

**Evaluasi Program Pelatihan Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD)  
Pada Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Generasi Sehat dan Cerdas (PNPM-GSC)  
di Kecamatan Pasean Pamekasan**

**Ahmad Fadoli**

Program Studi Teknologi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya  
e-mail : fadol\_af@gmail.com

**Abstrak**

Dalam UU RI NO. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 26 ayat 5, Kursus dan Pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan atau untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Pelatihan KPMD diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada PNPM-GSC Kecamatan Pasean Pamekasan. Namun, pelatihan yang telah dilakukan sebelumnya, belum pernah dilakukan evaluasi sehingga tidak diketahui efektifitas pelatihan tersebut.

Maka penulis melakukan penelitian evaluasi pada pelaksanaan pelatihan KPMD untuk meninjau dari segi kemanfaatan pelatihan, pemateri, strategi yang digunakan meliputi metode dan media, dan kemampuan peserta dalam menerima materi. Model evaluasi yang digunakan adalah model evaluasi CIPP (Context, Input, Process, Product). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket dan dokumentasi.

Penilaian context memperoleh skor 76 dengan kategori baik. Penilaian input memperoleh skor 73 dengan kategori baik. Penilaian process mendapatkan skor 74 dengan kategori baik. Penilaian product yaitu berkaitan dengan hasil belajar peserta pelatihan, berdasarkan hasil uji t-test didapatkan t hitung sebesar = 10,02 kemudian dikonsultasikan dengan t tabel (d.b. =  $N-1 = 18-1 = 17$ ) dengan taraf signifikansi  $t_{0,05}$  diperoleh harga  $t = 2,11$ . Sehingga hal ini menunjukkan bahwa hasil belajar peserta pelatihan mengalami peningkatan yang signifikan. Berdasarkan hal tersebut di atas pelatihan masih dapat dilanjutkan, namun masih ada beberapa hal yang harus diperbaiki untuk pelatihan berikutnya diantaranya perumusan tujuan pelatihan disesuaikan dengan tujuan instruksional, dan pengadaan bahan ajar yang memuat materi dengan jelas dan disesuaikan dengan kemampuan peserta pelatihan

**Kata Kunci:** Evaluasi, Pelatihan

**Abstract**

Recorded in Indonesian law regarding on national education system on section 26 subsection (5) that a course and training program are conducted to provide people concerning to knowledge, hard skill, life skill, self development, professional development, work, entrepreneurship, and/or continue to higher education. Therefore, it is urgent to conduct a training in elevating human resource quality of national program of empower people of smart and healthy generation (PNPM-GSC) in Pasean subdistrict of Pamekasan. Nevertheless, the previous training had not been evaluated so the output of the training could not observable.

Based on the reason, the writer conducts a research dealing with the training implementation of villagers empower cadre (KPMD) to observe the usefulness of the training, the trainer, the strategy covering the method and the media applied, and the capacity of participant in accepting the material. The model of evaluation implemented is CIPP (Context, Input, Process, Product). The data collection techniques are observation, questionnaire, and documentation.

On context scoring reveals 76 which that good category. Dealing with input scoring it reveals 73 which that good category, too. The process scoring reveals 74 which is good category. The product scoring, that is learning output of the training participant, based on t-test examination shows that t-count = 10,02 consult with t table (d.b. =  $N-1 = 18-1 = 17$ ) by the level of significance  $t_{0,05}$  attained t value = 2.11. this shows that the learning output of the training participant increases significantly. Based on the result, the training could be continued eventough there should be some improvements, such as the objective of the training should conduct in mutual accord to the instructional objective, the learning material should be clearly composed and is in accordance with the training participant capacity.

