



**EVALUASI PROGRAM PELATIHAN
KEPEMIMPINAN MAHASISWA BADAN EKSEKUTIF
MAHASISWA FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN (BEM FIP)
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

SKRIPSI

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan

Pada Universitas Negeri Semarang

Oleh

Ahmad Rifai

1201412042

**PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2016

PERSETUJUAN PEMBIMBING

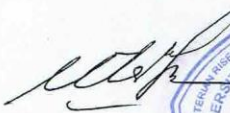
Skripsi yang berjudul “EVALUASI PROGRAM PELATIHAN KEPEMIMPINAN MAHASISWA BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN (BEMFIP) UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG ” ini telah disetujui pembimbing untuk diajukan dalam sidang panitia skripsi pada:

Hari : Jumat


Tanggal : 29 Juli 2016

Mengetahui,
Ketua Jurusan Pendidikan Luar Sekolah

Semarang, 29 Juli 2016
Pembimbing


Dr. Utsman, M.Pd
NIP 195708041981031006




Dr. Tri Suminar M.Pd
NIP 19705261995122001

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Evaluasi Program Pelatihan Kepemimpinan Mahasiswa Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan (BEM FIP) Universitas Negeri Semarang” karya,

Nama : Ahmad Rifai

NIM : 1201412042

Jurusan : Pendidikan Luar Sekolah

telah dipertahankan dalam sidang panitian ujian skripsi Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Universitas Negeri Semarang pada hari Jumat 29 Juli 2016.

Semarang, 29 Juli 2016

Panitia Ujian

Ketua,

Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd

NIP. 195604271980031001

Sekretaris,

Dr. Utsman, M.Pd

NIP. 195708041981031006

Penguji I,

Dr. Khomsun Nurkhalim, M.Pd

NIP. 195305281980031002

Penguji II,

Bagus Kisworo, S.Pd, M.Pd.

NIP. 197911302006041005

Penguji Pembimbing,

Dr. Tri Suminar, M.Pd.

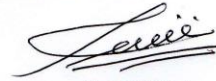
NIP. 19705261995122001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi dengan judul "*Evaluasi Program Pelatihan Kepemimpinan Mahasiswa Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan (BEMFIP) Universitas Negeri Semarang*" ini adalah benar-benar karya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain sebagian atau seluruhnya. Adapun pengutipan yang terdapat di dalam skripsi ini telah dikutip sesuai dengan kaidah yang berlaku.

Semarang, 29 Juli 2016

Yang membuat pernyataan



Ahmad Rifai

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

Mencapai tujuan membutuhkan proses, di dalam proses harus siap mengambil keputusan dan risiko, kerja keras, tanggung jawab dan pantang menyerah (Ahmad Rifai).

PERSEMBAHAN:

Penulis peruntukan karya ini bagi :

1. Ayah dan Ibu
2. Keluarga besar saya
3. Teman-teman PLS FIP UNNES 2012 yang selalu memberikan keceriaan dan dukungan atas segala aktivitas saya di luar perkuliahan.
4. Almamaterku Universitas Negeri Semarang

ABSTRAK

Rifai, Ahmad. 2016. Evaluasi program pelatihan kepemimpinan mahasiswa yang diselenggarakan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Skripsi. Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Dr. Tri Suminar, M.Pd.

Kata Kunci : Evaluasi, Pelatihan, kepemimpinan

Mahasiswa merupakan *agen of change* dan harapan bangsa di masa depan untuk menjadi pemimpin yang ideal bagi masyarakat. Untuk menjadikan pemimpin yang ideal membutuhkan pendidikan yang mencukupi selain pendidikan formal, pendidikan non formal dapat dijadikan salah satu alat yaitu melalui pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan program pelatihan kepemimpinan mahasiswa yang diselenggarakan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Subjek penelitian adalah peserta pelatihan dan evaluator program pelatihan serta informan pendukung yaitu penyelenggara dan organisasi pengguna hasil pelatihan. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik keabsahan data menggunakan triangulasi teknik dan sumber. Prosedur penelitian ini dibagi dalam empat tahap yaitu persiapan, pelaksanaan, analisis dan penulisan laporan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan kepemimpinan yang diselenggarakan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang dalam konteks pelatihan tidak adanya identifikasi kebutuhan terhadap peserta pelatihan, input pelatihan yang kurang baik dikarenakan keterbatasan dana dan kurangnya koordinasi antara penyelenggara dengan instruktur pelatihan, proses pelatihan yang diselenggarakan dapat berjalan dengan baik dengan adanya instruktur pelatihan yang mampu menciptakan kondisi belajar yang kondusif, hasil pelatihan yang kurang maksimal dengan tidak adanya tindak lanjut dari penyelenggara untuk mengevaluasi program pelatihan yang telah diselenggarakan.

Kesimpulan yang dapat diambil yaitu pelatihan yang diselenggarakan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang dalam pelaksanaannya sudah sesuai dengan analisis CIPP. Kelemahan penyelenggaraan pelatihan yaitu tidak adanya identifikasi kebutuhan, kurangnya koordinasi, dan tidak adanya tindak lanjut hasil pelatihan. Saran yang dapat diberikan kepada penyelenggara yaitu hendaknya melaksanakan identifikasi kebutuhan sebelum pelatihan diselenggarakan, komunikasi dan koordinasi antara penyelenggara dengan instruktur pelatihan ditingkatkan, dan tindak lanjut terkait hasil penelitian untuk mencocokkan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan.

ABSTRACT

Rifai, Ahmad. 2016. The evaluation of leadership training program of Faculty of Education Students Executive Board of (BEM FIP) Semarang State University. Final Project. Department of Non Formal Education, Semarang State University. Supervisor: Dr. Tri Suminar, M.Pd.

Keywords : Evaluation, Training, leadership

The students are agents of change and hope of the nation in the future to be the ideal leader for society. To make the ideal leader, it requires adequate education such as formal education then non formal education can be one tool that is through training. This study aimed to describe leadership training program of Faculty of Education Students Executive Board of (BEM FIP) Semarang State University.

This research used the qualitative research. The Subject consisted of the key informant namely trainees, evaluator training program, and also the supporting informant that is the organizer and the organization of training result. The data were collected through observation, interview, and documentation. Then, the technique authenticity of data using triangulation techniques and resources. The procedure of this study is divided into four stages: preparation, execution, analysis and report writing.

