

PEDOMAN EVALUASI PELATIHAN



KATA PENGANTAR



Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT karena berkat rahmat-Nya, tersusunnya pedoman evaluasi pelatihan Universitas Terbuka (UT). Guna mengetahui efektivitas dan tingkat ketercapaian dari pelatihan maka dilakukan sebuah langkah yaitu evaluasi pelatihan.

Tujuan pedoman evaluasi pelatihan ini adalah memberi informasi dan materi yang komprehensif kepada pihak-pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam proses pelatihan mengenai evaluasi pelatihan yang diproduksi dalam format yang diharapkan

akan mudah digunakan dan dapat bermanfaat.

Tangerang Selatan, Agustus 2022

Rektor Universitas Terbuka,



Ojat Darajat

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

PRA KATA.....	1
1. PENDAHULUAN.....	2
1.1. KONSEP EVALUASI	2
1.2. PENGERTIAN EVALUASI.....	2
1.3. MANFAAT EVALUASI	3
2. EVALUASI DALAM PELATIHAN.....	4
2.1. SIKLUS DALAM PELATIHAN.....	4
2.2. MODEL PELATIHAN.....	4
2.2.1. EVALUASI REAKSI (REACTION EVALUATION)	5
2.2.2. EVALUASI PEMBELAJARAN (LEARNING EVALUATION)	5
2.2.3. EVALUASI PERILAKU (BEHAVIOR EVALUATION)	6
2.2.4. EVALUASI HASIL (RESULT EVALUATION).....	6
2.3. INSTRUMEN DALAM PELATIHAN	6
3. INSTRUMEN EVALUASI REAKSI - LEVEL 1.....	8
4. INSTRUMEN EVALUASI PEMBELAJARAN - LEVEL 2	10
5. INSTRUMEN EVALUASI PERILAKU - LEVEL 3	12
6. INSTRUMEN EVALUASI HASIL - LEVEL 4	15
7. LAPORAN HASIL EVALUASI	18
7.1. FORMAT LAPORAN	19
8. LAMPIRAN	20

PRA KATA

Tujuan manual evaluasi pelatihan ini adalah memberi informasi dan materi yang komprehensif kepada Unit Pengembangan Profesi Universitas Terbuka (UT) dan pihak-pihak lain yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam proses pelatihan mengenai evaluasi pelatihan yang diproduksi dalam format yang diharapkan akan mudah digunakan dan dapat bermanfaat bagi:

- ▶ Para penanggung jawab pelatihan yang perlu mengetahui tentang evaluasi pelatihan dan terlibat dalam setiap proses-prosesnya.
- ▶ Para tutor, instruktur atau trainer yang membutuhkan materi yang akan dijadikan dasar dalam mengolah bahan maupun presentasi-presentasi tentang evaluasi pelatihan untuk disampaikan kepada kepala unit pembelajaran jarak jauh masing-masing wilayah.
- ▶ Para Kepala Unit/Kepala Lembaga/Kepala Pusat/Dekan/Ketua Program dan jabatan-jabatan lain sebagai User atau atasan langsung dari pegawai yang menjadi peserta pelatihan yang membutuhkan materi referensi untuk mengetahui pentingnya evaluasi pelatihan sebagai bagian penting dalam siklus pelatihan untuk menilai sejauh mana ketercapaian program pelatihan yang diberikan kepada tim di dalam organisasi atau unit kerja mereka.
- ▶ Para konsultan atau pihak ketiga lainnya yang diminta oleh UT untuk melaksanakan evaluasi pada program pelatihan UT atau yang diminta untuk mencantumkan evaluasi dalam kontrak-kontrak kerja mereka.
- ▶ Semua staf yang perlu melakukan evaluasi dalam unit kerja mereka untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan.

Manual ini berusaha dengan cara yang praktis untuk membantu semua pihak yang memiliki tanggung jawab dalam pelaksanaan pelatihan dan memberikan laporan maupun argumentasi analisa logis terhadap pertanyaan yang sangat sering dipertanyakan oleh pimpinan organisasi seperti:

- a. Seberapa efektifkah pelatihan yang Anda lakukan?
- b. Dapatkah Anda membuktikan efektifitas pelatihan?
- c. Apakah pelatihan itu perlu dilanjutkan atau tidak?
- d. Apakah pelatihan yang dilakukan setara dengan biayanya?

Argumentasi atas pertanyaan-pertanyaan yang sering muncul ini tentu tidak untuk kita bantah atau memberikan jawaban secara lisan atau verbal. Metode analisa yang sistematis dan logis sangat diperlukan oleh pihak-pihak yang bertanggung jawab atas program pelatihan agar dapat memberikan penjelasan maupun argumentasi yang mengikuti proses logis. Karena itu manual ini akan memberi penjelasan umum tetapi komprehensif tentang apa itu evaluasi, kriteria evaluasi, metode evaluasi dan tingkatannya serta tentu saja instrumen-instrumen evaluasi yang akan digunakan dalam melakukan evaluasi pelatihan sebagai alat kerja atau tools yang akan membantu semua pihak-pihak yang terlibat dalam program pelatihan dan evaluasinya.

1. PENDAHULUAN

1.1 KONSEP EVALUASI

Program pelatihan merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia. Untuk mengetahui efektivitas dan tingkat ketercapaian dari pelatihan maka dilakukan sebuah langkah yaitu evaluasi. Evaluasi dilakukan bukan hanya pada akhir pelatihan saja karena evaluasi merupakan mata rantai dari sistem pelatihan, dimana evaluasi dilakukan sebelum pelatihan, pada saat pelatihan dan setelah pelatihan.

Proses evaluasi pada tahap awal yaitu sebelum pelatihan dinamakan dengan *need analysis* atau mencari tahu ketrampilan dan kebutuhan dari para peserta pelatihan maupun program pengembangan sumber daya manusia lainnya. Evaluasi di tahap menengah pada saat dilakukan pelatihan dinamakan monitoring yang bertujuan untuk mencari informasi apakah program pelatihan yang telah disusun berjalan sesuai dengan rencana atau tidak. Dan evaluasi setelah pelatihan dimaksudkan untuk mengetahui tingkat perubahan perilaku, kinerja dari pegawai setelah mengikuti pelatihan.

Evaluasi menjadi sangat penting untuk dilakukan karena evaluasi akan mengukur tingkat ketercapaian dari program pelatihan yang dilakukan sehingga akan memberi *feed back* untuk kelangsungan program pelatihan selanjutnya.

1.2 PENGERTIAN EVALUASI

Evaluasi pelatihan merupakan proses pengumpulan secara sistematis terhadap informasi deskriptif dan penilaian yang diperlukan untuk membuat keputusan pelatihan yang efektif yang terkait dengan seleksi, adopsi, nilai dan modifikasi aktivitas pembelajaran yang bervariasi (Warner dan Desimon dalam buku Kaswan, 2011).

Evaluasi pelatihan juga dimaksudkan sebagai serangkaian aktivitas dalam mengidentifikasi efektivitas tujuan pelatihan yang diperbandingkan dengan implementasi pelaksanaan pelatihan yang diperlukan dalam penarikan keputusan dengan kesinambungan pelaksanaan pelatihan, peningkatan kompetensi serta metode dan kurikulum pembelajaran (Maarif dan Kartika, 2014)

Noe dan Hollenback (2014) berpendapat *evaluating is to help with future decisions about the organization's training program. Using the evaluation, the organization may identify a need to modify the training and gain information about the kinds of changes needed.* Evaluasi pelatihan merupakan suatu program organisasi untuk membantu mengambil keputusan di masa yang akan datang dengan menggunakan program pelatihan. Evaluasi digunakan organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan mendapatkan informasi yang beraneka macam.

Menurut Eko Widodo (2018), evaluasi pelatihan adalah menentukan efektifitas secara berkesinambungan dari program pelatihan dengan cara mengumpulkan data secara sistematis dengan mengidentifikasi informasi secara deskriptif dengan metode evaluasi yang sesuai dengan karakteristikn program pelatihan.

Dari berbagai pendapat yang ada, secara umum dapat disimpulkan bahwa evaluasi pelatihan merupakan kegiatan yang seyogyanya harus dapat kita lakukan sehingga dapat melihat efektifitas, kualitas program pelatihan yang sudah kita lakukan dapat berjalan

baik atau tidak. Evaluasi pelatihan ini sendiri dilaksanakan dan disesuaikan dengan karakteristik atau tujuan dari masing-masing program pelatihan.