**Keywords:** Evaluation, Training

## PENDAHULUAN

Peranan Kader Desa pada Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Generasi Sehat dan Cerdas (PNPM-GSC) mempunyai tugas untuk memfasilitasi masyarakat dalam melaksanakan tahapan proses program di tingkat desa sejak proses persiapan, perencanaan, pelaksanaan sampai pelestarian kegiatan. Kader desa mempunyai peran penting dan strategis didalam memfasilitasi masyarakat dalam rangka perencanaan dan pelaksanaan kegiatan untuk peningkatan derajat kesehatan ibu dan anak, serta peningkatan akses pendidikan dasar dan menengah. Selain itu, kader desa juga memfasilitasi munculnya pendanaan dari sumber atau potensi yang ada di masyarakat sendiri, pemerintah daerah atau dari kelompok peduli lainnya sehingga taraf hidup layak masyarakat di desanya lebih baik. Namun demikian dari hasil pemantauan diketahui bahwa Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMDD) tersebut masih belum berfungsi secara efektif karena anggota KPMDD belum bekerja sesuai tugas pokok dan kewenangan yang dimilikinya. Atas dasar kenyataan tersebut maka PNPM-GSC Kecamatan Pasean, mengadakan pelatihan dan peningkatan kapasitas bagi KPMDD dengan tujuan untuk memberikan pemahaman dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap (perilaku) KPMDD sehingga sinergis dengan misi PNPM-GSC, diantaranya; Menyiapkan KPMDD untuk dapat membantu mengelola program secara aktif, mandiri dan berkelanjutan dari mulai perencanaan, pelaksanaan, pemantauan/pengawasan, pelaporan, sampai dengan pemeliharaan/pelestarian secara mandiri (swadaya). Pelatihan KPMDD pada PNPM-GSC di Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan merupakan wadah untuk meningkatkan kualitas Kader Desa yang mempunyai peran penting dalam pelaksanaan program untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan penulis, permasalahan yang ada dalam pelatihan terletak pada metode yang digunakan oleh instruktur yaitu ceramah. Disatu sisi, ceramah menggunakan pola komunikasi satu arah yang berakibat pada monotonnya penyampaian materi sehingga tidak menarik minat peserta untuk mengikuti pelatihan. Hal tersebut diketahui dengan semakin berkurangnya peserta yang mengikuti pelatihan, pada hari ke-1 berjumlah 27 peserta sedangkan pada hari ke-2 berjumlah 25 peserta dan kejadian serupa terjadi pada hari ke-3 (hari terakhir) yaitu hanya 21 peserta pelatihan. Pelaksanaan Pelatihan KPMDD pada PNPM-GSC di Kecamatan Pasean sudah berlangsung dua kali dan menurut rencana manajemen akan dilaksanakan setiap tiga bulan sekali, namun belum pernah dilakukan evaluasi. Sehingga dari hal tersebut

belum diketahui tingkat efektivitas dan keberhasilan pelatihan.

Proses pendidikan dan pelatihan tidak terlepas dari peranan evaluasi. Program pelatihan sebagai salah satu strategi pengembangan SDM memerlukan fungsi evaluasi untuk mengetahui efektifitas program yang bersangkutan. Evaluasi pelatihan berkaitan dengan strategi evaluasi meliputi evaluasi terhadap peserta, instruktur, kesesuaian metode dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan. Hasil dari evaluasi tersebut memberikan gambaran kelebihan dan kekurangan suatu pelatihan apakah sesuai dengan apa yang diharapkan atau tidak. Jika tidak, maka sudah menjadi tanggung jawab pengelola pelatihan untuk mendesain ulang dan memberikan solusi dalam menanggulangi kekurangan-kekurangan dalam penyelenggaraan pelatihan.

Pelatihan pada umumnya tidak jauh berbeda dengan kegiatan pembelajaran, seperti kegiatan belajar disekolah, di kampus dan tempat latihan kerja. Akan tetapi pelatihan bersifat fleksibel namun tetap berjalan pada aturan-aturan pelatihan yang ada. Adapun didalamnya disusun kurikulum untuk mewujudkan pelatihan itu sendiri. Pada umumnya tujuan pelatihan adalah menambah pengetahuan, menambah keterampilan dan merubah sikap. Akan tetapi tujuan pelatihan pada masing-masing instansi disesuaikan dengan dengan kebutuhan instansi tersebut. Hal tersebut selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Barbara dan Richey (1994: 4) ;

***“Banyak yang beranggapan bahwa istilah ‘pembelajaran’ tidak hanya mencakup pengertian pendidikan mulai dari TK hingga SLTA melainkan juga mencakup situasi pelatihan (training)”.***

Pemerintah melalui UU RI NO. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 26 ayat 5, memberikan gambaran tentang Pelatihan, bahwasannya pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan atau untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Penelitian evaluasi ini, nantinya akan menggunakan model CIPP, untuk memudahkan peneliti dalam mengolah dan menganalisis data maka pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan dalam permasalahan ini diklasifikasi menurut model tersebut;

### **1. Pertanyaan evaluasi konteks (context evaluation)**

a. Bagaimana kemanfaatan pelatihan terhadap keterlaksanaan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Desa Genarasi Sehat Dan Cerdas (PNPM-GSC) ?

b. Apa saja tujuan yang belum terpenuhi dalam pelaksanaan pelatihan KPMDD PNPM-GSC ?