The result of this research showed that the leadership training program of Faculty of Education Students Executive Board of Semarang State University in the context of the training, there is no identification of the needs of the trainees, training inputs are unfavorable due to shortage of funds and lack of coordination between the organizer and instructor training, the training process is organized can run well with their training instructors who are able to create conditions conducive learning, training result which is less with no absence of follow-up of the organizers to evaluate the training program has been organized.

The conclusion that can be taken is the training organized by Faculty of Education Students Executive Board, Semarang State University in the implementation is in conformity with the CIPP analysis. Weakness training event that no identification requirements, a lack of coordination, and there is no follow-up results of training. The Advice can be given to the organizer which should carry out the identification of needs before the training was held, communication and coordination between the organizer and instructor training was enhanced, and follow-up related to the results of research to match with the purpose of training.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat ALLAH SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, hidayah dan anugerah-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “*Evaluasi Program Pelatihan Kepemimpinan Mahasiswa Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan (BEMFIP) Universitas Negeri Semarang*”

Bantuan, Motivasi, dukungan dan doa dari berbagai pihak yang membantu penulis menyelesaikan skripsi ini, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih setulus hati kepada :

1. Prof. Dr. Fathur Rohman, M.Hum, Rektor Universitas Negeri Semarang.
2. Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
3. Dr. Utsman, M.Pd., Ketua Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Universitas Negeri Semarang.
4. Dr. Tri suminar, M.Pd, Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan, masukan, motivasi dan bimbingan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
5. Ibu dan Kedua Kakak yang telah memberikan segenap doa, perhatian, dan dukungan yang tiada lelahnya kepada penulis.
6. Almarhum Bapak yang telah berjasa dalam hidup penulis.

7. Teman-teman Jurusan Pendidikan Luar Sekolah angkatan 2012, semua yang tidak bisa disebutkan satu-persatu, yang telah menempuh studi dengan penulis dalam suka dan duka.
8. Semua pihak yang turut membantu penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca dan membutuhkannya.

Semarang, 29 Juli 2016

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Penegasan Istilah	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Evaluasi	9
2.2 Program Pelatihan	13
2.3 Kepemimpinan	28
2.4 Kerangka Berpikir	35
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian.....	37
3.2 Lokasi Penelitian	37
3.3 Fokus Penelitian	38
3.4 Subjek Penelitian	39
3.5 Sumber Data Penelitian	40
3.6 Metode Pengumpulan Data	42
3.7 Keabsahan Data	44
3.8 Analisis Data	46

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	50
4.2 Pembahasan	74
BAB 5 PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	90
5.2 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN.....	95

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Tugas Evaluator Model CIPP.....	21
2.2 Kerangka Berpikir	36
2.3 Komponen dalam analisis data	49

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Pedoman observasi.....	96
2. Pedoman Wawancara	97
3. Hasil Observasi	100
4. Hasil wawancara.....	102
5. Dokumentasi	144
6. Rekapitulasi hasil penelitian	149
7. Surat penelitian	190
8. Surat balasan penelitian	191

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Gusman (2016) dalam paparannya terkait peran mahasiswa mengungkapkan bahwa mahasiswa sebagai kaum terdidik mempunyai tugas menjadi motor perbaikan dan kemajuan bangsa. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa mahasiswa adalah seseorang yang belajar di perguruan tinggi dan merupakan generasi penerus yang diharapkan mampu menjadi motor perbaikan dan kemajuan bangsa. Oleh sebab itu, mahasiswa diharapkan mempunyai sikap dan perilaku yang sesuai untuk mejadi motor perbaikan dan kemajuan bangsa. Mahasiswa merupakan aset bangsa yang perlu dibina dan dikembangkan, sebagai generasi muda kelangsungan suatu bangsa untuk masa yang akan datang sangat tergantung kepada mahasiswa saat ini. Mahasiswa merupakan calon pemimpin masa depan. Kualitas mahasiswa yang baik dapat pula dijadikan sebagai ukuran calon pemimpin yang baik di masa depan. Hal ini berlaku sebaliknya jika kualitas mahasiswa buruk dapat melahirkan calon pemimpin yang buruk. Selain hal tersebut, mahasiswa pula diharapkan menjadi *agen of change*, *social control*, dan *iron stok*.

Oleh karena itu, mahasiswa perlu dibekali dengan berbagai keahlian seperti keahlian dalam bidang organisasi, manajemen, dan kepemimpinan. Salah satu yang dapat diikuti yaitu pelatihan kepemimpinan mahasiswa yang diselenggarakan oleh lembaga kemahasiswaan di masing-masing perguruan tinggi.

Pelatihan kepemimpinan mahasiswa ini merupakan salah satu program kerja yang diselenggarakan oleh lembaga kemahasiswaan di perguruan tinggi setiap tahunnya. Salah satu penyelenggara Pelatihan kepemimpinan ini yaitu Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan di Universitas Negeri Semarang yang telah diselenggarakan pada tahun 2014 dan tahun 2015. Namun, dengan penyelenggaraan program pelatihan tahun 2014 dan tahun 2015 tersebut, pada kenyataan di lapangan membuktikan bahwa masih banyaknya mahasiswa belum mempunyai sikap dan perilaku kepemimpinan. Hal ini dapat dilihat, seperti pergaulan bebas mahasiswa, sikap acuh tak acuh mahasiswa terhadap lingkungan di sekitar, hingga berperilaku demoralisasi.

Selain hal tersebut, pelatihan kepemimpinan mahasiswa dijadikan sebagai sarana promosi bagi organisasi, seperti penjelasan diatas pelatihan kepemimpinan ini pula merupakan program kerja yang diselenggarakan oleh lembaga kemahasiswaan setiap tahunnya untuk memenuhi program kerja dari masing-masing lembaga kemahasiswaan. Hasil pelatihan kepemimpinan ini salah satunya adalah sertifikat yang didapatkan oleh peserta pelatihan. Namun, sertifikat ini digunakan sebagai salah satu syarat untuk bergabung menjadi anggota organisasi penyelenggara pelatihan kepemimpinan tadi.