1.3 MANFAAT EVALUASI

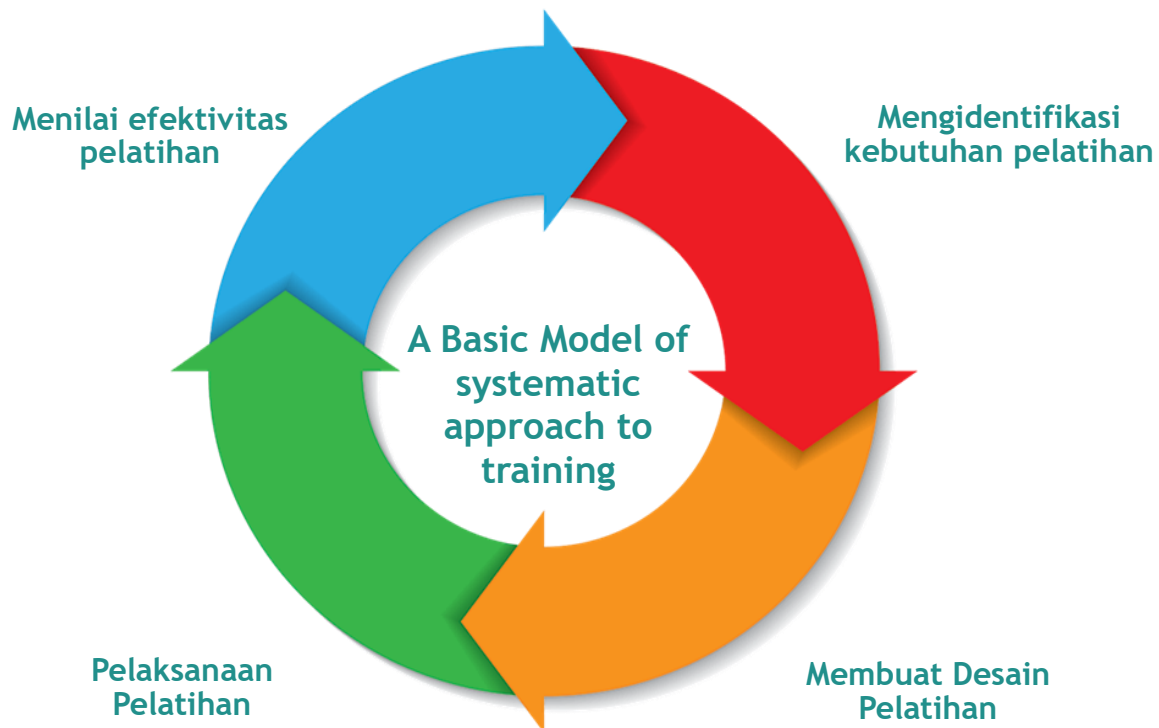
Beberapa manfaat, keuntungan yang dapat kita peroleh dengan melakukan kegiatan evaluasi sebagai berikut:

- Memberikan informasi apakah sasaran-sasaran pelatihan tercapai atau tidak.
- Memberikan informasi apakah kebutuhan-kebutuhan peserta pelatihan terpenuhi atau tidak.
- Memberikan informasi apakah kebutuhan-kebutuhan atau sasaran-sasaran dari unit pengembangan sumber daya manusia atau unit pengembangan profesi terpenuhi.
- Memberikan informasi apakah sasaran pelatihan sesuai, sejalan dengan arah kebijakan strategis UT.
- Memberikan informasi apakah kinerja dapat diperbaiki atau diubah.
- Memberikan informasi apakah ada perubahan perilaku, perbaikan sikap maupun pola pikir sebagai buah dari efektivitas pelatihan yang dilakukan.
- Memberikan informasi apakah pembelajaran yang diperoleh ditransfer ke pekerjaan.

2. EVALUASI DALAM PELATIHAN

2.1 SIKLUS DALAM PELATIHAN

Sebagai bagian kegiatan yang tidak berdiri sendiri tetapi bagian integral dari proses pelatihan dan pengembangan, kita perlu memahami siklus pelatihan untuk dapat memahami elemen-elemen proses evaluasi. Siklus pelatihan digambarkan sebagai berikut:



2.2 MODEL EVALUASI

Ada sejumlah model evaluasi yang dapat digunakan dalam program pelatihan dan pengembangan. Kita akan menggunakan model evaluasi yang paling populer dan jelas yang paling mudah dipraktekkan, yaitu evaluasi model Kirkpatrick.

Kirkpatrick seorang ahli evaluasi program pelatihan dalam bidang pengembangan sumber daya manusia (SDM). Model evaluasinya dikenal dengan istilah *Kirkpatrick Four*

Levels Evaluation Model. Evaluasi terhadap efektifitas program pelatihan menurut Kirkpatrick (1996) mencakup empat level evaluasi yaitu:



2.2.1 EVALUASI REAKSI (*REACTION EVALUATION*)

Mengevaluasi terhadap reaksi peserta pelatihan berarti mengukur kepuasan peserta. Program pelatihan dianggap efektif apabila proses pelatihan dirasa menyenangkan dan memuaskan bagi peserta pelatihan sehingga mereka tertarik dan termotivasi untuk belajar dan berlatih. Dengan kata lain peserta pelatihan akan termotivasi apabila proses pelatihan berjalan secara memuaskan bagi peserta yang pada akhirnya akan memunculkan reaksi dari peserta yang menyenangkan. Sebaliknya apabila peserta tidak merasa puas terhadap proses pelatihan yang diikutinya mereka tidak akan termotivasi untuk mengikuti pelatihan. Kepuasan peserta dapat dikaji dari materi yang diberikan, fasilitas yang tersedia, strategi penyampaian materi yang digunakan oleh instruktur/tutor/trainer, media pembelajaran yang tersedia, waktu pelaksanaan pelatihan hingga tempat (gedung/lokasi) pelaksanaan pelatihan.

2.2.2 EVALUASI PEMBELAJARAN (*LEARNING EVALUATION*)

Ada tiga hal yang dapat diajarkan dalam program pelatihan, yaitu pengetahuan, sikap maupun ketrampilan (*knowlegde, skill and attitude*). Peserta pelatihan dikatakan telah belajar apabila pada dirinya telah mengalami perubahan sikap, perbaikan pengetahuan maupun peningkatan ketrampilan. Menurut Kirkpatrick, untuk menilai hasil belajar dapat dilakukan dengan menggunakan kelompok pembandingan. Kelompok yang ikut pelatihan dan kelompok yang tidak mengikuti pelatihan diperbandingkan perkembangannya dalam periode waktu tertentu. Dapat juga dilakukan dengan membandingkan hasil *pre test* dengan *post test*, tes tertulis maupun tes kinerja.

2.2.3 EVALUASI PERILAKU (*BEHAVIOR EVALUATION*)

Evaluasi pada level ketiga ini berbeda dengan evaluasi terhadap sikap pada level 2. Penilaian sikap pada level 2 difokuskan pada perubahan sikap yang terjadi pada saat kegiatan pembelajaran (pelatihan) dilakukan sehingga lebih bersifat internal sedangkan penilaian tingkah laku difokuskan pada perubahan tingkah laku peserta setelah mengikuti pembelajaran (pelatihan). Sehingga penilaian tingkah laku lebih bersifat eksternal, karena yang dinilai adalah perubahan perilaku setelah mengikuti kegiatan pembelajaran (pelatihan) dan kembali ke lingkungan kerja. Maka evaluasi *level 3* ini juga dapat disebut sebagai evaluasi *outcomes* dari kegiatan pelatihan.

Evaluasi perilaku dapat dilakukan dengan membandingkan perilaku kelompok kontrol dengan perilaku peserta pelatihan atau dengan membandingkan perilaku sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan. Memerlukan waktu agar perubahan perilaku dapat terjadi untuk dapat dievaluasi. Dapat dilakukan dengan mengadakan survei atau mewawancarai para peserta, atasan langsung peserta, bawahan peserta dan setiap orang lain yang mempunyai kesempatan untuk mengawasi atau mengamati perilaku mereka setelah kembali ke tempat kerja.

2.2.4 EVALUASI HASIL (*RESULT EVALUATION*)

Perkembangan evaluasi di *level* ini menyangkut perubahan-perubahan yang berhasil diamati dalam *level 3* dan meliputi usaha untuk merasionalisasikan nilai pembelajaran dan implementasinya di tempat kerja dari sudut pandang kembalinya investasi oleh organisasi. Tak jarang *level* ini adalah *level* yang paling sulit dari seluruh *level* evaluasi karena memerlukan cara pengukuran yang objektif dan kuantitatif dan tidak semua program pelatihan dapat dilakukan pengukuran kuantitatif sehingga penggunaan evaluasi *level* ini cenderung diperuntukkan pada program pelatihan yang dapat diukur secara kuantitatif dengan objektivitas dan rincian yang detail.

2.3 INSTRUMEN DALAM PELATIHAN

Proses evaluasi pelatihan memiliki korelasi yang sangat erat dengan tujuan pelatihan yang ditentukan di tahap awal. Setelah kebutuhan pelatihan ditentukan melalui kegiatan *assessment* atau yang biasa disebut Analisa Kebutuhan Pelatihan (*Training Need Analysis*) atau TNA. Tujuan atau *Objective* pelatihan ditentukan, yang dapat menjawab 3 aspek tujuan atau hal-hal yang ingin dicapai dalam program pelatihan yaitu:

- a. Apa hasil - hasil yang ingin dicapai, misalnya dapat berupa: produksi dari sesuatu target (seperti modul ajar, jumlah mahasiswa, dll), kualitas dari layanan, tingkat *resign (turnover)*, tingkat kehadiran, tingkat moral, pendapatan, keuntungan, dll.
- b. Perilaku apa yang diperlukan untuk dapat mendukung pencapaian hasil-hasil yang diinginkan tersebut?
- c. Pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja apa saja yang diperlukan untuk mencapai perilaku yang diharapkan tersebut?

