Jurnal Wacana Kinerja
Volume 23 | Nomor 2 | November 2020
DOI : 10.31845/jwk.v23i2.203
p-issn : 1411-4917; e-issn : 2620-9063
http://jwk.bandung.lan.go.id

Evaluasi Kepuasan Peserta Pelatihan terhadap Kinerja Widyaiswara dan Fasilitas Pelatihan di BPSDM Aceh

Training Evaluation Toward Widyaiswara Performance and Training Facilities in BPSDM Aceh

Nurlia[1]

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Aceh
Jln. T. Panglima Nyak Makam No.8 Lampineung Kota Banda Aceh 23125
Telp. dan Fax. 0651 - 7552564

(Diterima 20/03/20; disetujui 11/09/20)

Abstract

This study aimed to determine trainee evaluation toward two aspects, the first was trainer's (Widyaiswara) teaching performance and, the second was training facilities in Human Resources Development Agency (Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia/BPSDM) of Aceh. The research method used was descriptive qualitative. There were 76 respondents which were taken from trainees of middle and lower level leadership trainings in BPSDM Aceh during financial year of 2018. Data were analyzed qualitatively and explained descriptively to answer research questions. The results showed that, in general, respondents rated trainer's (Widyaiswara) teaching performance with good mark (82-90 points from 100 scale). Meanwhile evaluation result for training facilites in BPSDM Aceh were ranged from 9%(poor), 23%(adequate), 47%(good), and 21%(satisfactory). In conclusion, teaching performance during leadership training was good. Respondents found that study room and learning facilites were meet their expectation, on the other hand, residential dormitory was perceived unsatisfyingly.

Keywords: *training evaluation, widyaiswara performance, training facilities, BPSDM Aceh*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penilaian peserta terhadap kinerja widyaiswara dan fasilitas pelatihan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Sampel yang digunakan berjumlah 76 orang responden peserta pelatihan kepemimpinan tingkat III dan IV pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Aceh (APBA) tahun 2018 di BPSDM Aceh. Data yang diperoleh dari penilaian peserta, dianalisis secara kualitatif dan dijelaskan secara deskriptif untuk menggambarkan dan mengungkap persepsi serta kepuasan mereka tentang kinerja widyaiswara dan fasilitas pelatihan di BPSDM Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada umumnya peserta menilai kinerja widyaiswara dalam memfasilitasi pelatihan di BPSDM Aceh tergolong baik dengan kisaran nilai 82 hingga 90-an. Penilaian peserta terhadap fasilitas pelatihan sebanyak 9% menilai kurang, 23% menilai cukup, 47% menilai baik dan 21% menilai memuaskan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa peserta pada umumnya merasa puas dengan kinerja

[1] Email: liasutrisno37@gmail.com

widyaiswara dalam memfasilitasi pelatihan kepemimpinan, sedangkan hasil penilaian terhadap fasilitas pelatihan bervariasi mulai dari kategori kurang, cukup, baik, hingga memuaskan. Adapun fasilitas pelatihan yang dinilai baik dan memuaskan yaitu ruang dan fasilitas belajar, sedangkan yang dinilai masih kurang dan belum memuaskan yaitu kondisi asrama dengan segala fasilitas pendukungnya.

Kata Kunci: evaluasi kepuasan peserta, kinerja widyaiswara, fasilitas pelatihan, BPSDM Aceh.

1. PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang harus dilaksanakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam rangka pembinaan dan pengembangan kompetensi bagi para Aparatur Sipil Negara (ASN). Proses manajemen pelatihan merupakan serangkaian tindakan atau upaya yang dilakukan secara berkesinambungan, bertahap, dan terpadu, yang saling terkait mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Setiap tahapan tersebut harus dijalankan dengan baik agar diperoleh hasil pelatihan yang berkualitas dan bermutu.

Pelaksanaan evaluasi merupakan salah satu tahapan yang sangat penting dilakukan oleh organisasi penyelenggara pelatihan, yang berkedudukan sama pentingnya dengan tahap perencanaan dan tahap penyelenggaraan pelatihan. Hal ini sejalan dengan pendapat bahwa evaluasi merupakan kegiatan yang tidak terpisahkan dari siklus pelatihan, yang sangat menentukan berhasil tidaknya suatu program pelatihan (Sastrohadiwiryo & Syuhada, 2003). Evaluasi berfungsi untuk memperoleh informasi yang akurat dan objektif pada sebuah program pelatihan yang telah direncanakan dan diimplementasikan di fase sebelumnya (Fitriyah, 2017). Selanjutnya, evaluasi pelatihan perlu dilakukan secara efektif agar kelebihan dan kekurangan dalam program tersebut dapat diidentifikasi, sehingga perbaikannya dapat ditindaklanjuti (Rouse, 2011).

Dengan evaluasi maka akan dapat diketahui pencapaian antara keinginan dan harapan dari penerima manfaat pelatihan dengan apa yang telah diberikan oleh pihak penyelenggara pelatihan. Selain itu, dengan evaluasi maka dapat diketahui tingkat keberhasilan dalam menyelenggarakan program pelatihan dan dapat diketahui kinerja masing-masing tenaga pengajar dan widyaiswara dalam memfasilitasi proses pembelajaran. Alasan mengapa widyaiswara perlu dievaluasi karena widyaiswara adalah ujung tombak pelaksana pelatihan yang sangat menentukan berhasil tidaknya kegiatan belajar mengajar pada suatu pelatihan. Penelitian menyebutkan faktor yang paling berkontribusi terhadap pencapaian efektivitas pelatihan adalah kompetensi *trainer* dan metode pelatihan (Ai-Yee, Syin-Hau, & Ching-Wing, 2007). Hal ini diperkuat juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Haslinda dan Mahyuddin bahwa kompetensi instruktur dan jenis pelatihan merupakan faktor yang berkontribusi signifikan terhadap efektivitas pelatihan (Haslinda & Mahyuddin, 2009). Dengan kata lain, kualitas pelatihan sangat bergantung pada kualitas dan kinerja widyaiswara.

Selain widyaiswara, fasilitas juga merupakan unsur penting dari penyelenggaraan pelatihan yang harus dievaluasi karena kondisi fasilitas pelatihan sangat memengaruhi kenyamanan peserta dalam mengikuti pembelajaran. Indikator dari program pelatihan dapat dinilai dari isi, metode pelatihan, sikap dan keterampilan instruktur, lamanya waktu pelaksanaan, serta fasilitas pelatihan (Herman, 2013).

Evaluasi program pelatihan merupakan upaya pengumpulan informasi untuk mengetahui dan memutuskan cara-cara yang paling efektif dalam menggunakan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan pelatihan. Hal ini sejalan dengan pendapat bahwa evaluasi merupakan kegiatan pengumpulan informasi tentang bagaimana suatu

pekerjaan dilakukan, sehingga berguna bagi pengambil keputusan untuk menentukan kebijakan yang akan diambil berdasarkan hasil evaluasi tersebut (Arikunto, 2004).

Evaluasi pelatihan dapat menggunakan data dan informasi dari hasil program pelatihan melalui suatu kegiatan yaitu penilaian. Salah satu cara yang paling efektif untuk mengevaluasi kinerja tenaga bidang pelatihan adalah menggunakan umpan balik dari penerima manfaat pelatihan yaitu peserta. Masukan dari peserta sangat berarti bagi organisasi penyelenggara pelatihan dalam memutuskan kebijakan mana yang akan diambil untuk memperbaiki kinerja pelatihan.

Menurut Jeane dalam Jurnal Acta Diurma yang melakukan kajian tentang Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV di Balai Diklat Keagamaan Manado, evaluasi yang dilakukan berdasarkan pendekatan model CIPP (*Context, Input, Process and Product*), pada model tersebut semua komponen dalam diklat perlu dilakukan evaluasi. Terkait dengan *process* diklat, ada unit yang sangat penting untuk dievaluasi yaitu tentang kinerja atau kualitas widyaiswara dalam mengajar dan kondisi sarana prasarana seperti asrama dan ruang belajar harus memadai, agar proses belajar mengajar dapat terlaksana dengan baik. Menurutnya, evaluasi diklat perlu dilakukan untuk efektivitas penyelenggaraan diklat (Jeane, 2014).

Selanjutnya menurut Juliani yang juga melakukan kajian Evaluasi Pelaksanaan Diklat Manajerial dengan pendekatan model CIPP, hasil evaluasi tersebut dapat menjadi bahan informasi penting bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja pelayanan diklat (Juliani, 2011). Hal ini sejalan dengan pendapat Stufflebeam dan Shinkfield (1985), bahwa evaluasi merupakan suatu proses penyediaan informasi sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan harga dan jasa (*the worth and merit*) dari tujuan yang dicapai, desain, implementasi dan dampak untuk membantu pembuatan keputusan, membantu pertanggungjawaban dan meningkatkan pemahaman terhadap suatu fenomena (Ratna, 2016). Purwanto dan Atwi mengatakan bahwa evaluasi merupakan proses penerapan prosedur ilmiah untuk mengumpulkan informasi yang valid dan reliabel dalam membuat keputusan tentang program diklat (Purwanto & Suparman, 1999).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas, maka penelitian tentang evaluasi ini perlu dilakukan karena inti dari pelaksanaan evaluasi adalah penyediaan informasi dalam pengambilan keputusan. Hal ini sejalan dengan pendapat Ratna, bahwa pada dasarnya evaluasi merupakan sarana penyediaan informasi sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan (Ratna, 2016). Berdasarkan pemikiran tersebut, maka penelitian tentang evaluasi terhadap kinerja widyaiswara dan fasilitas pelatihan di BPSDM Aceh sangat urgen untuk dilakukan, karena hasil evaluasi ini dapat menunjukkan bagaimana kualitas kinerja widyaiswara yang bertugas selama ini dan untuk mengetahui tanggapan peserta terhadap fasilitas pelatihan yang ada di BPSDM Aceh. Selanjutnya informasi ini dapat berfungsi sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan tentang peningkatan dan perbaikan kualitas pelatihan di masa akan datang.

