan suatu cermin kemampuan yang memberikan gambaran (pantulan diri) bagaimana dia memandang dirinya, masa depannya, dan profesi yang ditekuninya.

2.3. Dimensi dan Indikator Kapabilitas Pelatih

Menurut Suparlan (2008:93) pemahaman atas suatu kapabilitas dari seorang pelatih mencakup adanya suatu rangkaian anonim dengan

prinsip berdasarkan EMASLIMDEF (*educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator, dinamissator, evaluator, fasilitator*), antara lain:

- 1) *Educator*: mengembangkan kepribadian, membimbing, membina budi pekerti, memberikan pengarahan.
- 2) *Manager*: mengawal pelaksanaan tugas dan fungsi berdasarkan ketentuan dan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) *Administrator*: membuat daftar referensi, membuat daftar penilaian, melaksanakan teknik administrasi pelatihan.
- 4) *Supervisor*: membantu, menilai, memberi bimbingan tehnik
- 5) *Leader*: mengawal pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tanpa harus mengikuti ketentuan dan perundang-undangan yang berlaku
- 6) *Inovator*: melakukan kegiatan yang kreatif, menentukan strategi, metode, cara-cara, konsep-konsep yang baru dalam pembelajaran.
- 7) *Motivator*: memberi dorongan kepada peserta pelatihan untuk dapat belajar lebih giat, memberi tugas kepada peserta pelatihan sesuai dengan kemampuan dan perbedaan individual peserta pelatihan),
- 8) *Dinamissator*: memberi dorongan kepada peserta pelatihan dengan cara menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif),
- 9) *Evaluator*: menyusun instrumen penilaian, melaksanakan penilaian dalam sebagai bentuk dan jenis penilaian, menilai pekerjaan peserta pelatihan.
- 10) *Fasilitator*: memberikan bantuan teknis, arahan, dan pertunjukan kepada peserta pelatihan.

3. Kualitas Pelatihan

3.1. Definisi Kualitas Pelatihan

Kualitas merupakan derajat atau tingkat baik buruknya sesuatu. Dengan demikian, kualitas pelatihan adalah derajat baik buruknya suatu proses pelatihan. Kualitas pelatihan dianggap memiliki peran yang sangat penting bagi efektifitas pelatihan. Menurut Gustina, (2015) kualitas pelatihan yang baik akan memberikan pengaruh positif bagi efektivitas pelatihan.

3.2. Dimensi kualitas pelatihan

Dalam penyelenggaraan pelatihan agar dapat bermanfaat bagi peserta dan dapat mencapai tujuan secara maksimal sesuai dengan harapan, hendaknya penyelenggaraannya mengikuti asas-asas pelatihan dan tujuan dari pelatihan itu sendiri. Tujuan pelatihan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap saja, akan tetapi juga untuk mengembangkan bakat seseorang, sehingga dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Moekijat (1990a : 2) menjelaskan tujuan umum pelatihan sebagai berikut :

1. untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif;
2. untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional;
3. untuk mengemhangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

Tidak kalah pentingnya dalam kegiatan pelatihan adalah seleksi peserta dan tenaga pelatih. Kita sadari bahwa diantara peserta pelatihan terdapat perbedaan-perbedaan yang sifatnya individual. Untuk menjaga agar perbedaan tersebut tidak terlalu besar, maka seleksi atau pemilihan calon peserta pelatihan perlu diadakan. Tidak hanya peserta, untuk mendapatkan pelatih yang berkualitas dan profesional, maka dalam rangkaian penyelenggaraan pelatihan diperlukan juga seleksi pelatih. Gustina (2015) menjelaskan harapannya pelatih yang dipilih adalah orang-orang yang cakap dan memiliki kualifikasi sebagai seorang pelatih yang handal. Dengan demikian untuk mencapai pelatihan yang berkualitas, bermanfaat dan sesuai dengan tujuan, maka asas-asas maupun prinsip dasar penyelenggaraan pelatihan hendaknya dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

3.3. Mengukur kualitas pelatihan

Dalam petunjuk teknis monitoring dan evaluasi pasca pelatihan di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan tahun 2010, kualitas pelatihan bisa dinilai dari 5 komponen, yaitu:

1. Kualitas pelatih, yaitu kompetensi dan efektivitas pelatih.

2. Kepuasan secara keseluruhan, yaitu kepuasan secara keseluruhan tentang pelatihan.
3. Penilaian yang efektif, yaitu ketepatan dan efektivitas pelatihan.
4. Harapan kejelasan, yaitu kejelasan dari pelatihan dan pendekatannya.
5. Stimulasi pembelajaran, yaitu sejauh mana pelatih merangsang peserta untuk belajar.

3.4. Faktor yang mempengaruhi Kualitas Pelatihan

Selain berbagai hal diatas, untuk mencapai pelatihan yang berkualitas, Gustina, (2015) menjelaskan hal-hal yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan
Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang ingin dicapai dari penyelenggaraan pelatihan.
2. Sasaran
Sasaran pelatihan harus ditetapkan dengan kriteria yang terinci dan terukur. Sarana pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan peserta pelatihan.
3. Pelatih
Umumnya pelatih berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih dalam memberikan materi harus yang benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidang yang dilatih.
4. Materi
Pelatihan sumberdaya manusia memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan.
5. Metode
Metode pelatihan akan lebih menjamin kualitas pelatihan sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan sehingga peserta pelatihan mampu memahami materi yang diberikan oleh pelatih.
6. Peserta Pelatihan
Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan yang telah ditentukan.

4. Evaluasi

Evaluasi merupakan suatu proses sistematis untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan efisiensi suatu kegiatan. Evaluasi dapat dilaksanakan pada kurun waktu tertentu setelah selesainya kegiatan yang telah dilaksanakan. Menurut Ivancevich (2010), ada tiga kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi pelatihan, diantaranya adalah internal, eksternal dan reaksi peserta pelatihan. Evaluasi internal merupakan evaluasi yang berhubungan langsung dengan konten pelatihan, sebagai contoh apakah peserta pelatihan mampu memahami materi yang terangkum dalam pelatihan. Evaluasi eksternal lebih berkaitan pada tujuan program pelatihan, sebagai contoh tujuan untuk meningkatkan efektivitas karyawan. Evaluasi reaksi peserta pelatihan, merupakan apa yang dirasakan peserta pelatihan terhadap pelatihan yang dilakukan.

Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Medan menghasilkan keluaran berupa pelatihan dan penyuluhan. Berknaan dengan keluaran ini maka kita cenderung harus mengetahui bahwa dalam penyelenggaraan kegiatan pelatihan itu berjalan dengan baik dan mempunyai kualitas yang baik yang manfaatnya dapat dirasakan oleh peserta pelatihan.

Menurut Abdullah (2014, 4) dalam bukunya manajemen dan evaluasi karyawan mengatakan bahwa evaluasi adalah penilaian terhadap sesuatu, jadi dengan mudahnya kata evaluasi itu harus dilengkapi dulu dengan objek yang dinilai. Evaluasi menurut Kumano (2001) merupakan penilaian terhadap data yang dikumpulkan melalui kegiatan asesmen. Sementara itu menurut Calongesi (1995) evaluasi adalah suatu keputusan tentang nilai berdasarkan hasil pengukuran.

Sejalan dengan pengertian tersebut, Zainul dan Nasution (2001) menyatakan bahwa evaluasi dapat dinyatakan sebagai suatu proses pengambilan keputusan dengan menggunakan informasi yang diperoleh melalui pengukuran hasil belajar, baik yang menggunakan instrumen tes maupun non tes. Secara garis besar dapat dikatakan bahwa evaluasi adalah pemberian nilai terhadap kualitas sesuatu. Selain dari itu, evaluasi juga dapat dipandang sebagai proses merencanakan,

memperoleh, dan menyediakan informasi yang sangat diperlukan untuk membuat alternatif-alternatif keputusan.

4.1. Model Evaluasi

4.1.1. Skala Likert

Skala Likert menurut Djaali (2008:28) ialah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena pendidikan. Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Nama skala ini diambil dari nama Rensis Likert, pendidik dan ahli psikolog Amerika Serikat. Rensis Likert telah mengembangkan sebuah skala untuk mengukur sikap masyarakat di tahun 1932.

Skala itu sendiri salah satu artinya, sekedar memudahkan, adalah ukuran-ukuran berjenjang. Skala penilaian, misalnya, merupakan skala untuk menilai sesuatu yang pilihannya berjenjang, misalnya 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10. Skala Likert juga merupakan alat untuk mengukur (mengumpulkan data dengan cara "mengukur-menimbang") yang "itemnya" (butir-butir pertanyaannya) berisikan (memuat) pilihan yang berjenjang.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Kuesioner dibuat dengan model skala 3 tingkat untuk mewakili 5 (lima) indikator dengan model pertanyaan disediakan 3 (tiga) jawaban yaitu ;

1. Jawaban angka 1 berarti "tidak" dengan nilai 1
2. Jawaban angka 2 berarti "ragu-ragu" dengan nilai 3
3. Jawaban angka 3 berarti "ya" dengan nilai 5

4.1.2. Metode Slovin

Pertanyaan seringkali diajukan dalam metode pengambilan sampel adalah berapa jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian. Sampel yang terlalu kecil dapat menyebabkan penelitian tidak dapat menggambarkan kondisi populasi yang sesungguhnya. Sebaliknya, sampel yang terlalu besar dapat mengakibatkan pemborosan biaya penelitian. Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin (dalam Sevilla *et. al.*, 1960:182), sebagai berikut:

Metode Slovin digunakan sebagai cara mengetahui besaran ukuran sampel yang sebaiknya harus diambil, agar sampel itu dapat merepresentasikan populasi.

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batas Toleransi Kesalahan (*error tolerance*)

Untuk menggunakan rumus ini, pertama ditentukan berapa batas toleransi kesalahan. Batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dengan persentase. Semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Misalnya, penelitian dengan batas kesalahan 5% berarti memiliki tingkat akurasi 95%. Penelitian dengan batas kesalahan 2% memiliki tingkat akurasi 98%. Dengan jumlah populasi yang sama, semakin kecil toleransi kesalahan, semakin besar jumlah sampel yang dibutuhkan.

4.1.3. Metode SERVQUAL

Metode SERVQUAL adalah sebuah skala dengan menggunakan Grafik Diagram Cartesius yang mempertimbangkan aspek lima dimensi kualitas untuk mendeskripsikan GAP (kesenjangan/jarak) antara harapan konsumen dengan kualitas pelayanan yang diberikan oleh Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Medan kedalam 4 (empat) kuadran yaitu: *Low Priority*, *Under Action*, *Maintain*, *Over Action*.

Analisis *gap* digunakan untuk menentukan langkah-langkah apa yang perlu diambil untuk berpindah dari kondisi saat ini ke kondisi yang diinginkan atau keadaan masa depan yang diinginkan. Banyak orang menyebutnya menjadi analisis kebutuhan dan *gap*, penilaian kebutuhan atau analisis kebutuhan saja. Analisis *gap* dapat juga diartikan sebagai perbandingan kinerja aktual dengan kinerja potensial atau yang diharapkan. Sebagai metoda, analisa *gap* digunakan sebagai alat evaluasi bisnis yang menitik beratkan pada kesenjangan kinerja perusahaan saat ini dengan kinerja yang sudah ditargetkan sebelumnya. Analisis ini juga mengidentifikasi tindakan-tindakan apa saja yang diperlukan untuk mengurangi kesenjangan atau mencapai kinerja yang diharapkan pada masa datang. Lebih dari itu analisis ini juga memperkirakan waktu, biaya, dan sumberdaya yang dibutuhkan untuk mencapai keadaan perusahaan yang diharapkan.

Analisis *gap* terdiri dari tiga komponen faktor utama yaitu: 1). daftar karakteristik (seperti atribut, kompetensi, tingkat kinerja) dari situasi sekarang (apa yang saat ini), 2). daftar apa yang diperlukan untuk mencapai tujuan masa depan (apa yang harus), dan 3). daftar kesenjangan apa yang ada dan perlu diisi. Analisis kesenjangan akan memicu organisasi atau perusahaan untuk merenung status dan kemampuan apa yang saat ini dimiliki oleh organisasi dan bertanya ingin berada dimana di masa depan. Jadi dengan kata lain analisis *gap* adalah studi yang dibuat untuk mengidentifikasi apakah sistem saat ini telah memenuhi kebutuhan.

Model yang dikembangkan oleh Parasuraman, Zeithalm dan Berry (1995) ini memiliki lima gap (kesenjangan), yaitu:

1. *Gap* Persepsi Manajemen, yaitu adanya perbedaan antara penilaian pelayanan menurut pengguna jasa dan persepsi manajemen mengenai harapan pengguna jasa.
2. *Gap* Spesifikasi Kualitas, yaitu kesenjangan antara persepsi manajemen mengenai harapan pengguna jasa dan spesifikasi kualitas jasa.
3. *Gap* Penyampaian Pelayanan, yaitu kesenjangan spesifikasi kualitas jasa dan penyampaian jasa (*service delivery*).

4. *Gap* Komunikasi Pemasaran, yaitu kesenjangan antara penyampaian jasa dan komunikasi eksternal. Ekspektasi pelanggan mengenai kualitas pelayanan dipengaruhi oleh pernyataan yang dibuat oleh perusahaan melalui komunikasi eksternal pemasaran.
5. *Gap* dalam Pelayanan yang dirasakan, yaitu perbedaan persepsi antara jasa yang dirasakan dan yang diharapkan oleh pelanggan jika keduanya terbukti sama, maka perusahaan akan memperoleh citra dan dampak positif.

4.2. Tahapan Evaluasi

4.2.1. Persiapan Evaluasi

Pada langkah ini terdapat tiga kegiatan pokok yang berkaitan dengan pelaksanaan evaluasi yaitu: menentukan tujuan atau maksud evaluasi, merumuskan informasi yang akan dicari atau memfokuskan evaluasi dan menentukan cara pengumpulan data. Beberapa kriteria yang digunakan dalam merumuskan tujuan evaluasi adalah: (1) kejelasan, (2) keterukuran, (3) kegunaan dan kemanfaatan, (4) relevansi dan kesesuaian atau *compatibility*. Jadi tujuan evaluasi harus jelas, terukur, berguna, relevan dan sesuai dengan kebutuhan pengembangan program diklat.

Dalam merumuskan informasi atau memfokuskan evaluasi harus berdasarkan kepada tujuan evaluasi. Terdapat beberapa metode dalam merumuskan pertanyaan evaluasi yaitu: (1) menganalisis objek, (2) menggunakan kerangka teoritis, (3) memanfaatkan keahlian dan pengalaman dari luar, (4) berinteraksi dengan audien kunci.

Menentukan cara pengumpulan data, misalnya survei atau yang lain, ditentukan pula pendekatan dalam pengumpulan data. Terdapat beberapa prosedur pengumpulan data dengan pendekatan kuantitatif, misalnya observasi, tes, survei atau lainnya.

