

EVALUASI PELATIHAN LEVEL II (PEMBELAJARAN) PESERTA PELATIHAN FUNGSIONAL DASAR PENYULUH PERTANIAN AHLI

“Evaluation of learning level on the training of basic training of functional position of agricultural extension workers”

Adi Widiyanto

Widyaiswara pada Balai Besar Pelatihan Pertanian Binuang

Abstract

This research aimed to find out the effectiveness of training at level II, based on the theory of Four Levels Kirkpatrick. The training that we observed in this study Respondent in this study is all partisipants of basic training of functional position of agricultural extension workers. The evaluation results show that the level of mastery of the material that has been taught obtained a score of 3.91 which is in the good category. The results of the evaluation of the attitudes of the participants averaged 83.13 with very good criteria. By comparing pre and post-test data using paired samples t-test, the results shown that there are significant difference in knowledge before and after attending the training.

Keywords: *level II, effectiveness of training, level of mastery*

PENDAHULUAN

Keberhasilan pembangunan pertanian tidak bisa dilepaskan dari kinerja Penyuluh Pertanian. Peran Penyuluh Pertanian sangat penting dalam mempengaruhi petani agar mau mengubah pola pikir dan cara berusaha yang sesuai dengan perkembangan teknologi pertanian modern.

Sebagai garda terdepan dalam pembangunan pertanian Penyuluh Pertanian harus mampu melaksanakan kegiatan penyuluhan yang sistematis, efektif, dan efisien.

Karena itu terutama bagi seorang calon Penyuluh Pertanian harus dipersiapkan dan dibekali kompetensinya melalui pelatihan.

Pelatihan merupakan wadah pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai sosok individu professional diharapkan dapat

melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan sesuai tuntutan kerja dalam globalisasi saat ini.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa dan pelaksana kegiatan pemerintahan dan pembangunan mutlak harus menguasai kompetensi jabatannya agar mampu melakukan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Tantangan dan sekaligus peluang yang timbul dari konsekuensi era keterbukaan membutuhkan PNS yang berkompetensi, professional, bertanggung jawab, memiliki sikap, pengetahuan dan perilaku sesuai tuntutan tugas dan budaya kerja PNS.

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh

Pertanian disebutkan tugas jabatan fungsional Penyuluh Pertanian yaitu melaksanakan kegiatan penyuluhan, evaluasi dan pengembangan metode penyuluhan pertanian.

Dalam melaksanakan tugas jabatan tersebut Penyuluh Pertanian perlu memiliki dan terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta berbagai pengalaman yang mendukung kinerjanya dalam membawa pesan dan mendiseminasikan teknologi kepada para pelaku utama sesuai dengan tuntutan perkembangan jaman.

Agar terbentuk Penyuluh Pertanian yang profesional sesuai tugas jabatannya, sesuai dengan Permenpan RB Nomor 35 tahun 2020, maka Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah diangkat dalam Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian paling lama 3 (tiga) tahun setelah diangkat dalam Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian harus mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan fungsional di bidang penyuluhan pertanian. Melalui Pendidikan dan latihan tersebut para Penyuluh Pertanian akan dibekali dengan berbagai kompetensi yang akan berguna dan menunjang kinerjanya pada saat terjun ke lapangan untuk melaksanakan kegiatan penyuluhan.

Karena itu Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 104/Permentan/OT.140/10/2013 tanggal 9 Oktober 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Pelatihan Pertanian Binuang, mempunyai tugas melaksanakan pelatihan fungsional bagi aparatur, pelatihan teknis dan profesi, mengembangkan model dan teknik pelatihan fungsional dan teknis di

bidang pertanian bagi aparatur dan nonaparatur pertanian. BBPP Binuang menyelenggarakan Pelatihan Fungsional Dasar Bagi Penyuluh Pertanian. Ahli dan Terampil.