## **2. Pertanyaan evaluasi masukan (input evaluation)**

- a. Bagaimana kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan KPMD PNPM-GSC ?
- b. Bagaimana kemampuan awal peserta pelatihan KPMD PNPM-GSC ?

## **3. Pertanyaan evaluasi proses (process evaluation)**

- a. Apakah instruktur dapat menyampaikan materi dengan baik ?
- b. Bagaimana tingkat keaktifan peserta dalam mengikuti pelatihan ?
- c. Bagaimana penerapan media dan metode yang digunakan dalam melaksanakan pelatihan ?

## **4. Pertanyaan evaluasi hasil (product evaluation)**

- a. Apakah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sudah tercapai ?
- b. Bagaimanakah efektivitas pelaksanaan pelatihan Kader Pemberdayaan Masyarakatn Desa ?

Tujuan evaluasi pada penelitian adalah mengumpulkan informasi berkaitan dengan keterlaksanaan dan keefektifan program pelatihan yang merupakan kebijakan PNPM-GSC sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas Kader Desa dalam memberikan pelayanan dan fasilitasitas terhadap masyarakat dalam melaksanakan tahapan proses program di tingkat desa sejak proses persiapan, perencanaan, pelaksanaan sampai peles-tarian kegiatan.

Evaluasi menurut Suchman (1961, dalam Arikunto 2008) adalah proses menentukan hasil yang telah dicapai beberapa kegiatan yang direncanakan untuk mendukung tercapainya tujuan. Dengan demikian evaluasi pada pelatihan berarti penentuan nilai atau manfaat dari pada pelatihan.

Banyak para pakar yang mendefinisikan tentang pelatihan. HAS dan Associates (2003 dalam Mustaji 2010: 17) mendefinisikan pelatihan adalah sekelompok aktivitas yang didesain untuk mengubah perilaku yang sangat spesifik dengan cara-cara yang telah ditentukan, jika aktivitas itu dilakukan dengan baik, maka peserta dapat memproduksi kembali (reproduce) perilaku yang ditargetkan. Sementara Hariandja mengatakan bahwa pelatihan merupakan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa evaluasi program pelatihan merupakan proses kegiatan mengumpulkan dan penjajagan informasi untuk mengetahui efektifitas, keterlaksanaan pelatihan dan ketercapaian tujuan pelatihan secara keseluruhan.

Kegiatan evaluasi sama dengan penilaian maka apabila disangkut pautkan dengan domain teknologi pembelajaran maka permasalahan penelitian ini termasuk didalam domain penilaian. Dalam domain penilaian

menurut Barbara dan Richey (1994: 59) diartikan sebagai penentuan nilai dari suatu barang dan juga pada dasarnya penilaian merupakan penentuan mengenai kualitas dan efektifitas dari suatu program, produk, proyek, proses dan tujuan.

Ada banyak model evaluasi yang berkembang seiring berkembangnya zaman. Kaufman dan Thomas dalam Arikunto dan Jabar (2008: 40 ) membedakan model evaluasi menjadi delapan, yaitu :1)Goal oriented Evaluation Model, dikembangkan oleh Tyler. 2) Goal Free Evaluation Model, dikembangkan oleh Scriven. 3) Formatif Summatif Evaluation Model, dikembangkan oleh Michael Sriven. 4) Countenance Evaluation Model, dikembangkan oleh Stake. 5) Responsive Evaluation Model, dikembangkan oleh Stake. 6)CSE-UCLA Evaluation Model, menekankan pada ‘‘kapan’’ evaluasi dilakukan. 7) CIPP Evaluation Model, yang dikembangkan oleh Stufflebeam. 8) Discrepancy Model, yang dikembangkan oleh Provus.

Dari beberapa model evaluasi tersebut model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model CIPP. Dalam Arikunto (2008: 45), Model CIPP dikembangkan oleh Stufflebeam dan kawan-kawan (1967) di Ohio State University.

## **METODE**

Jenis penelitian ini adalah penelitian evaluatif deskriptif karena peneliti mengangkat permasalahan tentang evaluasi namun juga hasil evaluasi akan dipaparkan dalam pembahasan. Model evaluasi yang digunakan adalah model CIPP (*Context, Input, Process, Product*). Model CIPP dipilih karena Pelatihan KPMD termasuk kedalam jenis program pemrosesan yang memiliki karakteristik masukan (input) yaitu sesuatu yang semula berada dalam kondisi awal, kemudian diproses dan ditransformasi menjadi bahan jadi atau keluaran (output) sehingga ada kesesuaian dengan model CIPP yang memiliki tahapan – tahapan yang sistematis pula, berupa Context, Input, Process dan Product. Dalam penelitian ini, peneliti fokuskan pada setiap tahap evaluasi berdasarkan model tersebut.