4.2.2. Mengembangkan Instrumen

Setelah metode pengumpulan data ditentukan, selanjutnya ditentukan pula bentuk instrumen yang akan digunakan serta kepada siapa instrumen tersebut ditujukan (*respondennya*). Instrumen penelitian yang digunakan adalah sesuai dengan pedoman penyelenggaraan monitoring dan evaluasi pelatihan Badan

Pengembangan SDM Kelautan dan Perikanan Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan yang telah ditetapkan dalam sistem manajemen mutu ISO 9001:2015. Evaluasi penyelenggaraan pelatihan bertujuan untuk mendapatkan informasi-informasi mengenai hasil-hasil program pelatihan, kemudian menggunakan informasi itu dalam penilaian. Evaluasi pelatihan juga untuk memasukkan umpan balik dari peserta yang sangat membantu dalam memutuskan kebijakan mana yang akan diambil dalam memperbaiki pelatihan tersebut. Penyelenggaraan pelatihan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pelatihan yang seringkali diabaikan. Pada umumnya, evaluasi penyelenggaraan pelatihan lebih berfokus pada aspek logistik. Pada variabel ini disediakan beberapa pertanyaan yang terkait untuk mengungkapkan apa yang dialami, dirasakan berdasarkan kualitas penyelenggaraan pelatihan yang akan dinilai oleh responden. Untuk lebih detailnya dapat dilihat pada Tabel 2.1 yang terdiri dari dua kuisioner yaitu, kuisioner evaluasi penyelenggaraan pelatihan dan kuisioner evaluasi terhadap pelatih.

Tabel 2.1 Evaluasi penyelenggaraan pelatihan

Tujuan Penelitian	Variabel Penelitian	Indikator	Nomor pertanyaan
1. Menganalisis pengaruh hasil evaluasi penyelenggaraan pelatihan terhadap kualitas pelatihan budidaya di BP3 Medan.	1. Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan	➤ Panitia penyelenggara	1(5 pernyataan)
		➤ Sarana dan Prasarana	2(5 pernyataan)
		➤ Kurikulum dan materi pelatihan	3(7 pernyataan)
2. Menganalisis pengaruh hasil evaluasi kapabilitas pelatih terhadap kualitas pelatihan budidaya di BP3 Medan.	2. Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan	➤ Pelatih	1(14 pernyataan)

<p>3. Menganalisis penyelenggaraan pelatihan dan kapabilitas pelatih secara bersama-sama terhadap kualitas pelatihan budidaya di BP3 Medan.</p>			
---	--	--	--

4.2.3. Mengumpulkan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode berbeda-beda pada masing-masing level. Pada level reaksi data yang dikumpulkan berupa data kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Kemudian pada level pembelajaran data yang dikumpulkan berupa data kuantitatif dengan menggunakan tes. Selanjutnya pada level perilaku, data yang dikumpulkan melalui observasi atau dapat juga dengan rencana aksi (*action plan*), yaitu rencana tahapan tindakan yang akan dilakukan oleh peserta pelatihan dalam mengimplementasikan hasil pelatihan yang telah diikuti. Dalam hal ini para peserta harus mempunyai suatu sasaran peningkatan kinerja/kompetensi yang bersangkutan dalam unit kerja masing-masing yang kemudian diukur dengan menggunakan patokan kinerja/kompetensi yang bersangkutan. Kemudian yang terakhir, yaitu pada level hasil atau dampak, pada data yang dikumpulkan dapat melalui atasan, peserta pelatihan, bawahan atau rekan kerja (*client*).

4.2.4. Mengolah dan Menganalisis Data

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

4.2.5. Menyusun Laporan

Melaporkan merupakan langkah terakhir kegiatan evaluasi pelatihan. Laporan disusun dengan format yang telah disepakati oleh tim. Langkah terakhir evaluasi ini erat kaitannya dengan tujuan diadakannya evaluasi. Langkah-langkah

tersebut dapat digunakan untuk menjawab sejauh mana evaluasi pelatihan yang akan dilakukan dan bagaimana pelaksanaan proses pelatihan dari awal hingga akhir sehingga memberikan hasil untuk improvisasi pada pelatihan-pelatihan selanjutnya.

B. Penelitian terdahulu

Tabel 2.2 Penelitian terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Gustina, (2015)	Pengaruh Kualitas Pelatihan dan Kondisi Lingkungan Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan di Sentra Pendidikan BRI Yogyakarta	adanya pengaruh positif dan signifikan antara kualitas pelatihan terhadap efektifitas pelatihan
2	Triharyanto, (2012)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Awak Kapal Pengawas Perikanan pada Ditjen Pengawasan Sumberdaya Kelautan dan Perikanan (PSDKP)	Pelatihan dan motivasi kerja berdampak signifikan terhadap pengembangan karir awak kapal pengawas perikanan Ditjen PSDKP
3	Siregar, (2009)	Hubungan Antara Pengetahuan Pengelolaan Diklat, Sikap Terhadap Kepemimpinan dan Iklim Kerja dengan Kinerja Staf Balai Pendidikan dan Pelatihan Perikanan Medan	adanya hubungan positif yang signifikan antara pengetahuan pengelolaan diklat dengan kinerja staf BPPP Medan dan sikap terhadap kepemimpinan dengan kinerja staf BPPP Medan
4	Sudjarwo (2008)	Evaluasi Kinerja Pelayanan Akademik Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Angkatan II Pada Balai Diklat Keagamaan Semarang	Dari analisis kinerja <i>outcomes</i> diperoleh informasi bahwa pada umumnya atasan langsung alumni menyatakan bahwa setelah mengikuti Diklatpim pola pikir dan cara kerja mereka bagus . Adapun sebagian besar capaian kinerja perilaku adalah kurang bagus .

Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu dimana penelitian terdahulu membahas pengaruh dari kualitas pelatihan dengan kondisi lingkungan

terhadap efektifitas pelatihan, pelatihan terhadap peningkatan SDM, Hubungan Antara Pengetahuan Pengelolaan Diklat, Sikap Terhadap Kepemimpinan dan Iklim Kerja dengan Kinerja Staf, Evaluasi Kinerja Pelayanan Akademik Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV, sedangkan yang akan dibahas disini adalah menganalisis hasil evaluasi penyelenggaraan pelatihan pembudidaya ikan di wilayah BP3 Medan.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh evaluasi penyelenggaraan pelatihan terhadap keberhasilan penyelenggaraan pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan.

Penyelenggaraan pelatihan yang baik tentunya akan menghasilkan kualitas pelatihan yang baik juga, evaluasi merupakan upaya untuk mengetahui tentang jalannya sebuah program, apakah berjalan sesuai standar dan mencapai tujuan program tersebut.

Pelatihan yang dilakukan secara dinamis disesuaikan pada suatu standar operasional yang telah diberlakukan yaitu Keputusan Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan No:KEP.02/BPSDMKP/2011 tentang pedoman penyelenggaraan pelatihan di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan demi terbentuknya operasional dari instansi yang berjalan secara baik serta produktif dan terukur kedalam tingkat keberhasilan pelatihan yang diselenggarakan, menurut Mangkunegara (2009) terdapat ada beberapa komponen yang harus diperhatikan dalam tingkat keberhasilan pelatihan dan pengembangan yaitu:

- 1) Tujuan dan Sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat terukur.
- 2) Para Pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualitas memadai (Profesional).
- 3) Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai
- 4) Metode pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan peserta pelatihan.
- 5) Peserta pelatihan dan pengembangan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

2. Pengaruh evaluasi kapabilitas pelatih terhadap keberhasilan pelaksanaan pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan.

Tugas dan fungsinya sebagai tenaga pelatih menuntut kemampuan sebagai tenaga profesional, yaitu kemampuan profesional, kemampuan kepribadian dan kemampuan kemasyarakatan. Kemampuan ini mengandung aspek pengetahuan, ketrampilan, sikap dan pengalaman lapangan. Menurut Robert (2014), persyaratan ini menyebabkan setiap pelatih harus mempelajari dan menguasai:

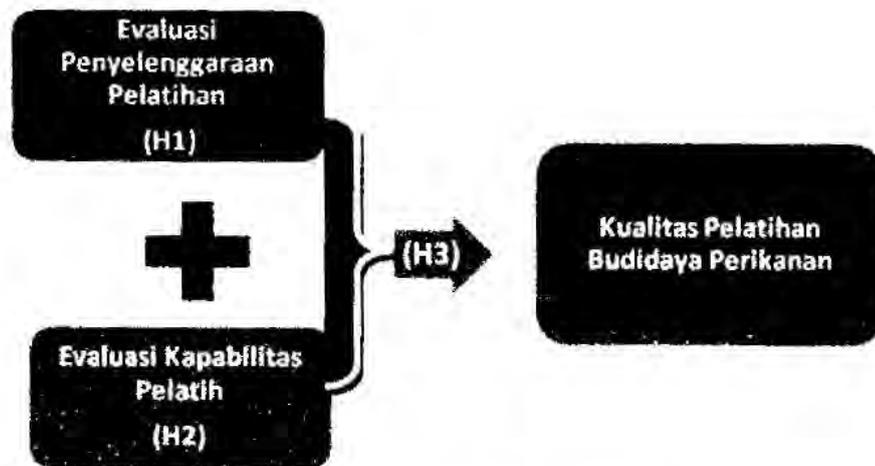
- a. Pengetahuan yang memadai dan mendalam dalam bidang keilmuan atau studi tertentu.
- b. Kemampuan dalam bidang pendidikan dan keguruan (berkenaan dengan proses pembelajaran berupa teori, praktek dan pengalaman lapangan).
- c. Kemampuan kemasyarakatan (kemampuan berinteraksi dalam kehidupan antara manusia dan masyarakat baik di lingkungan lembaga pelatihan maupun masyarakat luas).
- d. Kemampuan kepribadian.

Sebagaimana diketahui bahwasanya diantara peserta pelatihan memiliki perbedaan-perbedaan yang sifatnya individual. Untuk menjaga agar perbedaan itu tidak terlalu besar maka pelatih haruslah yang berkualitas dan profesional, harapannya pelatih yang ada adalah orang-orang yang cakap dan memiliki kualifikasi sebagai pelatih yang handal sehingga kualitas pelatihan menjadi baik.

3. Pengaruh evaluasi penyelenggaraan pelatihan dan kapabilitas pelatih terhadap kualitas pelatihan budidaya di BP3 Medan.

Menurut Gustina (2015) kualitas merupakan derajat atau tingkat baik buruknya sesuatu. Dengan demikian kualitas pelatihan dapat dilihat dari hasil evaluasi penyelenggaraan pelatihan dan evaluasi kapabilitas pelatih jika hasil evaluasi tersebut baik maka akan mempengaruhi kualitas pelatihan yang ada di BP3 Medan.

Berdasarkan telaah literatur, teori dan hasil jurnal terkait mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas pelatihan, maka peneliti membuat rangkaian kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

1. Pengaruh evaluasi penyelenggaraan pelatihan pembudidaya ikan terhadap kualitas pelatihan budidaya di BP3 Medan.
2. Pengaruh evaluasi kapabilitas pelatih pembudidaya ikan terhadap kualitas pelatihan budidaya di BP3 Medan.
3. Pengaruh evaluasi penyelenggaraan pelatihan dan kapabilitas pelatih pembudidaya ikan terhadap kualitas pelatihan budidaya di BP3 Medan.

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dibuat, dengan teori-teori pendukung, maka penulis mengajukan beberapa hipotesis sebagai berikut :

1. Penyelenggaraan pelatihan pembudidaya ikan berpengaruh positif terhadap Keberhasilan pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan.
2. Kapabilitas pelatih pembudidaya ikan berpengaruh positif terhadap Keberhasilan pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan.
3. Penyelenggaraan pelatihan, dan kapabilitas pelatih pembudidaya ikan berpengaruh positif terhadap Keberhasilan pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen, yaitu untuk mengetahui hubungan sebab akibat hasil evaluasi penyelenggaraan pelatihan dan kapabilitas pelatih pada pelatihan pembudidaya ikan terhadap kualitas pelatihan budidaya di BP3 Medan. Penelitian ini menggunakan perspektif pendekatan deskriptif kualitatif. Teknik yang digunakan untuk pengambilan data yaitu menggunakan questioner evaluasi penyelenggaraan pelatihan dan evaluasi tenaga pelatih yang telah ditetapkan dalam juknis penyelenggaraan pelatihan di BP3 Medan.

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2018, bertempat di Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan (BP3) Medan, Jl.Khaidir Kelurahan Nelayan Indah Kecamatan Medan Labuhan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah peserta pelatihan Budidaya perikanan di wilayah BP3 Medan yang berjumlah 90 orang.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini mengambil data dari populasi peserta pelatihan pembudidaya ikan di wilayah BP3 Medan yang berjumlah 90 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 73 responden. Jumlah sampel diambil berdasarkan (Sevilla *et. al.*, 1960) yang merekomendasikan untuk menggunakan rumus ini, pertama ditentukan berapa batas toleransi kesalahan. Batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dengan persentase. Semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Bila dalam penelitian ini terdapat 90 orang populasi dengan tingkat batas toleransi

kesalahan 5% , maka jumlah minimal sampel yang harus diambil adalah sebanyak 73 sampel. Jadi pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah 73 orang dengan toleransi kesalahan 5%.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data (IPD) dalam penelitian ini adalah:

1. Peneliti sendiri; Dalam penelitian ini berhubung menggunakan pendekatan kualitatif, maka peneliti tidak menggunakan operator instrumen, kolektornya adalah peneliti sendiri.
2. Menggunakan kuesioner evaluasi penyelenggaraan yang meliputi, evaluasi terhadap panitia penyelenggara, sarpras, kurikulum dan materi pelatihan serta evaluasi terhadap pelatih.
3. Studi pustaka/ tinjauan literatur dari berbagai sumber diantaranya, dinas perikanan dan kelautan, dan situs internet.

E. Prosedur Pengumpulan Data

Adapun mekanisme pengumpulan datanya pertama-tama peneliti merekonstruksi pengamatan selama ini, kemudian menelaah teori dari kepustakaan yang relevan, selanjutnya mempelajari dokumen tentang standar penyelenggaraan pelatihan, dokumen laporan penyelenggaraan pelatihan, dan laporan hasil evaluasi tentang penyelenggaraan pelatihan. Berdasarkan hal tersebut dibuatkan kuesioner yang digunakan dalam pengambilan data dari responden. Pengolahan data terdiri dari :

- a) Nilai perolehan butir penilaian tiap pelatih merupakan nilai rata-rata dari jumlah total item pernyataan dibagi jumlah item pernyataan dikali 100;
- b) Nilai perolehan butir aspek panitia, sarana prasarana dan kurikulum merupakan nilai rata-rata dari jumlah total item pernyataan dibagi jumlah item pernyataan dikali 100;
- c) Hasil penjumlahan dari nilai perbutir aspek merupakan nilai akhir dari evaluasi penyelenggaraan pelatihan;
- d) Selanjutnya bandingkan Nilai akhir dengan kategori penilaian untuk menetapkan apakah hasil penyelenggaraan pelatihan melebihi, sama, atau dibawah standart mutu (Baik = 81-90);

e) Kategori penilaian ditetapkan sebagai berikut :

1. Sangat Baik = 91-100
2. Baik = 81-90
3. Cukup = 71-80
4. Kurang = 61-70
5. Kurang sekali = 50-60

f) Penarikan kesimpulan diperoleh dari nilai akhir dibandingkan dengan kategori penilaian serta arti dari nilai tersebut.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis deskriptif, yakni menganalisis terhadap jawaban-jawaban yang diperoleh dari peserta dengan cara penguraian tanpa menggunakan rumus/alat. Analisis kuantitatif, yakni dengan melakukan perhitungan menggunakan rumus, dalam hal ini untuk mengukur kualitas pelayanan digunakan rumus.