Selama ini, BPSDM Aceh sudah melaksanakan kegiatan evaluasi setiap program pelatihan, namun belum dikelola dengan baik sehingga belum menjadi sumber informasi penting yang dapat memengaruhi pengambilan keputusan dalam rangka perbaikan manajemen pengelolaan pelatihan. Sebelumnya, hasil evaluasi tersebut berupa lembar penilaian dari peserta yang hanya direkap dan diarsipkan, tanpa dilakukan analisis. Bahkan belum ditindaklanjuti sebagai bahan informasi penting yang seharusnya disampaikan kepada pimpinan sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Mengingat pentingnya informasi tersebut bagi BPSDM Aceh untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada peserta pelatihan, penulis merasa tertarik untuk menganalisis hasil evaluasi tersebut lebih lanjut, sehingga diharapkan dapat menghasilkan informasi yang sangat berguna bagi BPSDM Aceh untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi BPSDM Aceh untuk

mengetahui bagaimana penilaian peserta terhadap kinerja widyaiswara dan kualitas fasilitas pelatihan di BPSDM Aceh, apakah sudah memenuhi aspek kepuasan peserta atau belum. Dengan adanya penilaian peserta tersebut, maka diharapkan dapat disusun langkah selanjutnya dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kualitas pelayanan pelatihan di BPSDM Aceh.

Penelitian tentang evaluasi kinerja widyaiswara juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Salah satunya dilakukan oleh Made, dkk (2015) yang melakukan penelitian tentang Evaluasi Kualitas Kinerja Widyaiswara dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Bali). Adapun unsur-unsur yang dinilai tersebut adalah kompetensi, kedisiplinan, pendidikan formal dan non-formal, kecakapan, integritas, kepemimpinan, dan pengalaman mengajar (Diapramana, Piers, & Putu, 2015). Penelitian lainnya dilakukan oleh Rohmatulloh, dkk (2016) tentang Penentuan Kriteria Evaluasi Kinerja Widyaiswara menggunakan *Nominal Group Technique*. Kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja widyaiswara yaitu kemampuan mengajar berdasarkan evaluasi kepuasan peserta diklat, penilaian kinerja, dan kesesuaian antara latar belakang substantif dengan mata diklat yang diampu (Rohmatulloh, Kusumastuti, & Shiddiq, 2016). Selain itu penelitian terkait evaluasi fasilitas pelatihan juga pernah dilakukan oleh Eka (2019) tentang Pengaruh Fasilitas, Pemateri dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Peserta Diklat. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang digunakan yaitu pengaruh fasilitas, pemateri, dan kualitas pelayanan. Sedangkan variabel dependennya adalah kepuasan peserta diklat (Eka, 2019).

Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang mengukur kinerja widyaiswara pada aspek kompetensi sebagai ASN secara umum, pada penelitian ini evaluasi terhadap kinerja widyaiswara yang dimaksud adalah kompetensinya dalam mengajar atau memfasilitasi pelatihan di BPSDM Aceh. Adapun kriteria pengukuran kinerja widyaiswara pada penelitian ini berdasarkan Perkalan nomor 19 dan 20 tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III dan IV pada Lampiran Formulir 8 tentang Evaluasi terhadap Pengajar/Widyaiswara oleh Peserta Diklat. Kriteria penilaian tersebut memang sudah baku diatur dalam Perkalan tersebut untuk mengukur kualitas atau kinerja widyaiswara dalam mengajar secara tatap muka. Adapun komponen-komponen penilaian tersebut meliputi sistematika penyajian, kemampuan penyajian, ketepatan waktu dan kehadiran, penggunaan metode dan sarana pelatihan, sikap dan perilaku, cara menjawab pertanyaan dari peserta, penggunaan bahasa, pemberian motivasi kepada peserta, kerapian pakaian dan kerja sama antar widyaiswara dalam tim. Penelitian ini juga berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka (2019) yang meneliti tentang pengaruh fasilitas, pemateri, dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan peserta diklat, karena pada penelitian ini tidak dilihat bagaimana pengaruhnya tetapi lebih menekankan pada aspek *how* atau bagaimana penilaian peserta terhadap fasilitas diklat di BPSDM Aceh, apa saja yang sudah baik dan yang belum.

Urgensi dilakukannya penelitian ini karena widyaiswara merupakan ujung tombak pelaksana diklat, kualitas widyaiswara yang baik akan berdampak baik pula bagi kualitas peserta diklat. Kualitas atau kinerja widyaiswara yang paling utama adalah kemampuannya dalam mengajar atau memfasilitasi pelatihan. Jika tidak dilakukan kajian atau penelitian tentang evaluasi kinerja widyaiswara dalam hal mengajar, maka dikhawatirkan semua kegiatan hanya berjalan seperti rutinitas belaka tanpa adanya pembelajaran untuk menjadi lebih baik lagi. Demikian juga dengan evaluasi terhadap fasilitas diklat, jika tidak dilakukan kajian ini, dikhawatirkan akan kurangnya informasi mengenai kondisi atau kualitas fasilitas diklat di BPSDM Aceh. Sebagaimana menurut pendapat Ratna bahwa prinsip evaluasi diklat yang meliputi unsur-unsur diklat dilakukan untuk menyediakan *feed back* bagi pengembangan organisasi, program, dan kegiatan serta manfaatnya akan lebih optimal bila

dikomunikasikan kepada para *stakeholder* terkait (Ratna, 2016). Diharapkan penelitian ini dapat menyuguhkan informasi penting bagi BPSDM Aceh untuk meningkatkan kinerja diklat. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat menambah khazanah pengetahuan dan referensi terkait evaluasi kinerja widyaiswara dan fasilitas diklat yang ada di lembaga diklat. Adapun rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah:

a. Bagaimana pelaksanaan evaluasi terhadap widyaiswara dan fasilitas pelatihan di BPSDM Aceh?
b. Bagaimana hasil penilaian peserta terhadap kinerja widyaiswara di BPSDM Aceh?
c. Bagaimana hasil penilaian peserta terhadap fasilitas pelatihan di BPSDM Aceh?

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

a. Untuk mengetahui bagaimana pelakanaan evaluasi terhadap widyaiswara dan fasilitas pelatihan di BPSDM Aceh.
b. Untuk mengetahui hasil penilaian peserta terhadap kinerja widyaiswara dalam memfasilitasi pelatihan di BPSDM Aceh.
c. Untuk mengetahui penilaian peserta pelatihan terhadap kondisi fasilitas pelatihan di BPSDM Aceh.

2. TINJAUAN TEORITIS DAN PENELITIAN SEBELUMNYA

2.1. Konsep Evaluasi

Evaluasi merupakan kegiatan pengumpulan informasi tentang bagaimana suatu pekerjaan dilakukan. Informasi tersebut dapat digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam pengambilan keputusan. Fungsi utama evaluasi dalam hal ini adalah menyediakan informasi yang berguna bagi pihak *decision maker* untuk menentukan kebijakan yang akan diambil berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilakukan Arikunto, (2004). Selanjutnya menurut Stufflebeam evaluasi adalah mencari sesuatu yang berharga (*worth*). Sesuatu yang berharga tersebut dapat berupa informasi tentang suatu program, produksi, serta alternatif prosedur tertentu (Worthen & Sanders, 1987).

Oleh karena itu, evaluasi bukan merupakan hal baru dalam kehidupan manusia, sebab hal tersebut senantiasa mengiringi kehidupan seseorang. Seorang manusia yang telah mengerjakan suatu hal, pasti akan menilai apakah yang dilakukannya tersebut telah sesuai dengan keinginannya semula. Menurut Stufflebeam, evaluasi adalah "*Process of delineating, obtaining and providing useful information for judging decision alternatives*", yang berarti ada beberapa unsur dalam evaluasi yaitu adanya sebuah proses perolehan, penggambaran, penyediaan informasi yang berguna, dan alternatif keputusan (Worthen & Sanders, 1987)

2.2. Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan

Menurut Werner dan Desimon, evaluasi pelatihan merupakan pengumpulan informasi deskriptif secara sistematis dan penilaian untuk membuat keputusan pelatihan yang efektif, terkait seleksi, adopsi, nilai dan modifikasi aktivitas pembelajaran yang bervariasi (Kaswan, 2011). Komponen-komponen yang perlu dievaluasi pada pelatihan menurut Nasrul (2009) antara lain meliputi pencapaian tujuan dan ketepatan tujuan pelatihan, isi atau materi pelatihan, fasilitator pelatihan, metodologi pelatihan, dan penyelenggaraan pelatihan (Nasrul, 2009).

Menurut Fauzi, fungsi utama evaluasi pelatihan adalah memberikan data informasi yang benar mengenai pelaksanaan suatu pelatihan sehingga penyelenggara pelatihan dapat

mengambil keputusan yang tepat. Evaluasi program pelatihan dapat memiliki beberapa tujuan dalam organisasi (Fauzi, 2011). Sejalan dengan pendapat tersebut, menurut Nasrul tujuan evaluasi pelatihan yaitu menemukan bagian mana saja dari suatu pelatihan yang telah berhasil mencapai tujuan dan yang belum, sehingga dapat disusun langkah-langkah perbaikan yang diperlukan. Dan juga, untuk memberi kesempatan kepada peserta agar dapat menyumbangkan pemikiran, saran, serta penilaian terhadap efektivitas program pelatihan yang dilaksanakan, dan mengetahui sejauh mana dampak kegiatan pelatihan, terutama yang berkaitan dengan perubahan perilaku di kemudian hari. Selain itu, fungsi evaluasi pelatihan yaitu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan untuk merancang dan merencanakan kegiatan pelatihan selanjutnya (Nasrul, 2009). Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Phillips, bahwa evaluasi dapat membantu menentukan program apakah telah mencapai tujuan; mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pelatihan; menentukan rasio biaya dan keuntungan pelatihan; menentukan peserta pelatihan untuk pelaksanaan pelatihan di masa akan datang; mengidentifikasi peserta mana yang paling mendapat manfaat atau yang tidak; dan mengumpulkan data untuk mengembangkan program pelatihan tersebut di masa akan datang serta membantu manajemen dalam mengambil keputusan (Kaswan, 2011).

