Evaluasi Pelaksanaan Program Diklat *Training Officer Course* (TOC) Di Badan Diklat Propinsi Jawa Timur

Ardianto
Program Studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya
E-mail: aplikomgroup.one@gmail.com

Abstrak

Evaluasi adalah salah satu komponen terpenting dalam setiap pelaksanaan kegiatan diklat, karena evaluasi berguna untuk mengukur dan menilai sejauh mana tujuan diklat itu dapat dicapai. Hasil evaluasi seharusnya digunakan sebagai referensi dalam mengambil sebuah keputusan untuk melaksanakan kegiatan diklat berikutnya yang lebih baik lagi. Fokus dalam penelitian ini yaitu Mengevaluasi Pelaksanaan Program Diklat *Training Officer Course* di Badan Pendidikan dan Pelatihan Propinsi Jawa Timur. Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan evaluasi pelaksanaan program diklat *Training Officer Course* di Badan Diklat Propinsi Jawa Timur.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini metode kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumetasi. Sumber data dalam penelitian ini adalah: 1) Kabid Fungsional, 2) Supervisor Diklat, 3) Kasubbag Perencanaan Program

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah diskripsi evaluasi pelaksanaan program diklat *Training Officer Course* di Badan Pendidikan dan Pelatihan Propinsi Jawa Timur yang meliputi: 1) Penentuan peserta tidak menggunakan analisis kebutuhan, sehingga penyelenggara tidak tahu staf mana saja yang harus diprioritaskan untuk mengikuti kegiatan diklat *Training Officer Course* (TOC), penyelenggara juga sudah memperhatikan dengan baik kondisi lingkungan yang dibutuhkan peserta selama mengikuti proses pembelajaran di kelas, dan komponen *instrumental input* juga sudah dipersiapkan dengan baik oleh penyelenggara, hanya saja yang menjadi hambatannya adalah pemilihan widyaiswara yang kurang sesuai dengan kriteria pelatih yang baik. 2) Peserta sudah memberikan kontribusi yang positif selama pelaksanaan diklat *Training Officer Course* (TOC), hanya teknik pencahayaan ruangannya saja yang masih kurang, sedangkan struktur kurikulum dan sarana prasana diklat sudah sesuai dalam pelaksanaannya, begitu juga penyelenggara yang menunjukkan loyalitasnya selama kegiatan diklat *Training Officer Course* (TOC) berjalan, hanya widyaiswaranya saja yang kurang memotivasi peserta untuk mengikuti proses pembelajaran di kelas. 3) Peneliti melakukan desain riset membandingkan hasil *pre-test* dan *post-test* serta hasil presentasi laporan observasi lapangan yang sudah dikerjakan oleh peserta, hasilnya sudah ada peningkatan dari masing-masing peserta tetapi masih kurang signifikan, karena hanya diperoleh hasil 40% dari 100% peserta yang mengalami peningkatan pemahaman materi diklat *Training Officer Course* (TOC).

Kata kunci: Evaluasi, Pelaksanaan Diklat

UNESA
Universitas Negeri Surabaya

Abstract

Evaluation is one of the most important components of any implementation of training activities, because the evaluation is useful for measuring and assessing the extent of the training objectives can be achieved. The evaluation results should be used as a reference in making a decision to carry out subsequent training activities better. The focus of this research is to Evaluate the Implementation of Training Officer Training Course on Education and Training Agency of East Java Province. This study aimed to describe the evaluation of training programs at the Training Officer Course Training Agency of East Java Province.

The method used in this study qualitative methods. Data collection techniques used were interviews, observation and dokumetasi. Sources of data in this study were: 1) Head of Functional, 2) Supervisor Training, 3) Subsection Planning Program.