Kualitas Pelatihan = Penilaian persepsi– Penilaian ekspektasi

Jika nilai hasil positif (+) maka kualitas pelatihan dalam kriteria baik. Jika nilai hasil negatif (-) dikatakan kualitas pelatihan dalam kriteria buruk. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner berbentuk interval, sehingga sesuai ciri data tersebut adalah dapat dilakukan operasi matematika, penjumlahan, perkalian, pangkat dan sebagainya. Sehingga hasil dari penerapan rumus tersebut merupakan nilai yang sesuai dengan maknanya dengan alternatif jawaban pada kuesioner. Analisis data hasil jawaban peserta digunakan metode SERVQUAL dengan grafik Cartesius.

Metode SERVQUAL adalah sebuah skala dengan menggunakan grafik diagram Cartesius yang mempertimbangkan aspek lima dimensi kualitas untuk mendeskripsikan gap (kesenjangan/jarak) antara harapan konsumen dengan kualitas pelayanan yang diberikan oleh Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan Medan kedalam 4 (empat) kuadran yaitu: *Low Priority*, *Under Action*, *Maintain*, *Over Action*.

Analisis *gap* terdiri dari tiga komponen faktor utama yaitu: 1). daftar karakteristik (seperti atribut, kompetensi, tingkat kinerja) dari situasi sekarang (apa yang saat ini), 2). daftar apa yang diperlukan untuk mencapai tujuan masa depan (apa yang harus), dan 3). daftar kesenjangan apa yang ada dan perlu diisi. Analisis kesenjangan akan memicu organisasi atau perusahaan untuk merenung status dan kemampuan apa yang saat ini dimiliki oleh organisasi dan bertanya ingin berada dimana di masa depan. Jadi dengan kata lain analisis *gap* adalah studi yang dibuat untuk mengidentifikasi apakah sistem saat ini telah memenuhi kebutuhan.

Model yang dikembangkan oleh Parasuraman, Zeithalm dan Berry (1995) ini memiliki lima gap (kesenjangan), yaitu:

1. *Gap* Persepsi Manajemen, yaitu adanya perbedaan antara penilaian pelayanan menurut pengguna jasa dan persepsi manajemen mengenai harapan pengguna jasa.
2. *Gap* Spesifikasi Kualitas, yaitu kesenjangan antara persepsi manajemen mengenai harapan pengguna jasa dan spesifikasi kualitas jasa.
3. *Gap* Penyampaian Pelayanan, yaitu kesenjangan spesifikasi kualitas jasa dan penyampaian jasa (*service delivery*).
4. *Gap* Komunikasi Pemasaran, yaitu kesenjangan antara penyampaian jasa dan komunikasi eksternal. Ekspektasi pelanggan mengenai kualitas pelayanan dipengaruhi oleh pernyataan yang dibuat oleh perusahaan melalui komunikasi eksternal pemasaran.
5. *Gap* dalam Pelayanan yang dirasakan, yaitu perbedaan persepsi antara jasa yang dirasakan dan yang diharapkan oleh pelanggan jika keduanya terbukti sama, maka perusahaan akan memperoleh citra dan dampak positif.

Pengolahan data pada penelitian ini dalam butir tiap atribut pertanyaan sebanyak 31 butir dengan 4 dimensi yang akan ditentukan. Pengolahan ini menjadi dasar untuk melihat perbandingan tingkat persepsi dan ekspektasi peserta. Perbandingan tersebut akan menunjukkan atribut mana yang mempengaruhi keberhasilan dalam penyelenggaraan pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan sehingga perlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi kualitasnya.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Wilayah Penelitian

1. Letak

Kementerian Kelautan dan Perikanan serta Badan Riset dan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan (BRSDMKP), sangat mengandalkan kemajuan dan keberhasilan kinerjanya kepada kesiapan sumber daya manusia yang akan mengelola kegiatan dibidang kelautan dan perikanan tersebut. Keberadaan Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan adalah untuk memberikan pendidikan, pelatihan dan pembelajaran kepada seluruh masyarakat kelautan dan perikanan secara merata sesuai dengan perkembangan yang ada. Saat ini Badan Riset dan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan (BRSDMKP) KKP memiliki 5 Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan yang tersebar diseluruh Indonesia, yang salah satunya terletak di Medan di Jalan Khaidir Kel.Nelayan Indah- Kec. Medan Labuhan - Medan. Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan (BPPP) Medan merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kementerian Kelautan dan Perikanan, dibawah dan bertanggung jawab kepada Pusat Pelatihan dan Penyuluhan Kelautan dan Perikanan, Badan Riset dan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan. BPPP Medan dalam perkembangannya telah beberapa kali berganti nama yang pada awal berdirinya tahun 1961 bernama Sekolah Perikanan Laut (SPL) Belawan, tahun 1962 diubah menjadi Sekolah Usaha Perikanan Pertama (SUPP) Belawan. Kemudian pada tahun 1972 SUPP Belawan diubah menjadi Training Center Perikanan (TC Perikanan) Belawan, dan pada tahun 1975 TC Perikanan Belawan dikembangkan dan diubah namanya menjadi Pangkalan pengembangan Pola Keterampilan Penangkapan Perairan Pantai (P3KP3) Belawan. Pada tahun 1978 P3KP3 Belawan diganti nama dengan Balai Keterampilan Penangkapan Ikan (BKPI) Belawan.. Pada tahun 2001 Balai Keterampilan Penangkapan Ikan (BKPI) Belawan diubah nama menjadi Balai Pendidikan dan Pelatihan Perikanan (BPPP) Belawan dan merupakan lembaga pendidikan dan pelatihan yang bertujuan meningkatkan SDM Perikanan (Aparatur / Petugas Teknis dan masyarakat Perikanan). Yang terakhir pada tahun 2017 Balai Pendidikan dan Pelatihan Perikanan (BPPP) Medan berubah nama menjadi

Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan (BPPP) Medan. Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan (BPPP) Medan merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) Badan Riset dan Sumber Daya Manusia Kelautan dan Perikanan yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Pusat Pelatihan dan Penyuluhan Kelautan dan Perikanan yang mempunyai wilayah kerja di 9 Provinsi yaitu ; Provinsi Aceh, Provinsi Sumatera Utara, Provinsi Sumatera Barat, Provinsi Jambi, Provinsi Riau, Provinsi Kepulauan Riau, Provinsi Bengkulu, Provinsi Bangka Belitung.

Pada intinya, Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan harus menjadi tulang punggung utama untuk mendukung keberhasilan pembangunan kelautan dan perikanan melalui sumberdaya manusia yang handal dengan dukungan program-program pelatihan yang memiliki *link and match* dengan kebutuhan pasar.

2. Dasar Hukum

Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia No. 27/PERMEN-KP/2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pelatihan dan Penyuluhan Perikanan.

TUGAS POKOK

Melaksanakan penyusunan bahan kebijakan, program dan anggaran, penyelenggaraan, evaluasi dan pelaporan pelatihan dan penyuluhan dibidang kelautan dan perikanan.

FUNGSI

- Penyusunan bahan kebijakan pelatihan dan penyuluhan;
- Penyusunan program dan anggaran, serta monitoring, evaluasi dan pelaporan pelatihan dan penyuluhan;
- Pelatihan teknis dan manajerial di bidang perikanan;
- Penyusunan materi, metodologi, dan pelaksanaan penyuluhan perikanan;
- Pemantauan kebutuhan pembentukan jaringan pengembangan tenaga teknis dan manajerial dibidang perikanan;
- Pengelolaan prasarana dan sarana pelatihan dan penyuluhan;
- Pengembangan dan fasilitasi kelembagaan dan forum masyarakat bagi pelaku utama dan pelaku usaha;

- Penyusunan kebutuhan peningkatan kapasitas penyuluh PNS, swadaya, dan swasta; dan
- Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga.

3. Lingkup Kegiatan / Pelayanan

a. Pelatihan Aparatur

Sesuai tupoksi dari BP3 Medan, maka BP3 Medan memberikan pelatihan-pelatihan bagi Aparatur yang meliputi :

1. Diklat Prajabatan Golongan I, II dan III
2. Pelatihan Teknis di bidang perikanan (Perikanan Tangkap, Permesinan, Budidaya Perikanan, Pengolahan Hasil Perikanan dan Pemasaran Hasil Perikanan)

b. Non Aparatur (masyarakat)

Dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan bagi pelaku utama di sektor kelautan dan perikanan (nelayan, pembudidaya dan pengolah ikan) maupun masyarakat pada umumnya, BP3 Medan dapat memberikan pelatihan bagi masyarakat yang meliputi :

1. Pelatihan di bidang perikanan tangkap :
 - a. Teknik penangkapan ikan dengan alat tangkap: *purse seine* (jaring lingkar), *Gillnet* (jaring insang), *trap*(alat tangkap perangkap), *long line* (rawai),
 - b. Penentuan posisi kapal dan daerah penangkapan ikan dengan alat GPS (*geographical position system*)
Teknik pembuatan alat tangkap ikan,
 - c. Teknik perawatan kapal penangkap ikan,
 - d. Teknik perawatan alat tangkap ikan,
 - e. Teknik penanganan ikan di atas kapal,



2. Pelatihan di bidang permesinan kapal perikanan

- a. Perawatan mesin kapal,
- b. Instalasi mesin pendingin,
- c. Perawatan mesin pendingin



3. Pelatihan di bidang pengolahan hasil perikanan

- a. Pengolahan tradisional: pembuatan ikan asin, pembuatan ikan asap, pembuatan terasi, pembuatan kerupuk ikan, dendeng ikan, bandeng Presto, bandeng tanpa duri, pengasinan ikan teri nasi Belawan.

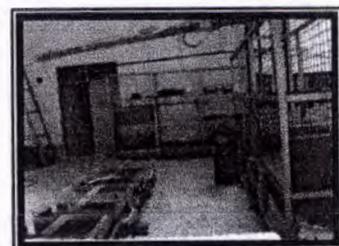


- b. Pengolahan modern: bakso ikan, nugget ikan, sosis ikan, es rumput laut, manisan rumput laut, surimi, brownis ikan.

4. Pelatihan di bidang Budidaya Perikanan

Teknik Pembenihan Ikan

- a. Teknik Pembesaran Ikan
- b. Teknik perkolaman
- c. Teknik Pembuatan Pakan,
- d. Manajemen Pengendalian Hama Penyakit Ikan,
- e. Manajemen Pemberian Pakan,
- f. Manajemen Pendederan Ikan,
- g. Manajemen/Pengelolaan Kualitas Air,
- h. Panen dan Pasca Panen,
- i. Budidaya Rumput Laut,
- j. Budidaya Ikan Dalam Karamba Jaring Apung (KJA)



5. Sertifikasi Kompetensi

Sertifikat Kompetensi merupakan bentuk pengakuan formal kompetensi kerja baik yang bersifat nasional maupun internasional yang dikuasai peserta diklat. Kompetensi tersebut mencerminkan kemampuan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan dukungan sikap kerja.



Sertifikat kompetensi tersebut diterbitkan oleh lembaga sertifikasi atau lembaga diklat yang diberi wewenang oleh lembaga sertifikasi. Sertifikat Kompetensi di bidang kelautan dan perikanan diberikan kepada tenaga kerja yang didapat melalui proses uji kompetensi sesuai dengan jenjang jabatan profesi, dilaksanakan Lembaga Sertifikasi Profesi Kelautan dan Perikanan (LSP-KP).



Dalam rangka memberikan pelayanan secara maksimal kepada masyarakat Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Kelautan dan telah memenuhi syarat sebagai Tempat Uji Kompetensi (TUK) sesuai dengan Surat Keputusan Direktur Lembaga Sertifikasi Profesi Kelautan dan Perikanan (LSP-KP) Nomor: 033a/Kpts/LSP-KP/IV/2010, tanggal 6 April 2010 tentang Tempat Uji Kompetensi (TUK) di Balai Pendidikan dan Pelatihan Perikanan (BPPP) Belawan.

Sesuai dengan hasil verifikasi dari lembaga Sertifikasi Profesi Kelautan dan Perikanan (LSP-KP), Balai Pendidikan dan Pelatihan Perikanan (BPPP) Belawan sebagai tempat Uji Kompetensi dapat melakukan Uji Kompetensi dibidang :

1. Keahlian Penangkapan Ikan,
2. Pengolahan Hasil Perikanan
3. Penyuluh Perikanan.

Adapun jenis-jenis sertifikat kompetensi lain yang dapat diberikan meliputi, antara lain:

1. Sertifikat Keahlian

Sertifikat keahlian pelaut kapal penangkap ikan adalah sertifikat kompetensi yang merupakan pengakuan terhadap kompetensi untuk melakukan pekerjaan pelaut kapal penangkap ikan setelah lulus ujian kompetensi yang diselenggarakan oleh Dewan Penguji Keahlian Pelaut (DPKP) untuk semua jenjang pendidikan dan pelatihan pelaut kapal penangkap ikan, diantaranya:

- a. Sertifikat Ahli Nautika Kapal Penangkap Ikan Tingkat III,
- b. Sertifikat Ahli Teknik Kapal Penangkap Ikan Tingkat III.