2.3. Evaluasi Kinerja Widyaiswara

Menurut Nasrul (2009) evaluasi terhadap fasilitator merupakan hal yang sangat penting karena fasilitator menjadi faktor penentu berhasil tidaknya kegiatan pembelajaran. Hal-hal yang perlu dievaluasi antara lain meliputi: penguasaan dan kemampuan menggunakan metode partisipatif, penguasaan dan pemahaman terhadap materi pelatihan, kemampuan melakukan komunikasi dan interaksi dengan peserta secara efektif, kerja sama tim fasilitator, kemampuan penggunaan media dan sarana pelatihan secara efektif (Nasrul, 2009).

Lebih spesifik lagi, Perkalan nomor 19 dan 20 tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan tingkat III dan IV telah menjelaskan tentang evaluasi terhadap widyaiswara atau tenaga pengajar. Dalam Perkalan ini disebutkan bahwa evaluasi terhadap tenaga pengajar/widyaiswara dilakukan oleh peserta pelatihan dan tim evaluasi. Adapun aspek yang dinilai oleh peserta meliputi sistematika penyajian, kemampuan menyajikan, ketepatan waktu dan kehadiran, penggunaan metode dan sarana dikiat, sikap dan perilaku, cara menjawab pertanyaan dari peserta, penggunaan bahasa, pemberian motivasi kepada peserta, kerapian berpakaian, dan kerja sama antar widyaiswara (dalam tim).

Selain penilaian dari peserta tersebut, terdapat penilaian dari tim evaluasi yang meliputi pengelolaan pembelajaran, kompetensi kepribadian, sosial dan kompetensi substantif. Kompetensi pembelajaran meliputi kemampuan membuat Rencana Pembelajaran (RP), menyusun bahan ajar, menerapkan metode pembelajaran orang dewasa, melakukan komunikasi efektif dengan peserta, memotivasi semangat belajar peserta, dan mengevaluasi pembelajaran. Kompetensi kepribadan meliputi kemampuan dalam menampilkan pribadi yang dapat diteladani dan kemampuan dalam melaksanakan kode etik dan menunjukkan etos kerja sebagai widyaiswara yang profesional. Hal yang dinilai dalam kompetensi sosial yaitu kemampuan dalam membina hubungan dan kerja sama dengan sesama Widyaiswara dan kemampuan dalam menjalin hubungan dengan penyelenggara/pengelola lembaga pelatihan. Selanjutnya, hal yang dinilai yaitu kompetensi substantif yang meliputi kemampuan dalam menguasai keilmuan dan keterampilan mempraktikkan sesuai dengan materi diklat yang diajarkan dan kemampuan membuat karya tulis ilmiah terkait lingkup pelatihan dan/atau pengembangan spesialisasi (Peraturan Kepala Lembaga Administrasi

Negara Nomor 19 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III, n.d.; Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 20 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV, n.d.).

Dalam Perkalan 19 dan 20 tahun 2015 tersebut juga dijelaskan bahwa penilaian terhadap pengampu materi dilakukan oleh tim evaluasi pengampu materi, dengan mempertimbangkan masukan dari peserta sebagai pembanding. Hasil penilaian diolah dan disampaikan oleh tim evaluasi pengampu materi kepada pusat pengembangan program dan pembinaan diklat Lembaga Administrasi Negara dan pengampu materi yang bersangkutan sebagai masukan untuk peningkatan kualitas pengajaran pada masa mendatang. Tim evaluasi pengampu materi terdiri dari pejabat struktural di lingkungan lembaga pelatihan pemerintah terakreditasi yang salah satu tugas dan fungsinya adalah menilai proses pembelajaran yang berlangsung di kelas selama masa penyelenggaraan pelatihan (Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 19 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III, n.d.; Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 20 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV, n.d.) .

2.4. Evaluasi Fasilitas Pelatihan

Keberadaan fasilitas pelatihan seperti kondisi ruang belajar, asrama dan segala fasilitas pendukungnya memegang peranan penting bagi keberhasilan program pelatihan. Fasilitas belajar yang kondusif akan membuat peserta nyaman dalam belajar sehingga tujuan pelatihan akan tercapai. Hal ini senada dengan pendapat Moekijat (2001) bahwa kunci keberhasilan program pelatihan terdiri dari kondisi peserta pelatihan, instruktur (pengajar), lamanya waktu pelatihan, materi dan proses pelatihan. Proses pelatihan yang dimaksud dalam hal ini yaitu aktivitas-aktivitas peserta pelatihan yang akan dilakukan sebagai bagian dari transformasi ilmu dan praktik, sehingga peserta dapat leluasa mengemukakan pendapatnya. Dalam pelaksanaan pelatihan, peserta membutuhkan ketenangan dalam belajar, berdiskusi dalam ruang belajar dan lingkungan pelatihan. Suatu kondisi yang membuat peserta nyaman dalam belajar harus didukung oleh fasilitas pelatihan yang memadai. Kondisi ruang belajar yang tertata rapi akan membuat peserta belajar dengan nyaman sehingga proses pembelajaran dapat terlaksana sesuai tujuan yang diharapkan (Moekijat, 2001).

Fasilitas pelatihan merupakan hal yang penting untuk dievaluasi karena kredibilitas suatu lembaga pelatihan salah satunya dilihat dari fasilitasnya. Selain itu, fasilitas pelatihan dan widyaiswara merupakan unsur penting dalam penilaian akreditasi lembaga pelatihan. Fasilitas pelatihan merupakan sarana untuk melancarkan dan memudahkan proses pembelajaran. Bahkan menurut Lupiyaodi (2006) fasilitas merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dengan yang lain. Demikian halnya juga dengan lembaga pelatihan, keberadaan fasilitas yang lengkap dan memadai akan menciptakan suasana belajar yang lebih nyaman (Dahlius & Ibrahim, 2016).

2.5. Penelitian yang Relevan

Penelitian relevan yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Made, dkk. (2015) tentang Evaluasi Kualitas Kinerja Widyaiswara dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Bali). Penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui kualitas kinerja widyaiswara dalam upaya peningkatan kompetensi PNS. Adapun unsur-unsur yang dinilai adalah kompetensi, kedisiplinan, pendidikan formal dan non-formal, kecakapan, integritas, kepemimpinan, dan

pengalaman mengajar. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kualitas kinerja widyaiswara secara umum memiliki kompetensi yang baik, namun masih perlu ditingkatkan tentang penguasaan substansi untuk pelatihan teknis dan fungsional (Diapramana et al., 2015)

Penelitian lainnya yang sejenis dilakukan oleh Rohmatulloh, dkk (2016) tentang Penentuan Kriteria Evaluasi Kinerja Widyaiswara Menggunakan *Nominal Group Technique* (NGT). Penelitian ini bertujuan untuk menentukan kriteria dan parameter yang digunakan dalam mengevaluasi kinerja widyaiswara. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kriteria untuk mengevaluasi kinerja widyaiswara yaitu kemampuan mengajar berdasarkan evaluasi kepuasan peserta diklat, penilaian kinerja, dan kesesuaian antara latar belakang substantif dengan mata diklat yang diampu. Hasil konsensus berdasarkan teknik NGT menghasilkan bobot nilai dari partisipan tentang kualitas kinerja widyaiswara (Rohmatulloh et al., 2016).

Penelitian sejenis lainnya juga dilakukan oleh Eka (2019) tentang Pengaruh Fasilitas, Pemateri dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Peserta Diklat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh fasilitas, pemateri, dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan peserta diklat di Balai Diklat Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Surabaya. Penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* terhadap 100 orang yang dikumpulkan menggunakan kuesioner serta diharapkan dapat mewakili seluruh peserta diklat pada tahun 2019. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang digunakan yaitu pengaruh fasilitas, pemateri, dan kualitas pelayanan sedangkan variabel dependennya adalah kepuasan peserta diklat. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas, pemateri, dan pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan peserta diklat di Balai Diklat PUPR (Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat) Surabaya, baik secara parsial maupun simultan (Eka, 2019).

2.6. Informasi Kunci

Informasi kunci pada penelitian ini yaitu kepuasan peserta pelatihan terhadap kinerja widyaiswara dan fasilitas pelatihan yang ada di BPSDM Aceh. Kepuasan peserta pelatihan yang dimaksud pada penelitian ini yaitu persepsi atau penilaian peserta terhadap kualitas kerja widyaiswara dalam hal mengajar di kelas dan fasilitas pelatihan. Kualitas kerja atau kinerja widyaiswara yang dinilai oleh peserta meliputi sistematika penyajian, kemampuan penyajian, ketepatan waktu dan kehadiran, penggunaan metode dan sarana diklat, sikap dan perilaku, cara menjawab pertanyaan dari peserta, penggunaan bahasa, pemberian motivasi kepada peserta, kerapian pakaian dan kerja sama antar widyaiswara (dalam tim). Fasilitas pelatihan yang dimaksud yaitu fasilitas yang digunakan pada proses pelatihan, meliputi fasilitas di dalam ruang kelas seperti LCD, fasilitas wifi, meja dan kursi untuk belajar, termasuk juga fasilitas pelatihan seperti kondisi asrama, termasuk ruang tidur, toilet, dan kondisi ruang makan. Fasilitas pelatihan yang dimaksud pada penelitian ini juga meliputi perangkat pelatihan seperti modul dan pelatihan kit di BPSDM Aceh, termasuk juga fasilitas berupa pelayanan yang diberikan oleh pihak manajemen diklat kepada peserta.