Kurikulum pelatihan selanjutnya dibuat dengan tujuan untuk menjawab pertanyaan poin c di atas. Ada program pelatihan yang hanya bertujuan untuk meningkatkan level pengetahuan tertentu saja. Ada juga pelatihan yang dibuat untuk membentuk ketrampilan atau skill baru maupun meningkatkan ketrampilan/skill yang sudah ada. Di sisi lain,

program-program pelatihan yang bersifat pembentukan nilai, internalisasi kultur tujuan yang ditetapkan adalah untuk merubah atau membentuk sikap atau *attitude*.

Sehingga tidak semua program pelatihan berdampak langsung pada perilaku-perilaku yang berkorelasi langsung dengan pembentukan hasil-hasil yang ingin dicapai.

Evaluasi yang dilakukan untuk setiap program pelatihan akan sangat tergantung oleh tujuan dari pelatihan yang sudah ditetapkan di awal pada saat program belum dilaksanakan. Penanggung jawab bagian program pelatihan membuat matriks evaluasi *level* berapa yang diperlukan untuk setiap kurikulum program pelatihan.

Evaluasi pelatihan ini dilakukan dengan menggunakan instrumen evaluasi. Instrumen adalah alat yang digunakan dalam melakukan kegiatan evaluasi. Dalam hal ini UT mengembangkan instrumen evaluasi sesuai dengan tingkatan atau *level* evaluasi sebagai berikut:

LEVEL EVALUASI	INSTRUMEN
<i>Level 1</i> - Reaksi	Kuisisioner (daftar pertanyaan)
<i>Level 2</i> - Pembelajaran	Konstruksi Tes (<i>pre test, post test, performance test</i>)
<i>Level 3</i> - Perilaku	Angket Penilaian (Atasan langsung)
<i>Level 4</i> - Hasil	Analisis Objektif dan Subjektif

3. INSTRUMEN EVALUASI *LEVEL 1* - REAKSI

Mengevaluasi reaksi pada pelatihan sama halnya seperti kita mengukur kepuasan pelanggan. Pelatihan dapat dikatakan efektif apabila peserta pelatihan merasa puas atau memberikan reaksi yang menyenangkan, reaksi positif atas kegiatan pelatihan tersebut.

1. Tujuan kita melakukan evaluasi reaksi (*level 1*):

- ▶ Memberikan umpan balik atau *feedback* kepada kita untuk meningkatkan penyelenggaraan program pelatihan yang sama di masa depan
- ▶ Memberikan kepada kita informasi sejauh mana efektifitas dari fasilitator/trainer/instruktur/tutor yang sudah kita tugaskan untuk membantu peserta pelatihan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, apakah peserta pelatihan terbantu dalam mendapatkan apa yang menjadi kebutuhan mereka.
- ▶ Memberikan informasi kuantitatif yang diperlukan oleh pihak-pihak yang peduli pada kegiatan pelatihan tersebut
- ▶ Dapat dijadikan standar dalam pengukuran pelaksanaan kegiatan pelatihan ke depannya baik oleh pihak penyelenggara pelatihan maupun para pelatih (trainer/tutor)

2. Petunjuk Pelaksanaan:

- ▶ Hal utama yang ingin diukur dituangkan di dalam lembar kuisisioner, yaitu meliputi dua hal utama :
 - a. Pelaksanaan Pelatihan dan
 - b. Pelatih/Tutor/Narasumber
- ▶ Lembar kuisisioner dibuat dalam bentuk *hard file* (lembar) dan *soft file* (*google form*) yang disesuaikan dengan metode pelaksanaan pelatihan
- ▶ Diberikan pada semua jenis pelatihan
- ▶ Pastikan semua peserta pelatihan mengisi lembar kuisisioner yang diberikan (100%)
- ▶ Diberikan di akhir sesi pelatihan. Apabila untuk satu program pelatihan terdiri dari beberapa narasumber, maka evaluasi diberikan kepada peserta untuk masing-masing narasumber.

3. Standar Pengukuran dan Analisa Respon

- ▶ Rating respon terdiri atas skala 1 - 5 dengan kategori sbb:
 - 5 = Luar Biasa (*excellent*)
 - 4 = Sangat Baik (*very good*)
 - 3 = Baik (*good*)
 - 2 = Cukup (*fair*)
 - 1 = Kurang (*poor*)
- ▶ Tabulasi setiap rating respon yang diberikan oleh seluruh peserta untuk setiap pernyataan dalam lembar kuisisioner, sehingga kita mendapatkan nilai rata-rata peringkat (*rating*) untuk setiap pertanyaan. Contoh:

- ▶ Rekap seluruh peringkat (*rating*) dari semua kusioner dan bandingkan dengan standar pengukuran, tindakan tindak lanjut atau perbaikan yang dapat dilakukan sebagai berikut:
 - a. Perlu dibuat perubahan: narasumber, sarana dan prasarana, materi, penyelenggara, dll
 - b. Modifikasi situasi. Bila *score* pada narasumber, perlu diberikan saran, masukan, penjelasan tambahan. Bila pada materi pelatihan, perlu dipikirkan *audio visual* atau alat - alat bantu penyampaian materi lainnya
 - c. Bagian-bagian atau item yang dianggap tidak memuaskan perlu dibuat lebih menarik atau lebih 'hidup'

Lembar instrumen dan contoh pengisian terlampir.

4. INSTRUMEN EVALUASI *LEVEL 2* - PEMBELAJARAN

1. Mengukur atau melakukan evaluasi pada *level 2* - pembelajaran artinya kita mengevaluasi:
 - ▶ Pengetahuan apa yang sudah dipelajari?
 - ▶ Ketrampilan atau *skills* apa yang sudah dikembangkan atau ditingkatkan?
 - ▶ Sikap apa yang sudah berubah?

2. Tujuan kita melakukan evaluasi pembelajaran (*level 2*):
 - ▶ Evaluasi pada *level 2* ini perlu dilakukan karena tidak akan ada perilaku yang dapat dinilai perubahannya nanti (*level 3*) tanpa didahului oleh proses pembelajaran ini.
 - ▶ Mengukur sejauh mana efektifitas dari trainer/tutor/narasumber dalam meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan/atau mengubah sikap. Pembelajaran yang kecil dapat mengindikasikan pembelajaran tidak terjadi, sangat sedikit atau mungkin tidak sesuai dengan yang diharapkan.
 - ▶ Memberikan informasi kepada instruktur/trainer/tutor/narasumber apakah peserta pelatihan sudah berhasil atau gagal dalam memahami apa yang mereka sampaikan melalui nilai/score dari tes yang disampaikan di akhir pelatihan, setelah dibandingkan dengan nilai/score tes sebelum materi pelatihan disampaikan.

3. Petunjuk Pelaksanaan:
 - ▶ Hal utama yang ingin diukur adalah : pengetahuan, ketrampilan dan atau sikap sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan (*pre and post*)
 - ▶ Diberikan pada semua jenis pelatihan dengan format tes yang disesuaikan berdasarkan jenis program pelatihan
 - ▶ Program pelatihan yang mengukur pengetahuan dan sikap dapat menggunakan tes tertulis (*pre test* dan *post test*) yang dituangkan dalam lembar tes baik dalam bentuk kertas ataupun *soft file (google form)*
 - ▶ Program pelatihan yang mengukur ketrampilan atau *skill* menggunakan tes kinerja (*performace test*) sesuai dengan pelatihan ketrampilan yang diberikan.
 - ▶ Apabila program pelatihan melakukan pengukuran pada ketiga aspek baik pengetahuan, sikap dan ketrampilan, maka nilai atau *score* dari *performance test* dapat direkapitulasi bersamaan dengan nilai tes tertulis (*pre test* dan *post test*)
 - ▶ Pastikan semua peserta pelatihan menyelesaikan tes yang diberikan (100%)

4. Standar Pengukuran dan Analisa Evaluasi

- ▶ Standar nilai (*score*) tes yang didesain oleh masing-masing narasumber atau penyelenggara pelatihan ditentukan dengan menggunakan skala angka 10 - 100
- ▶ Tidak ada standar nilai minimum dari setiap test yang diberikan, kecuali dipersyaratkan secara khusus oleh narasumber atau dikarenakan kebutuhan atas kualifikasi/sertifikasi tertentu.
- ▶ Fokus pada peningkatan nilai atau *score* pembelajaran yang terjadi pada diri peserta.
- ▶ Tabulasi nilai *pre test* dan *post test* dari masing-masing peserta, kemudian bandingkan nilai *pre test* dan *post test* setiap orang.
- ▶ Selisih nilai atau *score post test* dengan *pre test* menjadi nilai perolehan pembelajaran atau *gain* yang didapat.
- ▶ Analisa evaluasi dapat dilakukan dalam berbagai bentuk seperti:
 - a. Analisa perorangan, kita membandingkan nilai atau *score pre test* dan *post test* satu orang dan mengukur selisih atau perolehan *score* pembelajarannya

Nama : Aldebaran	NIK :
<i>Score Pre test</i>	<i>Score Post test</i>
60	90
Nilai perolehan pembelajaran (<i>gain</i>) = +30	

b. Analisa kelompok

Peserta : 25 orang	Judul pelatihan
Rata-rata <i>Score Pre test</i>	Rata-rata <i>Score Post test</i>
55,5	80
Nilai perolehan pembelajaran (<i>gain</i>) = +25,5	

- ▶ Nilai perolehan pembelajaran atau *gain* yang diperoleh mengindikasikan telah terjadi proses pembelajaran. Bila nilai *gain* yang diperoleh kecil tidak serta merta kita mengatakan tidak terjadi pembelajaran, karena kemampuan belajar setiap orang tidak sama dan mungkin saja dapat terjadi dalam waktu yang lambat. Sepanjang ada peningkatan *score* memberi informasi pada kita sudah terjadi pembelajaran. Sebaliknya apabila nilai pembelajaran tidak positif ada tindakan evaluasi yang perlu dilakukan terhadap narasumber atau trainer.