Sasaran evaluasi adalah sumber perolehan data terkait masalah yang akan diteliti. Sasaran evaluasi pada penelitian ini adalah komponen konteks, komponen input, komponen proses dan komponen produk.

Metode pengumpulan data adalah proses pengadaan data untuk keperluan penelitian yang sesuai dengan variabel yang menjadi sasaran dalam penelitian ini. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, dokumentasi dan angket.

**Kisi-kisi Instrumen Observasi**

Tabel. 1

Aspek yang diamati ; Kesesuaian metode dan materi terhadap tujuan pelatihan

Komponen	Indikator	Sub Indikator
Kesesuaian metode dan materi terhadap tujuan pelatihan	Metode dan materi dalam pelatihan	a. Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan b. Kesesuaian metode yang digunakan dengan materi yang disampaikan c. Kesesuaian materi dengan karakteristik peserta pelatihan d. Kesesuaian tugas yang diberikan dengan materi

(Sumber : Wanodya Imania, 2010)

Tabel.2

Aspek yang diamati ; Penguasaan pemateri terhadap materi yang diberikan

Komponen	Indikator	Sub Indikator
Penguasaan pemateri terhadap materi yang diberikan	Pemateri dalam pelatihan	a. Penguasaan pemateri terhadap materi yang disampaikan b. Penguasaan pemateri terhadap metode yang digunakan c. Penguasaan terhadap media yang digunakan d. Penguasaan presentasi pemateri dalam menyampaikan materi e. Daya kreatifitas dan imajinasi pemateri f. Pemberian motivasi kepada peserta g. Menjadi pengawas didalam kelas h. Memberikan penilaian kepada peserta

(Sumber : Wanodya Imania, 2010)

Tabel. 3

Aspek yang diamati ; Keaktifan peserta

Komponen	Indikator	Sub Indikator
Keaktifan peserta	Peserta dalam pelatihan	a. Keaktifan peserta untuk bertanya dan menjawab b. Keaktifan peserta untuk bekerjasama dengan peserta lain c. Keaktifan peserta untuk mengajukan gagasan d. Kemampuan memimpin dalam kerjasama tim (kerjasama) e. Terpusatnya perhatian peserta pada materi yang disampaikan

(Sumber : Wanodya Imania, 2010)

Tabel. 4

Aspek yang diamati ; sarana dan prasarana

Komponen	Indikator	Sub Indikator
Sarana dan prasarana	Sarana dan sumber belajar yang memadai	a. Perpustakaan untuk mencari referensi tugas yang diberikan oleh pemateri b. Memiliki gedung dan lahan untuk dijadikan

		c. kelas dan administratif Kelas memiliki sistem penerangan dan sirkulasi udara yang baik d. Tersedia alat mengajar seperti, papan tulis dan spidol, LCD atau OHP e. Terdapat kelas, kafe, dan toilet f. Terdapat tempat ibadah, olahraga, dan klinik kesehatan.
--	--	--

(Sumber : Wanodya Imania, 2010)

**Kisi-kisi instrumen angket**

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Evaluasi program pelatihan KPMD	Penilaian konteks a. Kemanfaatan program pelatihan	a. Relevansi pelatihan terhadap kegiatan pemberdayaan masyarakat di desa b. Kemampuan dalam meningkatkan pengelolaan kegiatan c. Keberlanjutan program
	Penilaian input a. Tujuan pembelajaran dengan materi b. pemateri	d. kesesuaian tujuan dengan materi e. kemampuan melakukan interaksi dengan peserta f. kompetensi pemateri
	Penilaian proses a. Proses penyampaian materi oleh instruktur	g. Kejelasan penyampaian informasi h. Kesesuaian metode belajar yang digunakan dalam menyampaikan materi i. Relevansi materi dengan bahan belajar j. Kesesuaian media dengan materi

(Sumber : Wanodya Imania, 2010)

Analisis data merupakan suatu cara yang digunakan dalam mengolah data yang diperoleh dari hasil mengumpulkan data yang erat kaitannya dengan perumusan masalah yang telah diajukan sehingga dapat digunakan untuk memberikan simpulan.