Sebagaimana diketahui bahwa kepuasan peserta pelatihan dipengaruhi oleh kualitas widyaiswara dan fasilitas pelatihan. Hal ini berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eka, bahwa fasilitas, pemateri, dan pelayanan diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan peserta diklat di Balai Diklat PUPR Surabaya baik secara parsial maupun simultan (Eka, 2019). Selain itu berdasarkan evaluasi model CIPP (*Context, Input, Process, and Product*) bahwa hal yang penting untuk dievaluasi yaitu pada sisi proses

diklat yang meliputi kualitas widyaiswara atau pengajar, dan kualitas fasilitas diklatnya pada proses penyelenggaraan diklat. Sisi input diklat merupakan hal penting untuk dievaluasi karena berpengaruh pada hasil akhir diklat seperti kompetensi yang ingin dicapai bagi peserta diklat dan untuk mencapai kompetensi tersebut dibutuhkan kondisi sarana prasarana yang memadai agar tercipta kondisi belajar yang kondusif dan nyaman (Ratna, 2016).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Menurut Suharsaputra, penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu fenomena secara detail dan lebih menekankan pada menjawab pertanyaan *how* (bagaimana) dan *who* (siapa) (Suharsaputra, 2012). Selanjutnya menurut Asawatini dan Mahmud Thoha, penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara tepat sifat-sifat atau karakter suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu pada suatu waktu (Novianto, 2016). Menurut Sobandi, penelitian kualitatif merupakan pendekatan penelitian untuk mengeksplorasi dan memahami makna, yang dianggap sebagai masalah sosial atau kemanusiaan oleh sejumlah individu atau kelompok orang (Sobandi, 2016).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka metode yang dianggap tepat untuk penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif karena ingin mengetahui aspek *how* atau bagaimana pelaksanaan evaluasi terhadap kinerja widyaiswara (*who*) dan fasilitas pelatihan di BPSDM Aceh serta bagaimana penilaian peserta pelatihan terhadap kinerja widyaiswara dan kondisi fasilitas pelatihan di BPSDM Aceh. Selain itu, metode ini dianggap tepat untuk menggambarkan kondisi pelaksanaan evaluasi terhadap kinerja widyaiswara dan kondisi fasilitas di BPSDM Aceh berikut hasil penilaian peserta terhadap kinerja dan kondisi fasilitas pelatihan di BPSDM Aceh.

Adapun jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 76 orang. Rincian peserta pelatihan ditampilkan pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Peserta Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III dan IV APBA Tahun 2018

No.	Program Pelatihan		Jumlah Peserta
1.	Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III angkatan 1		20
2.	Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV angkatan II		27
3.	Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV angkatan III		29
		Jumlah	76

Sumber : data diolah.

Pengumpulan data dilakukan pada bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosiokultural di BPSDM Aceh. Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan mengumpulkan data berupa lembaran formulir penilaian yang telah diisi oleh peserta, sedangkan pengumpulan data primer dilakukan melalui wawancara kepada pejabat struktural di bidang Pengembangan Kompetensi Manajerial dan Sosiokultural dan wawancara terbatas kepada peserta Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III dan IV APBA tahun 2018. Selain itu data diperoleh dari hasil observasi langsung kepada peserta pelatihan dan kepada widyaiswara serta kondisi fasilitas pelatihan yang ada di BPSDM Aceh.

Data yang diperoleh dari lembaran form terhadap widyaiswara, dianalisis berdasarkan jenis pelatihan, nama mata pelatihan, nama widyaiswara dan berdasarkan aspek-aspek penilaian terhadap widyaiswara, antara lain sistem penyajian, kemampuan penyajian, ketepatan waktu dan kehadiran, penggunaan metode dan sarana pelatihan, sikap dan perilaku, cara menjawab pertanyaan dari peserta, penggunaan bahasa, pemberian motivasi kepada peserta, kerapian pakaian dan kerja sama antar widyaiswara dalam tim.

Kemudian data hasil wawancara terhadap pejabat struktural (penyelenggara pelatihan) dan peserta pelatihan akan digunakan sebagai bahan konfirmasi terhadap data hasil evaluasi dari pengisian form penilaian tersebut.

Untuk memperoleh data tentang penilaian peserta terhadap fasilitas pelatihan di BPSDM Aceh, penulis menggunakan lembaran form penilaian yang dirancang khusus untuk menilai persepsi peserta terhadap kualitas fasilitas pelatihan yang tersedia. Kuesioner tersebut dibagikan kepada peserta pelatihan kepemimpinan tingkat III dan IV APBA tahun 2018 di BPSDM Aceh. Hasil lembaran penilaian tersebut kemudian dianalisis lebih lanjut untuk mendapatkan informasi penting terkait kondisi fasilitas pelatihan yang ada di BPSDM Aceh.

Kedua data dari *form* evaluasi tersebut diperoleh dalam bentuk angka yang dapat mengungkap persepsi dari responden tentang kepuasan mereka terhadap kinerja widyaiswara dan kualitas fasilitas pelatihan yang ada di BPSDM Aceh. Hasil data yang berupa angka tersebut akan dianalisis bersama data hasil observasi dan hasil wawancara dengan pihak terkait, yang nantinya dapat menjelaskan mengenai persepsi kepuasan responden terhadap kinerja widyaiswara dan fasilitas pelatihan, apakah sudah sesuai atau tidak dengan kondisi yang sebenarnya di lapangan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Pelaksanaan Evaluasi terhadap Kinerja Widyaiswara dan Fasilitas Pelatihan di BPSDM Aceh

Pelaksanaan evaluasi terhadap widyaiswara di BPSDM Aceh sudah dilaksanakan di setiap program pelatihan. Pihak penyelenggara pelatihan mengadakan evaluasi terhadap kinerja widyaiswara dengan membagikan kuesioner kepada peserta pelatihan. Dengan kata lain, pesertalah yang menilai kinerja widyaiswara karena peserta yang menerima manfaat dari proses pembelajaran di kelas. Formulir yang digunakan untuk menilai kinerja widyaiswara adalah formulir 7 yang terdapat di lampiran Perkalan nomor 19 dan 20 tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III dan IV. Gambar 1 adalah gambar formulir 7 yang dimaksud.

Formulir 7: Evaluasi Terhadap Tenaga Pengajar/ Widyaiswara OlehPeserta Diklat

EVALUASI
TERHADAP TENAGA
PENGAJAR/WIDYAISWARA

NAMA DIKLAT : .....
NAMA PENGAJAR/WIDYAISWARA : .....
MATA DIKLAT : .....
HARI/TANGGAL : .....
WAKTU/SESI/JP : .....

No	Unsur-unsur yang dinilai	1 – 60	61 – 70	71 – 80	81 – 90	91 - 100
1.	Sistematika penyajian					
2.	Kemampuan penyajian					
3.	Ketepatan waktu dankehadiran					
4.	Penggunaan metode dan sarana Diklat					
5.	Sikap dan perilaku					
6.	Cara menjawab pertanyaan dari peserta					
7.	Penggunaan bahasa					
8.	Pemberian motivasi kepada peserta					
9.	Kerapihan berpakaian					
10	Kerjasama antar widyaiswara (dalam tim)					

Catatan/Saran:

Terima kasih

.....

Keterangan:
Tulis nilai yang Saudara berikan pada kolom yang tepat (misalkan Saudara memberikan nilai 67), maka tulis:

1 - 60	61-70	71-80	81-90	91-100
	67			

Gambar 1. Formulir Evaluasi Widyaiswara oleh Peserta Pelatihan
Sumber : data diolah.

Komponen-komponen yang dinilai oleh peserta pelatihan adalah sistematika penyajian, kemampuan penyajian, ketepatan waktu dan kehadiran, penggunaan metode dan sarana pelatihan, sikap dan perilaku, cara menjawab pertanyaan dari peserta, penggunaan bahasa, pemberian motivasi kepada peserta, kerapian pakaian dan kerja sama antar widyaiswara dalam tim. Lembar kuesioner ini diisi oleh peserta setelah selesai pembelajaran satu mata pelatihan, kuesioner tersebut kemudian dikumpulkan, direkapitulasi dan diarsipkan.

Pelaksanaan evaluasi terhadap kinerja widyaiswara telah dilakukan secara rutin, sedangkan evaluasi terhadap fasilitas pelatihan belum dilakukan secara rutin dan belum ada format penilaian khusus tentang evaluasi terhadap fasilitas pelatihan di BPSDM Aceh. Mengingat keberadaan fasilitas pelatihan mempunyai andil dalam menentukan puas atau tidaknya peserta terhadap pelatihan yang diikuti, oleh karena itu penulis menyusun sendiri lembar kuesioner untuk mengevaluasi kepuasan peserta terhadap fasilitas pelatihan. Adapun penilaian yang disusun meliputi fasilitas ruang kelas, asrama, tempat parkir, musala, ruang makan dan fasilitas olah raga. Selain itu, unit yang dinilai peserta meliputi juga fasilitas perangkat pelatihan berupa modul, pelatihan kit dan perangkat pembelajaran. Evaluasi fasilitas pelatihan ini juga meliputi aspek pelayanan panitia kepada peserta pelatihan seperti kecepatan respons panitia terhadap peserta pelatihan, keramahan, kualitas menu makanan, ketersediaan dokter jaga dan sarana pengaduan. Kuesioner yang telah disusun tersebut kemudian dibagikan kepada peserta pelatihan kepemimpinan tingkat III dan IV di BPSDM Aceh.

4.1.2. Evaluasi Peserta terhadap Kinerja Widyaiswara di BPSDM Aceh

Hasil penelitian terhadap kegiatan evaluasi tenaga pengajar/widyaiswara yang diperoleh dalam bentuk rekapan yang ditabulasi berdasarkan jenis pelatihan per angkatan. Dalam tabulasi tersebut dikelompokkan per nama widyaiswara dan per kriteria penilaian yaitu sistem penyajian, kemampuan penyajian, ketepatan waktu dan kehadiran, penggunaan metode dan sarana pelatihan, sikap dan perilaku, cara menjawab pertanyaan dari peserta, penggunaan bahasa, pemberian motivasi kepada peserta, kerapian berpakaian dan kerja sama antar widyaiswara. Nilai dari kriteria tersebut kemudian diambil rata-rata tiap nama widyaiswara yang pada tulisan ini disebut dengan pengampu materi pelatihan. Tabel 2 berikut merupakan hasil rekapitulasi evaluasi widyaiswara pada pelatihan kepemimpinan tingkat III angkatan 1 APBA tahun 2018.