Lembar instrumen dan contoh pengisian terlampir.

5. INSTRUMEN EVALUASI *LEVEL 3* - PERILAKU

Apa yang terjadi kepada peserta program pelatihan kita setelah keluar dari kelas pelatihan, seberapa banyak pengetahuan, keterampilan atau sikap yang telah mereka pelajari diterapkan pada pekerjaan dan tempat kerja. Tentu saja melakukan pengukuran atau evaluasi untuk menjawab pertanyaan tersebut tidak semudah kita melakukan pengukuran pada dua *level* sebelumnya. Hal ini disebabkan oleh:

- ▶ Peserta pelatihan tidak dapat merubah perilaku mereka selama mereka tidak memiliki kesempatan (situasi dan kondisi) untuk melakukannya. Misal, pelatihan teknik mengajar dengan metode tutorial webinar. Kemampuan menggunakan teknik tersebut dalam perilaku mengajar hanya dapat diukur, dinilai pada saat peserta pelatihan tersebut diberikan kesempatan untuk memberikan pengajaran dengan metode tutorial webinar.
 - ▶ Tidak dapat diprediksikan kapan tepatnya perubahan perilaku tersebut terjadi atau muncul. Sekalipun peserta tadi diberikan kesempatan mengajar dengan metode tersebut, dapat saja perubahan perilaku tersebut sudah terjadi sebelum dia mendapat kesempatan tersebut atau mungkin juga perubahannya terjadi setelah dia mendapatkan kesempatan mengajar tersebut.
 - ▶ Penguatan dan *reward* untuk melakukan perubahan perilaku sangat berpengaruh dan diperlukan untuk membantu peserta agar terjadi perubahan perilaku.
 - ▶ Peserta dapat dikatakan menerapkan pembelajaran pelatihannya pada pekerjaan apabila peserta tersebut mendapatkan pencerahan atau *insight* bahwa ia merasakan perubahan dan menyukai perubahan tersebut dan berencana mempertahankan perubahan perilaku yang sudah dia pelajari.
1. Tujuan kita melakukan evaluasi perilaku (*level 3*):
 - ▶ Mengukur sejauh mana pengetahuan, keterampilan dan/atau sikap yang telah dipelajari dalam program pelatihan sudah ditransfer ke dalam pekerjaan.
 2. Petunjuk Pelaksanaan:
 - ▶ Hal utama yang ingin diukur adalah: perubahan perilaku dari pengetahuan ketrampilan dan/atau sikap yang sudah dipelajari pada pekerjaan atau tempat kerja.
 - ▶ Pengukuran atau evaluasi dilakukan setelah peserta kembali ke tempat kerja dan pekerjaannya untuk menerapkan atau implementasi apa yang sudah dia pelajari. Peserta diberikan waktu untuk menerapkan/implementasi pembelajarannya namun sebaiknya tidak terlalu lama, ingatan peserta akan semakin kabur dan tumpang tindih dengan pekerjaan, bahkan kemungkinan juga dengan pelatihan yang telah mereka ikuti. Sehingga pengukuran dilakukan dengan pola periode sbb:
 - a. Setelah 3 bulan
 - b. Setelah 6 bulan
 - c. Setelah 9 bulan

- ▶ Bagian pengembangan pelatihan akan menentukan periode pengukuran atau evaluasi yang dilakukan (3/6/9 bulan) sesuai dengan jenis program pelatihannya.
- ▶ Diberikan pada beberapa jenis program pelatihan (*selected*). Bagian pengembangan pelatihan yang akan menentukan pada matriks program pelatihan.
- ▶ Menggunakan angket penilaian yang diberikan kepada atasan langsung peserta pelatihan untuk memberikan penilaian atau umpan balik.
- ▶ Angket penilaian atasan dalam bentuk lembar *hard file* dan *soft file (google form)*
- ▶ Bila diperlukan angket penilaian atau evaluasi *level 3* ini dapat dilakukan pengulangan untuk memberikan informasi penilaian yang lebih komprehensif dengan adanya pengukuran yang berulang. Ini ditentukan oleh penanggung jawab bagian pelatihan
- ▶ Pastikan semua atasan peserta melakukan penilaian evaluasi *level 3* ini kepada tim mereka yang sudah mengikuti pelatihan dan dipersyaratkan melakukan evaluasi level 3 (100%)

3. Standar Pengukuran dan Analisa Evaluasi

- ▶ Perubahan perilaku yang diukur sifatnya umum yang meliputi indikator :
 - a. Peningkatan dalam pengetahuan
 - b. Peningkatan dalam ketrampilan
 - c. Peningkatan dalam inisiatif
 - d. Peningkatan dalam kerjasama
 - e. Peningkatan dalam kepemimpinan
 - f. Peningkatan dalam kualitas pekerjaan (kecepatan, ketepatan, ketelitian)
- ▶ *Rating score* menggunakan skala 1 - 5 dengan standar kriteria sbb :

RATING	KRITERIA
5	Memahami subjek (materi pelatihan) sepenuhnya dan memanfaatkan pengetahuan/keterampilan dengan keyakinan penuh di tempat kerja. Membagi subjek (materi pelatihan) kepada semua personil dalam perusahaan. Menyebarkan pengetahuan/keterampilan ke seluruh perusahaan.
4	Memahami subjek (materi pelatihan) secara baik dan memanfaatkan pengetahuan/keterampilan dengan percaya diri. Membagi subjek (materi pelatihan) kepada orang lain dalam area tanggung jawabnya. Berusaha mengembangkan pengetahuan keterampilan kepada rekan kerja dan bawahan.
3	Pemahaman subjek (materi pelatihan) cukup memuaskan. Memanfaatkan pengetahuan/keterampilan tetapi sesekali masih membutuhkan dukungan dan bimbingan. Berupaya untuk meningkatkan

RATING	KRITERIA
	pengetahuan/keterampilan tentang subjek (materi pelatihan) serta berdiskusi dengan rekan - rekan kerja dan bawahan.
2	Pemahaman pada subjek (materi pelatihan) masih sedikit. Implementasi pengetahuan/keterampilan yang diperoleh dari pelatihan sangat sedikit. Tidak ada upaya untuk meningkatkan pengetahuan/keterampilan dan jarang berdiskusi tentang subjek dengan rekan - rekan kerja dan bawahan.
1	Tidak memahami subjek (materi pelatihan) sama sekali. Tidak pernah berdiskusi tentang subjek dengan rekan - rekan kerja maupun bawahan.

- ▶ Lembar angket penilaian atasan ini juga menjadi media bagi atasan untuk memberikan catatan khusus atas perubahan perilaku yang terjadi secara spesifik sebagai orang yang melakukan pengamatan atas perubahan perilaku yang dimunculkan/tidak dimunculkan oleh peserta saat kembali ke pekerjaannya setelah pelatihan
- ▶ Atasan peserta juga memberikan kesimpulan sejauh mana efektivitas perubahan perilaku yang sudah ditunjukkan peserta dengan kriteria efektifitas sbb:

KATEGORI EFEKTIFITAS PELATIHAN	
Nilai rata-rata 1 s/d 7	Tidak efektif
Nilai rata-rata 8 s/d 14	Kurang efektif
Nilai rata-rata 15 s/d 21	Cukup efektif
Nilai rata-rata 22 s/d 28	Efektif
Nilai rata-rata 29 s/d 35	Sangat efektif

- ▶ Analisa kita lakukan dengan tabulasi atau rekapitulasi kesimpulan dari seluruh *evaluator* (atasan peserta). Apabila *evaluator* menyimpulkan program pelatihan yang sudah dilakukan kepada tim nya menunjukkan efektivitas perubahan perilaku maka program pelatihan dapat dilanjutkan pada kelompok orang berikutnya pada unit kerja mereka.