Pada Tahun Anggaran 2022, BBPP Binuang telah menyelenggarakan 1 (satu) Angkatan Pelatihan Fungsional Dasar Bagi Penyuluh Pertanian Ahli dengan anggaran DIPA BBPP Binuang.

Dalam rangkaian pelaksanaan pelatihan, komponen evaluasi menjadi sangat penting untuk dilaksanakan. Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 37 Tahun 2018 tentang Pedoman Pelatihan Pertanian disebutkan bahwa Evaluasi Pelatihan dilakukan untuk menilai atau mengukur efektivitas penyelenggaraan pelatihan dan menyediakan bahan informasi kepada pengambil keputusan untuk merumuskan perbaikan penyelenggaraan pelatihan yang akan datang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dianggap perlu dilakukan penelitian tentang evaluasi pada Pelatihan Fungsional Dasar Penyuluh Pertanian Ahli yang telah diselenggarakan oleh BBPP Binuang dengan membatasi pada evaluasi level II (pembelajaran) menurut teori *The Four Levels* yang dikembangkan oleh Kirkpatrick.

Tujuan penelitian adalah untuk mendapatkan informasi tentang :

1. Tingkat penguasaan materi pelatihan yang telah diajarkan .
2. Mengetahui sikap dan perilaku selama mengikuti pelatihan.
3. Membandingkan pengetahuan yang dicapai sebelum dan sesudah.

KAJIAN TEORITIK

A. Teori Pelatihan

Pelatihan sebagai suatu proses di mana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pegawai (Simamora. 2004).

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia didefinisikan sebagai sebuah proses yang memanfaatkan berbagai metode untuk menyediakan keterampilan yang dibutuhkan, baik untuk pegawai baru maupun pegawai lama dalam melaksanakan pekerjaannya.

Secara khusus penyelenggaraan Diklat pertanian diarahkan untuk meningkatkan kinerja aparatur pertanian yang dapat menghasilkan sumberdaya manusia sehingga mampu melaksanakan tugas dan fungsi/pekerjaan secara inovatif, kreatif, profesional dan berwawasan global.

Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, disebutkan bahwa "Pendidikan dan pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan

kemampuan Pegawai Negeri Sipil". Pendidikan dan pelatihan kepegawaian juga merupakan bagian dari sebuah sistem pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil yang bermakna pada pengembangan kepegawaian.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan adalah:

- 1) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
- 2) Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan.
- 3) Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.
- 4) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

B. Teori Evaluasi Pelatihan

Kirkpatrick, D. L. and J.D. Kirkpatrick (2008) mengemukakan bahwa evaluasi suatu pelatihan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pelatihan itu sendiri dan evaluasi tersebut merupakan kegiatan yang harus dilakukan untuk mengetahui apakah pelatihan secara keseluruhan berlangsung secara efektif atau tidak. Lebih lanjut disampaikan bahwa ada empat tingkatan yang

dilakukan dalam evaluasi pelatihan. *Pertama*, evaluasi pada reaksi/*reaction* (evaluasi level 1) yaitu evaluasi untuk mengukur reaksi kepuasan peserta terhadap pelaksanaan pelatihan. *Kedua*, evaluasi pada pembelajaran/*learning* (evaluasi level 2) yaitu evaluasi untuk mengukur sejauhmana peserta memahami materi pelatihan yang disampaikan dalam meningkatkan tiga kompetensi: pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*). *Ketiga*, evaluasi pada perilaku/*behavior* (evaluasi level 3) yaitu evaluasi untuk mengukur sejauhmana peserta menerapkan/mengimplementasikan pemahaman kompetensi yang diperolehnya tersebut dalam lingkungan pekerjaannya. *Keempat*, evaluasi pada hasil/*result* (evaluasi level 4) yaitu evaluasi untuk mengukur seberapa besar dampak pelaksanaan pelatihan terhadap kinerja pekerjaan ataupun hasil akhir yang diharapkan.