Melihat pelatihan kepemimpinan yang begitu banyaknya di lingkungan perguruan tinggi, diselenggarakan atas asas demi tercapainya program kerja organisasi dan tanpa melihat kebutuhan mahasiswa, banyaknya mahasiswa yang masih memiliki sikap demoraliasasi seperti acuh tak acuh, tidak peduli terhadap lingkungan sekitar, tidak disiplin serta hasil pelatihan yang hanya dapat digunakan

di organisasi penyelenggara pelatihan. Hal ini, tentunya bertentangan dengan Robert Mayer (1987, dalam Sudjana, 2007 :104) yang menyatakan bahwa tujuan pelatihan merupakan suatu perubahan yang diusulkan akan terjadi pada diri peserta pelatihan, yaitu perubahan setelah peserta pelatihan menyelesaikan pengalaman belajarnya dalam pelatihan. Dale S. Beach (1975, dalam Kamil, 2007: 10) juga mengemukakan “ *The objective of training is to achieve a change in teh behavior of those trained*” (Tujuan pelatihan adalah untuk memperoleh perubahan dalam tingkah laku mereka yag dilatih). Karena pelatihan merupakan suatu sistem dan dimana didalam pelatihan ini satu sama lain saling terkait, maka dalam menyelenggarakan program pelatihan hendaknya memperhatikan komponen-komponen pelatihan. Komponen pelatihan menurut Sudjana dalam Kamil (2007: 20-21) ialah: masukan sarana (*Instrument input*), masukan mentah (*raw input*), masukan lingkungan (*enviroment input*), proses (*process*), keluaran (*output*), masukan lain (*Other output*), dan pengaruh (*Impact*).

Berdasarkan paparan kesenjangan fenomena dan teori tersebut, penting untuk dilakukannya penelitian mendalam tentang “Evaluasi program pelatihan kepemimpinan mahasiswa Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang”

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka identifikasi masalah yang dapat disimpulkan yaitu :

1. Bagaimana *Context* penyelenggaraan program pelatihan kepemimpinan yang diselenggarakan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang ?
2. Bagaimana *input* penyelenggaraan program pelatihan kepemimpinan yang diselenggarakan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang ?
3. Bagaimana *Process* penyelenggaraan program pelatihan kepemimpinan yang diselenggarakan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang ?
4. Bagaimana *output* penyelenggaraan program pelatihan kepemimpinan yang diselenggarakan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan *context* pelatihan kepemimpinan yang diselenggarakan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
2. Untuk mendeskripsikan *input* pelatihan kepemimpinan yang diselenggarakan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang

3. Untuk mendeskripsikan *process* pelatihan kepemimpinan yang diselenggarakan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang
4. Untuk mendeskripsikan *Output* pelatihan kepemimpinan yang diselenggarakan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

1.4 Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai penelitian ini, manfaat yang diharapkan pada penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan mengenai evaluasi program pelatihan yang berguna untuk mengetahui kesesuaian antara hasil yang diperoleh dari program pelatihan dengan tujuan dan perencanaan pelatihan

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran secara mendalam kepada pembaca tentang evaluasi program pelatihan kepemimpinan yang ditujukan kepada mahasiswa sebagai upaya peningkatan ketrampilan mahasiswa.
- b. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan informasi kepada para pembaca bahwa adanya pelatihan kepemimpinan mahasiswa di lingkungan Universitas Negeri Semarang

- c. Bagi Universitas Negeri Semarang, hasil penelitian ini diharapkan menambah referensi kajian akademik
- d. Sebagai bahan dokumen penelitian lebih lanjut

1.5 PENEGLASAN ISTILAH

Penegasan istilah dalam penelitian ini untuk menghindari kemungkinan salah tafsir agar pembaca dapat memiliki pemikiran yang sejalan dengan penulis. Adapun batasan masalah mengenai istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1.5.1 Evaluasi Program

Tyler (1950:15, dalam Tayipnaps, 1989: 10) mengemukakan evaluasi ialah suatu proses yang menentukan sampai sejauh mana tujuan pendidikan dapat dicapai. Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional Pasal 57 ayat 1, evaluasi dilakukan dalam rangka pengendalian mutu pendidikan secara nasional sebagai bentuk akuntabilitas penyelenggaraan pendidikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan, diantaranya terhadap peserta didik, lembaga, dan program pelatihan.

1.5.2 Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses untuk menumbuh kembangkan pengetahuan, ketrampilan, menyebarluaskan informasi dan memperbaharui tingkah laku serta membantu individu atau kelompok pada suatu organisasi agar lebih efektif dan efisien di dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Sastradipoera (2006: 16)

mendefinisikan mengenai konsep pelatihan sebagai salah satu bentuk proses pembelajaran yang berhubungan dengan upaya perubahan tingkah laku sumber daya manusia agar tingkah laku itu sesuai dan memadai untuk kebutuhan dan tujuan tertentu.

1.5.3 Kepemimpinan

Dalam pengaruh gaya kepemimpinan oleh Khotimah (2008 : 14) menyatakan bahwa "Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka". Sebagaimana didefinisikan oleh Stoner, Freeman, dan Gilbert (1995), kepemimpinan adalah *the process of directing and influencing the task related activities of group members*. Kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktivitas yang harus dilakukan.

1.5.4 Pelatihan Kepemimpinan yang diselenggarakan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan

Pelatihan kepemimpinan yang diselenggarakan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan merupakan agenda rutin yang diselenggarakan oleh lembaga kemahasiswaan tingkat fakultas. Pelatihan ini diselenggarakan setiap setahun sekali di masing-masing lembaga kemahasiswaan. Agenda pelatihan ini merupakan salah satu program kerja yang harus dilaksanakan oleh lembaga tersebut. Pelatihan kepemimpinan ini dinamakan Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen Mahasiswa Tingkat Dasar (PKMMTD). Pelatihan kepemimpinan ini

dapat diikuti peserta pelatihan ketika sudah mengikuti pelatihan kepemimpinan sebelumnya yaitu Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen Mahasiswa Tingkat Jurusan (PKMMTJ).

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 EVALUASI

2.1.1 Pengertian evaluasi

Widoyoko (2012: 4) menyatakan bahwa evaluasi merupakan proses menyediakan informasi yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk menentukan harga dan jasa (*the wort and merit*) dari tujuan yang dicapai, desain, implementasi dan dampak untuk membantu membuat keputusan, membantu membuat pertanggung jawaban dan meningkatkan pemahaman terhadap fenomena.