The results obtained in this study is the description of the evaluation of training programs Training Officer Course in Education and Training Agency of East Java Province that includes: 1) Determination of the participants do not use analytics needs, so the organizers did not know which staff should be given priority to participate in training activities Training Officer course (TOC), the organizers have also been noticed by both the environmental conditions that are needed by participants during the learning process in the classroom, and components instrumental input also are well prepared by the organizers, it's just that become obstacle is the selection of trainers are not in accordance with the criteria of a coach the good one. 2) Participants are already making a positive contribution during the implementation of the training Training Officer Course (TOC), only lighting engineering office are still lacking, while the structure of the curriculum and facilities infrastructures training is appropriate in the implementation, as well as the organizer of the show loyalty during training activities Training Officer course (TOC) runs, only widyaiswaranya are less motivated participants to follow the learning process in the classroom. 3) Researchers conducted the research design comparing the pre-test and post-test and the results presentation of the report field observations have been done by the participants, the results are already there was an increase of each participant, but is still less significant, since only a result 40% of 100% participants who have increased understanding of the training material Officer Training Course (TOC).
Keyword: *Evaluation, Implementation Training*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen terpenting pada sebuah lembaga atau organisasi. Peranannya dalam *memanage* suatu sistem sangat diperlukan bagi setiap lembaga. Sistem yang baik dihasilkan oleh SDM yang baik pula, maka kualitas dari SDM diperlukan untuk membentuk sistem tersebut. Berbicara tentang sistem yang baik, maka pengembangan SDM merupakan salah satu prasyarat utamanya. Seperti halnya yang dijelaskan oleh Soekidjo Notoatmojo (2009:8), bahwa: pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil optimal.

Pentingnya peningkatan kualitas SDM ini perlu disadari oleh pemerintah, karena memiliki makna yang strategis dalam mengatasi persoalan-persoalan yang ada pada implementasi otonomi daerah. Peningkatan SDM seharusnya diarahkan pada etos kerja yang kreatif, produktif, kooperatif, disiplin, dan profesional. Selain itu, juga diperlukan SDM yang mampu bersaing secara global dalam menguasai serta mengembangkan ilmu dan teknologi yang inovatif guna memacu pelaksanaan pembangunan nasional.

Salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan SDM aparatur adalah melalui pendidikan dan pelatihan (diklat). Hal ini sesuai dengan bunyi Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Diklat Jabatan Pegawai Negeri Sipil, yang berbunyi pelaksanaan diklat aparatur merupakan bagian integral dari pendayagunaan aparatur negara. Berdasarkan pernyataan tersebut, harapannya kegiatan diklat dapat membantu aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan secara efektif dan efisien.

Pendidikan dan pelatihan adalah dua hal yang berbeda, akan tetapi maksud dan pelaksanaannya hampir sama. Secara umum pendidikan itu diarahkan untuk memenuhi kebutuhan calon pegawai yang diperlukan oleh instansi atau lembaga, sedangkan pelatihan lebih diarahkan pada peningkatan keterampilan pegawai yang telah menduduki jabatan tertentu. Bagi aparatur pemerintah, pelatihan dianggap sebagai salah satu alternatif solusi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan aparatur dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Soekidjo Notoatmodjo (2009:16) yang menjelaskan bahwa: pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

Berdasarkan pendapat tersebut, sebuah diklat diselenggarakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan aparatur dan lembaga pemerintahannya. Selain itu, di dalam pelatihan terdapat proses pembelajaran yang terencana untuk memudahkan peserta pelatihan dalam melakukan berbagai aspek pekerjaannya secara efektif dan efisien. Jadi, tidak dapat dipungkiri apabila pelatihan dapat memberikan kontribusi pola perbaikan dan peningkatan tingkat pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan.

UNESA Universitas Negeri Surabaya

Berbagai macam pelatihan dapat diberikan kepada karyawan perusahaan, aparatur pemerintah, bahkan tenaga pengajar di sekolah. Pelatihan yang baik adalah pelatihan yang diwadahi oleh sebuah lembaga atau instansi yang khusus menyelenggarakan pelatihan dalam skala kecil, menengah maupun besar. Lembaga diklat dengan skala besar yang mewadahi pendidikan dan pelatihan di lingkungan Jawa Timur adalah Badan Diklat Propinsi Jawa Timur. Badan Diklat ini memiliki memiliki bidang-bidang tersendiri untuk menangani pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada aparatur tingkat propinsi. Berbagai macam pelatihan yang telah dilaksanakan yaitu pelatihan tentang penyelenggaraan diklat, kepemimpinan, kepariwisataan, dan lain sebagainya.

Sebuah diklat *Training Officer Course* (TOC) tentang penyelenggaraan diklat ditujukan untuk seluruh pegawai/staf potensial Badan Diklat Propinsi Jawa Timur, karena hingga saat ini masih ada pegawai yang belum mengerti bagaimana cara mengelola diklat dengan baik. Padahal setiap tahunnya kurang lebih ada 30 orang pegawai yang menjadi alumni dari pelatihan ini. Pelaksanaan diklat *Training Officer Course* (TOC) didasari oleh Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor: 188/86/KPTS/013/2011 dan Surat Keputusan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Propinsi Jawa Timur Nomor: 893.3/485/205.7.1/2011, yang menjelaskan tentang Pengesahan DPA–SKPD Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Timur Tahun Anggaran 2011 serta penyelenggaraan *Training Officer Course* (TOC) Angkatan I Bagi Penyelenggara Diklat di Lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Propinsi Jawa Timur Tahun 2011.