Pada prinsipnya, teori ini menyatakan bahwa proses evaluasi suatu *training* terdiri dari empat tingkat/*level* yaitu *Level 1* sampai dengan *Level 4*, meskipun tidak sekuensial, saling terkait satu dengan lainnya.

Teori ini telah banyak diterapkan dalam berbagai penelitian diantaranya Utomo (2014) yang melakukan evaluasi level 1, 2 dan 3 untuk mengukur efektivitas pelatihan ditinjau dari *trainer* dan materi yang disampaikan serta dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pengaruh pelatihan terhadap kompetensi mahasiswa juga telah dibuktikan oleh Umi Widyastuti dan Dedi Purwana (2015). Penelitian evaluasi pelatihan yang dibatasi pada

level dua model Kirkpatrick menunjukkan terdapat perbedaan pengetahuan dan keterampilan mahasiswa sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian evaluasi dengan metode deskriptif dengan pendekatan kombinasi kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana efektivitas pelatihan fungsional bagi penyuluh pertanian ahli pada level II (*learning*) yang diselenggarakan oleh BBPP Binuang. Definisi konseptual evaluasi pada pembelajaran/*learning* (evaluasi level 2 yaitu proses penilaian yang dilakukan untuk mengukur sejauhmana peserta menguasai dan memahami materi pelatihan yang disampaikan dalam meningkatkan kompetensi: pengetahuan (*knowledge*), penguasaan materi (*skill*) dan sikap (*attitude*). *Skill* mengukur sejauhmana penguasaan materi ketrampilan yang diperoleh setelah mengikuti pelatihan. *Knowledge* mengukur sejauhmana pengetahuan yang diperoleh setelah mengikuti pelatihan. Perubahan pengetahuan diukur dan dibandingkan berdasarkan hasil pre test dan post test. Dan *attitude* mengukur sejauhmana sikap dan perilaku pada saat mengikuti pelatihan.

Responden dalam penelitian ini, yaitu seluruh penyuluh pertanian yang merupakan peserta pelatihan fungsional dasar penyuluh pertanian ahli yang diselenggarakan oleh BBPP Binuang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer hasil

evaluasi yang dilaksanakan selama pelatihan berlangsung.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) H0 = tidak terdapat perbedaan pengetahuan peserta antara sebelum mendapat pelatihan dengan setelah mendapatkan pelatihan, dan (2) H1= terdapat perbedaan pengetahuan peserta antara sebelum mendapat pelatihan dengan setelah mendapatkan pelatihan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penguasaan materi

Hasil evaluasi penguasaan/pemahaman materi akhir diperoleh hasil bahwa rata-rata peserta Pelatihan Dasar Fungsional Bagi Penyuluh Pertanian Ahli di BBPP Binuang menyatakan menguasai materi yang telah diajarkan Widyaiswara/Narasumber/ Fasilitator. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata pengisian kuesioner sebesar 3,91 dari skala 5.

B. Evaluasi Terhadap Sikap Peserta

Evaluasi terhadap sikap peserta bertujuan untuk mengetahui sikap peserta ada saat mengikuti pembelajaran. Dari hasil evaluasi sikap peserta diperoleh nilai rata-rata, pada saat awal pelatihan sikap peserta dengan nilai 78,92 dengan kategori baik, rata-rata pada saat tengah pelatihan sikap dan perilaku peserta dengan nilai 85,07 dengan kategori sangat baik, rata-rata pada saat akhir pelatihan sikap dan perilaku peserta dengan nilai 85,41 dengan kategori sangat baik. Selama proses pelatihan berlangsung dari awal, tengah dan akhir, sikap dan perilaku peserta tersebut dapat disimpulkan bahwa evaluasi terhadap sikap peserta rata-

rata 83,13 dari skala 100 yaitu dengan kriteria sangat baik.