Sudijono (2009: 9) mengemukakan evaluasi adalah kegiatan atau proses untuk mengukur dan selanjutnya menilai, sampai di manakah tujuan yang telah dirumuskan sudah dapat dilaksanakan. Apabila tujuan yang telah dirumuskan itu direncanakan untuk dicapai secara bertahap, maka dengan evaluasi yang berkesinambungan akan dapat dipantau, tahapan manakah yang sudah diselesaikan, tahapan manakah yang berjalan dengan mulus, dan mana pula tahapan yang mengalami kendala dalam pelaksanaannya. Alhasil dengan evaluasi terbuka kemungkinan bagi evaluator untuk mengukur seberapa jauh atau seberapa besar kemajuan atau perkembangan program yang dilaksanakan dalam rangka pencapaian tujuan yang dirumuskan.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa evaluasi adalah proses kegiatan yang berkenaan dengan mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk

menentukan alternative yang tepat dalam mengambil keputusan tentang bagaimana berbuat baik pada waktu waktu mendatang sesuai denganyang telah diencanakan di masa yang akan datang guna mencapai tujuan yang telah direncanakan.

2.1.2 Fungsi evaluasi

Sudijono (2009: 6) mengemukakan bahwa secara umum, evaluasi sebagai suatu tindakan atau proses setidaknya-tidaknya memiliki tiga macam fungsi pokok, yaitu : (1) Mengukur kemajuan, (2) Menunjang penyusunan rencana, dan (3) Memperbaiki atau melakukan penyempurnaan kembali. Adapun secara khusus, fungsi evaluasi dalam dunia pendidikan dapat ditilik dari tiga segi yaitu : segi psikologis, segi didaktik, dan segi administratif.

Secara psikologis, kegiatan evaluasi dalam bidang pendidikan dapat disoroti dari dua sisi,yaitu dari sisi peserta didik dan sisi pendidik. Bagi peserta didik, evaluasi secara psikologis akan memberikan pedoman atau pegangan batin kepada mereka untk mengenal kapasitas dan status dirinya masing-masing di tengah-tengah kelompok. Dengan dilakukanya evaluasi terhadap peserta didik, maka peserta didik akan mengetahui seberapa besar kemampuan dirinya. Selain hal tersebut, peserta didik juga akan mengetahui apakah dirinya termasuk kedalam peserta didik yang berkemampuan tinggi atau berkemampuan rendah. Bagi pendidik evaluasi akan memberikan kepastian atau ketetapan hati kepada diri pendidik tersebut, sudah sejauh manakah kiranya usaha yang telah dilakukannya selama ini telah membawa hasil. Sehingga, secara psikologi pendidik akan mengetahui apa saja kekurangan selama proses pembelajaran berlangsung.

Secara diktatik, bagi peserta didik evaluasi pembelajaran akan dapat memberikan dorongan atau motivasi kepada mereka untuk memperbaiki, meningkatkan, dan mempertahankan prestasinya. Bagi pendidik sendiri evaluasi pendidikan setidaknya memiliki lima fungsi :

1. Memberikan landasan untuk menilai hasil usaha (prestasi) yang telah dicapai oleh peserta didiknya.
2. Memberikan informasi yang sangat berguna, guna mengetahui posisi masing-masing peserta didik di tengah-tengah kelompoknya.
3. Memberikan bahan yang penting untuk memilih dan kemudian menetapkan status peserta didik.
4. Memberikan pedoman untuk mencari dan menemukan jalan keluar bagi peserta didik yang memang memerlukannya.
5. Memberikan petunjuk tentang sudah sejauh manakah program pembelajaran yang telah ditentukan telah dicapai.

Adapun secara administratif, evaluasi pendidikan setidaknya memiliki tiga macam fungsi, yaitu :

1. Memberikan laporan

Dengan dilakukan evaluasi, akan dapat disusun dan dijadikan laporan mengenai kemajuan dan perkembangan peserta didik setelah mereka mengikuti proses pembelajaran dalam jangka waktu tertentu.

2. Memberikan bahan-bahan keterangan (data)

Setiap keputusan pendidikan harus didasarkan kepada data yang lengkap dan akurat. Dalam hubungan ini, nilai-nilai hasil belajar peserta didik yang diperoleh dari kegiatan evaluasi, adalah merupakan data yang sangat penting untuk keperluan pengambilan keputusan pendidikan dan lembaga itu sendiri.

3. Memberikan gambaran

Dari hasil kegiatan evaluasi hasil belajar yang telah dilakukan untuk berbagai jenis point penilaian akan dapat tergambar.

2.1.3 Prinsip Evaluasi

Menurut Arikunto (2005: 24) menyatakan bahwa “ada satu prinsip penting dalam kegiatan evaluasi, yaitu adanya triangulasi data atau hubungan erat tiga komponen. Yaitu antara tujuan pembelajaran, kegiatan pembelajaran atau KBM, dan Evaluasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa prinsip evaluasi merupakan tiga komponen yang sangat mempengaruhi satu sama lain atau saling berkaitan. Jika sebuah lembaga atau organisasi telah melakukan tujuan pembelajaran maka, seharusnya pula dilakukannya sebuah kegiatan pembelajaran. Hal ini dikarenakan jika tujuan pembelajaran telah dirumuskan dan kegiatan pembelajaran tidak dilakukan, yang akan terjadi tentunya adalah tujuan pembelajaran tersebut tidak akan tercapai. Begitu pula dengan kegiatan pembelajaran, jika kegiatan pembelajaran tidak ada evaluasi atau penilaian atau pengukuran, maka kegiatan pembelajaran belum dapat dikatakan sempurna. Karna untuk mengetahui hasil kegiatan pembelajaran yaitu melalui kegiatan evaluasi. Dan kegiatan evaluasi ini juga merupakan sarana untuk memperbaiki kegiatan pembelajaran dan pula untuk

memperbaiki tujuan dari pembelajaran itu sendiri. Apakah sudah sesuai ataukah belum.