Dari data observasi dianalisis menggunakan tabel kontigensi dengan tujuan untuk melihat tingkat reliabilitas instrument menggunakan rumus :

$$KK = \frac{2S}{N_1 + N_2}$$

Keterangan :

KK : koefisien kesepakatan

S : sepakat, jumlah kode yang sama untuk objek yang sama

N1 : jumlah kode yang dibuat oleh pengamat I

N2 : jumlah kode yang dibuat oleh pengamat II

(Arikunto, 2010:244)

Dari data angket dianalisis dengan menggunakan rumus PSA (Penilaian Setiap Aspek) sebagai berikut:

$$PSA = \frac{\sum \{f \times b\}}{N \times \text{Skor Maksimal Ideal}} \times 100$$

Keterangan :

f : Jumlah jawaban responden

b : Skor pilihan responden

N : jumlah responden

Data yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan kriteria yang ditentukan sebagai berikut :

80-100 : Baik Sekali

66-79 : Baik

56-65 : Cukup

40-55 : Kurang

30-39 : Gagal

(Arikunto, 2003:245)

Dari data dokumentasi yang akan di analisis adalah penilaian dari peserta pelatihan yakni penilaian awal peserta (pretes) dan penilaian akhir (postest) dengan menggunakan rumus perbandingan t-test dengan rumus sebagai berikut;

$$t = \frac{Md}{\frac{\sqrt{\sum x^2 d}}{N(N-1)}}$$

Keterangan :

Md : mean dari perbedaan pre test dan post test

Xd : deviasi masing-masing subjek (d-Md)

$\sum x^2 d$  : jumlah kuadrat deviasi

N : subjek pada sampel

d.b. : ditentukan dengan N-1

(Arikunto, 2010 : 349)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada pembahasan ini, akan dijelaskan hasil analisis penelitian berdasarkan model CIPP yang digunakan sebagai model evaluasi dan acuan dalam penelitian ini. Model evaluasi CIPP meliputi penilaian konteks, penilaian masukan, penilaian proses dan penilaian hasil.

### 1. Penilaian konteks

Penilaian konteks merupakan usaha untuk mendeskripsikan tentang kemanfaatan program dan kebutuhan yang belum terpenuhi. Penilaian konteks pada pelatihan Pelatihan Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa dilakukan dengan menyebarkan angket yang diberikan kepada peserta pelatihan untuk mengetahui kemanfaatan pelatihan terhadap kegiatan pemberdayaan di desa. Penilaian konteks meliputi relevansi pelatihan terhadap kegiatan pemberdayaan di desa, kemampuan dalam meningkatkan kualitas kader desa, dan keberlanjutan program pelatihan.

Berdasarkan hasil analisis angket, hasil penilaian konteks pada Pelatihan Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa diperoleh nilai 76 dengan kategori baik. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pelatihan Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa sangat baik untuk selalu dilaksanakan sehingga akan muncul kader desa sebagai penindak lanjut untuk program pelatihan serupa pada periode selanjutnya. Pelaksanaan pelatihan dimaksud dilaksanakan dengan catatan ada evaluasi berlanjut, baik dari jumlah kader pelatihan maupun jangka pelaksanaan pelatihan. Adanya evaluasi demikian dimaksudkan untuk meningkatkan kategori nilai yang telah diperoleh pada periode sebelumnya dan diharapkan ada peningkatan gradasi pada periode berikutnya.

### 2. Penilaian masukan

Penilaian masukan merupakan upaya untuk mendeskripsikan kondisi awal atau persiapan yang dilakukan sebelum pelatihan dimulai yang meliputi: kesesuaian isi materi dengan tujuan pelatihan, kemampuan awal peserta pelatihan, persiapan pemateri dan metode yang digunakan saat pelatihan berlangsung.

#### a. Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan

Berdasarkan hasil dokumentasi dan tabel kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan diperoleh bahwasanya materi pelatihan, yakni Konsepsi Dasar PNPM-GSC, Fasilitasi dan Alur Tahapan Program. Pelatihan Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) bertujuan untuk : a) Memberikan pemahaman yang lebih baik kepada Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) tentang PNPM-GSC sebagai model pembangunan partisipatif yang dikelola oleh masyarakat dan sekaligus sebagai bagian implementasi dari petunjuk teknis yang ada pada PNPM-GSC. b) Meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap (perilaku) Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) sehingga sinergis dengan misi PNPM-GSC. c) Menyiapkan Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) untuk dapat membantu mengelola program secara aktif, mandiri dan berkelanjutan dari mulai perencanaan, pelaksanaan, pemantauan/pengawasan, pelaporan, sampai dengan pemeliharaan/pelestarian secara mandiri (swadaya) sehingga ada kesesuaian antara tujuan dengan materi pelatihan.