C. Evaluasi Pengetahuan Peserta

Berdasarkan data yang diperoleh dari seluruh peserta pelatihan tentang pengetahuan mengenai materi yang disampaikan pada pelatihan tersebut diperoleh rata-rata hasil pre test peserta sebelum mengikuti pelatihan menunjukkan pengetahuan peserta rata-rata dengan nilai 60,50 dan mengalami peningkatan pengetahuan setelah mengikuti pelatihan. Nilai rata-rata pengetahuan responden mengalami peningkatan menjadi sebesar 80,72 atau dapat dikategorikan tinggi.

Secara umum pengetahuan responden mengalami peningkatan sebesar rata-rata 20,22 point atau 49,3%.

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t untuk membuktikan apakah ada perbedaan hasil pre test dan post test disajikan pada berikut ini:

Tabel 1. Statistik perhitungan hasil pre test-post test

	Rata-rata	N	Std. Deviasi	Std. Error Rata-rata
Sebelum	60,50	36	8,36	1,39
Sesudah	80,72	36	9,43	1,57

Dari data di atas dapat diketahui bahwa rata-rata hasil test sebelum mengikuti pelatihan sebesar 60,50, sedangkan setelah mengikuti pelatihan hasil post test rata-rata sebesar 80,72. Karena nilai rata-rata hasil pada pre test 60,50 < post test 80,72, maka secara deskriptif ada perbedaan rata-

rata hasil belajar antara pre test (sebelum) dengan hasil post test (sesudah).

Tabel 2. Hasil uji t perbedaan hasil pre test (sebelum) dan post test (sesudah)

	Rata-rata	Std. Deviasi	t	df	Sig (2-tailed)
Sebelum-Sesudah	- 20,22	12,29	- 9,87	36	0,000

Berdasarkan hasil perhitungan uji t berpasangan dengan menggunakan program SPSS seperti ditampilkan pada Tabel 2 di atas menunjukkan sig (2-tailed) $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan rata-rata hasil belajar sebelum pelatihan (pre test) dibandingkan dengan setelah pelatihan (post test). Hal ini berarti ada pengaruh pelatihan terhadap peningkatan pengetahuan peserta pelatihan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat diambil adalah:

1. Hasil penilaian penguasaan peserta terhadap materi yang telah diajarkan diperoleh skor 3,91 yang masuk dengan kategori menguasai
2. Hasil evaluasi terhadap sikap dan perilaku peserta rata-rata sebesar 83,13 dengan kriteria sangat baik
3. Evaluasi peningkatan pengetahuan peserta menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan antara pengetahuan peserta sebelum

mengikuti pelatihan (pre test) dibandingkan dengan hasil setelah mengikuti pelatihan (post test)

Untuk memberikan hasil yang lebih komprehensif disarankan untuk melakukan penelitian evaluasi secara menyeluruh yang meliputi evaluasi level satu sampai level empat berdasarkan teori Kirkpatrick agar kualitas pelatihan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

Anggoro Prasetyo Utomo. (2014). Evaluasi Pelatihan dengan Metode Kirkpatrick Analisis. Jurnal Telematika, Vol 9 no. 2. Institut Teknologi Harapan Bangsa, Bandung.

Peraturan Menteri Pertanian Nomor 104/Permentan/OT.140/10/2013 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Pelatihan Pertanian Binuang.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Penyuluh Pertanian

Kirkpatrick, D. L. and J.D. Kirkpatrick (2008). *Evaluation Training Programs. The Four Levels.* Berret Kohler Publisher Inc.

Simamora, H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bagian Penerbitan STIE YPKN, Yogyakarta.

Umi Widyastuti dan Dedi Purwana (2015). Evaluasi Pelatihan (*Training*) Level II Berdasarkan Teori *The Four Levels Kirkpatrick.* Jurnal Pendidikan

Ekonomi dan Bisnis Vol. 3 No. 2
Oktober 2015.

Undang-Undang Nomor 101 Tahun
2000 Tentang Pendidikan dan
Pelatihan Jabatan Pegawai
Negeri Sipil.