2. Sertifikat Keterampilan

Adalah pengakuan terhadap keterampilan untuk melakukan pekerjaan tertentu di kapal penangkap ikan setelah lulus ujian keterampilan yang diselenggarakan oleh Unit Pelaksana Teknis Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) keahlian pelaut kapal penangkap ikan atau unit Diklat kepelautan perikanan lainnya yang ter-akreditasi, diantaranya :

- a. Sertifikat Keselamatan Dasar Keselamatan Pelaut (*Basic Safety Training / BST Certificate*)
- b. Sertifikat Keselamatan Dasar Pelaut Kapal Penangkap Ikan (*Basic Safety Training for All Fishing Vessel Personnel / BST-F Certificate*)
- c. Sertifikat Lanjutan Penanggulangan Kebakaran (*Advance Fire Fighting Certificate*).
- d. Sertifikat Kompetensi Penangkapan Ikan Dengan Alat Tangkap Tuna Long Line,
- e. Sertifikat Kompetensi Penangkapan Ikan Dengan Alat Tangkap Purse Seine,
- f. Sertifikat Kompetensi Penangkapan Ikan Dengan Alat Tangkap Gillnet (Jaring Insang)

3. Sarana dan Prasarana Pelatihan di BP3 Medan

BP3 Medan dilengkapi sarana dan prasarana pelatihan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Sarana Prasarana BP3 Medan

No	Jenis Sarana Prasarana	Jumlah
1	Gedung kantor	1 Unit
2	Transportasi - Kendaraan roda 4 - Kendaraan roda 2 - Kapal Latih	4 unit 5 unit 1 unit
3	Mesin-mesin Kantor - Komputer - LCD - Laptop - Telpon - Faximili - Genset	35 unit 10 unit 45 unit 5 unit 1 unit 2 unit
4	Peralatan Kantor Lainnya - Meja dan Kursi kerja - Meja belajar - Kursi besi - Sentral Telpon - File Cabinet - Sound System	70 unit 120 unit 200 unit 1 unit 80 unit 1 unit
5	Ruang Kelas - Auditorium - Ruang Laboratorium - Ruang Perpustakaan - Ruang Diskusi	1 unit 7 unit 1 unit 4 unit
No	Jenis Sarana Prasarana	Jumlah
6	Asrama - Kamar - Tempat tidur/springbed - Meja dan Kursi Asrama - Lemari Kayu - Ruang makan Asrama	45 unit 90 unit 45 unit 45 unit 1 unit

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah peserta pelatihan Budidaya perikanan di BP3 Medan yang meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Adapun rincian dari pembagian responden tersebut sebagai berikut:

(1) Responden Menurut Jenis Kelamin (Gender)

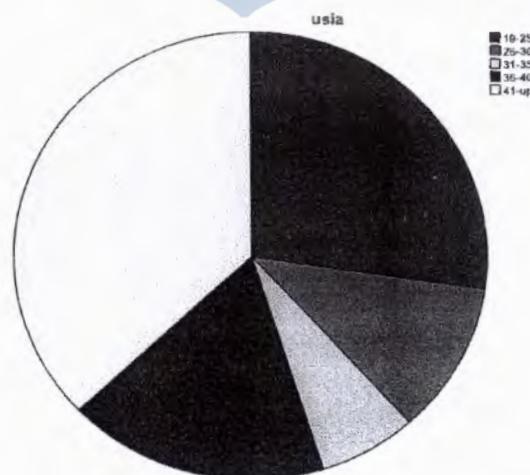
Data deskriptif tentang jenis kelamin peserta yang mengikuti pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan semuanya berjenis kelamin pria atau 100%.

(2) Responden Menurut Usia

Data deskriptif tentang usia peserta disampaikan Tabel.4.2 Berdasarkan data pada Tabel. 4.2 tersebut, tampak bahwa peserta yang mengikuti pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan adalah peserta yang paling dominan sebanyak 27 orang atau 36.5% yaitu berusia 46 tahun lebih. Peserta yang berusia 31-35 tahun merupakan peserta dengan jumlah paling sedikit yaitu 5 orang atau 6.8%. Namun disini ada 20 orang atau 27% peserta berusia 19-25 tahun, 13 orang atau 17.6% peserta berusia 36-40 tahun dan 8 orang atau 10.8% peserta yang berusia 26-30 tahun.

Tabel.4.2 karakteristik Peserta Berdasarkan Usia

	Frequency		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19-25	20	27.0	27.4	27.4
	26-30	8	10.8	11.0	38.4
	31-35	5	6.8	6.8	45.2
	36-40	13	17.6	17.8	63.0
	41-up	27	36.5	37.0	100.0
	Total	73	98.6	100.0	
Missing	System	1	1.4		
Total		74	100.0		



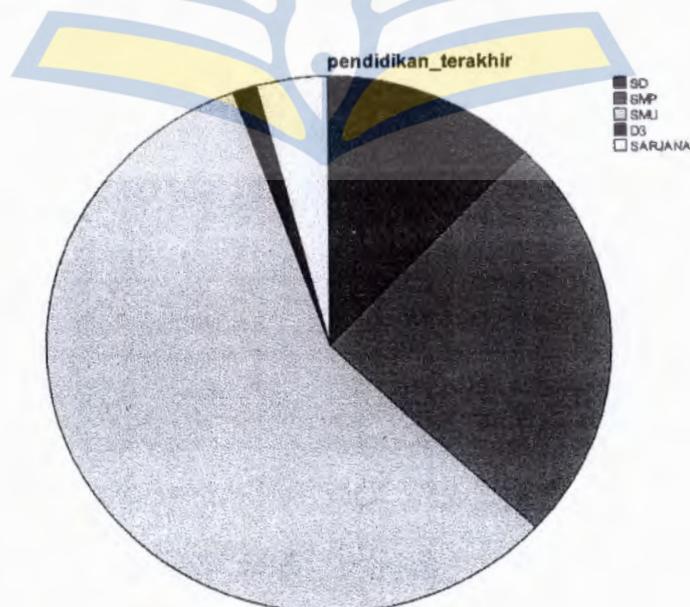
Gambar 4.1

(3) Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Data deskriptif tentang pendidikan terakhir peserta disampaikan pada Tabel 4.3. Berdasarkan data pada Tabel 4.3. tampak bahwa peserta yang mengikuti pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan adalah peserta yang paling dominan sebanyak 42 orang atau 57.5% yaitu peserta dengan pendidikan terakhir adalah SMU. Sedangkan peserta dengan jumlah paling sedikit yaitu 1 orang atau 1.4 % merupakan peserta dengan pendidikan terakhir D3. Namun disini ada 18 orang atau 24.7% peserta dengan pendidikan terakhir SMP, dan 9 orang atau 12.3% peserta dengan pendidikan terakhir SD dan 3 orang atau 4.2% peserta dengan pendidikan terakhir Sarjana.

Tabel. 4.3 karakteristik Peserta Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	9	12.3	12.3
	SMP	18	24.7	37.0
	SMU	42	57.5	94.5
	D3	1	1.4	95.9
	SARJANA	3	4.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0



Gambar 4.2

C. Hasil Uji Statistik

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada peserta pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan. Kuesioner terkait tentang variabel Penyelenggaraan pelatihan meliputi, panitia penyelenggara, sarana dan prasarana, kurikulum dan materi pelatihan, dan kapabilitas pelatih.

Pada penelitian ini ditentukan dua variabel yang akan mempengaruhi kualitas pelatihan yang diadakan di BP3 Medan yaitu evaluasi penyelenggaraan dan kapabilitas pelatih. Dimana variabel evaluasi penyelenggaraan terdapat 3 dimensi yaitu panitia penyelenggara (terdapat 5 butir atribut pertanyaan), sarana dan prasarana (terdapat 5 butir atribut pertanyaan) serta kurikulum dan materi pelatihan (terdapat 7 butir atribut pertanyaan). Variabel kapabilitas pelatih terdapat 1 dimensi yaitu pelatih (terdapat 14 butir atribut pertanyaan). Menurut Ivancevich (2010) dimana ada tiga kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi pelatihan yang salah satunya adalah reaksi peserta latihan. Dengan menggunakan kuesioner untuk melihat reaksi peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan dan kapabilitas pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan sehingga hasil yang diperoleh akan sangat mempengaruhi kualitas pelatihan di BP3 Medan.

1. Hasil pengolahan data tingkat persepsi pada evaluasi penyelenggaraan

Pada bagian ini, menjelaskan mengenai seluruh data dari tingkat penilaian kenyataan setiap atribut pada evaluasi penyelenggaraan pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan.

Tabel 4.4 Hasil pengolahan data tingkat persepsi pada evaluasi penyelenggaraan

Dimensi	Atribut Evaluasi Penyelenggaraan	Mean
Panitia Penyelenggara	1.1	87,74
	1.2	88,90
	1.3	90,41
	1.4	93,29
	1.5	88,36
Sarana dan Prasarana	2.1	90,68
	2.2	91,30
	2.3	91,78
	2.4	89,45
	2.5	90,62

Kurikulum dan Materi Pelatihan	3.1	91,23
	3.2	89,25
	3.3	91,92
	3.4	90,82
	3.5	92,88
	3.6	90,34
	3.7	91,64

2. Hasil pengolahan data tingkat ekspektasi pada evaluasi penyelenggaraan

Pada bagian ini, menjelaskan mengenai seluruh data dari tingkat penilaian harapan setiap atribut evaluasi penyelenggaraan pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan.

Tabel 4.5 Hasil pengolahan data tingkat ekspektasi pada evaluasi penyelenggaraan

Dimensi	Atribut Evaluasi Penyelenggaraan	Mean
Panitia Penyelenggara	1.1	98,43
	1.2	98,49
	1.3	98,84
	1.4	99,66
	1.5	98,70
Sarana dan Prasarana	2.1	99,04
	2.2	99,32
	2.3	99,38
	2.4	98,70
	2.5	98,84
Kurikulum dan Materi Pelatihan	3.1	98,90
	3.2	98,36
	3.3	99,32
	3.4	99,04
	3.5	99,45
	3.6	98,97
	3.7	99,86

3. Hasil pengolahan data tingkat persepsi pada kapabilitas pelatih

Pada bagian ini, menjelaskan mengenai seluruh data dari tingkat penilaian kenyataan setiap atribut kapabilitas pelatih pada pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan. Dimana ada 14 butir atribut pertanyaan yang di isi oleh responden.

Tabel 4.6 Hasil pengolahan data tingkat persepsi pada kapabilitas pelatih

Dimensi	Atribut Evaluasi Penyelenggaraan	Mean
Pelatih	1.1	79,79
	1.2	90,89
	1.3	80,27
	1.4	79,79
	1.5	80,55
	1.6	80,55
	1.7	80,68
	1.8	80,75
	1.9	81,23
	1.10	83,22
	1.11	83,42
	1.12	81,64
	1.13	82,47
	1.14	83,63

4. Hasil pengolahan data tingkat ekspektasi pada kapabilitas pelatih

Pada bagian ini, menjelaskan mengenai seluruh data dari tingkat penilaian harapan setiap atribut kapabilitas pelatih pada pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan. Dimana ada 14 butir atribut pertanyaan yang di isi oleh responden.

Tabel 4.7 Hasil pengolahan data tingkat ekspektasi pada kapabilitas pelatih

Dimensi	Atribut Evaluasi Penyelenggaraan	Mean
Pelatih	1.1	97,67
	1.2	98,15
	1.3	98,08
	1.4	97,60
	1.5	97,26
	1.6	97,95
	1.7	97,53
	1.8	98,15
	1.9	98,01
	1.10	98,56
	1.11	98,63

	1.12	97,67
	1.13	98,01
	1.14	98,29

5. Hasil Perhitungan *Servqual Score*

Penilaian terhadap kualitas pelatihan dimaksudkan untuk menentukan prioritas perbaikan yang akan dilakukan sehingga didapatkan peningkatan kualitas pelatihan sesuai dengan yang diharapkan. Penilaian tersebut berdasarkan nilai harapan dan nilai persepsi. Perhitungan ini memperlihatkan gap antara kepuasan peserta dengan harapan yang diinginkan pada pelatihan budidaya perikanan yang diadakan di BP3 Medan. Setiap butir atribut dari tiap-tiap dimensi memiliki Gap yang berbeda-beda. Rumus untuk menghitung *servqual score* adalah selisih antara nilai persepsi dengan nilai harapan. Rumus yang digunakan

$$\text{Servqual Score} = \text{Nilai persepsi} - \text{Nilai ekspektasi}$$

Tabel 4.8 Perbandingan nilai *servqual score* setiap atribut evaluasi penyelenggaraan

Dimensi	Atribut Evaluasi Penyelenggaraan	Nilai Persepsi	Nilai Ekspektasi	Gap	%
Panitia Penyelenggara	1.1	87,74	98,43	-10,69	89,14
	1.2	88,90	98,5	-9,59	90,26
	1.3	90,41	98,84	-8,43	91,47
	1.4	93,29	99,66	-6,37	93,61
	1.5	88,36	98,7	-10,34	89,52
	Nilai rata-rata	89,74	98,9	-9,1	90,81
Sarana dan Prasarana	2.1	90,68	99,04	-8,36	91,56
	2.2	91,3	99,32	-8,02	91,93
	2.3	91,78	99,38	-7,6	92,35
	2.4	89,45	98,7	-9,25	90,63
	2.5	90,62	98,84	-8,22	91,68
	Nilai rata-rata	90,77	99,06	-8,29	91,63
Kurikulum dan Materi Pelatihan	3.1	91,23	98,90	-7,67	92,24
	3.2	89,25	98,36	-9,11	90,74

	3.3	91,92	99,32	-7,4	92.55
	3.4	90,82	99,04	-8,22	91.70
	3.5	92,88	99,45	-6,57	93.39
	3.6	90,34	98,97	-8,63	91.28
	3.7	91,64	99,86	-8,22	91.77
	Nilai rata-rata	91,15	99,13	-7,97	91.96

Tabel 4. 9 Perbandingan nilai *servqual score* setiap atribut kapabilitas pelatih

Dimensi	Atribut Evaluasi Penyelenggaraan	Nilai Persepsi	Nilai Ekspektasi	Gap	%
Pelatih	1.1	79,79	97,67	-17,88	81.69
	1.2	90,89	98,15	-7,26	92.60
	1.3	80,27	98,08	-17,81	81.84
	1.4	79,79	97,60	-17,81	81.75
	1.5	80,55	97,26	-16,71	82.82
	1.6	80,55	97,95	-17,4	82.24
	1.7	80,68	97,53	-16,85	82.72
	1.8	80,75	98,15	-17,4	82.27
	1.9	81,23	98,01	-16,78	82.88
	1.10	83,22	98,56	-15,34	84.44
	1.11	83,42	98,63	-15,21	84.58
	1.12	81,64	97,67	-16,03	83.59
	1.13	82,47	98,01	-15,54	84.14
	1.14	83,63	98,29	-14,66	85.08
	Nilai rata-rata	82,06	97,97	-15,91	83.76

Setelah diketahui *servqual score* selanjutnya dilakukan analisis kepentingan-kinerja. Analisis ini digunakan untuk mengetahui posisi atribut kualitas pelatihan di BP3 Medan berdasarkan harapan mengenai kepentingan (ekspektasi) dan kinerja (persepsi) menurut peserta. Selain itu, juga dapat digunakan untuk mengidentifikasi tindakan apa yang harus dilakukan oleh pihak penyelenggara berkaitan dengan posisi atribut.

Sebelum menjabarkan kedalam diagram kartesius (Gambar.4.3 dan 4.4), terlebih dahulu perlu diketahui tingkat kepentingan-kinerja yang didapat dari rata-rata ekpektasi atau tingkat kepentingan dari masing-masing peserta tiap atribut (Y) dan rata-rata dari persepsi atau kinerja dari masing-masing peserta tiap atribut (X). Data tersebut dijabarkan dalam diagram kartesius sehingga dapat diketahui letak kuadran dari masing-masing atribut.