Lembar instrumen dan contoh pengisian terlampir.

6. INSTRUMEN EVALUASI *LEVEL* 4 - HASIL

Pertanyaan-pertanyaan tentang seberapa banyak program pelatihan yang sudah dilakukan memberikan kontribusi pada peningkatan pada produk atau jasa yang kita berikan, kualitas produk dan jasa, pengembangan pribadi, profit, kualitas layanan, menurunnya complaint, dan biaya yang dikontribusikan atas program pelatihan yang sudah dilakukan atau bahkan terkait peningkatan iklim dan budaya organisasi.

Keseluruhan ini yang disebut sebagai hasil-hasil yang menjadi tujuan akhir yang biasa diharapkan. Analisis biaya untuk mengetahui efektivitas atau dampak biaya tidaklah sederhana. Tidak selalu mudah mendapatkan informasi keuangan atau membagi-bagi biaya dengan benar. Mengetahui nilai pelatihan jauh lebih sulit lagi sehingga tidak mengherankan kalau banyak yang menyebutkan tidak mungkin melakukan evaluasi ini.

Sering kita tidak bisa mengetahui efektivitas biaya/nilai dalam bentuk kuantitatif, tetapi bukan alasan untuk tidak mencoba. Sepanjang pendekatan yang dilakukan konsisten, penilaian yang bersifat subjektif dan kualitatif juga dapat diterima.

1. Tujuan kita melakukan evaluasi hasil (*level* 4):
 - ▶ Mengukur sejauh mana program pelatihan yang dibuat memberikan dampak atau hasil akhir pada target-target strategis yang ada, kinerja atau *performance* yang diharapkan muncul secara organisasi (UT)
2. Petunjuk Pelaksanaan:
 - ▶ Hal utama yang ingin diukur adalah: perubahan yang bisa diukur. Perubahan-perubahan atau hasil-hasilnya bisa dideskripsikan sebagai hasil yang 'keras' atau 'lunak' bergantung pada besarnya objektifitas dan kemudahan pengamatan.
 - ▶ Hasil-hasil yang disebut 'keras' bila lebih mudah diamati dan dianalisis seperti:
 - a. Penggunaan waktu (dalam situasi-situasi yang bisa diamati)
 - b. Sejumlah praktek dalam kerja
 - c. Output produk
 - d. Kualitas produk (jumlah; kerusakan; dll)
 - ▶ Hasil-hasil yang 'lunak' adalah bidang-bidang yang jauh lebih subjektif sehingga lebih sulit diamati dan dianalisis dan cenderung berupa perilaku kualitatif seperti :
 - a. Ketrampilan tim atau pengawasan atau manajemen
 - b. Hubungan dengan orang
 - c. Perkembangan individu
 - d. Kualitas jasa yang diberikan
 - e. Perbaikan iklim dan budaya organisasi (moral, norma-norma, dll)
 - ▶ Diperlukan periode waktu tertentu untuk dapat mengukur atau mengevaluasi hasil-hasil yang ditentukan. Minimal 1 tahun atau 1 periode penilaian kinerja.
 - ▶ Bagian pengembangan pelatihan akan menentukan hasil-hasil strategis apa yang diharapkan oleh pihak pimpinan tertinggi UT sebagai tujuan akhir yang diharapkan dari program-program pelatihan di UT dan dituangkan dalam lembar evaluasi *level* 4.

- ▶ Lembar evaluasi *level 4* ini akan berisi analisis objektif dan subjektif, tetapi tidak semua aspek analisis dalam lembar evaluasi perlu dilakukan analisis. Hanya pada satu atau 2 aspek yang berkaitan dengan program pelatihan yang sudah ditentukan untuk dievaluasi
- ▶ Diberikan pada beberapa jenis pelatihan yang memang dapat dilakukan pengukuran nilai objektif atau hasil-hasil yang menjadi fokus manajemen UT.
- ▶ Evaluasi dilakukan oleh atasan tertinggi sebagai *evaluator* di unit kerja terkait
- ▶ Lembar evaluasi *level 4* sudah dilengkapi dengan tujuan pelatihan oleh bagian pengembangan pelatihan.
- ▶ *Evaluator* memberikan nilai target yang ditentukan dan berapa nilai aktual pencapaian yang diharapkan pada aspek yang akan dievaluasi.
- ▶ Karena program pelatihan sebagai salah satu faktor yang dapat memberikan kontribusi pada hasil-hasil organisasi yang diharapkan terjadi maka tidak sepenuhnya (tidak 100%) langsung berkontribusi. Kontribusi pelatihan terhadap hasil-hasil ditentukan sebagai berikut:
 - a. Kontribusi pelatihan untuk setiap training: 30 - 40%
 - b. *Evaluator* dan peserta menentukan pendapatnya diantara angka persentase tsb
- ▶ *Evaluator* sebagai pihak yang paling besar melakukan pengamatan dan pengukuran data maka bobot kontribusi ditentukan sbb:
 - a. Bobot atasan: 60%
 - b. Bobot karyawan: 40%

3. Standar Pengukuran dan Analisa Evaluasi

- ▶ Pengukuran dilakukan pada indikator peningkatan kinerja atau *performance* yang berhubungan atau memiliki relevansi dengan program pelatihan yang diikuti. Sehingga tidak semua indikator peningkatan kinerja (*performance*) dilakukan pengukuran.
- ▶ Indikator pengukuran yang memiliki relevansi langsung diisikan target pencapaian kinerja yang diharapkan. Bila tidak ditentukan secara spesifik, dapat menggunakan hasil pencapaian target kinerja pada periode tahun sebelumnya.
- ▶ Aktual pencapaian kinerja sebagai informasi *tracking* sejauh mana pencapaian kinerja yang dicapai bila dibandingkan dengan target kinerja yang ditentukan
- ▶ Satuan masing-masing indikator kinerja sangat beragam, bisa saja satuan jumlah, satuan waktu, satuan rasio, satuan uang, dll. Hasil dari pencapaian dari satuan yang beragam ini dikonversikan ke rupiah. Konversi ke rupiah ini menggunakan dasar biaya atau *cost* dari masing-masing pencapaian target.

Contoh :

Peningkatan Pembuatan Modul Ajar dari target 100 modul.

Aktual pencapaian 120 modul.

Biaya atau *cost* yang diperlukan dalam pembuatan modul ajar :

- Biaya pegawai : 10 Tutor
- Gaji Tutor : @ 8 juta
- Target modul/tutor : 10 modul

- Biaya 1 modul : $8.000.000/10 = 800.000$
 - Terjadi peningkatan kinerja pembuatan modul : 20 modul
 - Nilai perolehan peningkatan kinerja : $20 \text{ modul} \times 800.000 = 16.000.000$
- ▶ Analisa dilakukan terhadap nilai perolehan kenaikan atau peningkatan kinerja. Semakin tinggi nilai perolehan, maka semakin berdampak program pelatihan yang dilakukan dalam pencapaian target-target strategis yang diharapkan UT

Lembar instrumen dan contoh pengisian terlampir.

7. LAPORAN HASIL EVALUASI PELATIHAN

Laporan hasil evaluasi pelatihan merupakan bentuk pertanggungjawaban atas penyelenggaraan pelatihan. Misi pokoknya memberikan gambaran yang sejelas-jelasnya tentang pelatihan kepada pihak-pihak terkait. Pelaporan evaluasi pelatihan juga merupakan penerapan prinsip keterbukaan penyelenggaraan pelatihan dalam berkomunikasi kepada pihak-pihak penggunaannya.

Laporan evaluasi adalah media komunikasi antara *evaluator* dengan pihak-pihak yang berkepentingan. *Evaluator* adalah pejabat pelaksana program pelatihan baik di tingkat pusat (Unit Pengembangan Profesi) maupun di seluruh wilayah Unit Pengembangan Belajar Jarak Jauh (UPBJJ). Sementara itu pihak-pihak yang menjadi penerima laporan evaluasi dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian:

- a. Atasan, Pengirim Peserta Pelatihan atau Pengguna lulusan pelatihan
- b. Peserta Pelatihan
- c. Pihak lain (masyarakat atau eksternal) yang berminat dengan pelatihan

Banyak cara dalam membuat laporan yang bentuknya sering disesuaikan berdasarkan budaya organisasi, tetapi ada tiga prinsip yang harus diperhatikan:

- a. Usahakan pendek dan sederhana, tabel atau diagram dari evaluasi dari beberapa level yang sudah kita lakukan dapat dijadikan lampiran sehingga akan membantu para pembaca untuk membaca laporan yang ringkas tetapi komprehensif serta dapat merujuk pada bukti-bukti pendukung bila mereka merasa memerlukannya.
- b. Bila memungkinkan gunakan gambar, grafik, infografis dan bukan kata atau angka yang panjang
- c. Identifikasikanlah pihak-pihak yang berkepentingan atas laporan tersebut, apa harapan, permintaan atau area-area khusus yang menjadi minat dan perhatian mereka. Bila mereka membaca jenis informasi yang mereka harapkan kemungkinan besar mereka akan lebih siap untuk menerima laporan tersebut.