#### b. Pemateri pelatihan

Pada materi Pelatihan Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa, pemateri sudah sesuai dengan materi disampaikan, karena pemateri memiliki kompetensi di dalam pengelolaan pemberdayaan masyarakat desa. Berdasarkan analisis data pada penilaian masukan tentang pemateri maka dapat disimpulkan bahwa pemateri memiliki kompetensi untuk menyampaikan materi pada Pelatihan Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa sesuai dengan bidang keahliannya.

### c. Peserta pelatihan

Berdasarkan daftar peserta pelatihan Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa maka dapat dianalisis bahwa sasaran di dalam pelatihan memenuhi persyaratan untuk mengikuti pelatihan, karena peserta pelatihan memiliki pengalaman dan pengetahuan di dalam program pemberdayaan masyarakat desa meliputi: Fasilitator Desa (FD) dan sebagian yang lain sebagai Kader Posyandu. Hasil analisis angket pada penilaian masukan yang meliputi kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan, kemampuan berinteraksi dengan peserta dan kompetensi pemateri memperoleh nilai 73 dengan kategori baik.

Berdasarkan analisis data dokumentasi (kesesuaian materi dengan tujuan, pemateri dan peserta) dan analisis data angket dapat disimpulkan bahwa penilaian masukan pada Pelatihan Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa menunjukkan hasil yang baik. Artinya, pada tahap ini, persiapan pada bagian-bagian yang menunjang terhadap suksesnya pelatihan menunjukkan hasil yang memiliki kriteria baik sebagaimana terlihat pada dokumen PNPM-GSC.

### 3. Penilaian proses

Penilaian proses merupakan pendeskripsian pada seberapa jauh kegiatan yang dilaksanakan di dalam program sudah terlaksana dengan baik. Pada penelitian ini, penilaian proses meliputi hasil observasi pada pelaksanaan pelatihan dan hasil angket penilaian proses. Pada tahap ini akan diketahui apakah ada hambatan-hambatan yang muncul di dalam pelaksanaan program pelatihan.

Hasil observasi pada pelaksanaan pelatihan sebagai berikut:

a. Pengamatan pada aspek kesesuaian metode, materi dengan tujuan pelatihan, hasil observasi menunjukkan bahwa kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan, pengamat 1 dan 2 memberikan skor 3 (baik). Kesesuaian metode yang digunakan dengan materi yang disampaikan, pengamat 1 dan 2 memberikan skor 3 (baik). Kesesuaian materi dengan karakteristik peserta pelatihan pengamat 1 memberikan skor 3 (baik) dan pengamat 2 memberikan skor 2 (cukup baik). Kesesuaian tugas yang diberikan dengan materi, pengamat 1 dan 2 memberikan skor 4 (sangat baik). Setelah dianalisis menggunakan koefisien kesepakatan adalah sebesar 0,75 setelah dikonsultasikan dengan  $r$  Tabel yaitu  $N = 18$  taraf kepercayaan 95% diperoleh harga 0,468. Dari hasil analisis didapat  $0,75 > 0,468$  maka instrumen observasi dikategorikan reliabel.

b. Pengamatan pada aspek penguasaan pemateri terhadap materi yang diberikan, hasil observasi menunjukkan bahwa penguasaan pemateri terhadap materi yang disampaikan, pengamat 1 memberikan skor 4 (sangat baik) pengamat 2 memberikan skor 3 (baik). Penguasaan

terhadap metode yang digunakan, pengamat 1 dan 2 memberikan skor 3 (baik). Penguasaan terhadap media yang digunakan, pengamat 1 memberikan skor 3 (baik) dan pengamat 2 memberikan skor 4. Penguasaan presentasi pemateri dalam menyampaikan materi, pengamat 1 dan 2 memberikan skor 3 (baik). Daya kreativitas dan imajinasi pemateri, pengamat 1 dan 2 memberikan skor 2 (cukup baik). Pemberian motivasi kepada peserta, pengamat 1 dan 2 memberikan skor 3 (baik). Menjadi pengawas di dalam kelas, pengamat 1 memberikan skor 4 (sangat baik) dan pengamat 2 memberikan skor 3 (baik). Memberikan penilaian kepada peserta, pengamat 1 dan 2 memberikan skor 3 (baik). Setelah dianalisis menggunakan koefisien kesepakatan adalah sebesar 0,625 setelah dikonsultasikan dengan  $r$  Tabel yaitu  $N = 18$  taraf kepercayaan 95% diperoleh harga 0,468. Dari hasil analisis didapat  $0,625 > 0,468$  maka instrumen observasi dikategorikan reliabel.