Tabel 4.10 Rata-rata tingkat kepentingan-kinerja dan letak kuadran atribut kualitas pelatihan di BP3 Medan.

Atribut	Mean		Kuadran
	Kepentingan	Kinerja	
1.1	98,43	87,74	C
1.2	98,5	88,90	C
1.3	98,84	90,41	C
1.4	99,66	93,29	B
1.5	98,7	88,36	C
2.1	99,04	90,68	A
2.2	99,32	91,3	B
2.3	99,38	91,78	B
2.4	98,70	89,45	C
2.5	98,84	90,62	C
3.1	98,90	91,23	D
3.2	98,36	89,25	C
3.3	99,32	91,92	B
3.4	99,04	90,82	A
3.5	99,45	92,88	B
3.6	98,97	90,34	C
3.7	99,86	91,64	B
Atribut	Mean		Kuadran
	Kepentingan	Kinerja	
1.1	97,67	79,79	A
1.2	98,15	90,89	B
1.3	98,08	80,27	A

1.4	97,60	79,79	C
1.5	97,26	80,55	C
1.6	97,95	80,55	A
1.7	97,53	80,68	A
1.8	98,15	80,75	A
1.9	98,01	81,23	A
1.10	98,56	83,22	A
1.11	98,63	83,42	A
D12	97,67	81,64	C
D13	98,01	82,47	A
D14	98,29	83,63	A

D. Pembahasan

1. Pengaruh evaluasi penyelenggaraan pelatihan terhadap keberhasilan penyelenggaraan pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa evaluasi penyelenggaraan pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kualitas pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan. Penyelenggaraan pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan sudah cukup baik tingkat pelayanan panitia penyelenggara (90.81%), sarana dan prasarana pelatihan sudah cukup baik (91.63%), kurikulum dan materi sudah cukup baik (91.96%).

2. Pengaruh evaluasi kapabilitas pelatih terhadap keberhasilan penyelenggaraan pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan.

Hasil penelitian ini juga memiliki pengaruh positif terhadap kualitas pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan. Pelatih pada pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan sudah cukup baik (83,76%). Hal tersebut dapat dilihat dari hasil evaluasi pelatih akan tetapi terlihat kurang memuaskan dari analisis GAP terbesar pada dimensi ini yaitu -17,88 pada atribut D1, hal ini menunjukkan bahwa pelatih masih kurang mampu menguasai materi dan GAP terendah yaitu -7,26 pada atribut D2, ini menunjukkan bahwa pelatih sudah cukup baik dalam menjelaskan materi.

Menurut Miarso (2008) menyatakan bahwa kapabilitas pelatih yang berkualifikasi adalah pelatih yang memenuhi standar pendidik, menguasai materi/isi pelajaran sesuai dengan standar isi, dan menghayati dan melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan standar proses pembelajaran. Kapabilitas pelatih merupakan suatu cermin kemampuan yang memberikan gambaran (pantulan diri) bagaimana dia memandang dirinya, masa depannya, dan profesi yang ditekuninya.

3. Pengaruh penyelenggaraan pelatihan dan kapabilitas Pelatih berpengaruh positif terhadap keberhasilan penyelenggaraan pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan.

Hasil penelitian ini juga berpengaruh positif terhadap penyelenggaraan pelatihan dan kapabilitas Pelatih terhadap kualitas pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan. Tingkat *gap* penyelenggaraan pelatihan dan kapabilitas pelatih terhadap kualitas pelatihan budidaya perikanan masih cukup besar. Kapabilitas pelatih masih tidak sesuai harapan peserta, *Gap* terbesar pada dimensi ini yaitu -17,88 pada atribut D1, hal ini menunjukkan bahwa pelatih masih kurang mampu menguasai materi dan *gap* terendah yaitu -7,26 pada atribut D2, ini menunjukkan bahwa pelatih sudah cukup baik dalam menjelaskan materi. Akan tetapi belum sepenuhnya menguasai materi dengan baik namun sudah mampu menjelaskan materi cukup baik. Artinya harapan peserta tinggi terhadap kapabilitas pelatih di BP3 Medan, namun yang dirasakan setelah mengikuti pelatihan masih belum memuaskan. Menurut Gustina, (2015) kualitas pelatihan yang baik akan memberikan pengaruh positif bagi efektivitas pelatihan. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan kompetensi bagi pelatih budidaya perikanan di BP3 Medan.

1. *Gap servqual score*

Pengolahan data pada *servqual score* dimaksudkan untuk mengetahui *gap* antara nilai persepsi dengan nilai ekspektasi peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan budidaya perikanan yang diberikan di BP3 Medan. Analisis perhitungan *servqual score* ini memperlihatkan *gap* perdimensi untuk setiap atribut penyelenggaraan pelatihan budidaya perikanan. Sehingga diketahui

atribut mana yang nantinya harus mendapatkan peningkatan atau perbaikan sehingga penyelenggaraan pelatihan budidaya perikanan kedepan bisa lebih baik lagi.

1.1 Analisis *servqual score* pada dimensi panitia penyelenggara

Tabel. 4.11 Analisis *servqual score* pada dimensi panitia penyelenggara

Dimensi	Atribut Evaluasi Penyelenggaraan	Nilai Persepsi	Nilai Ekspektasi	Gap	%
Panitia Penyelenggara	1.1	87,74	98,43	-10,69	89.14
	1.2	88,9	98,49	-9,59	90.26
	1.3	90,41	98,84	-8,43	91.47
	1.4	93,29	99,66	-6,37	93.61
	1.5	88,36	98,7	-10,34	89.52
	Nilai rata-rata	89,74	98,82	-9,08	90.81

Berdasarkan Table 4.11, dimensi panitia penyelenggara memperoleh GAP negative yakni -9,08 atau 90.81 persen kepuasan dari persepsi terhadap ekspektasi yang diharapkan. Hal ini dapat disimpulkan pelayanan panitia penyelenggara yang diberikan pada pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan sudah baik. GAP terbesar pada dimensi ini yaitu -10,69 pada atribut A1 dan gap terendah yaitu -6,37 pada atribut A4, hal ini menunjukkan bahwa panitia penyelenggara sudah baik dalam melaksanakan pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan.

1.2 Analisis *servqual score* pada dimensi sarana dan prasarana

Tabel 4.12 Analisis *servqual score* pada dimensi sarana dan prasarana

Dimensi	Atribut Evaluasi Penyelenggaraan	Nilai Persepsi	Nilai Ekspektasi	Gap	%
Sarana dan Prasarana	2.1	90,68	99,04	-8,36	91.56
	2.2	91,3	99,32	-8,02	91.93
	2.3	91,78	99,38	-7,6	92.35
	2.4	89,45	98,7	-9,25	90.63
	2.5	90,62	98,84	-8,22	91.68
	Nilai rata-rata	90,77	99,06	-8,29	91.63

Berdasarkan Tabel 4.12, dimensi panitia penyelenggara memperoleh GAP negative yakni -8,29 atau 91.63 persen kepuasan dari persepsi terhadap ekspektasi yang diharapkan. Hal ini dapat disimpulkan sarana dan prasarana yang diberikan pada pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan sudah cukup baik. GAP terbesar pada dimensi ini yaitu -9,25 pada atribut B4 dan GAP terendah yaitu -7,6 pada atribut B3, hal ini menunjukkan bahwa sarana dan prasarana pada pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan sudah baik.

1.3 Analisis *servqual score* pada dimensi kurikulum dan materi

Tabel 4. 13 Analisis *servqual score* pada dimensi kurikulum dan materi

Dimensi	Atribut Evaluasi Penyelenggaraan	Nilai Persepsi	Nilai Ekspektasi	Gap	%
Kurikulum dan Materi Pelatihan	3.1	91,23	98,9	-7,67	92.24
	3.2	89,25	98,36	-9,11	90.74
	3.3	91,92	99,32	-7,4	92.55
	3.4	90,82	99,04	-8,22	91.70
	3.5	92,88	99,45	-6,57	93.39
	3.6	90,34	98,97	-8,63	91.28
	3.7	91,64	99,86	-8,22	91.77
	Nilai rata-rata	91,15	99,13	-7,97	91.96

Berdasarkan Tabel 4.13, dimensi panitia penyelenggara memperoleh GAP negative yakni -7,97 atau 91.96 persen kepuasan dari persepsi terhadap ekspektasi yang diharapkan. Hal ini dapat disimpulkan kurikulum dan materi yang diberikan pada pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan sudah cukup baik. GAP terbesar pada dimensi ini yaitu -8,63 pada atribut C6 dan GAP terendah yaitu -6,57 pada atribut C5, hal ini menunjukkan bahwa kurikulum dan materi memiliki kualitas cukup baik pada pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan.

1.4 Analisis *servqual score* pada dimensi kapabilitas pelatih

Tabel. 4.14 Analisis *servqual score* pada dimensi kapabilitas pelatih

Dimensi	Atribut Evaluasi Penyelenggaraan	Nilai Persepsi	Nilai Ekspektasi	Gap	%
Pelatih	D1	79.79	97.67	-17.88	81.69
	D2	90.89	98.15	-7.26	92.60
	D3	80.27	98.08	-17.81	81.84

D4	79.79	97.60	-17.81	81.75
D5	80.55	97.26	-16.71	82.82
D6	80.55	97.95	-17.40	82.24
D7	80.68	97.53	-16.85	82.72
D8	80.75	98.15	-17.40	82.27
D9	81.23	98.01	-16.78	82.88
D10	83.22	98.56	-15.34	84.44
D11	83.42	98.63	-15.21	84.58
D12	81.64	97.67	-16.03	83.59
D13	82.47	98.01	-15.54	84.14
D14	83.63	98.29	-14.66	85.08
Nilai rata-rata	82.06	97.97	-15.91	83.76

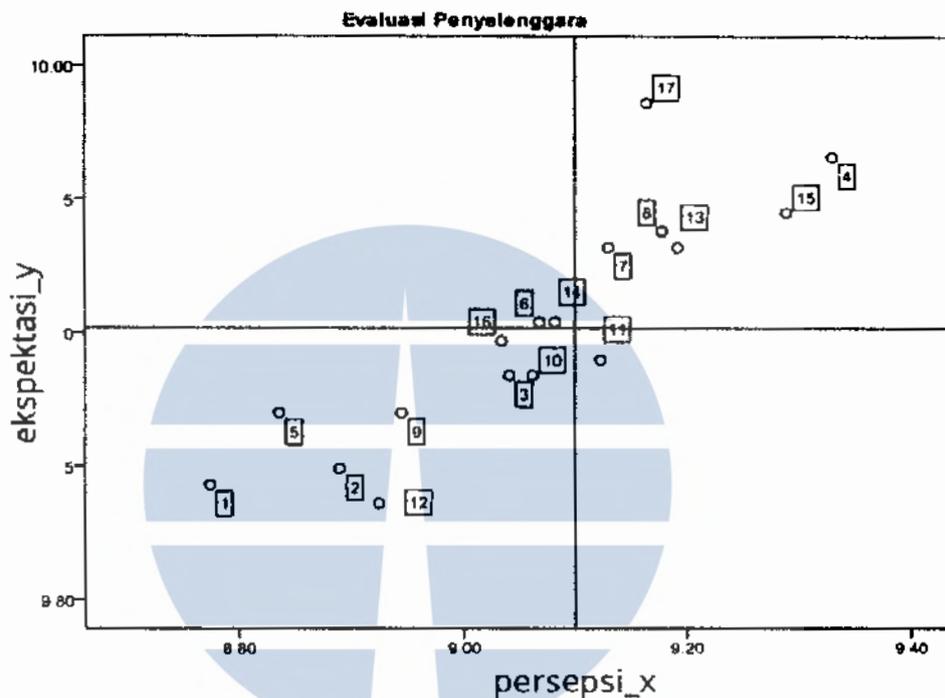
Berdasarkan Tabel 4.14, dimensi kapabilitas pelatih memperoleh GAP negative yakni -15,91 atau 83,76 persen kepuasan dari persepsi terhadap ekspektasi yang diharapkan. Hal ini dapat disimpulkan Pelatih yang tugaskan pada pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan sudah baik hanya saja masih ada yang belum memuaskan peserta pelatihan. GAP terbesar pada dimensi ini yaitu -17,88 pada atribut D1, hal ini menunjukkan bahwa pelatih masih kurang mampu menguasai materi dan gap terendah yaitu -7,26 pada atribut D2, hal ini menunjukkan bahwa pelatih sudah cukup baik dalam menjelaskan materi. Dalam hal ini, pelatih belum mampu menguasai materi dengan baik, antara teori dengan praktek kurang memuaskan peserta, namun dalam menjelaskan materi sudah cukup baik. Sehingga pelatih pada pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan masih belum memuaskan peserta pelatihan.

2. Analisis Matriks *Important-Performance Diagram*

Importance Performance Analysis (IPA) digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan seseorang atas kinerja pihak lain. Kepuasan seseorang tersebut diukur dengan cara membandingkan tingkat harapannya dengan kinerja yang dilakukan pihak lain. Seringkali IPA digunakan oleh perusahaan untuk mengukur kepuasan konsumennya.

Dalam hal ini penulis mengukur tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan dan kapabilitas pelatih pada pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan.

2.1 Analisis Matriks *Important-Performance Diagram* pada variabel evaluasi penyelenggara



Gambar. 4.3

2.1.1. Kuadran A

Dari uraian diagram kartesius diatas yang masuk kedalam kuadran A yaitu prioritas utama dimana peserta merasakan atribut tersebut sangat penting tetapi pelaksanaan/kinerjanya dianggap tidak memuaskan atau tidak sesuai dengan keinginan peserta pelatihan di BP3 Medan. Adapun atribut tersebut adalah:

1. B1 yaitu kondisi ruang belajar/praktek memadai

Pada atribut ini sebaiknya pihak penyelenggara lebih memperhatikan sarana dan prasarana saat pelatihan berlangsung dimana ruangan kelas yang memadai sehingga peserta yang mengikuti pelatihan mampu mengikuti kegiatan dengan baik. Misalnya penata letakan kursi peserta atau meja peserta, posisi pelatih yang jelas dari segala sisi peserta atau kondisi kelas yang luas atau tidak panas. Sehingga peserta mampu

berkonsentrasi dengan baik pada materi yang disampaikan oleh pelatih nantinya.

2. C4 yaitu urutan materi yang diberikan telah sesuai kurikulum

Pada atribut ini sebaiknya pihak penyelenggara lebih memperhatikan kurikulum dan materi saat pelatihan berlangsung, dimana urutan materi yang diberikan harus sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini dimaksudkan agar manajemen dalam pengaturan materi berhasil sehingga peserta pelatihan tidak akan merasa bingung pada materi yang akan dijelaskan oleh pelatih. Peserta akan mudah untuk mengetahui materi apa yang sedang dibawakan atau yang akan dibawakan selanjutnya. Selain, urutan materi yang tidak sesuai jadwal akan berdampak pada tingkat kepercayaan peserta yang berkurang sehingga dapat menyebabkan kekecewaan bagi peserta pelatihan dan peserta menjadi kurang bersemangat dalam mengikuti pelatihan. Oleh karena itu, pihak penyelenggara pelatihan harus berkonsentrasi dan memprioritaskan peningkatan kinerja pada atribut-atribut yang ada pada kuadran A agar sesuai dengan keinginan peserta.