Tabel 2. Hasil Rekapitulasi Evaluasi Widyaiswara pada Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III Angkatan I APBA Tahun 2018

No.	Pengampu Materi	Sistem Penyajian	Kemampuan Penyajian	Ketepatan waktu dan	Penggunaan metode dan	Sikap dan perilaku	Cara menjawab	Penggunaan bahasa	Pemberian motivasi	Kerapihan berpakaian	Kerjasama antar Widyaiswara	Jumlah	Rata rata
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Dinamika Kelompok	91	91	90	91	89	89	90	95	91	91	908	90,8
2	Inovasi (Konsep Inovasi dan Strategi Inovasi)	89	90	90	91	90	90	91	92	92	90	905	90,5
3	Wawasan Kebangsaan	90	91	91	91	90	90	89	92	91	90	905	90,5
4	Integritas dan Visitasi	89	89	90	90	94	91	92	93	90	89	907	90,7
5	Diagnostic Reading	95	98	90	91	94	97	93	92	95	90	935	93,5
6	Konsep Proyek Perubahan	87	88	85	90	86	89	90	90	89	90	884	88,4
7	Pengembangan Potensi Diri	89	88	89	90	91	90	89	88	90	88	892	89,2
8	Jejaring Kerja	89	90	90	89	91	92	91	90	90	89	901	90,1
9	Budaya Kerja dalam Efektifitas Kepemimpinan	90	90	93	91	92	90	89	89	91	89	904	90,4
10	Membangun Tim Efektif	89	89	90	88	90	89	88	90	91	89	893	89,3
11	Benchmarking	91	90	90	90	89	88	88	90	91	90	897	89,7
12	Merancang Proyek Perubahan	90	90	91	89	88	91	91	92	90	90	902	90,2
13	Pembekalan Implementasi Proyek Perubahan	90	90	91	89	89	89	90	89	90	90	897	89,7
14	Evaluasi Kepemimpinan	89	91	91	90	91	92	91	93	89	90	907	90,7

Sumber : data diolah.

Keterangan:

1 - 60 : Sangat kurang
61 – 70 : Kurang
71 – 80 : Cukup
81 – 90 : Baik
91 – 100 : Baik sekali

Pada tabel 2 di atas terlihat bahwa nilai hasil evaluasi tidak terpaut jauh antara pengampu materi (widyaiswara) satu dengan yang lainnya. Kisaran nilai tersebut mulai dari yang terkecil yaitu 88,4 dan nilai tertinggi 90,8, semuanya berkategori baik dan baik sekali. Tabel 3 berikut memperlihatkan rekapitulasi hasil evaluasi widyaiswara pada pelatihan kepemimpinan tingkat IV Angkatan II APBA Tahun 2018.

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Evaluasi Widyaiswara pada Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Angkatan II APBA Tahun 2018.

No.	Pengampu Materi	Sistem Penyajian	Kemampuan Penyajian	Ketepatan waktu dan kehadiran	Penggunaan metode dan sarana diklat	Sikap dan perilaku	Cara menjawab pertanyaan dari	Penggunaan bahasa	Pemberian motivasi kepada peserta	Kerapihan berpakaian	Kerjasama antar Widyaiswara (dalam tim)	Jumlah	Rata rata
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Dinamika Kelompok	88	87	85	84	88	87	88	89	88	83	867	86,7
2	Berpikir Kreatif dan Inovasi	86	87	87	86	87	88	84	85	87	84	861	86,1
3	Pilar-pilar Kebangsaan	85	85	84	86	87	85	88	84	88	84	856	85,6
4	Integritas dan Visitasi	86	86	87	84	85	86	87	88	84	84	857	85,7
5	Standar Etika Publik	85	84	86	85	84	84	86	84	84	84	846	84,6
6	SANKRI	85	87	86	84	88	85	84	86	85	84	854	85,4
7	Diagnostic Reading	84	84	85	85	86	84	85	84	85	83	845	84,5
8	Koordinasi dan Kolaborasi	84	84	85	85	86	84	83	82	83	83	839	83,9
9	Kecerdasan Emosional	84	84	83	86	82	85	83	83	85	84	839	83,9
10	Membangun Tim efektif	83	83	84	83	83	82	82	81	85	84	830	83,0
11	Benchmarking	85	84	86	86	87	86	85	83	84	84	850	85,0
12	Merancang Proyek Perubahan	83	83	82	83	84	86	86	82	81	83	833	83,3
13	Pembekalan Implementasi Proyek Perubahan	85	84	84	86	87	86	85	83	84	84	848	84,8
14	Evaluasi Kepemimpinan	84	84	83	82	82	83	82	84	81	83	828	82,8

Sumber : data diolah.

Keterangan :

1 - 60 : Sangat kurang
61 – 70 : Kurang
71 – 80 : Cukup
81 – 90 : Baik
91 – 100 : Baik sekali

Berdasarkan tabel 3 di atas terlihat bahwa hasil evaluasi terhadap widyaiswara pada pelatihan kepemimpinan tingkat IV angkatan II APBA tahun 2018 semuanya berkategori baik. Nilai terendah 82,8 dan nilai tertinggi 86,7.

Tabel 4 berikut menyajikan tentang hasil rekapitulasi hasil evaluasi widyaiswara pada pelatihan kepemimpinan tingkat IV angkatan III APBA tahun 2018.

Tabel 4. Hasil Evaluasi Widyaiswara Pada Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Angkatan III APBA Tahun 2018

No.	Pengampu Materi	Sistem Penyajian	Kemampuan Penyajian	Ketepatan waktu dan kehadiran	Penggunaan metode dan sarana diklat	Sikap dan perilaku	Cara menjawab pertanyaan dari peserta	Penggunaan bahasa	Pemberian motivasi kepada peserta	Kerapihan berpakaian	Kerjasama antar Widyaiswara	Jumlah	Rata rata
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Dinamika Kelompok	88	88	87	85	86	85	84	85	84	88	860	86,0
2	Berpikir Kreatif dan Inovasi	82	83	84	84	83	85	84	83	83	84	835	83,5
3	Pilar-pilar Kebangsaan	84	84	81	83	83	85	82	81	82	82	827	82,7
4	Integritas dan Visitasi	83	83	82	84	85	84	83	84	82	82	832	83,2
5	Standar Etika Publik	84	85	84	85	84	86	84	85	86	84	847	84,7
6	SANKRI	84	84	85	85	83	82	82	82	83	82	832	83,2
7	Diagnostic Reading	82	82	83	82	84	81	81	84	85	83	827	82,7
8	Koordinasi dan Kolaborasi	82	84	83	81	81	82	83	81	82	83	822	82,2
9	Kecerdasan Emosional	81	81	82	80	81	80	83	81	83	81	813	81,3
10	Membangun Tim efektif	82	82	82	83	81	82	83	82	83	82	822	82,2
11	Benchmarking	82	82	83	84	86	82	84	82	82	83	830	83,0
12	Merancang Proyek Perubahan	82	82	81	80	80	82	82	81	82	82	814	81,4
13	Pembekalan Implementasi Proyek Perubahan	81	81	82	82	81	81	85	84	84	82	823	82,3
14	Evaluasi Kepemimpinan	81	81	82	83	83	83	84	84	82	82	825	82,5

Sumber : data diolah.

Keterangan :

1 - 60 : Sangat kurang
61 – 70 : Kurang
71 – 80 : Cukup
81 – 90 : Baik
91 – 100 : Baik sekali

Pada Tabel 4 di atas terlihat bahwa hasil evaluasi terhadap widyiswara pada pelatihan kepemimpinan tingkat IV angkatan III secara rata-rata bernilai baik dengan nilai paling rendah 81,3 dan nilai paling tinggi 86,0. Nilai yang diberikan peserta cenderung sama dan hanya berbeda sedikit antara satu dengan yang lainnya. Kriteria penilaian berupa sistem panyajian, ketepatan waktu kehadiran, penggunaan metode dan sarana pelatihan, sikap dan perilaku, cara menjawab pertanyaan dari peserta, penggunaan bahasa, pemberian motivasi kepada peserta, kerapian berpakaian dan kerja sama widyaiswara (dalam tim) semua nilai berkategori baik, dengan nilai 81 hingga 86.

Berdasarkan hasil penelitian dari ketiga angkatan pelatihan di atas bahwa hasil evaluasi menunjukkan nilai yang baik dan angkanya tidak berbeda jauh antara satu dengan yang lainnya. Secara umum hasil penilaian peserta terhadap kinerja widyaiswara dalam memfasilitasi pelatihan kepemimpinan tingkat III dan IV APBA tahun 2018 bernilai baik dengan kisaran nilai antara 82 hingga 90-an. Dapat dikatakan bahwa pada umumnya peserta pelatihan merasa puas dengan kinerja widyaiswara dalam memfasilitasi pelatihan kepemimpinan di BPSDM Aceh.

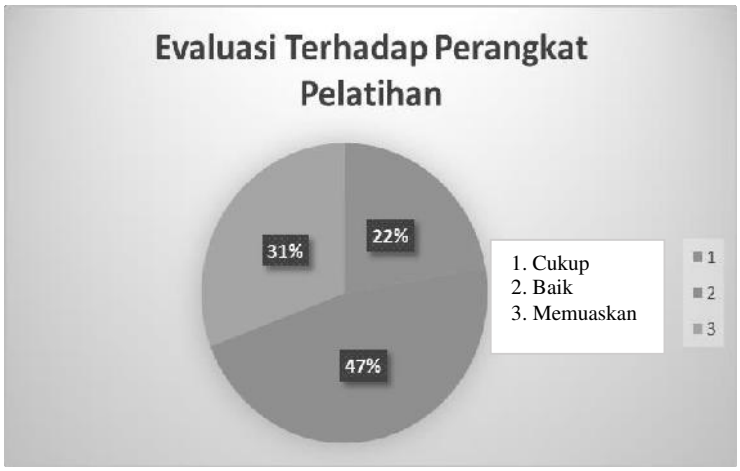
4.1.3. Penilaian Peserta terhadap Fasilitas Pelatihan di BPSDM Aceh

Berdasarkan hasil evaluasi atau penilaian peserta terhadap fasilitas pelatihan yang menyatakan kurang sebanyak 9%, cukup, 23%, baik 47% dan memuaskan 21%. Peserta memberikan penilaian yang baik dan memuaskan untuk fasilitas dan ruang belajar yang dianggap sudah memadai. Berdasarkan hasil wawancara untuk mengonfirmasi hasil penilaian kuesioner, peserta yang memberikan penilaian kurang dan cukup rata-rata mengeluhkan fasilitas kamar asrama yang perlu direnovasi karena telah banyak yang rusak, air di asrama yang sering macet, infrastruktur listrik di asrama yang sering terganggu, jaringan wifi yang sering tidak bisa diakses, masalah kebersihan asrama dan toilet yang kurang bersih. Gambar 2 berikut memperlihatkan grafik penilaian peserta terhadap fasilitas pelatihan di BPSDM Aceh.