c. Pengamatan pada aspek keaktifan peserta, hasil observasi menunjukkan bahwa, keaktifan peserta untuk bertanya dan menjawab, pengamat 1 dan 2 memberikan skor 3 (baik). Keaktifan peserta untuk bekerjasama dengan peserta lain, pengamat 1 memberikan skor 3 (baik) dan pengamat 2 memberikan skor 2 (cukup baik). Keaktifan peserta untuk mengajukan gagasan, pengamat 1 dan 2 memberikan skor 3 (baik). Kemampuan memimpin dalam kerjasama tim (kerjasama), pengamat 1 dan 2 memberikan skor 3 (baik). Setelah dianalisis menggunakan koefisien kesepakatan adalah sebesar 0,75 setelah dikonsultasikan dengan  $r$  Tabel yaitu  $N = 18$  taraf kepercayaan 95% diperoleh harga 0,468. Dari hasil analisis didapat  $0,75 > 0,468$  maka instrumen observasi dikategorikan reliabel.

Hasil analisis data angket di atas meliputi: kejelasan penyampaian materi, metode, bahan ajar serta kesesuaian media dengan materi pelatihan mendapatkan skor 74 sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian pada tahap proses pada Pelatihan Kader Pemberdayaan Masyarakat (KPMD) adalah baik.

Berdasarkan hasil penilaian di atas pelaksanaan Pelatihan Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa menunjukkan hasil yang bagus dengan catatan ada beberapa bagian tertentu yang perlu diperbaiki terutama pada metode yang dipakai. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa persiapan materi yang matang akan kurang maksimal jika metode atau strategi penyampaian yang dipakai tidak sinkron dengan kondisi peserta pelatihan.

Media pelatihan akan bermanfaat lebih baik bilamana diambilkan dari kearifan lokal dimana lokasi tersebut diadakan pelatihan. Misalnya selama pelatihan peserta diterjunkan secara langsung, atau menkonkretkan

materi dengan media audio-visual bila tidak memungkinkan untuk terjun langsung.

#### 4. Penilaian hasil

Penilaian hasil meliputi tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, apakah sudah tercapai atau tidak. Selain itu, penelitian ini juga diarahkan pada efektivitas pelaksanaan Pelatihan Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa dan penilaian pada peserta.

Berdasarkan tabel hasil tabulasi data antara pre-test dan post-test mengenai tingkat signifikansi pencapaian hasil belajar peserta Pelatihan KPMD antara sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan diketahui terdapat kesesuaian dengan tujuan pelatihan yang mengarah pada kemampuan, keterampilan dan sikap (perilaku) Kader Desa. Hasil uji t-test menunjukkan bahwa t hitung sebesar  $t = 10$ , kemudian dikonsultasikan dengan t tabel ( $d.b. = N-1 = 18-1 = 17$ ) dengan taraf signifikansi  $t_{0,05}$  diperoleh harga  $t = 2,11$ . Kesimpulan : nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $10,02 > 2,11$ ) sehingga dapat dikatakan perbedaan pre-test dengan post-test adalah signifikan.

Berdasarkan hasil penilaian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa dapat menghasilkan para kader yang mumpuni untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang ada di desa, sehingga masyarakat desa menjadi lebih sejahtera umumnya dan khususnya pada ibu-ibu hamil dan menyusui serta pada pendidikan.

## PENUTUP

### Simpulan

1. Penilaian konteks tentang aspek kemanfaatan program Pelatihan Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) yang meliputi; relevansi pelatihan terhadap kegiatan pemberdayaan di desa, kemampuan dalam meningkatkan pengetahuan Kader Desa dan keberlanjutan program pelatihan mendapatkan nilai 76 dengan kategori baik. Berdasarkan hasil tersebut maka Pelatihan Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) bermanfaat untuk kegiatan-kegiatan pemberdayaan di masyarakat atau desa-desa seperti program bantuan pengaspalan jalan untuk memudahkan akses masyarakat.
2. Penilaian masukan, berdasarkan analisis data kesesuaian materi dengan tujuan yang disusun pada Pelatihan Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) mendapatkan nilai 75 dengan kategori baik. Maka, dengan hal tersebut materi pelatihan sesuai dengan tujuan pelatihan.
3. Penilaian proses Pelatihan Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) memperoleh nilai 74 dengan kategori baik. berdasarkan hasil tersebut maka proses pelaksanaan Pelatihan Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) berjalan sesuai pedoman pelatihan.