FORMAT LAPORAN

Pendekatan standar dalam membuat laporan dapat menggunakan format sebagai berikut:

- Laporan Evaluasi
Program Pelatihan :
Lokasi :
Evaluator :
Laporan ditujukan kepada :
Tanggal laporan disampaikan :
- I. Rangkuman
Bagian yang secara singkat dan ringkas mengatakan isi laporan
Contoh : “Laporan ini memuat hasil-hasil dan rekomendasi-rekomendasi yang berhubungan dengan program pelatihan “X”
- II. Latar Belakang
a. Tujuan program pelatihan
b. Karakteristik program
c. Peserta program
d. Pihak-pihak yang terkait dengan program
- III. Deskripsi tentang Evaluasi
a. Tujuan evaluasi
Mengapa laporan evaluasi dibuat dan disajikan
Contoh : ‘karena program pelatihan seperti itu sudah berlangsung dan perlu dinilai sebelum dilanjutkan dengan program berikutnya’
b. Rancangan evaluasi (metode analisa)
- IV. Hasil Pengolahan evaluasi
Bagian substantif dalam laporan dan memuat komentar-komentar tentang temuan-temuan dan implikasinya. Dapat dipilih dua pola berikut :
- ▶ Nyatakan temuan-temuan, interpretasi dan implikasinya dan lanjutkan dengan rekomendasi-rekomendasi yang berhubungan dengan temuan itu
 - ▶ Buatlah daftar temuan, interpretasi dan implikasi seperti di pilihan pertama tetapi letakkan daftar rekomendasi di akhir bagian
- V. Kesimpulan dan Rekomendasi
VI. Lampiran

8. LAMPIRAN

FORMULIR EVALUASI PELATIHAN LEVEL 1

Universitas Terbuka
Unit Pengembangan Profesi

No form :

EVALUASI PELATIHAN LEVEL 1 REAKSI PESERTA TERHADAP PELATIHAN

Sebagai bahan pertimbangan, kami sangat menghagai masukkan positif Anda

Judul Pelatihan : _____ Tanggal Pelatihan: _____

Fasilitator/Tutor: _____ Lokasi Pelatihan : _____

Silakan mengevaluasi setiap aspek dari program pelatihan dengan melingkari skala parameter berikut:

① Kurang	② Cukup	③ Baik	④ Sangat Baik	⑤ Luar Biasa
----------	---------	--------	---------------	--------------

I	PELAKSANAAN PELATIHAN	SKALA PARAMETER				
1	Pengorganisasian Program pelatihan (Jadwal/Durasi/Waktu)	1	2	3	4	5
2	Kesesuaian isi pelatihan dengan kebutuhan	1	2	3	4	5
3	Pencapaian tujuan program/kurikulum	1	2	3	4	5
4	Manfaat dari <i>handout</i> dan <i>visual aids</i>	1	2	3	4	5
5	Manfaat dari aktifitas-aktifitas selama pelatihan	1	2	3	4	5
6	Fasilitas dukungan (jaringan/ruangan) pelatihan	1	2	3	4	5
7	Dukungan administrasi saat pendaftaran	1	2	3	4	5
8	Akomodasi (bila ada)	1	2	3	4	5
9	Konsumsi - makanan dan minuman (bila ada)	1	2	3	4	5

II	NARASUMBER PELATIHAN	SKALA PARAMETER				
1	Pengetahuan Fasilitator/Tutor mengenai materi pelatihan	1	2	3	4	5
2	Pengetahuan Fasilitator/Tutor dalam menerangkan secara jelas	1	2	3	4	5
3	Pengetahuan Fasilitator/Tutor dalam menjawab pertanyaan peserta	1	2	3	4	5
4	Pengetahuan Fasilitator/Tutor dalam mengatur waktu yang efektif	1	2	3	4	5

III	SARAN DAN MASUKAN POSITIF

FORMULIR EVALUASI PELATIHAN LEVEL 1

CONTOH

Universitas Terbuka
Unit Pengembangan Profesi

No form :

**EVALUASI PELATIHAN LEVEL 1
REAKSI PESERTA TERHADAP PELATIHAN**

Sebagai bahan pertimbangan, kami sangat menghagai masukkan positif Anda

Judul Pelatihan : Pembuatan Modul Ajar
Fasilitator/Tutor: Tim Fasilitator Internal

Tanggal Pelatihan: 20-21 Januari 2021
Lokasi Pelatihan : Gedung Serbaguna UT

Silakan mengevaluasi setiap aspek dari program pelatihan dengan melingkari skala parameter berikut:

① Kurang	② Cukup	③ Baik	④ Sangat Baik	⑤ Luar Biasa
----------	---------	--------	---------------	--------------

I	PELAKSANAAN PELATIHAN	SKALA PARAMETER				
1	Pengorganisasian Program pelatihan (Jadwal/Durasi/Waktu)	1	2	3	④	5
2	Kesesuaian isi pelatihan dengan kebutuhan	1	2	③	4	5
3	Pencapaian tujuan program/kurikulum	1	2	③	4	5
4	Manfaat dari <i>handout</i> dan <i>visual aids</i>	1	2	3	④	5
5	Manfaat dari aktifitas-aktifitas selama pelatihan	1	2	③	4	5
6	Fasilitas dukungan (jaringan/ruangan) pelatihan	1	2	3	④	5
7	Dukungan administrasi saat pendaftaran	1	2	3	4	⑤
8	Akomodasi (bila ada)	1	2	3	④	5
9	Konsumsi - makanan dan minuman (bila ada)	1	2	③	4	5

II	NARASUMBER PELATIHAN	SKALA PARAMETER				
1	Pengetahuan Fasilitator/Tutor mengenai materi pelatihan	1	2	3	④	5
2	Pengetahuan Fasilitator/Tutor dalam menerangkan secara jelas	1	2	3	④	5
3	Pengetahuan Fasilitator/Tutor dalam menjawab pertanyaan peserta	1	2	③	4	5
4	Pengetahuan Fasilitator/Tutor dalam mengatur waktu yang efektif	1	2	③	4	5

III	SARAN DAN MASUKAN POSITIF
	Materi dan Narasumber sudah sangat baik dan membantu para peserta untuk membuat bahan ajar yang lebih efektif. Saran kedepannya lebih banyak latihan atau praktek.

Form Evaluasi Pelatihan Level 2

Universitas Terbuka
 Unit Pengembangan Profesi

No form :

EVALUASI PELATIHAN LEVEL 2 PEMBELAJARAN

Pre-test

Post-test

Nilai

NAMA	
NIP	
JUDUL PELATIHAN	
TANGGAL PELATIHAN	
TEMPAT/LOKASI	

Pilihan berganda:

Lingkari jawaban Anda pada lembar dibawah ini sesuai dengan jawaban yang paling benar (A-B-C-D):

1.	A	B	C	D
2.	A	B	C	D
3.	A	B	C	D
4.	A	B	C	D
5.	A	B	C	D
6.	A	B	C	D
7.	A	B	C	D
8.	A	B	C	D
9.	A	B	C	D
10.	A	B	C	D

Catatan: Urutan jawaban harus mengacu pada urutan pertanyaan atau soal yang disampaikan oleh fasilitator/tutor.

CONTOH

Form Evaluasi Pelatihan Level 2

Universitas Terbuka
Unit Pengembangan Profesi

No form :

**EVALUASI PELATIHAN LEVEL 2
PEMBELAJARAN**

60 Pre-test

90 Post-test

Nilai

+30

DATA PESERTA	
NAMA	Aldebaran
NIP	0123456789
JUDUL PELATIHAN	Pembuatan Modul Ajar
TANGGAL PELATIHAN	20-21 Januari 2021
TEMPAT/LOKASI	Gedung Serbaguna UT

Pilihan berganda:

Lingkari jawaban Anda pada lembar dibawah ini sesuai dengan jawaban yang paling benar (A-B-C-D):

1.	A	B	C	D
2.	A	B	C	D
3.	A	B	C	D
4.	A	B	C	D
5.	A	B	C	D
6.	A	B	C	D
7.	A	B	C	D
8.	A	B	C	D
9.	A	B	C	D
10.	A	B	C	D

Catatan: Urutan jawaban harus mengacu pada urutan pertanyaan atau soal yang disampaikan oleh fasilitator/tutor.