Gambar 2. Diagram Evaluasi terhadap Fasilitas Pelatihan di BPSDM Aceh
Sumber : data diolah.

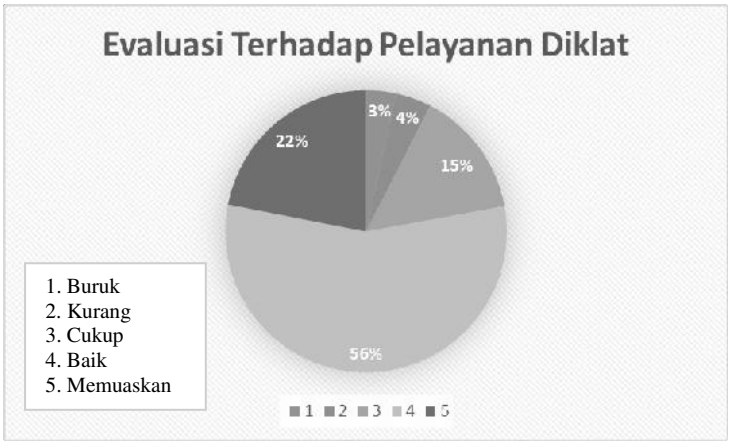
Fasilitas pelatihan yang dinilai pada gambar 2 di atas yakni khusus menilai tentang gedung bangunan serta sarana dan prasarana pelatihan di BPSDM Aceh. Sedangkan hal lain yang dapat menunjang kualitas fasilitas pelatihan dan dianggap penting yaitu adanya perangkat pelatihan. Adapun perangkat pelatihan yang dimaksud yaitu modul pelatihan, pelatihan kit dan sarana pembelajaran.

Hasil evaluasi peserta terhadap perangkat pelatihan, sebanyak 22% menilai cukup, 47% baik dan 31% menilai memuaskan. Sebanyak 22% peserta menilai cukup, rata-rata mereka mengeluhkan bahwa tidak adanya relevansi antara modul materi pelatihan terhadap pelaksanaan laboratorium kepemimpinan di unit kerja peserta. Sementara peserta yang menilai perangkat pelatihan di BPSDM Aceh baik hingga memuaskan mereka menganggap perangkat pelatihan sudah memadai bagi mereka. Hasil evaluasi secara visual dapat dilihat pada gambar 3 berikut.



Gambar 3. Grafik Evaluasi terhadap Perangkat Pelatihan
Sumber : data diolah.

Hal lain, yang tidak kalah pentingnya bagi penilaian terhadap fasilitas pelatihan adalah pelayanan dari petugas pelatihan, karena infrastruktur yang mewah tidak akan berarti tanpa adanya pelayanan yang memuaskan bagi peserta pelatihan. Evaluasi terhadap pelayanan pelatihan di BPSDM Aceh yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 3% menilai buruk, 4% kurang, 15% cukup, 56% baik dan 22% memuaskan. Gambar 3 memperlihatkan persebaran penilaian terhadap pelayanan pelatihan di BPSDM Aceh. Hal yang dinilai kurang baik oleh peserta yaitu menu makanan yang kurang bervariasi dan mereka menuntut adanya penyamaan persepsi antar *coach*. Sedangkan peserta lain yang menilai baik dan memuaskan menilai pelayanan pelatihan sudah dianggap ramah dan dapat memenuhi kebutuhan peserta pelatihan. Gambar 4 berikut menampilkan secara visual hasil evaluasi peserta terhadap pelayanan yang diberikan selama pelatihan.



Gambar 4. Evaluasi terhadap Pelayanan Pelatihan
Sumber : data diolah.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pelaksanaan Evaluasi terhadap Kinerja Widyaiswara dan Fasilitas Pelatihan di BPSDM Aceh

Pelaksanaan evaluasi terhadap kinerja widyaiswara di BPSDM Aceh sudah dilaksanakan secara rutin oleh peserta pelatihan. Setiap pelaksanaan program pelatihan, peserta memberikan penilaian terhadap kinerja widyaiswara khsususnya untuk menilai kemampuan widyaiswara dalam memfasilitasi pelatihan, namun pada pelaksanaannya terdapat beberapa hal yang belum efektif dan belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu pelaksanaan evaluasi terhadap kinerja widyaiswara hanya dilakukan oleh peserta pelatihan, padahal menurut Perkalan 19 dan 20 tahun 2015 pelaksanaan evaluasi terhadap kinerja widyaiswara mestinya dilakukan oleh dua pihak yaitu oleh peserta pelatihan dan oleh tim evaluasi. Kedua penilaian ini perlu dilakukan agar hasil penilaian dapat lebih valid. Selain itu, berdasarkan hasil penelitian ditemukan hal yang belum efektif dalam pelaksanan evaluasi terhadap kinerja widyaiswara yaitu hasil penilaian peserta belum ditindaklanjuti oleh pihak manajemen pelatihan, sehingga tidak memberi dampak yang signifikan terhadap perbaikan kinerja widyaiswara.

Menurut Perkalan nomor 19 dan 20 tahun 2015 bahwa hasil evaluasi tersebut mestinya disampaikan oleh tim evaluasi kepada pusat pengembangan program dan pengembangan pelatihan LAN dan penyelenggara di instansi sebagai masukan untuk peningkatan kualitas penyelenggaraan pelatihan di masa mendatang, namun dalam hal ini hasil evaluasi tersebut belum disampaikan kepada pihak-pihak yang bersangkutan. Berdasarkan amanah dari Perkalan tersebut, maka pihak manajemen pelatihan di BPSDM Aceh perlu memperbaiki sistem evaluasi terhadap widyaiswara dengan membentuk dua sisi penilaian yaitu dari peserta pelatihan dan dari tim evaluasi. Hasil evaluasi yang diperoleh harus ditindaklanjuti dengan melaporkan kepada pihak LAN dan kepada widyaiswara yang bersangkutan sehingga dapat menjadi masukan penting untuk perbaikan kinerja widyaiswara di masa mendatang. Mengingat selama ini hasil evaluasi tersebut hanya direkap dan diarsipkan tanpa disampaikan kepada manajemen internal BPSDM Aceh, widyaiswara yang bersangkutan, dan kepada pihak LAN.

Di sisi lain, pelaksanaan evaluasi terhadap fasilitas pelatihan di BPSDM Aceh saat ini hanya dilakukan oleh pihak manajamen pelatihan pada saat akan diselenggarakan suatu program pelatihan, sedangkan evaluasi dari pihak peserta pelatihan belum dilakukan. Selain itu format penilaian terhadap fasilitas pelatihan belum tersedia, sehingga di masa mendatang diharapkan evaluasi terhadap fasilitas pelatihan dapat dilaksanakan secara rutin dan perlu dibuat format penilaian yang baku untuk menilai kualitas fasilitas pelatihan yang ada di BPSDM Aceh sehingga pihak manajemen pelatihan dapat lebih memahami kebutuhan peserta terhadap fasilitas pelatihan yang sesuai dengan harapan peserta.

Evaluasi terhadap fasilitas pelatihan juga perlu dilakukan karena keberadaan fasilitas berupa infrastruktur bangunan, kebersihan gedung, kondisi ruang belajar dan kondisi asrama akan memengaruhi hasil belajar peserta pelatihan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setyawan, ditemukan bahwa keberadaan fasilitas belajar yang memadai dan motivasi belajar yang tinggi akan mejadikan kegiatan pembelajaran menjadi lebih efektif (Setyawan, 2014). Pendapat senada juga dikemukakan oleh Tulus, bahwa fasilitas penunjang belajar biasanya menjadi penunjang prestasi belajar, namun apabila kelengkapan fasilitas belajar tidak memadai, maka akan menjadi faktor penghambat dalam belajar (Tulus, 2002).

Mengingat pentingnya peran dari fasilitas pelatihan, maka disarankan kepada manajemen pengelola pelatihan di BPSDM Aceh agar memberikan evaluasi secara khusus terhadap fasilitas pelatihan dengan membuat instrumen penilaian yang meliputi kondisi

infrastruktur bangunan asrama dan ruang belajar serta fasilitas pendukung lainnya seperti sarana ibadah dan sarana olah raga. Evaluasi ini perlu dikelola dengan baik sehingga dapat menghasilkan informasi penting berupa saran dan masukan dari para peserta agar kondisi fasilitas pelatihan di BPSDM Aceh menjadi lebih optimal dan dapat memuaskan peserta pelatihan. Begitu juga dengan kualitas widyaiswara harus terus ditingkatkan agar peserta diklat puas terhadap penyelenggaraan pelatihan di BPSDM Aceh. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eka, bahwa fasilitas, pemateri dan pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan peserta diklat (Eka, 2019). Ini artinya jika BPSDM Aceh ingin peserta puas dengan penyelenggaraan pelatihan yang ada di BPSDM Aceh, maka tenaga pengajar/widyaiswara harus berkualitas, begitu juga dengan fasilitas diklat juga harus memadai.