Program diklat *Training Officer Course* (TOC) diselenggarakan pertama kali pada tahun 2011. Pada saat itu merupakan penyelenggaraan diklat *Training Officer Course* (TOC) bagi Angkatan I yang terdiri dari 30 orang. Setiap tahunnya program diklat ini selalu diselenggarakan, hingga pada Angkatan III sudah meluluskan sebanyak 90 orang. Seluruh peserta diklat *Training Officer Course* (TOC) berasal dari pegawai/staf potensial yang berada di Badan Diklat Propisi Jawa Timur. Jadi, dapat disimpulkan bahwa program diklat *Training Officer Course* (TOC) merupakan program diklat khusus bagi seluruh staf potensial yang ada di Badan Diklat Propisi Jawa Timur.

Diklat *Training Officer Course* (TOC) ini merupakan suatu pelatihan yang dirancang khusus bagi para penyelenggara diklat. Secara umum diklat ini berguna untuk membekali pegawai Badan Diklat Propinsi Jawa Timur mengenai cara *memanage* atau mengelola diklat secara efektif dan efisien. Tujuannya yaitu agar tercipta efektifitas dan efisiensi kediklatan secara maksimal serta profesional sesuai dengan tuntutan kebutuhan aparatur. Manfaat yang diperoleh yakni penyelenggara diklat mampu berkoordinasi dan bekerja secara tim dalam memberikan pelayanan prima terhadap peserta diklat. Jadi, materi-materi yang disampaikan dalam diklat ini tidak jauh dari tujuan dan manfaat yang diharapkan tersebut.

Secara garis besar, pelaksanaan diklat *Training Officer Course* (TOC) dijelaskan dalam buku pedoman yang telah dibuat oleh Badan Diklat Propinsi Jawa Timur. Tujuannya yaitu sebagai acuan praktis serta kesatuan persepsi antara para peserta maupun pengajar untuk mewujudkan pola ketertiban dan kelancaran dalam pelaksanaan pelatihan. Isi dari buku pedoman ini yaitu tentang pendahuluan, kurikulum dan silabi, metode dan sarana prasarana, serta evaluasi diklat. Selain itu, pada masing-masing sub bagian tersebut juga dijelaskan secara konseptual bagaimana dalam proses pelaksanaannya.

Berdasarkan hal tersebut, penulis mencoba untuk menelaah pelaksanaan dari diklat *Training Officer Course* (TOC). Komponen-komponen yang akan ditelaah oleh peneliti diantaranya yaitu tahap *input,* proses, dan *output*. Apakah terdapat hal-hal yang kurang optimal atau kurang sesuai dalam proses penyelenggaraannya. Langkah penyelenggara untuk mengetahui hal tersebut yaitu dengan evaluasi. Hal itulah yang menjadi daya tarik bagi penulis dalam penelitian ini, karena peningkatan kompetensi pegawai merupakan kewajiban dari setiap instansi pemerintahan..

Ketertarikan penulis tidak hanya pada materi pelatihan, terlebih karena penyelenggara pelatihan adalah sebuah instansi besar tingkat propinsi dengan pelatih atau pemateri yang berkompeten di bidangnya sehingga memiliki tujuan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan aparaturnya. Selain itu, penulis juga ingin mengetahui efektivitas pelaksanaan pelatihan di Badan Diklat Propinsi Jawa Timur yang mempunyai kapabilitas tinggi terhadap pelatihan-pelatihan yang telah dilaksanakan. Salah satu langkah yang diambil penulis yaitu dengan cara mengevaluasi, karena tujuan dari evaluasi adalah melihat seberapa besar kesenjangan yang terjadi antara harapan dan kondisi yang diharapkan. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Arikunto dan Cepi (2010:8),.

> Mengevaluasi adalah melaksanakan upaya untuk mengumpulkan data mengenai kondisi nyata sesuatu hal, kemudian dibandingkan dengan kriteria, agar dapat

diketahui seberapa jauh atau seberapa tinggi kesenjangan yang ada antara kondisi nyata tersebut dengan kriteria sebagai kondisi yang diharapkan.