2.1.2. Kudran B

Dari uraian diagram kartesius diatas yang masuk kedalam kuadran B dimana peserta merasakan atribut tersebut sangat penting dan sangat memuaskan keinginan peserta pelatihan di BP3 Medan sehingga atribut ini wajib untuk dipertahankan. Adapun atribut tersebut adalah:

1. A4 yaitu panitia ramah dan berusaha memberikan pelayanan terbaik

Pada atribut ini sebaiknya pihak penyelenggara tetap mempertahankan keramahan dan memberikan pelayanan yang terbaik, jika memungkinkan lebih ditingkatkan lagi.

2. B2 yaitu lingkungan tempat pelatihan nyaman

Pada atribut ini sebaiknya pihak penyelenggara tetap mempertahankan lingkungan tempat pelatihan yang nyaman dan asri, jika memungkinkan lebih ditingkatkan lagi.

3. B3 yaitu lokasi tempat pelatihan mudah dijangkau

Pada atribut ini sebaiknya pihak penyelenggara tetap mempertahankan lingkungan tempat pelatihan yang mudah dijangkau, jika memungkinkan lebih ditingkatkan lagi.

4. C3 yaitu materi yang dibahas dapat menjawab keinginan saya

Pada atribut ini sebaiknya pihak penyelenggara tetap mempertahankan materi yang dibahas sehingga peserta merasa mampu dan nyaman dalam mengikuti pelatihan dengan baik, jika memungkinkan lebih ditingkatkan lagi.

5. C5 yaitu saya dapat saling bertukar pengalaman dengan peserta lain

Pada atribut ini sebaiknya pihak penyelenggara tetap mempertahankan lingkungan dimana para peserta mampu berkomunikasi dan bergaul dengan baik kepada sesama peserta dan pelatih, jika memungkinkan lebih ditingkatkan lagi.

6. C7 yaitu waktu pelatihan telah sesuai dengan bobot materi

Pada atribut ini sebaiknya pihak penyelenggara tetap mempertahankan waktu yang sesuai dengan bobot materi yang disampaikan oleh pelatih. Hal ini mencegah kejenuhan dan materi yang tidak tepat sasaran. Jika memungkinkan lebih ditingkatkan lagi.

2.1.3. Kuadran C

Dari uraian diagram kartesius diatas yang masuk kedalam kuadran C menunjukkan beberapa atribut yang kurang penting dan kurang memuaskan, sehingga peserta bersikap biasa-biasa saja. Adapun atribut tersebut adalah:

1. A1 yaitu pelayanan administrasi terhadap peserta

Atribut ini berada pada kuadran C sehingga atribut ini dianggap biasa saja oleh peserta padahal atribut ini sangat penting bagi kenyamanan peserta. Pihak penyelenggara harus tetap memperhatikan pelayanan administrasi meskipun bagi peserta pelatihan dianggap tidak memberikan dampak bagi jalannya pelatihan. Jika pelayanan administrasi diabaikan maka akan berdampak kurang baik pada pelatihan berikutnya sehingga dapat mengurangi penilaian bagi pihak penyelenggara dan pihak

penyelenggara akan terus melakukan evaluasi kembali pada pelayanan administrasi.

2. A2 yaitu kesiapan menyediakan sarana pembelajaran

Atribut ini berada pada kuadran C sehingga atribut ini dianggap biasa saja oleh peserta padahal atribut ini sangat penting bagi kenyamanan peserta. Pihak penyelenggara harus tetap memperhatikan kesiapan dalam menyediakan sarana pembelajaran meskipun bagi peserta pelatihan dianggap tidak memberikan dampak bagi jalannya pelatihan. Jika kesiapan panitia dalam menyediakan sarana pembelajaran diabaikan maka akan berdampak kurang baik pada pelatihan berikutnya sehingga dapat mengurangi penilaian bagi pihak penyelenggara dan pihak penyelenggara akan terus melakukan evaluasi kembali pada atribut ini.

3. A3 yaitu keberadaan dan kesiapan dalam memberikan pelayanan selama penyelenggaraan pelatihan

Atribut ini berada pada kuadran C sehingga atribut ini dianggap biasa saja oleh peserta padahal atribut ini sangat penting bagi kenyamanan peserta. Pihak penyelenggara harus tetap memperhatikan keberadaan panitia dalam memberikan pelayanan selama pelatihan berlangsung meskipun bagi peserta pelatihan dianggap tidak memberikan dampak bagi jalannya pelatihan. Jika kesiapan panitia diabaikan maka akan berdampak kurang baik pada pelatihan berikutnya sehingga dapat mengurangi penilaian bagi pihak penyelenggara dan pihak penyelenggara akan terus melakukan evaluasi kembali pada atribut ini.

4. A5 yaitu kesigapan dalam mengatasi masalah yang muncul/darurat

Atribut ini berada pada kuadran C sehingga atribut ini dianggap biasa saja oleh peserta padahal atribut ini sangat penting bagi kenyamanan peserta. Pihak penyelenggara harus tetap memperhatikan kesigapan dalam menangani masalah yang dihadapi oleh peserta selama pelatihan berlangsung meskipun bagi peserta pelatihan dianggap tidak memberikan dampak bagi jalannya pelatihan, mungkin dikarenakan para peserta tidak mengalami masalah yang berarti dan mampu menangani permasalahan yang dihadapi selama pelatihan berlangsung sehingga tidak terlalu

memperhatikan atribut ini. Jika kesiapan panitia diabaikan maka akan berdampak kurang baik pada pelatihan berikutnya sehingga dapat mengurangi penilaian bagi pihak penyelenggara dan pihak penyelenggara akan terus melakukan evaluasi kembali pada atribut ini.

5. B4 yaitu kesediaan alat bantu belajar/praktek sesuai dengan kebutuhan peserta dan materi yang diajarkan

Atribut ini berada pada kuadran C sehingga atribut ini dianggap biasa saja oleh peserta padahal atribut ini sangat penting bagi kenyamanan peserta. Pihak penyelenggara harus tetap memperhatikan kesediaan alat bantu belajar/praktek sesuai dengan kebutuhan peserta dan materi yang diajarkan selama pelatihan berlangsung meskipun bagi peserta pelatihan dianggap tidak memberikan dampak bagi jalannya pelatihan, mungkin alat bantu belajar yang ada pada saat ini masih lengkap atau tidak ada yang mengalami kerusakan. Jika ketersediaan alat bantu diabaikan maka akan berdampak kurang baik pada pelatihan berikutnya sehingga dapat mengurangi penilaian bagi pihak penyelenggara dan pihak penyelenggara akan terus melakukan evaluasi kembali pada atribut ini.

6. B5 yaitu menu makan bervariasi dan cukup tersedia

Atribut ini berada pada kuadran C sehingga atribut ini dianggap biasa saja oleh peserta padahal atribut ini sangat penting bagi kenyamanan peserta. Pihak penyelenggara harus tetap memperhatikan menu makan yang cukup dan bervariasi selama pelatihan berlangsung meskipun bagi peserta pelatihan dianggap tidak memberikan dampak bagi jalannya pelatihan. Hal ini dikarenakan menu makanan mempengaruhi suasana hati dan kenyamanan peserta dalam mengikuti pelatihan. Apabila menu makanan yang kurang bervariasi dimana peserta memiliki cita rasa yang berbeda-beda makan peserta tidak akan memakan makanan sesuai dengan porsi yang ditetapkan hal ini berdampak kurang konsentrasi peserta saat melakukan pelatihan. Jika ketersediaan variasi pada menu makanan diabaikan maka akan berdampak kurang baik pada pelatihan berikutnya sehingga dapat mengurangi penilaian bagi pihak penyelenggara dan pihak penyelenggara akan terus melakukan evaluasi kembali pada atribut ini.

7. C2 yaitu praktek dalam pelatihan ini meningkatkan keterampilan saya dalam menyelesaikan tugas sehari-hari

Atribut ini berada pada kuadran C sehingga atribut ini dianggap biasa saja oleh peserta padahal atribut ini sangat penting bagi kenyamanan peserta. Pihak penyelenggara harus tetap memperhatikan atribut ini karena bisa jadi peserta tidak merasakan adanya peningkatan keterampilan dalam menyelesaikan tugas sehari-hari. Hal ini bisa menjadi pengaruh yang buruk bagi kualitas pelatihan yang diadakan oleh pihak penyelenggara saat ini. Sehingga pihak penyelenggara harus tetap memperhatikan atribut ini.

8. C6 yaitu perbandingan antara teori dan praktek adalah 30:70

Atribut ini berada pada kuadran C sehingga atribut ini dianggap biasa saja oleh peserta padahal atribut ini sangat penting bagi kenyamanan peserta. Pihak penyelenggara harus tetap memperhatikan perbandingan antara teori dengan praktek yang diajarkan selama pelatihan berlangsung meskipun bagi peserta pelatihan dianggap tidak memberikan dampak bagi jalannya pelatihan, mungkin peserta kurang memahami penilaian mengenai perbandingan antara teori dan praktek sehingga peserta mengabaikan atribut ini. Jika rasio ini diabaikan maka akan berdampak kurang baik pada pelatihan berikutnya sehingga dapat mengurangi penilaian bagi pihak penyelenggara dan pihak penyelenggara akan terus melakukan evaluasi kembali pada atribut ini.

2.1.4. Kuadran D

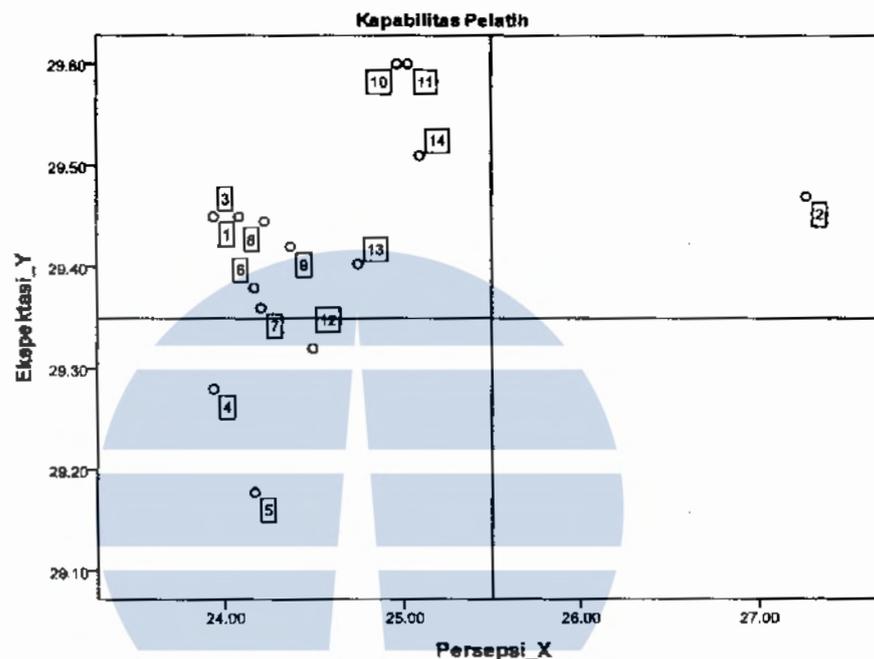
Dari uraian diagram kartesius diatas yang masuk kedalam kuadran D menunjukkan beberapa atribut yang kurang penting namun memuaskan bagi peserta. Adapun atribut tersebut adalah

1. C1 yaitu materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya.

Atribut ini berada pada kuadran D sehingga atribut ini dianggap biasa saja namun sangat penting bagi kenyamanan peserta. Pihak penyelenggara harus tetap memperhatikan materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan peserta. Bagi peserta materi yang disampaikan oleh pelatih dapat memberikan dampak yang baik dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan

peserta. Sehingga materi-materi yang telah diajarkan oleh pelatih dapat ditingkatkan lagi dan tetap diajarkan pada pelatihan selanjutnya.

2.2 Analisis Matriks *Important-Performance Diagram* pada variabel kapabilitas pelatih



Gambar. 4.4

2.2.1 Kuadran A

Dari uraian diagram kartesius diatas yang masuk kedalam kuadran A yaitu prioritas utama dimana peserta merasakan atribut tersebut sangat penting tetapi pelaksanaan/kinerjanya dianggap tidak memuaskan atau tidak sesuai dengan keinginan peserta pelatihan di BP3 Medan. Adapun atribut tersebut adalah:

1. D1 yaitu pelatih menguasai pelatihan

Pada atribut ini sebaiknya pihak penyelenggara lebih memperhatikan kapabilitas pelatih saat pelatihan berlangsung dimana pelatih harus mampu menguasai pelatihan secara keseluruhan sehingga peserta yang mengikuti pelatihan mampu mengikuti kegiatan dengan baik. Misalkan dalam hal ini, pihak penyelenggara terlebih dahulu telah memberitahukan kepada pelatih mengenai pelatihan yang diadakan pada seminggu bahkan sebulan sebelumnya sehingga pelatih mampu menguasai jalannya pelatihan dengan baik. Selain itu,

dikarenakan pelatihan seperti ini telah dilakukan beberapa tahun sebelumnya maka akan lebih mempermudah bagi pelatih untuk lebih menguasai pelatihan.

2. D3 yaitu pelatih mampu menjawab setiap pertanyaan

Pada atribut ini sebaiknya pelatih lebih memperhatikan setiap pertanyaan yang diajukan oleh peserta, karena setiap pertanyaan yang diajukan oleh peserta berkaitan dengan pemahaman peserta terhadap materi yang disampaikan. Apabila pelatih merasa kurang tepat pada pertanyaan yang diajukan peserta dengan materi yang sedang dibawakan maka pelatih perlu menjelaskan dengan baik tujuan dan maksud dari materi yang dibawakannya sehingga adanya interaksi yang baik antara pelatih dengan peserta dan pelatih akan mampu menjawab pertanyaan yang diajukan oleh peserta dengan baik, sehingga peserta akan merasa puas atas kualitas pelatihan yang berlangsung.

3. D6 yaitu pelatih mampu mengatur waktu sesuai dengan bobot materi

Pada atribut ini, peserta belum merasa puas dengan waktu pelaksanaan pelatihan. Artinya waktu diskusi sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan namun untuk pelatih sendiri belum mampu mengatur waktu sesuai dengan bobot materi. Hal ini membuat para peserta merasa adanya kekurangan waktu pelatih dalam penyampaian materi sehingga mengakibatkan kurang efektif dalam menyampaikan materi. Penggunaan waktu yang kurang efisien akan menimbulkan persepsi yang kurang baik bagi peserta. Jika dibandingkan dengan teori Sudjana (2006) kepuasan peserta dapat dikaji dari beberapa aspek, yang salah satunya adalah strategi penyampaian materi yang disampaikan oleh pelatih. Misalkan, miniminnya materi yang disampaikan oleh pelatih sehingga banyak waktu renggang yang terbuang dalam penyampaian materi, atau pelatih terlalu banyak menyampaikan materi yang tidak sesuai dengan materi yang dibawakan, hal ini mengakibatkan waktu yang digunakan kurang efisien. Sebaiknya pelatih lebih mempertimbangkan materi yang dibawakan dengan bobot waktu yang telah ditentukan oleh pihak penyelenggara sehingga penggunaan waktu terhadap materi yang disampaikan lebih tepat sasaran.