4.2.2. Evaluasi terhadap Kinerja Widyaiswara di BPSDM Aceh

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 3 angkatan pada pelatihan kepemimpinan tingkat III dan IV APBA tahun 2018 diperoleh bahwa secara umum peserta memberikan nilai dengan kategori baik yaitu sekitar 81 hingga 90-an. Merujuk pada nilai tersebut, dapat dikatakan bahwa secara umum peserta merasa puas dengan kinerja widyaiswara dalam memfasilitasi pelatihan. Asumsi kita bahwa jika pengajar telah berhasil memuaskan peserta, maka hampir dapat dipastikan bahwa proses pembelajaran berjalan dengan baik dan tujuan pembelajaran tercapai. Menurut Nasrul, evaluasi terhadap fasilitator merupakan hal yang sangat penting karena fasilitator menjadi faktor penentu berhasil tidaknya kegiatan pembelajaran (Nasrul, 2009). Pada penelitian ini dapat dikatakan bahwa widyaiswara telah berhasil memberikan performa yang baik sehingga kegiatan belajar mengajar berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Berbicara mengenai kinerja widyaiswara dalam memfasilitasi pelatihan, indikator yang dinilai berupa kecakapan seorang widyaiswara dalam memfasilitasi proses pembelajaran di kelas. Adapun indikator yang dinilai sebagaimana terdapat pada formulir 7 tentang evaluasi widyaiswara oleh peserta pelatihan pada Perkalan nomor 19 dan 20 tahun 2015 yang meliputi sistem penyajian, kemampuan penyajian, ketepatan waktu dan kehadiran, penggunaan metode dan sarana pelatihan, sikap dan perilaku, cara menjawab pertanyaan dari peserta, penggunaan bahasa, pemberian motivasi kepada peserta, kerapian berpakaian, dan kerja sama antar widyaiswara.

Berdasarkan Perkalan nomor 19 dan 20 tahun 2015 yang dimaksud, selain formulir 7 tentang evaluasi widyaiswara oleh peserta pelatihan, ada pula lembar formulir 8 tentang evaluasi widyaiswara oleh tim evaluasi. Adapun indikator penilaian widyaiswara oleh tim evaluasi meliputi pengelolaan pembelajaran berupa rancangan pembelajaran, bahan ajar, metode pembelajaran, komunikasi, pemberian motivasi dan evaluasi belajar. Selanjutnya hal yang dinilai yaitu penampilan pribadi, kode etik, kerja sama, hubungan dengan penyelenggara, penguasaan kelimuan dan keterampilan serta kemampuan menulis KTI. Tampilan formulir 8 tersebut dapat dilihat pada gambar 5 berikut.

Formulir 8 : Evaluasi terhadap Tenaga pengajar/Widyaiswara oleh Tim Evaluasi

EVALUASI
TERHADAP TENAGA
PENGAJAR/WIDYAISWARA

NAMA PENGAJAR/WIDYAISWARA :
MATA DIKLAT :

No.	Unsur – unsur yang dinilai	1-60	61-70	71-80	81-90	91-100
1.	Pengelolaan Pembelajaran					
	a. Membuat Rencana Pembelajaran (RP)					
	b. Menyusun bahan ajar					
	c. Menerapkan metode pembelajaran orang dewasa					
	d. Melakukan komunikasi yang efektif dengan peserta					
	e. Memotivasi semangat belajar peserta					
	f. Mengevaluasi pembelajaran					
2.	a. Menampilkan pribadi yang dapat diteladani					
	b. Melaksanakan Kode Etik dan menunjukan etos kerja sebagai Widyaiswara yang profesional					
3.	a. Membina hubungan dan kerjasama dengan sesama Widyaiswara					
	b. Menjalin hubungan dengan penyelenggara/ pengelola lembaga Diklat					
4.	a. Menguasai keilmuan dan keterampilan mempraktikkan sesuai dengan materi Diklat yang diajarkan					
	b. Menulis Karya Tulis Ilmiah yang terkait dengan lingkup kediklatan dan/atau pengembangan spesialisasi					

Catatan/Saran:

Terima kasih

Keterangan:
Tulis nilai yang Saudara berikan pada kolom yang tepat (misalnya Saudara memberikan nilai 67), maka tulis:

1 - 60	61-70	71-80	81-90	91-100
	67			

Gambar 5. Formulir Evaluasi Widyaiswara oleh Tim Evaluasi
Sumber : data diolah.

Jika dianalisis, kedua aspek penilaian tersebut merupakan dua hal yang sangat berbeda, dari sisi peserta mereka menilai performa widyaiswara ketika dalam proses belajar mengajar di kelas. Sedangkan evaluasi dari tim evaluasi menilai kinerja widyaiswara mulai dari tahap perencanaan seperti pembuatan rancang bangun pembelajaran, bahan ajar, penggunaan metode hingga pelaksanaan evaluasi pembelajaran. Pada penelitian ini evaluasi kinerja widyaiswara berarti hanya meliputi proses mengajar di kelas saja karena evaluasi hanya dilakukan dari satu sisi saja yaitu dari peserta pelatihan sedangkan dari tim evaluasi tidak dilakukan. Oleh karena itu diharapkan evaluasi terhadap widyaiswara dapat dilakukan oleh dua pihak yaitu dari peserta pelatihan dan dari tim evaluasi sehingga hasilnya lebih objektif. Hasil penilaian dari tim evaluasi dapat dikonfirmasi dengan hasil penilaian dari peserta pelatihan.

Dalam konteks penilaian kinerja widyaiswara secara umum, idealnya penilaian tidak hanya dilakukan dalam proses mengajar di kelas, namun meliputi segala kompetensi yang ada di dalam diri seorang widyaiswara. Menurut Panggabean, sebuah penilaian atau evaluasi kinerja bertujuan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Dalam prosesnya diperlukan berbagai kegiatan yang berkaitan yaitu identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi (Panggabean, 2002). Dalam hal ini kinerja widyaiswara tidak hanya mengenai performa di kelas saat mengajar, namun juga dinilai dari kemampuannya dalam membuat perencanaan mulai dari membuat rancangan pembelajaran, bahan ajar dan melakukan evaluasi pembelajaran serta kemampuannya dalam menulis KTI. Oleh karena itu penilaian dari tim evaluasi dinilai telah

memuat unsur-unsur kompetensi seorang widyaiswara. Apabila unsur penilaian dari tim evaluasi ini digabungkan dengan evaluasi dari peserta maka diharapkan hasilnya akan lebih valid dan objektif.

Sebagai pembanding dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Made, dkk. (2015) yang melakukan penelitian tentang Evaluasi Kualitas Kinerja Widyaiswara dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Bali). Penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui kualitas kinerja widyaiswara secara umum. Adapun unsur-unsur yang dinilai tersebut adalah kompetensi, kedisiplinan, pendidikan formal dan non-formal, kecakapan, integritas, kepemimpinan, dan pengalaman mengajar. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, diperoleh bahwa kualitas kinerja widyaiswara secara umum memiliki kompetensi yang baik, namun masih perlu ditingkatkan tentang penguasaan substansi untuk pelatihan teknis dan fungsional (Diapramana et al., 2015). Penelitian tersebut masih perlu disempurnakan kembali karena beberapa aspek penilaian seperti kedisiplinan, kecakapan, integritas dan kepemimpinan merupakan sesuatu yang bersifat laten yang tidak mudah diukur dengan pengisian kuesioner sederhana. Teknik analisis datanya seharusnya dilakukan dengan triangulasi dari hasil telaah dokumen, hasil observasi, dan hasil *interview* secara mendalam. Jika dibandingkan dengan hasil penelitian ini, kinerja widyaiswara hanya dinilai dari sisi kemampuan mengajar, sementara kompetensi lainnya belum diukur. Untuk penelitian selanjutnya, perlu dilakukan penelitian lanjutan yang dapat mengukur kinerja widyaiswara secara keseluruhan sehingga hasilnya dapat disimpulkan tentang kompetensi widyaiswara secara utuh, bukan hanya dalam sisi kemampuan mengajar saja.

4.2.3. Penilaian Peserta terhadap Fasilitas Pelatihan di BPSDM Aceh

Menurut Fauzi, bahwa salah satu unsur penting dalam pelaksanaan pelatihan yaitu adanya sarana dan prasarana pelatihan yang memadai. Dengan adanya fasilitas yang memadai maka pelaksanaan pelatihan dapat berjalan dengan baik (Fauzi, 2011). Berdasarkan hasil penilaian peserta terhadap fasilitas pelatihan, peserta yang menyatakan kurang sebanyak 9%, cukup, 23%, baik 47% dan memuaskan 21%. Peserta yang memberikan penilaian kurang dan cukup, mengeluhkan fasilitas kamar asrama yang perlu direnovasi karena telah banyak yang rusak, air di asrama yang sering macet, infrastruktur listrik di asrama yang sering terganggu, jaringan wifi yang sering tidak bisa diakses, masalah kebersihan asrama dan toilet yang kurang bersih. Sedangkan peserta yang menilai baik dan memuaskan karena mereka menganggap fasilitas pelatihan sudah memadai. Hasil evaluasi ini hendaknya dijadikan sebagai masukan penting bagi pihak manajemen pengelola pelatihan dan pimpinan untuk menindaklanjuti agar fasilitas yang kurang memadai dapat diperbaiki.

Hasil evaluasi peserta terhadap perangkat pelatihan, sebanyak 22% menilai cukup, 47% baik dan 31% menilai memuaskan. Sebanyak 22% peserta menilai cukup, rata-rata mereka mengeluhkan bahwa tidak adanya relevansi antara modul materi pelatihan terhadap pelaksanaan laboratorium kepemimpinan di unit kerja peserta. Sedangkan peserta yang menilai baik dan memuaskan menganggap perangkat pelatihan sudah sudah memadai. Jadi, harapannya para widyaiswara dapat menyampaikan isi modul proyek perubahan dengan baik sehingga memudahkan peserta untuk menjalankan praktik laboratorium kepemimpinan di instansi masing-masing.