Keberhasilan dan kegagalan dari suatu kegiatan diklat memang tidak dapat diketahui tanpa adanya sebuah evaluasi. Evaluasi yang dilakukan ini tujuannya yaitu untuk membantu para penyelenggara diklat mengetahui sampai sejauh mana keterlaksanaan kegiatannya tersebut. Selain itu, kegiatan evaluasi juga dapat membantu pimpinan lembaga dalam mengambil sebuah keputusan. Keputusan yang diambil itu mengenai pelaksanaan dan menilai apakah diklat tersebut layak dilaksanakan kembali atau tidak, sehingga para peserta diklat mampu mendapatkan *worth* sebagai hasil *output* dari pelaksanaan kegiatan program tersebut.

Pada Badan Diklat Propinsi Jawa Timur ada unit atau bidang tersendiri yang khusus menangani tentang evaluasi diklat, yaitu bidang "dalev" (pengendalian dan evaluasi). Tugas dari bidang dalev adalah mengevaluasi kegiatan diklat secara keseluruhan, mulai dari awal pelaksanaan kegiatan hingga peserta kembali pada pekerjaannya atau yang biasa disebut dengan evaluasi dampak diklat. Selain peserta, widyasawara dan penyelenggara diklat juga dievaluasi kinerjanya. Langkah evaluasi yang digunakan oleh evaluator untuk mengevaluasi setiap kegiatan diklat adalah menggunakan metode pengisian angket. Oleh karena itu penulis ingin mengetahui bagaimana langkah-langkah evaluasi dengan metode pengisian angket tersebut, apakah dapat berjalan efektif sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis perlu membatasi arah penelitiannya agar tidak melebar jauh dari harapannya. Usaha yang dilakukan oleh penulis yaitu menetapkan fokus penelitiannya pada evaluasi pelaksanaan program diklat *Training Officer Course* (TOC) di Badan Diklat Propinsi Jawa Timur yang meliputi tahap *input*, proses, dan *output*.

.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatatif kunci utama instrumen penelitian ini adalah peneliti, karena peneliti harus terjun langsung ke lapangan untuk meneliti permasalahan yang ada dilapangan.

Penelitian ini direncanakan menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan rancangan penelitian fenomenologis. Menurut Creswell (2009: 20) menjelaskan penelitian fenomenologi merupakan strategi penelitian dimana peneliti mengidentifikasi hakikat pengalamannya tentang suatu fenomena tertentu.

Selama kegiatan pengumpulan data dilakukan, peneliti mengamati pelaksanaan diklat *Training Officer Course* (TOC), dengan rancangan penelitian dari penyusunan instrumen wawancara, dokumentasi, dan observasi. Data yang terkumpul akan dikelompokkan menurut jenis data dan sumber informan, selanjutnya peneliti akan menganalisis data untuk menjadi laporan yang sesuai dengan fokus penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga cara yakni wawancara, observasi semi partisipan, dan studi dokumentasi. Teknik wawancara menurut Esterberg dalam Sugiyono (2011:231) menjelaskan pada teknik analisis data terdapat teknik wawancara, yaitu merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Pada kegiatan pelaksanaan wawancara peneliti dapat menggunakan alat bantu yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data. Alat tersebut diantaranya, buku catatan, *recorder* (alat perekam) dan kamera untuk mengambil gambar. Observasi menurut Nasution dalam Sugiyono (2011: 226) menjelaskan observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Sedangkan studi dokumentasi menurut Sugiyono (2011: 240) mengemukakan, bahwa: studi dokumentasi dalam penelitian merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi pelaksanaan program diklat *Training Officer Course* (TOC) di Badan Diklat Propinsi Jawa Timur.

Pada hakekatnya konsep evaluasi dapat diartikan sebagai kegiatan mengidentifikasi, mengklarifikasi, dan menerapkan kriteria yang berguna untuk menentukan nilai atau manfaat dari suatu objek evaluasi. Kaitannya dengan program diklat *Training Officer Course* (TOC) adalah proses identifikasi, klarifikasi, dan penerapan kriteria untuk menentukan nilai/manfaat dari upaya pengembangan kemampuan intelektual, keterampilan dan kepribadian penyelenggara diklat secara berkesinambungan. Evaluasi pelaksanaan diklat *Training Officer Course* (TOC) di Badan

Diklat Propinsi Jawa Timur yang meliputi: a) Tahap *input*, b) Tahap proses, c) Tahap *output*:

.