4. Penilaian hasil pada Pelatihan Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) menunjukkan hasil yang baik hal itu didasarkan pada hasil uji perbandingan pretest dan posttest bahwasannya nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $10,02 > 2,11$ ) sehingga dapat dikatakan perbedaan pre-test dengan post-test adalah signifikan. Berdasarkan hasil tersebut maka ketercapaian tujuan dan efektivitas Pelatihan Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) tercapai.

### Saran

Berdasarkan simpulan diatas, maka peneliti ingin memberikan saran dan masukan untuk kegiatan pelatihan selanjutnya :

1. Program pelatihan Pelatihan Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) bermanfaat didalam pengelolaan kegiatan pemberdayaan di masyarakat, maka diperlukan pembinaan secara intensif dan kontinuitas agar implementasi dari kegiatan pelatihan dapat terlaksana dengan baik.
2. Dalam penyusunan tujuan pelatihan, perlu adanya kesesuaian dengan cara penyusunan tujuan instruksional yang benar agar kemampuan peserta pelatihan yang diharapkan lebih spesifik.
3. Perlu adanya bahan ajar yang memuat pembahasan isi materi dengan jelas untuk mempermudah peserta dalam memahami materi Pelatihan Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD).
4. Mengukur hasil belajar peserta dapat dilakukan dengan menggunakan uji praktek langsung untuk mengetahui tingkat pemahaman dan implementasi materi oleh peserta, sehingga peserta dapat memahami betul materi yang disajikan.

### Ucapan Terimakasih

1. Semua Civitas Akademik UNESA khususnya Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan.
2. Unit Pengelola Kegiatan PNPM-GSC Kecamatan Pasean Pamekasan.
3. Prof. Dr. Mustaji, M.Pd. Selaku Dosen Pembimbing

### DAFTAR PUSTAKA

- AECT. 1977. The Definition of Educational Technology, edisi Indonesia (Seri Pustaka Teknologi Pendidikan No.7). Jakarta: CV. Rajawali
- Arifin, Zainal. 2010. Evaluasi Program: Model-Model Evaluasi Program, (Online), (<http://www.file.upi.edu>, diakses pada 23 Februari 2013).
- Arikunto, Suharsimi. 2003. Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S dan Jabar, Abdul. 2010. Evaluasi Program Pendidikan: Pedoman Teoritis Praktis Bagi

Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan. Edisi kedua.  
Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hariandja, Efendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Grasindo.

Imania, Wanodya. 2010. Evaluasi Program Pelatihan Care, Support And Treatment HIV/AIDS di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Timur. Skripsi tidak diterbitkan. Surabaya: JKTP FIP Unesa.

Kementerian Dalam Negeri RI. 2012. Petunjuk Teknis Operasional PNPM Mandiri Generasi Sehat dan Cerdas. Jakarta

Marzuki, Saleh. 2010. Pendidikan Nonformal: Dimensi dalam Keaksaraan Fungsional, Pelatihan dan Andragogi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mustaji. 2010. Pengelolaan Pelatihan: Upaya Meningkatkan Kinerja Dalam Bidang Bisnis Dan Pendidikan. Surabaya: Unesa University Press.

Mustaji dan Susarno, Hadi Lamijan. 2010. Panduan Seminar Bidang Teknologi Pendidikan. Surabaya: Unesa University Press.

Nasrul. 2009. Evaluasi Program Pelatihan, (Online), (<http://bdkjakarta.kemenag.go.id/file/media/ForumEvaluasiProgramPelatihan.pdf>, diakses 27 Februari 2013).

Peraturan Menteri Dalam Negeri No 19 Tahun 2007 Tentang Pelatihan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa/Kelurahan.

Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.

Seels, Barbara dan Richey, Rita. 1994. Instructional Technology: The Definition and Domains of the Field, (terjemahan Prawiradilaga dkk). Jakarta: Unit Percetakan Universitas Negeri Jakarta.

Subekhi, A dan Jauhar, M. 2012. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.

Sugiono. 2008. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta

Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Yuanita, Leny dkk. 2011. Panduan Penulisan dan Penilaian Skripsi Universitas Negeri Surabaya. Surabaya: Unesa University Press.