FORMULIR EVALUASI PELATIHAN LEVEL 3

Universitas Terbuka
Unit Pengembangan Profesi

No form :

**EVALUASI PELATIHAN LEVEL 3
PERUBAHAN PERILAKU - EFEKTIFITAS PELATIHAN**

Petunjuk Pengisian :

- Mohon diisi dengan sebenarnya dalam rangka evaluasi efektifitas pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai
- Efektifitas pelaksanaan training adalah bentuk perubahan perubahan perilaku sebagai hasil proses pembelajaran (evaluasi level 2) dari pelatihan yang diperoleh peserta pelatihan setelah mengikuti program pelatihan sesuai dengan sasaran program pelatihan yang telah ditetapkan
- Evaluasi dilakukan setelah 3-9 bulan dari pelaksanaan pelatihan sepanjang diperlukan
- Diisi/dibuat oleh atasan langsung (Ketua Lembaga/Kepala Unit/Dekan) dari karyawan yang mengikuti pelatihan

Pegawai yang tercantum dibawah ini telah mengikuti program pelatihan :

DATA PEGAWAI	
NAMA/NIP	
JABATAN	
UNIT/BAGIAN	
JUDUL PROGRAM TRAINING	
TANGGAL PELAKSANAAN	
SASARAN PROGRAM	

Lingkirlah jawaban yang paling sesuai :

Setelah 3 4 5 6 7 8 9 *) bulan mengikuti training, dalam melaksanakan pekerjaannya :

Parameter Evaluasi	Rating (skala 1-5)
1. Peningkatan dalam pengetahuan	
2. Peningkatan dalam keterampilan	
3. Peningkatan dalam inisiatif	
4. Peningkatan dalam komunikasi	
5. Peningkatan dalam kepemimpinan	
6. Peningkatan dalam kerja sama	
7. Peningkatan kualitas pekerjaan (kecepatan, ketepatan dan ketelitian)	
Nilai keseluruhan
Rata-rata Nilai : (Nilai keseluruhan)/7

RATING	KRITERIA
5	Memahami subjek (materi pelatihan) sepenuhnya dan memanfaatkan pengetahuan/keterampilan dengan keyakinan penuh di tempat kerja. Membagi subjek (materi pelatihan) kepada semua personil dalam perusahaan. Menyebarkan pengetahuan/keterampilan ke seluruh perusahaan.
4	Memahami subjek (materi pelatihan) secara baik dan memanfaatkan pengetahuan/keterampilan dengan percaya diri. Membagi subjek (materi pelatihan) kepada orang lain dalam area tanggung jawabnya. Berusaha mengembangkan pengetahuan keterampilan kepada rekan kerja dan bawahan.
3	Pemahaman subjek (materi pelatihan) cukup memuaskan. Memanfaatkan pengetahuan/keterampilan tetapi sesekali masih membutuhkan dukungan dan bimbingan. Berupaya untuk meningkatkan pengetahuan/keterampilan tentang subjek (materi pelatihan) serta berdiskusi dengan rekan - rekan kerja dan bawahan.
2	Pemahaman pada subjek (materi pelatihan) masih sedikit. Implementasi pengetahuan/keterampilan yang diperoleh dari pelatihan sangat sedikit. Tidak ada upaya untuk meningkatkan pengetahuan/keterampilan dan jarang berdiskusi tentang subjek dengan rekan - rekan kerja dan bawahan.
1	Tidak memahami subjek (materi pelatihan) sama sekali. Tidak pernah berdiskusi tentang subjek dengan rekan - rekan kerja maupun bawahan.

Kategori Efektifitas Pelatihan :

- Nilai rata-rata 1 s/d 7 = Tidak Efektif
- Nilai rata-rata 8 s/d 14 = Kurang Efektif
- Nilai rata-rata 15 s/d 21 = Cukup Efektif
- Nilai rata-rata 22 s/d 28 = Efektif
- Nilai rata-rata 29 s/d 35 = Sangat Efektif

Kesimpulan akhir **) :

Tidak Efektif
 Kurang Efektif
 Cukup Efektif
 Efektif
 Sangat Efektif

Keterangan Lain :

.....

.....

.....

Saran dan komentar mengenai program pelatihan yang diikuti oleh pegawai :

.....

.....

.....

.....

Dievaluasi, Atasan langsung	Diperiksa, PJ Pelatihan

Catatan :

*) Lingkarilah sudah berapa bulan training diatas diikuti oleh karyawan yang bersangkutan

**) Berilah tanda (X) untuk kategori yang dipilih

- Distribusi Tanggal :
- Kembali Tanggal :

FORMULIR EVALUASI PELATIHAN LEVEL 3

CONTOH

Universitas Terbuka
Unit Pengembangan Profesi

No form :

**EVALUASI PELATIHAN LEVEL 3
PERUBAHAN PERILAKU - EFEKTIFITAS PELATIHAN**

Petunjuk Pengisian :

- Mohon diisi dengan sebenarnya dalam rangka evaluasi efektifitas pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai
- Efektifitas pelaksanaan training adalah bentuk perubahan perilaku sebagai hasil proses pembelajaran (evaluasi level 2) dari pelatihan yang diperoleh peserta pelatihan setelah mengikuti program pelatihan sesuai dengan sasaran program pelatihan yang telah ditetapkan
- Evaluasi dilakukan setelah 3-9 bulan dari pelaksanaan pelatihan sepanjang diperlukan
- Diisi/dibuat oleh atasan langsung (Ketua Lembaga/Kepala Unit/Dekan) dari karyawan yang mengikuti pelatihan

Pegawai yang tercantum dibawah ini telah mengikuti program pelatihan :

DATA PEGAWAI	
NAMA/NIP	Aldebaran/0123456789
JABATAN	Dosen
UNIT/BAGIAN	FISIP
JUDUL PROGRAM TRAINING	Pembuatan Modul Ajar
TANGGAL PELAKSANAAN	20-21 Januari 2021
SASARAN PROGRAM	Peserta dapat Menyusun modul ajar secara lebih efektif

Lingkirlah jawaban yang paling sesuai :

Setelah 3 4 5 **6** 7 8 9 *) bulan mengikuti training, dalam melaksanakan pekerjaannya :

Parameter Evaluasi	Rating (skala 1-5)
8. Peningkatan dalam pengetahuan	3
9. Peningkatan dalam keterampilan	3
10. Peningkatan dalam inisiatif	3
11. Peningkatan dalam komunikasi	4
12. Peningkatan dalam kepemimpinan	3
13. Peningkatan dalam kerja sama	4
14. Peningkatan kualitas pekerjaan (kecepatan, ketepatan dan ketelitian)	4
Nilai keseluruhan	24
Rata-rata Nilai : (Nilai keseluruhan)/7	3,4

RATING	KRITERIA
5	Memahami subjek (materi pelatihan) sepenuhnya dan memanfaatkan pengetahuan/ keterampilan dengan keyakinan penuh di tempat kerja. Membagi subjek (materi pelatihan) kepada semua personil dalam perusahaan. Menyebarkan pengetahuan/ keterampilan ke seluruh perusahaan.
4	Memahami subjek (materi pelatihan) secara baik dan memanfaatkan pengetahuan/ keterampilan dengan percaya diri. Membagi subjek (materi pelatihan) kepada orang lain dalam area tanggung jawabnya. Berusaha mengembangkan pengetahuan/ keterampilan kepada rekan kerja dan bawahan.
3	Pemahaman subjek (materi pelatihan) cukup memuaskan. Memanfaatkan pengetahuan/ keterampilan tetapi sesekali masih membutuhkan dukungan dan bimbingan. Berupaya untuk meningkatkan pengetahuan/ keterampilan tentang subjek (materi pelatihan) serta berdiskusi dengan rekan - rekan kerja dan bawahan.
2	Pemahaman pada subjek (materi pelatihan) masih sedikit. Implementasi pengetahuan/ keterampilan yang diperoleh dari pelatihan sangat sedikit. Tidak ada upaya untuk meningkatkan pengetahuan/ keterampilan dan jarang berdiskusi tentang subjek dengan rekan - rekan kerja dan bawahan.
1	Tidak memahami subjek (materi pelatihan) sama sekali. Tidak pernah berdiskusi tentang subjek dengan rekan - rekan kerja maupun bawahan.

Kategori Efektifitas Pelatihan :

- Nilai rata-rata 1 s/d 7 = Tidak Efektif
- Nilai rata-rata 8 s/d 14 = Kurang Efektif
- Nilai rata-rata 15 s/d 21 = Cukup Efektif
- Nilai rata-rata 22 s/d 28 = Efektif
- Nilai rata-rata 29 s/d 35 = Sangat Efektif

Kesimpulan akhir **) :

Tidak Efektif
 Kurang Efektif
 Cukup Efektif
 Efektif
 Sangat Efektif

Keterangan Lain :

.....

.....

.....

Saran dan komentar mengenai program pelatihan yang diikuti oleh pegawai :

Sdr. Aldebaran sudah menunjukkan kemajuan yang baik dan efektif dalam pembuatan modul ajar, akan lebih mendapatkan hasil yang maksimal, yang bersangkutan dapat diberikan pelatihan yang sama setiap 6 bulan sekali .