Evaluasi terhadap pelayanan pelatihan di BPSDM Aceh yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 3% menilai buruk, 4% kurang, 15% cukup, 56% baik dan 22% memuaskan. Hal yang dinilai kurang baik oleh peserta yaitu menu makanan yang kurang bervariasi dan mereka menuntut adanya penyamaan persepsi antar *coach*. Sedangkan peserta lain yang menganggap baik dan memuaskan, menilai bahwa pelayanan pelatihan cukup ramah dan dapat memenuhi kebutuhan peserta pelatihan. Diharapkan

penyelenggara pelatihan segera menindaklanjuti agar menu makanan bagi peserta menjadi lebih bervariasi dan bagi widyaiswara yang bertugas sebagai *coach* agar menyamakan persepsi dan pemahamannya tentang proses pembimbingan proyek perubahan kepada peserta. Persepsi yang sama antar *coach* akan memudahkan peserta dalam menyelesaikan proyek perubahan di lapangan.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut. Pelaksanaan evaluasi terhadap kinerja widyaiswara di BPSDM Aceh sudah dilaksanakan secara rutin oleh peserta pelatihan. Setiap pelaksanaan program pelatihan, peserta memberikan penilaian terhadap kinerja widyaiswara khsususnya untuk menilai kemampuan widyaiswara dalam memfasilitasi pelatihan, namun pada pelaksanaannya terdapat beberapa hal yang belum efektif dan belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu: pertama, pelaksanaan evaluasi terhadap kinerja widyaiswara hanya dilakukan oleh peserta pelatihan, padahal menurut Perkalan 19 dan 20 tahun 2015 pelaksanaan evaluasi terhadap kinerja widyaiswara mestinya dilakukan oleh dua pihak yaitu oleh peserta pelatihan dan oleh tim evaluasi. Kedua penilaian ini perlu dilakukan agar hasil penilaian lebih valid. Kedua, hasil penilaian peserta belum ditindaklanjuti oleh pihak manajemen pelatihan, sehingga tidak memberi dampak yang signifikan terhadap perbaikan kinerja widyaiswara.

Pelaksanaan evaluasi terhadap fasilitas pelatihan di BPSDM Aceh saat ini hanya dilakukan oleh pihak manajamen pelatihan pada saat akan diselenggarakan suatu program pelatihan, sedangkan evaluasi dari pihak peserta pelatihan belum dilakukan. Selain itu, format penilaian terhadap fasilitas pelatihan belum tersedia, sehingga di masa mendatang diharapkan evaluasi terhadap fasilitas pelatihan dapat dilaksanakan secara rutin dan perlu dibuat format penilaian yang baku untuk menilai kualitas fasilitas pelatihan yang ada di BPSDM Aceh sehingga pihak manajemen pelatihan dapat lebih memahami kebutuhan peserta terhadap fasilitas pelatihan yang sesuai dengan harapan peserta.

Hasil evaluasi peserta terhadap kinerja widyaiswara dalam memfasilitasi pelatihan kepemimpinan tingkat III dan IV APBA tahun 2018 di BPSDM Aceh, rata-rata bernilai baik dengan kisaran nilai 82 hingga 90-an, sehingga dapat dikatakan bahwa pada umumnya peserta pelatihan merasa puas dengan kinerja widyaiswara dalam memfasilitasi pelatihan kepemimpinan di BPSDM Aceh.

Penilaian peserta terhadap fasilitas pelatihan, yang menyatakan kurang sebanyak 9%, cukup 23%, baik 47%, dan memuaskan 21%. Peserta yang memberikan penilaian kurang dan cukup, rata-rata mengeluhkan fasilitas kamar asrama yang perlu direnovasi karena telah banyak kerusakan, seperti air sering macet, infrastruktur listrik sering terganggu, jaringan wifi sering tidak bisa diakses, serta masalah kebersihan asrama, khususnya toilet yang kurang bersih. Sedangkan peserta yang menilai baik karena fasilitas dan ruang belajar sudah dianggap memadai.

Hasil evaluasi peserta terhadap perangkat pelatihan, sebanyak 22% menilai cukup, 47% baik dan 31% menilai memuaskan. Sebanyak 22% peserta menilai cukup, rata-rata mereka mengeluhkan bahwa tidak adanya relevansi antara modul materi pelatihan terhadap pelaksanaan laboratorium kepemimpinan di unit kerja peserta. Peserta yang menilai baik karena pelatihan kit dan modul pelatihan yang sudah memadai.

Evaluasi terhadap pelayanan pelatihan di BPSDM Aceh pada penelitian ini diperoleh bahwa sebanyak 3% menilai buruk, 4% kurang, 15% cukup, 56% baik dan 22% memuaskan. Hal yang dinilai kurang baik oleh peserta yaitu menu makanan yang kurang bervariasi dan

mereka menuntut adanya penyamaan persepsi antar *coach*. Peserta yang menilai baik karena pelayanan yang ramah dan dapat memenuhi kebutuhan peserta pelatihan.

Dari hasil penelitian tersebut, beberapa rekomendasi yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut : pertama, kepada pihak pengelola pelatihan agar membentuk tim evaluasi untuk menilai kinerja widyaiswara khsususnya dalam memfasilitasi pelatihan. Hasil evaluasi dari peserta pelatihan dapat dijadikan masukan bagi tim evaluasi dalam menentukan kinerja widyaiswara. Selanjutnya hasil evaluasi tersebut perlu dilaporkan kepada pihak LAN, kepada pimpinan internal, dan kepada widyaiswara yang bersangkutan agar menjadi masukan untuk meningkatkan kinerjanya di masa mendatang. Kedua, Pihak pengelola pelatihan di BPSDM Aceh perlu merancang format penilaian untuk menilai kualitas fasilitas pelatihan karena selama ini belum tersedia secara khusus.

Ketiga, pihak pengelola pelatihan perlu menindaklanjuti hasil temuan penelitian ini yaitu dengan memperbaiki kondisi fasilitas yang masih kurang baik, seperti merenovasi kamar asrama, mengatasi kendala air di asrama yang sering macet, memperbaiki infrastruktur listrik, membersihkan toilet yang kotor, menyediakan akses wifi yang memadai, dan memberikan menu makanan yang bervariasi. Keempat, para widyaiswara perlu menyamakan persepsi, terutama dalam perannya sebagai coach dan diharapkan mampu menyampaikan isi modul proyek perubahan dengan baik, agar memudahkan peserta dalam melaksanakan laboratorium kepemimpinan di lapangan.Kelima, kepada peneliti lain, perlu dilakukan penelitian lanjutan yang dapat mengukur kinerja widyaiswara secara keseluruhan, sehingga memperoleh kesimpulan tentang kompetensi widyaiswara secara utuh, bukan hanya dari sisi kemampuan mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

Ai-Yee, O., Syin-Hau, L., & Ching-Wing, L. B. (2007). The Determinants of Training Effectiveness in Malaysian Organizations. *International Journal of Business Research*, *7*(4), 143–149.

Arikunto, S. (2004). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Dahlius, A., & Ibrahim, M. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Riau. *Jurnal Online Mahasiswa FISIP*, *3*(2), 1–13.

Diapramana, M. M., Piers, A. N., & Putu, E. P. (2015). Evaluasi Kualitas Kinerja Widyaiswara dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Bali). *Citizen Charter*, *1*(2).

Eka, S. J. (2019). Pengaruh Fasilitas, Pemateri, dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Peserta Diklat. *IqtishadEQUITY*, *1*(2), 12.

Fauzi, I. K. (2011). *Mengelola Pelatihan Partisipatif*. Bandung: Alfabeta.

Fitriyah, R. N. (2017). *Kajian Evaluasi Pasca-Diklat dalam Peningkatan Kualitas Penyelenggaraan Diklat*. Semarang.

Haslinda, A., & Mahyuddin, M. . (2009). The Effectiveness of Training in the Public Service. *American Journal of Scientific Research*, 39–51.

Herman, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.

Jeane, M. . (2014). Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV di Balai Diklat Keagamaan Manado. *Jurnal Acta Diurma*, *3*(3).

Juliani, K. U. (2011). *Evaluasi Pelaksanaan Diklat Manajerial Basic Education Capacity Trust Fund (BEC-TF) Bagi Kepala Sekolah Dasar Sekabupaten Kulon Progo*. Universitas Negeri Yogyakarta.

Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.

Moekijat. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka.

Nasrul, M. (2009). Evaluasi Program Pelatihan (Online). *Medik*, *(1)*, 39–44.
Novianto, W. (2016). Penyusunan Rancangan Penelitian. In *Modul Diklat Kewidyaiswaraan Berjenjang Tingkat Menengah*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara RI.
Panggabean, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 19 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III.
Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 20 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV.
Purwanto, & Suparman, A. (1999). *Evaluasi Program Diklat*. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi, Lembaga Administrasi Negara.
Ratna, S. (2016). Evaluasi Program Pasca Diklat. In *Modul Diklat Kewidyaiswaraan Berjenjang Tingkat Menengah*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara RI.
Rohmatulloh, R., Kusumastuti, R., & Shiddiq, J. A. (2016). Penentuan Kriteria Evaluasi Kinerja Widyaiswara Menggunakan Nominal Grup Technique. *Jurnal Teknik Industri*, *17*(02).
Rouse, D. (2011). Employing Kirkpatrick's Evaluation Framework to Determine the Effectiveness of Health Information Management Courses and Program. *Perspectives in Health Information Management*.
Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
Setyawan, B. (2014). Pengaruh Fasilitas Belajar dan Motivasi Belajar terhadap Prestasi Belajar. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Sebelas Maret*, *3*(2).
Sobandi, B. (2016). Metode Penelitian 2. In *Modul Diklat Kewidyaiswaraan Berjenjang Tingkat Menengah.* Jakarta: Lembaga Administrasi Negara RI.
Suharsaputra, U. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*. Bandung: PT Refika Aditama.
Tulus, A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
Worthen, B. ., & Sanders, J. R. (1987). *Educational Evaluation: Alternative Approaches and Practical Guideline*. New York: Longman Press.