A. Tahap *input*.

Pada tahap ini yang akan dievaluasi terdiri dari tiga komponen yaitu *raw input*, *environment input*, dan *instrumental input*. Masing-masing komponen akan dijelaskan, sebagai berikut:

1. *Raw input*, peserta diklat *Training Officer Course* (TOC) yang terdiri dari 30 orang staf/pegawai Badan Diklat Propinsi Jawa Timur dipilih oleh bidang kepegawaian dengan persyaratan sudah menjadi PNS dan mempunyai NIP, memiliki masa kerja minimal 5 tahun sebagai penyelenggara diklat, serta tidak menjabat di jabatan structural, yang kemudian diserahkan ke Kasubbag Tata Usaha untuk disetujui, dan disahkan oleh Kepala Badan Diklat Propinsi Jawa Timur, sebaiknya juga melakukan analisis kebutuhan pelatihan agar dapat diketahui staf-staf mana saja yang perlu diprioritaskan untuk mengikuti kegiatan diklat *Training Officer Course* (TOC).
2. *Environment input*, Secara fisik kondisi kelas diklat *Training Officer Course* (TOC) lebih ditekankan pada ukuran kelas yang disesuaikan dengan jumlah peserta, agar proses pembelajarannya berjalan efektif sehingga penataan posisi duduk peserta diatur seperti kegiatan diklat pada umumnya yaitu bershaf-shaf dan diberi sedikit rongga antar shafnya, agar widyaiswara dapat berinteraksi langsung dengan peserta diklat, jadi dalam hal ini penyelenggara sudah memperhatikan dengan baik kondisi lingkungan yang dibutuhkan peserta selama mengikuti proses pembelajaran di kelas.
3. *Instrumental input*, struktur kurikulum yang dibuat sudah sesuai dengan standar kurikulum pelatihan pada umumnya, sarana dan prasarana diklatnya pun sudah tersedia lengkap sesuai dengan yang ada di dalam buku pedoman, widyaiswara yang dipilih rata-rata sudah lumayan bagus dalam penyampaiannya dan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, kemudian penyelenggara yang ditunjuk untuk menjadi panitia diklat *Training Officer Course* (TOC) juga sudah sesuai dengan bidang kompetensinya.

B. Tahap proses.

Proses penyelenggaraan diklat *Training Officer Course* (TOC) diartikan sebagai proses pembelajaran yang dilakukan oleh widyaiswara, peserta dan penyelenggara sesuai dengan posisi, tugas dan fungsinya masing-masing. Proses penyelenggaraan diklat *Training Officer Course* (TOC) meliputi:

1. Pada awal diklat *Training Officer Course* dibuka oleh penyelenggara, peserta sudah memberikan kontribusi yang positif yaitu berdandan rapi menggunakan seragam putih dan celana hitam, serta datang tepat waktu sebelum acara pembukaan dimulai.
2. Kondisi penataan ruang dan sarana penunjang yang digunakan dalam pembelajaran sudah lumayan baik, hanya saja teknik pencahayaan ruangnya masih kurang karena masih ada peserta yang terganggu dengan penglihatannya, akan tetapi kondisi lingkungan di luar kelas yang tenang dapat membantu peserta untuk lebih fokus mendengar apa yang disampaikan oleh widyaiswara.
3. Struktur kurikulum diklat yang dijabarkan dalam jadwal kegiatan yang dibuat penyelenggara sudah sesuai dengan pelaksanaannya, sarana dan prasarana diklat yang sudah tersedia lengkap kurang dimanfaatkan dengan maksimal oleh peserta karena kurangnya motivasi dari widyaiswara, masih adanya widyaiswara yang menggunakan teknik ceramah menjadikan peserta kurang termotivasi dalam mengikuti proses pembelajaran di kelas, selama pelaksanaannya penyelenggara sudah menunjukkan loyalitasnya mulai dari pembukaan, acara inti, hingga diklat *Training Officer Course* (TOC) berakhir.

C. Tahap *output*.

Pada tahap ini peneliti melakukan desain riset membandingkan hasil *pre-test* dan *post-test* serta hasil presentasi laporan observasi lapangan yang sudah dikerjakan oleh peserta, hasil wawancara dari beberapa informan menanggapi bahwa sudah ada peningkatan dari masing-masing peserta tetapi masih kurang signifikan. Penyebabnya adalah kurang percayanya peserta kepada kemampuan yang dimilikinya. Hal tersebut nampak pada saat presentasi laporan observasi yang masih terkesan membaca modul, kurang jelas dalam penyampaiannya, serta dalam menanggapi pertanyaan dari peserta lain masih beda-beda versi sehingga dibantu oleh widyaiswara dalam menjelaskannya.