Dievaluasi, Atasan langsung	Diperiksa, PJ Pelatihan

Catatan :

*) Lingkarilah sudah berapa bulan training diatas diikuti oleh karyawan yang bersangkutan

**) Berilah tanda (X) untuk kategori yang dipilih

- Distribusi Tanggal : 10 Juli 2021
- Kembali Tanggal : 17 Juli 2021

FORMULIR EVALUASI PELATIHAN LEVEL 4

Universitas Terbuka
Unit Pengembangan Profesi

No form :

EVALUASI PELATIHAN LEVEL 4 HASIL-HASIL

Petunjuk Pengisian :

- Mohon diisi dengan sebenarnya dalam rangka evaluasi dampak atau hasil akhir pada target-target strategis yang ada, kinerja atau performance yang diharapkan muncul di UT dari pelaksanaan program pelatihan tertentu yang pernah diikuti oleh pegawai
- Hasil-hasil atau dampak yang diprioritaskan oleh UT meliputi pengukuran yang bersifat objektif (yang dapat dilakukan pengukuran kuantitatif) maupun subjektif (pengukuran yang bersifat kualitatif)
- Evaluasi dilakukan setelah 1 - 2 tahun dari pelaksanaan pelatihan sepanjang pengukuran atas hasil-hasil dapat dilakukan atau data tersedia
- Diisi/dibuat oleh atasan langsung (Ketua Lembaga/Kepala Unit/Dekan) dari karyawan yang mengikuti pelatihan

Pegawai yang tercantum dibawah ini telah mengikuti program pelatihan :

DATA PEGAWAI	
NAMA/NIP	
JABATAN	
UNIT/BAGIAN	
JUDUL PROGRAM TRAINING	
TANGGAL PELAKSANAAN	
SASARAN PROGRAM	

Lingkarilah jawaban yang paling sesuai :

Setelah 1/1,5 /2 *) tahun mengikuti pelatihan, dalam melaksanakan pekerjaannya :

NO	PENINGKATAN KINERJA (PERFORMANCE)	KINERJA		Nilai Kenaikan Kinerja (dalam Rp)	Keterangan (satuan/pengukuran)
		Target	Actual		
1	Penghematan Waktu				
	Waktu penyelesaian aktivitas semakin cepat				
	Waktu penyampaian laporan semakin cepat				
				
2	Peningkatan Hasil Kerja (Output)				
	Meningkatnya jumlah laporan yang harus diselesaikan				
	Meningkatnya jumlah mahasiswa				
	Meningkatnya jumlah modul bahan ajar yang dihasilkan				
	Meningkatnya jumlah mitra kerja/rekanan				
	Meningkatnya jumlah tutor				
	Meningkatnya kepuasan customer				
3	Peningkatan Kualitas				
	Menurunnya jumlah keluhan mahasiswa				
	Menurunnya jumlah keluhan mitra kerja/pihak ketiga				
	Menurunnya tingkat kegagalan mahasiswa				
				
4	Pengurangan Biaya/Efisiensi Biaya				
	Biaya pembuatan bahan ajar				
	Biaya pelatihan tutor				
	Biaya humas, marketing				
				
5	Habit				
	Menurunnya ketidakhadiran kerja (Absensi)				
	Menurunnya keterlambatan kerja				
	Menurunnya pelanggaran peraturan				
				

Total Rp Nilai Perolehan Kenaikan Kinerja (b) :
16000000

Hasil-hasil atau dampak kinerja tidak sepenuhnya berasal dari program pelatihan yang dilakukan. Pelatihan merupakan bagian pendukung dalam peningkatan kinerja atau yang meningkatkan kinerja atas target-target yang ditentukan

1. Untuk menilai % kontribusi dari pelatihan ini terhadap peningkatan kinerja yang diukur, maka berikanlah bobot % terhadap faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian kinerja tersebut
2. Nilai total bobot keseluruhan adalah 100% (coret yang tidak perlu)

Nilai Kontribusi (%) terhadap Faktor :	Survey (%)	
	Atasan	Tim Peserta
Dukungan Atasan		
Sistem/ Proses		
Alat (<i>Tools</i>) Pendukung		
.....		
Pelatihan yang diikuti		

Total :

Faktor Pengali Bobot :

Atasan : dikalikan 60%

Tim Peserta : dikalikan 40%

Nilai/ hasil % kontribusi dari pelatihan :

Atasan	0%	X	60%	0%
Tim Peserta	0%	X	40%	0%
Total % dampak pelatihan (a) :				0%

Jadi, dampak langsung pelatihan :

$$(a) \times (b) = \rightarrow$$

$$\underline{\hspace{10em}} \quad \text{(manfaat langsung)}$$

Dibuat oleh,	Disetujui,
Atasan langsung	PJ Pelatihan

Catatan:

Lampirkan data pengukuran hasil secara ringkas (rekap)

- Distribusi Tanggal :
- Kembali Tanggal :

FORMULIR EVALUASI PELATIHAN LEVEL 4

Universitas Terbuka
Unit Pengembangan Profesi

No form :

**EVALUASI PELATIHAN LEVEL 4
HASIL-HASIL**

Petunjuk Pengisian :

- Mohon diisi dengan sebenarnya dalam rangka evaluasi dampak atau hasil akhir pada target-target strategis yang ada, kinerja atau performance yang diharapkan muncul di UT dari pelaksanaan program pelatihan tertentu yang pernah diikuti oleh pegawai
- Hasil-hasil atau dampak yang diprioritaskan oleh UT meliputi pengukuran yang bersifat objektif (yang dapat dilakukan pengukuran kuantitatif) maupun subjektif (pengukuran yang bersifat kualitatif)
- Evaluasi dilakukan setelah 1 - 2 tahun dari pelaksanaan pelatihan sepanjang pengukuran atas hasil-hasil dapat dilakukan atau data tersedia
- Diisi/dibuat oleh atasan langsung (Ketua Lembaga/Kepala Unit/Dekan) dari karyawan yang mengikuti pelatihan

Pegawai yang tercantum dibawah ini telah mengikuti program pelatihan :

DATA PEGAWAI	
NAMA/NIP	Aldebaran/0123456789
JABATAN	Dosen
UNIT/BAGIAN	FISIP
JUDUL PROGRAM TRAINING	Pembuatan Modul Ajar
TANGGAL PELAKSANAAN	20-21 Januari 2021
SASARAN PROGRAM	Peserta dapat Menyusun modul ajar secara lebih efektif

Lingkirlah jawaban yang paling sesuai :

Setelah **1** (1,5 /2 *) tahun mengikuti pelatihan, dalam melaksanakan pekerjaannya :

NO	PENINGKATAN KINERJA (PERFORMANCE)	KINERJA		Nilai Kenaikan Kinerja (dalam Rp)	Keterangan (satuan/pengukuran)
		Target	Actual		
1	Penghematan Waktu				
	Waktu penyelesaian aktivitas semakin cepat				
	Waktu penyampaian laporan semakin cepat				
				
2	Peningkatan Hasil Kerja (Output)				
	Meningkatnya jumlah laporan yang harus diselesaikan				
	Meningkatnya jumlah mahasiswa				
	Meningkatnya jumlah modul bahan ajar yang dihasilkan	100 modul	120 modul	16.000.000	
	Meningkatnya jumlah mitra kerja/rekanan				
	Meningkatnya jumlah tutor				
	Meningkatnya kepuasan customer				
3	Peningkatan Kualitas				
	Menurunnya jumlah keluhan mahasiswa				
	Menurunnya jumlah keluhan mitra kerja/pihak ketiga				
	Menurunnya tingkat kegagalan mahasiswa				
				
4	Pengurangan Biaya/Efisiensi Biaya				
	Biaya pembuatan bahan ajar				
	Biaya pelatihan tutor				
	Biaya humas, marketing				
				
5	Habit				
	Menurunnya ketidakhadiran kerja (Absensi)				
	Menurunnya keterlambatan kerja				
	Menurunnya pelanggaran peraturan				
				

Total Rp Nilai Perolehan Kenaikan Kinerja (b) :

Hasil-hasil atau dampak kinerja tidak sepenuhnya berasal dari program pelatihan yang dilakukan. Pelatihan merupakan bagian pendukung dalam peningkatan kinerja atau yang meningkatkan kinerja atas target-target yang ditentukan .

1. Untuk menilai % kontribusi dari pelatihan ini terhadap peningkatan kinerja yang diukur, maka berikanlah bobot % terhadap faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian kinerja tersebut
2. Nilai total bobot keseluruhan adalah 100% (coret yang tidak perlu)

Nilai Kontribusi (%) terhadap Faktor :	Survey (%)	
	Atasan	Tim Peserta
Dukungan Atasan	20%	20%
Sistem/ Proses	25%	20%
Alat (<i>Tools</i>) Pendukung	25%	20%
.....		
Pelatihan yang diikuti	30%	40%
Total :	100%	100%

Faktor Pengali Bobot :

Atasan : dikalikan 60%
Tim Peserta : dikalikan 40%

Nilai/ hasil % kontribusi dari pelatihan :

Atasan	30% X	60%	18%
Tim Peserta	40% X	40%	16%
Total % dampak pelatihan (a) :			34%

Jadi, dampak langsung pelatihan :

(a) x (b) = →

Rp 54.400.000

(manfaat langsung)

Dibuat oleh, Disetujui,

Atasan langsung	PJ Pelatihan

Catatan:

Lampirkan data pengukuran hasil secara ringkas (rekap)

- Distribusi Tanggal : 20 Januari 2022
- Kembali Tanggal : 27 Januari 2022