2.1.4 Tujuan Evaluasi

Tujuan evaluasi Anderson dalam Sudjana (2000: 270-275) mengemukakan bahwa tujuan evaluasi mengacu pada pengambilan keputusan, yakni dalam rangka menyediakan masukan bagi pengambil keputusan tentang perencanaan, kelanjutan, perluasan, penghentian, dan modifikasi program serta penggunaan dan pengembangan landasan ilmiah yang mendasari proses penilaian

Sementara menurut Sutisna (1983: 324, dalam Kamil, 2007 : 57) bahwa tujuan evaluasi adalah : (1) untuk memperoleh dasar bagi pertimbangan akhir suatu periode kerja, (2) untuk menjamin cara bekerja yang efektif dan efisien. (3) untuk memperoleh fakta-fakta yang kesukaran-kesukaran dan untuk menghindari situasi-situasi yang dapat merusak.

2.2 Program Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Dalam instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974, pengertian pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. Simamora (1995: 287, dalam Kamil, 2007: 4) mengartikan pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu.

Konsep pelatihan juga dikemukakan oleh Dearden (1984, dalam Kamil, 2007: 7) bahwa pelatihan pada dasarnya meliputi proses belajar mengajar dan latihan bertujuan untuk mencapai tingkatan kompetensi tertentu atau efisiensi kerja. Sebagai hasil pelatihan, peserta diharapkan mampu merespon dengan tepat dan sesuai situasi tertentu.

Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan merupakan proses yang disengaja atau direncanakan, bukan kegiatan yang bersifat kebetulan atau spontan, merupakan serangkaian kegiatan yang sistematis dan terencana yang terarah pada suatu tujuan, bagian dari proses pendidikan yang dilaksanakan diluar sekolah memerlukan waktu yang relatif singkat dan lebih menekankan pada praktik dan untuk meningkatkan kompetensi peserta pelatihan.

2.2.2 Evaluasi Program Pelatihan

Proses evaluasi program menurut Arikunto (2008: 17) agar mencapai hasil yang baik, perlu mengikuti beberapa persyaratan pokok seperti jujur, sistematis dan terstruktur. Pertama jujur merupakan syarat dengan benar dan didukung dengan data yang perlu diperhatikan oleh siapa pun yang terlibat dalam proses penilaian. Penyelenggara pelatihan perlu memegang prinsip jujur dan memberikan data, mengimplementasikan program, dan melaporkan hasil apa adanya dengan didukung bukti fisik. Kedua, prosedur evaluasi program dilakukan secara sistematis berurutan dengan menyesuaikan sistem yang ada sehingga tidak mempengaruhi kinerja orang-orang yang terlibat dalam program yang dinilai. Yang ketiga ialah terstruktur, yaitu mengikuti pola atau model objek atau subjek yang dievaluasi.

Evaluasi program yang dilakukan dengan menggunakan model *context, input, process, dan product* (CIPP) akan lebih mudah untuk dinilai apakah sesuai dengan tujuan atau tidak.

Suharsimi (2008:18) mengemukakan evaluasi program adalah upaya untuk mengetahui tingkat keterlaksanaan suatu kebijakan secara cermat dengan cara mengetahui efektifitas masing-masing komponen. Evaluasi program adalah upaya menyediakan informasi untuk disampaikan kepada pengambil keputusan. Ada 4 kemungkinan kebijakan yang dapat dilakukan berdasarkan hasil dalam pelaksanaan sebuah program keputusan yaitu :

1. Menghentikan program, karena dipandang bahwa program tersebut tidak ada manfaat atau tidak dapat terlaksana sebagaimana yang diharapkan
2. Merevisi program, karena ada bagian-bagian yang kurang sesuai dengan harapan (terdapat kesalahan tetapi hanya sedikit)
3. Melanjutkan program, karena pelaksanaan program menunjukkan bahwa segala sesuatu sudah berjalan sesuai dengan harapan dan memberikan hasil yang bermanfaat.
4. Menyebarkan program (melaksanakan program ditempat-tempat lain atau mengulangi lagi program dilain waktu) karena program tersebut berhasil dengan baik maka sangat baik jika dilaksanakan lagi ditempat dan waktu yang lain.

2.2.3 Unsur-unsur yang di evaluasi

Unsur-unsur atau aspek-aspek program Pendidikan Luar Sekolah yang akan dinilai atau diperbaiki dapat dilihat dari berbagai segi sesuai dengan penggolongan yang dilakukan para pakar evaluasi. Menurut Anderso (1978, dalam Sudjana, 2008: 86) mengelompokkan aspek-aspek yang dievaluasi, sistem dan manajemen program, ke dalam enam kategori. Kategori tersebut ialah :

- 1) Persiapan program yang terdiri dari atas identifikasi kebutuhan dan potensi, analisis keunggulan dan kemungkinan hambatan, pemetaan konsep program, perkiraan biaya, kelayakan pelaksanaan, proyeksi tuntutan pembaharuan, dan atau dukung program.
- 2) Kemungkinan tidak lanjut, perluasaaan dan penghentian program, alternatif kebutuhan baru, perkiraan dampak sampingan program, perkiraan akibat positif dan penting dai pembiayaan, tuntutan yang mungkin timbul dalam pelaksanaan program, dan potensi-potensi untuk pengembangan program.
- 3) Kemungkinan upaya untuk memodifikasi program seperti penyesuaian tujuan, kurikulum, konteks sosial ekonomi, kebijakan, dan pendayagunaan ketenagaan.
- 4) Dukungan dan hambatan terhadap program yang datang dari masyarakat, kekuatan politik, lembaga keuangan, dan profesi.
- 5) Landasan keilmuan dan teknologi yang mendasari evaluasi program seperti pendidikan, psikologi, sosiologi, ekonomi, fisiologi, biologi, metodologi evaluasi dan sebagainya

Unsur-unsur atau aspek-aspek yang dapat dievaluasi dari segi komponen, proses dan tujuan program pendidikan luar sekolah diantaranya : masukan lingkungan (*enviromental input*), masukan sarana (*instrumentl input*), masukan mentah (*raw input*), proses pendidikan melalui pembelajaran (*processes*), keluaran (*output*), masukan lain (*other input*), dan pengaruh (*outcome*).