Berdasarkan penjelasan diatas, hanya sedikit dari para peserta yang mengalami kecenderungan peningkatan belajar setelah menerima materi diklat. Rata-rata peningkatan

nilainya hanya sekitar 33 % dari hasil rekapitulasi *pre-test* dan *post-test*. Hasil perhitungan yang peneliti lakukan secara statistik hanya terdapat 12 orang dari 30 orang peserta yang mengalami kemajuan belajar yang cukup signifikan, jika diakumulasikan dalam persentase seluruhnya mendapatkan hasil 40% dari 100% peserta yang mengalami peningkatan pemahaman materi diklat *Training Officer Course* (TOC).

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan fokus penelitian, hasil penelitian, dan hasil pembahasan dalam penelitian yang telah dipaparkan pada evaluasi pelaksanaan program diklat *Training Officer Course* (TOC) di Badan Diklat Propinsi Jawa Timur. Maka simpulan yang dapat dipaparkan adalah:

1. Penentuan peserta diklat *Training Officer Course* (TOC) tidak menggunakan analisis kebutuhan, sehingga penyelenggara tidak tahu staf mana saja yang harus diprioritaskan untuk mengikuti kegiatan diklat *Training Officer Course* (TOC), penyelenggara juga sudah memperhatikan dengan baik kondisi lingkungan yang dibutuhkan peserta selama mengikuti proses pembelajaran di kelas, dan komponen *instrumental input* juga sudah dipersiapkan dengan baik oleh penyelenggara, hanya saja yang menjadi hambatannya adalah pemilihan widyaiswara yang kurang sesuai dengan kriteria pelatih yang baik.
2. Peserta sudah memberikan kontribusi yang positif selama pelaksanaan diklat *Training Officer Course* (TOC), hanya teknik pencahayaan ruangannya saja yang masih kurang, sedangkan struktur kurikulum dan sarana prasana diklat sudah sesuai dalam pelaksanaannya, begitu juga penyelenggara yang menunjukkan loyalitasnya selama kegiatan diklat *Training Officer Course* (TOC) berjalan, hanya widyaiswara saja yang kurang memotivasi peserta untuk mengikuti proses pembelajaran di kelas.
3. Peneliti melakukan desain riset membandingkan hasil *pre-test* dan *post-test* serta hasil presentasi laporan observasi lapangan yang sudah dikerjakan oleh peserta, hasilnya sudah ada peningkatan dari masing-masing peserta tetapi masih kurang signifikan, karena hanya diperoleh hasil 40% dari 100% peserta yang mengalami peningkatan pemahaman materi diklat *Training Officer Course* (TOC).

Saran

Saran-saran yang dapat diberikan dalam skripsi ini ditjukan pada:

1. Pada penyelenggaraan selanjutnya lebih baik penyelenggara menggunakan analisis kebutuhan dalam menentuan peserta diklat *Training Officer Course* (TOC), agar diketahui staf mana saja yang harus diprioritaskan dulu untuk mengikuti kegiatan diklat *Training Officer Course* (TOC).
2. Selama proses pembelajaran teknik pencahayaannya lebih dikontrol dengan baik lagi agar peserta bisa mencatat hal-hal penting yang disampaikan oleh widyaiswara, serta pemilihan widyaiswara sesuai dengan kriteria pelatih yang baik itu juga penting untuk menciptakan iklim belajar yang kondusif.
3. Peserta lebih dimotivasi kembali untuk memanfaatkan fasilitas yang sudah disediakan oleh penyelenggara, agar hasil *post-test* yang diperoleh lebih maksimal dari *pre-test* nya.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi dan Safruddin, Cepi. (2010). *Evaluasi Program Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara

Arikunto, Suharsimi. (2010). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara

Creswell, John W. (2010). *RESEARCH DESIGN Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. (Diterjemahkan oleh Achmad Fawaid). Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Dessler, Gary. (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Diterjemahkan oleh Benyamin Molan). Jakarta: Prenhallindo

Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta

Moleong, Lexy J. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

UNESA Universitas Negeri Surabaya

Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta

Purwanto. (2011). *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Sudijono, Anas. (2006). *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2013). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

Wirawan. (2011). *Evaluasi Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada

Worthen, B.R., Sanders, J.R., Fitzpatrick, J.L. (1997). Program Evaluation : alternative approaches and practical. USA: Longman

UNESA
Universitas Negeri Surabaya