4. D7 yaitu kualitas *handout* atau tampilan presentasi baik dan menarik

Pada atribut ini, peserta merasa bahwa materi yang disampaikan kurang menarik atau terlalu membosankan. Misalkan, *handout* yang dibawakan oleh

pelatih terlalu sulit dipahami oleh peserta atau terlalu banyak materi yang disampaikan atau bahkan tampilan slide yang tidak menarik. Bagi beberapa orang tampilan *slide* saat mempresentasikan sesuatu sangatlah penting, hal ini untuk menghindari kejenuhan saat memperhatikan slide yang sedang dipresentasikan. Jika dibandingkan dengan teori Mulyasa (2007) dimana kapabilitas pelatih itu sedikitnya mempunyai sembilan peran antara lain: sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pelatih, penasehat, pembaharu (*innovator*), model dan teladan, pribadi, peneliti, pendorong kreativitas, pembangkit pandangan, pekerja rutin, pemindah kemah, pembawa cerita, aktor, emansivator, evaluator, pengawet, dan sebagai kulminator.

Dalam kasus ini, pelatih berupaya menampilkan materi yang mampu dipahami oleh peserta agar peserta dapat mengaplikasikan materi yang disampaikan dengan baik. Karena tujuan dari pelatihan diadakan adalah agar para peserta mampu mengaplikasikan hasil pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Namun jika *handout* atau tampilan *slide* tidak memberikan kesan yang baik bagi peserta bahkan peserta merasa bingung maka peserta akan merasa tidak tertarik untuk mengaplikasikan materi yang didapat selama pelatihan dan berdampak pada kurangnya minat untuk mengikuti pelatihan selanjutnya bahkan menganggap pelatihan tersebut tidak penting. Sehingga pelatih harus lebih memperhatikan *handout* atau *slide* yang dibawakan.

5. D8 yaitu intonasi suara pelatih jelas

Pada atribut ini, pelatih harus menguasai intonasi mereka saat memberikan materi. Apakah suara mereka sampai pada semua peserta baik posisi di depan atau dibelakang. Apabila intonasi suara pelatih terlalu kecil atau yang mampu mendengar hanya peserta yang berada di posisi depan saja maka peserta yang berada di belakang akan merasa tidak nyaman bahkan mereka akan merasa jenuh karena merasa penyampaian materi tidak sampai kepada mereka. Selain itu, intonasi suara yang kurang jelas, misalkan gugup atau terbata-bata akan membuat kesulitan bagi peserta untuk mendengar dan memahami materi yang disampaikan. Menurut Suparlan (2008) kapabilitas dari seorang pelatih mencakup adanya suatu rangkaian ananonim dengan prinsip EMASLIMDEF (*educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator,*

dinamissator, evaluator, fasilitator). Sebaiknya pelatih terlebih dahulu memperhatikan intonasi suara saat menyampaikan materi. Apabila diperlukan maka pelatih terlebih dahulu berlatih di ruangan kelas selayaknya seorang guru sehingga dapat mengatur intonasi suara saat menyampaikan materi. Hal ini agar suasana ruang kelas terasa lebih akrab dan menyeluruh kepada semua peserta.

6. D9 yaitu pelatih mampu menggunakan alat bantu ajar/praktek yang tersedia

Pada atribut ini, pelatih lebih memperhatikan alat bantu ajar/praktek yang tersedia. Sebaiknya pelatih terlebih dahulu mempertanyakan kepada pihak penyelenggara pelatihan mengenai alat bantu ajar/praktek yang disediakan oleh penyelenggara. Hal ini menghindari rasa bingung apabila alat bantu ajar/praktek yang disediakan tidak sesuai dengan materi yang disampaikan. Misalkan penggunaan alat bantu ajar seperti proyektor *Liquid Crystal Display* (LCD). Seperti yang disampaikan Gustina (2015) Para pelatih yang telah terpilih pun, masih diperlukan mengikuti pelatihan untuk pelatih. Tujuannya adalah agar para pelatih memiliki wawasan, pengetahuan, keterampilan dan sikap yang relatif sama pada jenis pelatihan yang akan dilatihkan. Apabila pelatih tidak mampu menggunakan proyektor LCD dengan baik berdampak pada kurangnya penilaian peserta pada pelatih tersebut dan pada akhirnya materi yang dibawakan oleh pelatih dianggap tidak baik.

7. D10 yaitu pelatih hadir sesuai jadwal

Pada atribut ini, pusat perhatian bagi pelatih adalah waktu. Jika pelatih tidak hadir sesuai jadwal maka akan berdampak buruk pada jadwal selanjutnya. Hal ini akan menghilangkan kepercayaan peserta dalam mengikuti pelatihan karena kedisiplinan dalam suatu acara sangat menentukan kualitas suatu acara. Menurut Siregar (2009) pengetahuan pengelolaan diklat adalah segala sesuatu yang diketahui dan dipahami oleh staf tentang tugas, tanggung jawab hak dan kewajiban yang berkenaan dengan kedisiplinan pelatih. Dalam hal ini, pihak penyelenggara lebih menegaskan pada kedisiplinan waktu yang sesuai jadwal yang telah ditetapkan.

8. D11 yaitu pelatih mampu menjelaskan materi dengan baik

Pada atribut ini, pelatih dituntut agar menguasai materi dengan baik. Penguasaan materi yang minim menyebabkan pelatih menjadi tidak optimal dalam menyampaikan materi sehingga membuat peserta tidak mampu memahami dengan baik isi materi yang disampaikan. Menurut Gustina (2015) untuk mencapai pelatihan yang berkualitas, maka asas-asas maupun prinsip dasar penyelenggaraan pelatihan hendaknya dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

9. D13 yaitu pelatih mampu meningkatkan kemajuan berlatih peserta dan memberikan pendampingan

Pada atribut ini, pelatih diharapkan mampu memberikan dampak positif bagi kemajuan berlatih para peserta. Pelatih diharapkan selain memberikan materi pelatihan namun juga mampu mendampingi peserta dalam meningkatkan pelatihan. Sejalan dengan teori Mulyasa (2007) bahwa pelatih harus mampu meningkatkan semangat berlatih dan menjadi pendamping peserta pelatihan. Hal ini bertujuan peserta yang mengikuti pelatihan mampu secara mandiri melaksanakan budaya perikanan yang lebih baik pada pekerjaan mereka. Sehingga pihak penyelenggara perlu lebih memperhatikan pelatih dalam mendampingi peserta saat berlatih.

10. D14 yaitu pelatih mampu mengelola suasana kelas

Pada atribut ini, peserta menginginkan pelatih memberikan materi dengan suasana kelas yang menyenangkan dan mengasikkan. Misalkan penyampaian materi dengan lebih santai, tidak kaku dan terkesan terlalu serius serta lebih humoris. Penyampaian materi seperti ini akan memberikan interaksi yang baik antara peserta dengan pelatih sehingga suasana yang akrab akan terasa lebih kental dan peserta akan merasa lebih bersemangat dalam memahami materi. Materi yang dibawakan oleh pelatih nantinya akan menjadi penunjang karir bagi peserta sehingga penyampaian materi oleh pelatih dianggap penting. Jadi sebaiknya pelatih juga memperhatikan suasana kelas yang akan dibawakannya. Oleh karena itu, pihak penyelenggara pelatihan harus berkonsentrasi dan memprioritaskan peningkatan kinerja pada atribut-atribut yang ada pada kuadra A agar sesuai dengan keinginan peserta.

2.2.2 Kuadran B

Dari uraian diagram kartesius diatas yang masuk kedalam kuadran B dimana peserta merasakan atribut tersebut sangat penting dan sangat memuaskan keinginan peserta pelatihan di BP3 Medan sehingga atribut ini wajib untuk dipertahankan. Adapun atribut tersebut adalah D2 yaitu pelatih bersikap dan berpenampilan baik

Pada atribut ini, peserta sudah merasa nyaman dengan sikap dan penampilan pelatih. Misalkan kerapian pada pakaian yang dikenakan pelatih, aroma tubuh dan mulut pelatih. Bagi peserta hal seperti ini sangat penting saat pelatih memberikan pelatihan baik saat menyampaikan materi atau saat melakukan praktek dan peserta juga merasa puas atas atribut ini sehingga, hal seperti ini perlu dipertahankan. Menurut Sofyandi (2008) keberhasilan pelatihan salah satunya adalah sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap yang menyenangkan bagi peserta latih.

2.2.3 Kuadran C

Dari uraian diagram kartesius diatas yang masuk kedalam kuadran C menunjukkan beberapa atribut yang kurang penting dan kurang memuaskan, sehingga peserta bersikap biasa-biasa saja. Adapun atribut tersebut adalah

1. D4 yaitu pelatih mampu memperkaya materi pelatihan

Atribut ini berada pada kuadran C sehingga atribut ini dianggap biasa saja oleh peserta padahal atribut ini sangat penting bagi keterampilan dan penguasaan materi bagi peserta. Menurut Sofyandi (2008) pelatih harus mempunyai keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar. Pelatih harus tetap memperhatikan materi yang disampaikan meskipun bagi peserta pelatihan dianggap tidak memberikan dampak bagi jalannya pelatihan. Menurut Suparlan (2008:146), kapabilitas pelatih merupakan salah satu unsur masukan instrumental yang amat menentukan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, guru harus memiliki standar kualifikasi, kompetensi, dan kesejahteraan yang memadai. Jika pelatih mengabaikan untuk memperkaya materi pelatihan maka akan berdampak kurang baik pada pelatihan berikutnya sehingga dapat mengurangi penilaian bagi pihak

penyelenggara dan pihak penyelenggara akan terus melakukan evaluasi kembali pada atribut ini.

2. D5 yaitu pelatih mampu mendemonstrasikan materi pelatihan sesuai dengan target unjuk kerja

Atribut ini berada pada kuadran C sehingga atribut ini dianggap biasa saja oleh peserta padahal atribut ini sangat penting bagi keterampilan dan penguasaan materi bagi peserta. Pelatih harus tetap memperhatikan materi yang disampaikan meskipun bagi peserta pelatihan dianggap tidak memberikan dampak bagi jalannya pelatihan. Jika pelatih menagabaikan untuk mendemonstrasikan materi pelatihan sesuai dengan target unjuk kerja maka akan berdampak kurang baik pada pelatihan berikutnya sehingga dapat mengurangi penilaian bagi pihak penyelenggara dan pihak penyelenggara akan terus melakukan evaluasi kembali pada atribut ini.

3. D12 yaitu pelatih mampu memberikan motivasi kepada peserta

Atribut ini berada pada kuadran C sehingga atribut ini dianggap biasa saja oleh peserta padahal atribut ini sangat penting bagi keterampilan dan penguasaan materi bagi peserta. Menurut Suparlan (2008) pelatih harus bisa menjadi motivator memberikan dorongan kepada peserta pelatihan untuk dapat belajar lebih giat, memberi tugas kepada peserta pelatihan sesuai dengan kemampuan dan perbedaan individual peserta pelatihan. Pelatih harus tetap memperhatikan materi yang disampaikan meskipun bagi peserta pelatihan dianggap tidak memberikan dampak bagi jalannya pelatihan. Jika peserta menganggap motivasi yang diberikan oleh pelatih biasa aja tidak berpengaruh pada kinerja kerja mereka maka akan berdampak kurang baik pada pelatihan berikutnya sehingga dapat mengurangi penilaian bagi pihak penyelenggara dan pihak penyelenggara akan terus melakukan evaluasi kembali pada atribut ini.

2.2.4 Kuadran D

Dari uraian diagram kartesius diatas yang masuk kedalam kuadran D menunjukkan beberapa atribut yang kurang penting namun memuaskan bagi peserta. Pada variabel kapabilitas pelatih yang termasuk pada kuadran D tidak

ada. Menurut Gustina (2015) Penelitian meta analisis tentang efektivitas pelatihan dilakukan oleh Arthur, Bennett, Edenz, dan Bell (2003) membuktikan bahwa metode pelatihan yang digunakan, karakteristik keterampilan atau tugas instruktur, dan pilihan kriteria evaluasi pelatihan berkaitan erat dengan efektivitas pelatihan. Oleh karenanya, bisa dikatakan bahwa hasil evaluasi penyelenggaraan pelatihan dan kapabilitas pelatih berpengaruh terhadap kualitas pelatihan. Kualitas pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan saat ini masih tergolong kurang.



BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Hasil evaluasi penyelenggaraan pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kualitas pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan.
2. Hasil evaluasi pelatih memiliki pengaruh positif terhadap kualitas pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan.
3. Penyelenggaraan pelatihan dan kapabilitas Pelatih berpengaruh positif terhadap kualitas pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan. Tingkat *gap* penyelenggaraan pelatihan dan kapabilitas pelatih terhadap kualitas pelatihan budidaya perikanan masih cukup besar. Kapabilitas pelatih masih tidak sesuai harapan peserta, *Gap* terbesar pada dimensi ini yaitu -17,88 pada atribut D1, hal ini menunjukkan bahwa pelatih masih kurang mampu menguasai materi dan *gap* terendah yaitu -7,26 pada atribut D2, hal ini menunjukkan bahwa pelatih sudah cukup baik dalam menjelaskan materi. Namun belum sepenuhnya menguasai materi dengan baik antara teori dan praktek masih belum memuaskan peserta, namun dalam menjelaskan materi cukup baik. Artinya harapan peserta tinggi terhadap kapabilitas pelatih di BP3 Medan, namun yang dirasakan setelah mengikuti pelatihan tidak sesuai harapan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

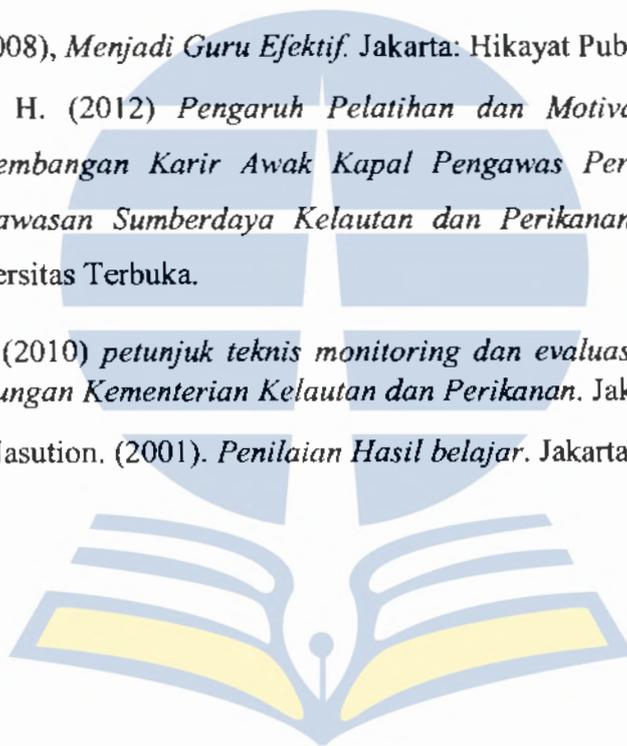
1. Kepala BP3 Medan sebaiknya lebih meningkatkan kapabilitas pelatih di BP3 Medan. Karena kapabilitas pelatih dari hasil analisis masih tidak sesuai harapan. Hal tersebut penting karena kapabilitas pelatih berperan penting dalam keberhasilan pelaksanaan pelatihan budidaya perikanan di BP3 Medan.
2. Kepala BP3 Medan perlu melakukan perbaikan terhadap kapabilitas pelatih yang banyak dikomplain oleh peserta, misalnya dari segi penguasaan materi pelatihan dengan meningkatkan kompetensi tenaga pelatihan melalui pelatihan dan dengan didukung oleh anggaran yang memadai.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kualitas pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:Aswaja Pressindo.
- A. Parasuraman, Valarie A. Z, Leonard L. B, (1995) A Conceptual Model of Service Quality and Its Implications for Future Research *The Journal of Marketing*, American Marketing Association Vol. 49.
- Atmaka, D. (2004). *Tips Menjadi Guru Kreatif*. Bandung. Yrama Widya.
- Arthur Jr, W., Bennett Jr, W., Edens, Pamela S., & Bell, Suzanne T.(2003). "Effectiveness of Training in Organizations : A Meta-Analysis of Design and Evaluation Features". *Journal of Applied Psychology by American Psychological Association, Inc.*, 88 (2), 234-245.
- Budiandono, D. (1986), *Perencanaan dan Penyelenggaraan Latihan Tenaga Kerja*, Jakarta: Penerbit Bhatara Karya Aksara.
- Calongesi, J. S. (1995). *Merancang Tes untuk Manilai Prestasi Siswa* Bandung: ITB.
- Dessler, G, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Edisi Ke-7, Alih bahasa: Benyamin Mollan, Jakarta: Prehallindo.
- Djaali. (2008). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fedoroff, P, (2008) "*Comparing Service Quality Performance with Customer Service Quality needs, Explanation of SERVQUAL Methodology of Zeithaml, Parasunaman, and Berry*", (diakses dari alamat: http://www.12manage.com/methods_zeithamlservqual.html tgl 25 feb 2018)
- Flippo, E B. (2010). *personnel Management, Sixth Edition*. Singapore: Mc.Graw. Hill Book, Company.
- Gones, F. C. (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Gustina, A. (2015) *Pengaruh Kualitas Pelatihan dan Kondisi Lingkungan Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan di Sentra Pendidikan BRI Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ivancevich, J M., (2010) *Human resource management : eleventh edition*. Singapore: Mc Graw Hill Companies.

- Karthikeyan, K., & Karthi, R. (2010). "Impact of training in Indian Banking Sector- An Empirical Investigation". *International Journal of Business and Management*, 5(7), 77-83.
- Kumano, Y. (2001). *Authentic Assessment and Portfolio Assessment-Its Theory and Practice*. Japan: Shizuoka University.
- Mangkunegara, AAAP. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Miarso Y. (2008). Peningkatan Kualifikasi Guru dalam Perspektif Teknologi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Penabur*. 7 (10):66-76.
- Moekijat. (1990a). *Evaluasi Pelatihan Dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Perusahaan*. Bandung: Penerbit Mandar Maju
- Moekijat, (1990b), "*Asas-asas Perilaku Organisasi*". Bandung: CV. Mandar Maju.
- Mondy, R. W, dan Noe (2010), *Human Resource Management Eleventh Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Mulyasa, E. (2007). *Menjadi Guru Profesional menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Rosdakarya.
- Noe, Raymond A, John R. H, Barry G, Patrick M. W. (2010). *Human Resource Management, Gaining Competitive Advantage 3rd Edition*. McGraw-Hill.
- Pramudyo, C. D. (2007). *Cara Pinter Jadi Trainer Jakarta* : Percetakan Galang Press.
- Sagala, S. (2013). *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refka Aditama.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refka Aditama.
- Sevilla C.G., Jesus A.O., Twila G.P., Bella P.R. and Gabriel G.U. 1960. *Research Methods*. Quezon City: Rex Printing Company.
- Sircgar (2009) *Hubungan Antara Pengetahuan Pengelolaan Diklat, Sikap Terhadap Kepemimpinan dan Iklim Kerja dengan Kinerja Staf Balai Pendidikan dan Pelatihan Perikanan Medan*. Medan: Universitas Negeri Medan.

- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian, SP. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Sudjana. (2006). *Metode Statistik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudjarwo (2008) *Evaluasi Kinerja Pelayanan Akademik Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Angkatan II Pada Balai Diklat Keagamaan Semarang*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparlan, (2008), *Menjadi Guru Efektif*. Jakarta: Hikayat Publishing.
- Triharyanto, H. (2012) *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Awak Kapal Pengawas Perikanan pada Ditjen Pengawasan Sumberdaya Kelautan dan Perikanan (PSDKP)*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Widjaya, S. (2010) *petunjuk teknis monitoring dan evaluasi pasca pelatihan di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan*. Jakarta.
- Zainul dan Nasution. (2001). *Penilaian Hasil belajar*. Jakarta: Dirjen Dikti.



Lampiran 1.

INSTRUMEN PENELITIAN

	MANUAL SISTEM MANAJEMEN MUTU		
	BALAI PELATIHAN DAN PENYULUHAN PERIKANAN MEDAN		
	KUESIONER EVALUASI PENYELENGGARAAN PELATIHAN		
No Dok : FM-PL-01-L112	NO REVISI : 00	TGL BERLAKU : 12 September 2017	HAL : Page 68 of 2

**KUISIONER EVALUASI PENYELENGGARAAN
PELATIHAN BUDIDAYA PERIKANAN
DI BALAI PELATIHAN DAN PENYULUHAN PERIKANAN MEDAN**

Tanggal

Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Beri tanda (V) pada kolom Nilai sesuai Pernyataan yang menjadi pilihan Saudara
2. Isilah Informasi lain yang ingin Saudara sampaikan namun belum tertampung dalam pernyataan

NO.	PERNYATAAN	NILAI											
		50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1.	Panitia Penyelenggara												
	1.1 Pelayanan administrasi terhadap peserta												
	1.2 Kesiapan menyediakan sarana pembelajaran												
	1.3 Keberadaan dan kesiapan dalam memberikan pelayanan selama penyelenggaraan pelatihan												
	1.4 Panitia ramah dan berusaha memberikan pelayanan terbaik												
	1.5 Kesigapan dalam mengatasi masalah yang muncul/darurat												
2.	Sarana dan Prasarana												
	2.1 Kondisi ruang belajar/praktek memadai												
	2.2 Lingkungan tempat pelatihan nyaman												
	2.3 Lokasi tempat pelatihan mudah dijangkau												
	2.4 Ketersediaan alat bantu belajar/praktek sesuai dengan kebutuhan peserta dan materi yang diajarkan												
	2.5 Menu makanan bervariasi dan cukup tersedia												
3.	Kurikulum dan Materi Pelatihan												
	3.1 Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya												
	3.2 Praktek dalam pelatihan ini meningkatkan keterampilan saya dalam menyelesaikan 30:70esaikan tugas sehari-hari												
	3.3 Materi yang di bahas dapat menjawab												

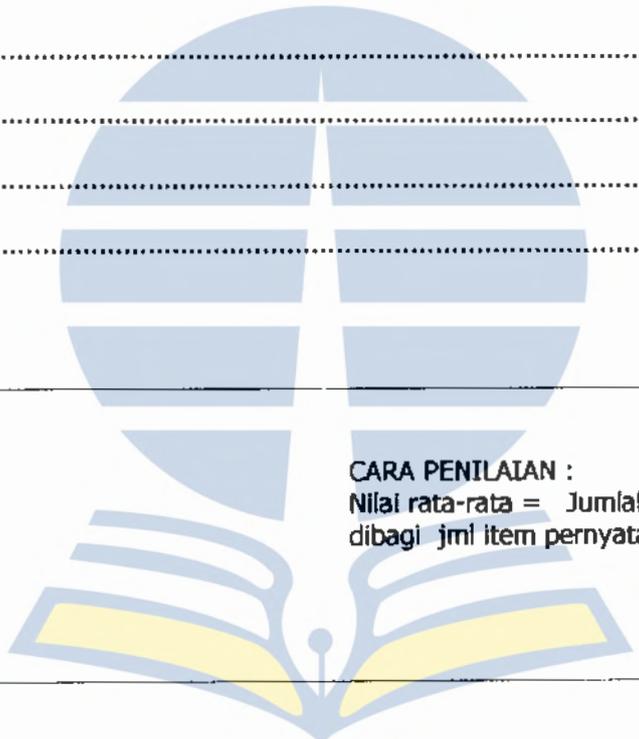
	keinginan saya																		
3.4	Urutan materi yang diberikan telah sesuai kurikulum																		
3.5	Saya dapat saling bertukar pengalaman dengan peserta lain																		
3.6	Perbandingan antara teori dan praktek adalah 30 :70																		
3.7	Waktu pelatihan telah sesuai dengan bobot materi																		

Saran

1

2

3

KATEGORI PENILAIAN		
SANGAT BAIK	: 91 – 100	
BAIK	: 81 – 90	
CUKUP	: 71 – 80	
KURANG KURANG SEKALI	: 61 – 70 : 50 – 60	
		CARA PENILAIAN : Nilai rata-rata = Jumlah total Nilai item aspek pernyataan dibagi jml item pernyataan dikali 100

	MANUAL SISTEM MANAJEMEN MUTU		
	BALAI PELATIHAN DAN PENYULUHAN PERIKANAN MEDAN		
	KUESIONER EVALUASI PENYELENGGARAN PELATIHAN		
No Dok : FM-PL-01-L-112	NO REVISI : 00	TGL BERLAKU : 12 September 2017	HAL : Page 70 of 2

**KUISIONER EVALUASI TERHADAP PELATIH
PELATIHAN BUDIDAYA PERIKANAN
DI BALAI PELATIHAN DAN PENYULUHAN PERIKANAN MEDAN**
Tanggal

Nama Pelatih :

Petunjuk Pengisian Kuisisioner

- Beri tanda (V) pada kolom Nilai sesuai Pernyataan yang menjadi pilihan Saudara
- Isilah Informasi lain yang ingin Saudara sampaikan namun belum tertampung dalam pernyataan

NO.	PERNYATAAN	NILAI												
		50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1.	PELATIH													
	1.1 Pelatih menguasai materi pelatihan													
	1.2 Pelatih mampu menjelaskan materi dengan baik													
	1.3 Pelatih mampu menjawab setiap pertanyaan													
	1.4 Pelatih mampu memperkaya materi pelatihan													
	1.5 Pelatih mampu mendemonstrasikan materi pelatihan sesuai dengan target unjuk kerja													
	1.6 Pelatih mampu mengatur waktu sesuai bobot materi													
	1.7 Kualitas Hand out atau tampilan presentasi baik dan menarik													
	1.8 Intonasi suara pelatih jelas													
	1.9 Pelatih mampu menggunakan alat bantu ajar/praktek yang tersedia													
	1.10 Pelatih hadir sesuai jadwal													
	1.11 Pelatih bersikap dan berpenampilan baik													
	1.12 Pelatih mampu memberikan motivasi kepada peserta													
	1.13 Pelatih mampu meningkatkan kemajuan berlatih peserta dan memberikan pendampingan													
	1.14 Pelatih mampu mengelola suasana kelas													

Saran

-
-
-

KATEGORI PENILAIAN

SANGAT BAIK : 91 – 100
 BAIK : 81 – 90
 CUKUP : 71 – 80
 KURANG : 61 – 70
 KURANG SEKALI : 50 – 60

CARA PENILAIAN :

Nilai rata-rata = Jumlah total Nilai item aspek pernyataan dibagi jml item pernyataan dikali 100

Lampiran.3

SARANA DAN PRASANA YANG DIMILIKI



KANTOR UTAMA



Ruang Kelas
(Kapasitas : 120 Orang)



Ruang Serbaguna (Aula) AC
kapasitas 200 orang



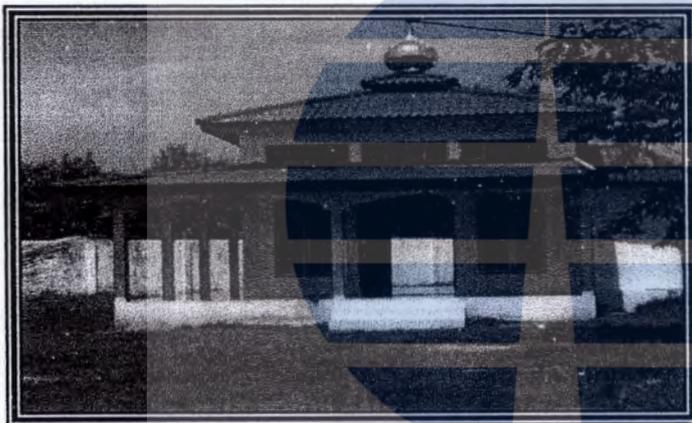
Ruang Widyaiswara



Dapur dan Ruang Makan



**Kapal Latih KM. Cakalang (60GT)
Multi Purpose (Purse seine, Gillnet,
Long Line)**



Tempat Ibadah



**Ruang Akomodasi (Asrama)
(Kapasitas 90 orang)**

RIWAYAT HIDUP

- Nama** : Tasya Haswardini
NIM : 500693631
Program Studi : Magister Manajemen
Tempat / Tanggal Lahir : Jakarta, 1 Oktober 1981
- Riwayat Pendidikan** : Lulus SD di SD Negeri 03 PagiPesanggrahan Jakarta pada tahun 1993.
 Lulus SMP di SMP Negeri 177 Jakarta pada tahun 1996.
 Lulus SMU di SMU Negeri 47 Jakarta pada tahun 1999.
 Lulus DIV STAN Jakarta pada tahun 2004.
- Riwayat Pekerjaan** : Tahun 2005 s/d 2007 sebagai Pelaksana di KPP Cilandak.
 Tahun 2007 s/d 2012 sebagai Account Representative di KPP Pratama Setiabudi Dua.
 Tahun 2012 s/d 2015 sebagai Account Representative di KPP Pratama Setiabudi Tiga.
 Tahun 2015 s/d sekarang sebagai Kepala Seksi Bimbingan Pengawasan di Kanwil DJP Sumatera Utara II.

Medan, September 2018

Tasya Haswardini
NIM 500693631