2.2.4 Metode Evaluasi Program

Pada dasarnya, evaluasi program pendidikan dapat digunakan pula dalam program pendidikan luar sekolah. Namun, dalam hal ini tentunya harus disesuaikan dengan kebutuhan, yang mana nantinya akan digunakan sebagai metode evaluasi. Menurut Campbell (1986), Anderson and Ball (1978), Knox(1980), Babbie(1986), Fowles (1984), McTanggart (1993), dan Cresswell (1994), dalam Sudjana (2006: 106) metode evaluasi program adalah sebagai berikut :

- a. Metode historis : Metode historis digunakan untuk mengkonstruksi masa lampau secara sistematis dan objektif melalui kegiatan pengumpulan, verifikasi, dan sintesis bukti-bukti dengan maksud untuk menegakkan fakta dan informasi sehingga diperoleh kesimpulan yang akurat.
- b. Metode survei : Metode survei ini dapat digunakan ketika menginginkan informasi secara sistematis, faktual, dan akurat terhadap fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu
- c. Metode pengembangan : digunakan untuk mengkaji pola dan urutan pertumbuhan, perubahan, dan atau perkembangan berdasarkan fungsi waktu

- d. Metode kasus: metode ini digunakan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan dapat digunakan baik untuk semua unit sosial seperti individu, kelompok, lembaga, komunitas, maupun peristiwa, keadaan dan sebagainya
- e. Metode korelasional : digunakan dalam evaluasi untuk mendeteksi sejauhmana variasi pada satu atau lebih faktor berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan koefisien korelasi.
- f. Metode kausal komparatif : metode ini digunakan dalam evaluasi untuk mengetahui kemungkinan hubungan sebab-akibat dengan cara pengamatan terhadap akibat yang ada dengan mencari faktor-faktor penyebabnya.
- g. Metode eksperimen sungguhan : digunakan dalam evaluasi untuk mengkaji kemungkinan saling hubungan sebab akibat dengan cara mengenakan satu atau lebih kondisi perlakuan kepada satu atau lebih kelompok eksperimen serta membandingkan hasilnya dengan satu atau lebih kelompok kontrol yang tidak dikenai kondisi perlakuan.
- h. Metode eksperimen semu : digunakan dalam evaluasi untuk memperoleh informasi yang merupakan perkiraan yang dapat diperoleh data sebenarnya dalam kondisi yang tidak memungkinkan untuk mengontrol dan atau memanipulasi variabel yang relevan.
- i. Metode Tindakan : digunakan dalam evaluasi untuk mengembangkan upaya pemecahan masalah situasional di lapangan yang dilakukan secara partisipatif, kolaboratif, berdaur, dan evaluasi diri dengan penerapan langsung di lapangan atau dalam kondisi kehidupan nyata.

- j. Metode pencandraan masa depan : metode ini digunakan evaluasi untuk mencandra berbagai keadaan atau peristiwa yang mungkin (*possible*), dapat (*probable*), dan atau diharapkan (*preferable*) terjadi di masa depan berdasarkan fakta-fakta yang ada pada kondisi saat ini dan kecenderungan perubahan lingkungan.
- k. Metode asesmen ketenagaan : digunakan dalam evaluasi untuk memperoleh informasi mengenai jumlah dan laksana kegiatan. Mutu personalia mencakup kompetensi, kondisi psikis yaitu pengetahuan sikap dan ketrampilan serta kondisi fisik yaitu kesehatan, jenis kelamin, usia dan sebagainya.
- l. Metode keputusan ahli secara sistematis : digunakan dalam evaluasi untuk mengetahui proses pengabilan keputusan oleh para pakar dari berbagai disiplin ilmu tentang penentuan alternatif pemecahan suatu masalah
- m. Metode kesaksian (Pengamatan) informal : digunakan dalam evaluasi dengan menyaksikan/ mengikuti informasi secara informal melalui tayangan media massa baik media elektronik maupun media cetak.

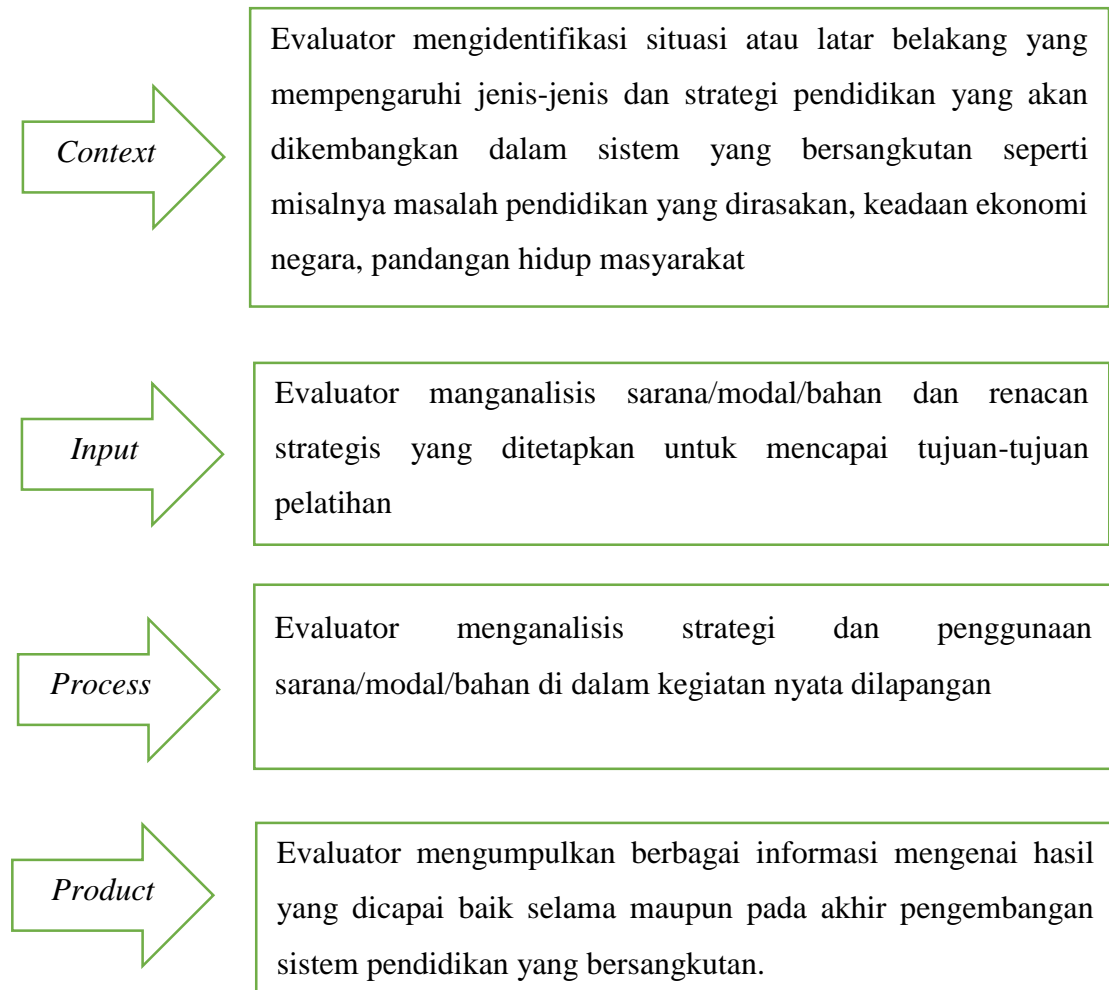
2.2.5 Model Evaluasi Program : CIPP (*Contexts, Input, Process, Product*)

Sukardi (2008: 55) mengemukakan bahawa ada lima model evaluasi yaitu : model Tyler, sumatif-formatif, *countenance*, CIPP dan *Connaisance*. Model Evaluasi CIPP (*Context, Input, process, Product*) pada prinsipnya konsisten dengan definisi evaluasi program pendidikan yang diajukan oleh komite tentang tingkatan untuk menggambarkan pencapaian dan menyediakan informasi guna pengambilan keputusan alternatif.

Staffleabem (1969,1971,1983, Staffleabem & Shinkfield 1985, dalam Tayipnapi, 1989: 10) mengemukakan model evaluasi CIPP merupakan model evaluasi yang berorientasi kepada pemegang keputusan (*adecision oriented evaluation approach Structured*) untuk menolong administrator membuat keputusan. Pendekatan CIPP ini pula berlandaskan pada suatu pandangan bahwa tujuan terpenting dari suatu evaluasi adalah bukan untuk membuktikan sesuatu, akan tetapi untuk menemukan langkah-langkah perbaikan program. Kelebihan dari model CIPP adalah bersifat komprehensif dibandingkan model evaluasi lainnya karena objek evaluasi tidak hanya pada hasil semata, tetapi juga mencakup konteks, masukan, proses, dan hasil.

Sesuai dengan namanya, model ini terbentuk empat jenis evaluasi, keempat evaluasi ini merupakan suatu rangkaian keutuhan. Dalam pelaksanaan evaluator dapat saja melakukan satu jenis atau kombinasi dari dua atau lebih jenis evaluasi itu. Artinya, seorang evaluator tidak selalu harus menggunakan keempatnya. Walaupun dianjurkan demikian, karena model ini merupakan hal yang diharapkan.

Kekuatan dari model ini terletak dari rangkaian kegiatan keempat jenis evaluasi itu. Nana Sudjana dan Ibrahim (2004: 206, dalam Widiyoko, 2012: 6) mengemukakan empat tugas evaluator model CIPP itu seperti tampak pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Tugas evaluator model CIPP

2.2.6 Teknik Evaluasi Program

Sudjana (2007 : 312) menyatakan bahwa “Teknik evaluasi program pelatihan disebut juga sebagai alat pengumpulan data. Teknik-teknik evaluasi program perlu disiapkan oleh evaluator sebelum melakukan upaya penggalian dan penghimpunan data. Oleh karena itu, evaluator perlu memilih dan menyusun teknik pengumpulan data yang tepat, yang memenuhi syarat reliabilitas, dan validitasnya dengan mempertimbangkan tujuan , sumber dan jenis data, serta kelancaran dan pengolahannya”.

2.2.7 Instrumen Evaluasi Program

Instrumen evaluasi program adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang digunakan oleh evaluator. Instrumen adalah hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan dalam kegiatan evaluasi program, karena instrumen ini akan menjadi media pengumpulan data dan penghimpun data. Penggunaan instrumen harus disesuaikan dengan teknik evaluasi program yang digunakan. Menurut Sudjana (2006: 176-202) dalam evaluasi program instrumen yang digunakan antara lain : 1. Daftar pertanyaan/ pernyataan (angket), 2. *Interview guide* (pedoman wawancara), 3. *Ceck list*, 4. Buku Catatan.

2.2.8 Evaluator Program Pelatihan

Keberhasilan kegiatan evaluasi program pelatihan akan sangat ditentukan oleh siapa yang melakukan evaluasi atau evaluator. Purwanto dan Suparman (1999: 55) dalam Widoyoko (2005:12) mengemukakan evaluator adalah orang yang dipercaya oleh pemilik program dan orang-orang yang berkepentingan dengan program

(*stakeholder*) untuk melaksanakan evaluasi. Penentuan siapa yang akan menjadi evaluator ini sangat bergantung kepada pemilik program. Berikut ini adalah hal-hal yang berkaitan dengan alternatif evaluator, pertimbangan penentuan, dan kompetensi evaluator.

1. Alternatif penentuan evaluator

Penentuan siapa yang akan berperan sebagai evaluator sangat penting dan menentukan dalam kegiatan evaluasi. Membuat keputusan tentang siapa yang akan mengambil bagian sebagai evaluator terkadang mengandung konflik pilihan yang dilematis. Pertanyaan-pertanyaan yang muncul ketika memikirkan siapa yang akan berperan sebagai evaluator adalah : apakah evaluator berasal dari dalam atau luar organisasi? Apakah evaluator merupakan sebuah tim atau individu? Apakah evaluator merupakan tenaga profesional atau amatir? Apakah evaluator merupakan tenaga paruh waktu (*part time*) atau bekerja penuh (*full time*)? Jawaban atas pertanyaan tersebut mengarah kepada pemilihan dan penentuan evaluator.

2. Pertimbangan dalam penentuan evaluator

Berikut ini pertimbangan yang dapat dijadikan pedoman sebelum menentukan evaluator. Pertimbangan ini berkaitan dengan masalah keuntungan dan kerugian atau kelebihan dan kekurangannya.

a. Pertimbangan antara evaluator orang dalam dan orang luar

Orang dalam adalah orang yang berasal dari bagian atau institusi penyelenggaraan program pelatihan, dan biasanya mereka telah ikut dalam proses pengembangan dan pelaksanaan program pelatihan. Sedangkan yang

dimaksud dengan orang luar adalah mereka yang berperan sebagai evaluator berasal dari luar bagian atau institusi penyelenggara program pelatihan. Kelebihan orang dalam adalah mereka sudah mengetahui organisasi dengan baik, dapat mengetahui reputasi, status dan kredibilitas organisasi tempatnya bekerja. Ia memiliki hubungan yang baik dengan staf, memahami saluran komunikasi dalam organisasi. Kelemahan orang dalam adalah terjadinya bisa, karena konflik kepentingan, mungkin evaluator tidak memiliki ketrampilan evaluasi, atau pekerjaan evaluasi dilaksanakannya terganggu oleh tugas lain dan akibatnya ia tidak dapat menepati waktu. Sebaliknya evaluator yang berasal dari luar organisasi atau institusi lebih banyak ialah mereka dapat bersikap netral, dapat bertindak sebagai pengamat independent, obyektif sebagai pengamat, dan lebih kompeten dalam teknik evaluasi. Kekurangan evaluator dari luar adalah mereka kurang akrab dengan kebiasaan organisasi, tidak mengenal tatacara yang ada di organisasi yang dimasuki, dan tidak menutup kemungkinan pemilihannya hanya berdasarkan rekomendasi.

b. Pertimbangan evaluator tim atau individual

Kelebihan evaluator individual atau perorangan ialah adanya kejelasan tentang siapa yang harus bertanggung jawab, sedangkan kekurangannya adalah keberhasilan atau kegagalan evaluasi tergantung pada satu orang. Sebenarnya hampir tidak ada pekerjaan evaluasi program pelatihan hanya diselesaikan oleh satu orang tanpa bantuan orang lain. Apabila evaluator ditentukan oleh tim maka lebih banyak adalah adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas. Evaluator terdiri atas gabungan orang berbagai keahlian sehingga bisa

saling melengkapi. Kelemahan evaluator tim adalah perlu waktu untuk pemebentukan tim, membutuhkan biaya yang tidak sedikit.

c. Pertimbangan antara evaluator *part-time* dan *full time*

Evaluator *part-time* dan *full-time* masing-masing memiliki kelebihan dan kelemahan. Kelebihan apabila evaluator bekerja penuh waktu (*full-time*) adalah pekerjaan terorganisir dengan baik, ketepatan dan arus informasi tidak tergantung pada evaluator, sedangkan kelemahannya adalah biaya relatif lebih mahal, mengurangi kesempatan partisipasi dalam kegiatan evaluasi. Apabila evaluator bekerja paruh waktu (*part-time*) adalah dapat melibatkan berbagai keahlian dalam waktu yang tidak terlalu lama dan dimungkinkan penggunaan tenaga ahli dari luar, sementara kelemahannya adalah waktu kunjungan singkat tidak memungkinkan untuk mempelajari permasalahan secara menyeluruh dan perlu biaya dan peralatan yang banyak untuk penjadwalan.

d. Pertimbangan antara evaluator amatir dan profesional

Pengertian evaluator profesional di sini mereka yang menjadikan pekerjaan evaluator atau penelitian sebagai pekerjaan pokok sehari-hari dan telah menekuni pekerjaan evaluasi dalam waktu yang lama. Orang-orang di luar kriteria tersebut dianggap sebagai amatir. Kelebihan evaluator amatir, terutama yang sudah berpengalaman, meskipun amatir evaluator biasanya dapat memahami isi dan objek evaluasi dengan baik dan dapat memilih berbagai ketrampilan evaluasi berdasarkan pengalaman. Kelemahan evaluator amatir adalah karena kurangnya pengetahuan tentang evaluasi akibatnya dapat menurunkan obyektifitas evaluasi, kemampuan evaluasinya terbatas dan

mereka memiliki keterbatasan dalam pilihan rancangan evaluasi. Kelebihan evaluator profesional adalah evaluator dapat melaksanakan evaluasinya berdasarkan pengalaman dan pengetahuan teknis dan evaluator memiliki berbagai pilihan model evaluasi berdasarkan pengetahuan, maupun pengalamannya. Kelemahan evaluator profesional (biasanya orang luar), tidak selamanya dapat diterima oleh orang dalam, kecenderungan menggunakan metode tertentu, dan menghalangi pemilihan metode atau rancangan orang lain.

3. Kompetensi evaluator

Evaluator haruslah dipilih dari orang yang benar-benar memiliki kompetensi di bidangnya. Ketidakbebasan dan penentuan evaluator harus dihindari, sebab hal itu akan berpengaruh negatif terhadap hasil evaluasi. Ketidakbebasan karena konflik kepentingan atau *conflict of interest* lebih besar pengaruhnya terhadap hasil ketimbang ketidakmampuan dalam bidang teknis. Kompetensi evaluator dapat dikelompokkan menjadi empat jenis yaitu : kompetensi manajerial, kompetensi teknis, kompetensi konseptual dan kompetensi bidang studi (Purwanto dan Atwi Suparman, 1999: 55).

- a. Kompetensi manajerial (*managerial skill*) merupakan ketrampilan dalam mengelola dan mengendalikan seluruh kegiatan evaluasi sehingga dapat berlangsung dengan baik. Ketrampilan manajerial ini meliputi : ketrampilan mengorganisir, memimpin, mengkoordinir, mengarahkan, mengawasi, ketrampilan berkomunikasi, ketrampilan interpersonal, analisis system,

membuat perjanjian atau kontrak, menjelaskan wawasan politik, ketrampilan menerapkan etika profesi dan sebagainya.

- b. Ketrampilan teknis. Kompetensi/ketrampilan teknis yakni ketrampilan melakukan kegiatan evaluasi langkah demi langkah, dan perencanaan sampai pembuatan pelaporan evaluasi secara tuntas. Termasuk ketrampilan teknis ini diantaranya adalah: ketrampilan mengembangkan instrument, melaksanakan tes dan pengukuran, melakukan analisis statistik, menguasai berbagai metode pengumpulan data, menguasai berbagai *software* seperti *excel*, *SPSS*, *Amos*, *Lisrel* dan berbagai *software* dalam bidang statistik lainnya, menerapkan metodologi penelitian evaluasi, membuat interpretasi, membuat rekomendasi dan menulis laporan serta mempresentasikan laporan.
- c. Kompetensi konseptual yaitu ketrampilan tingkat tinggi yang berkaitan dengan kemampuan menganalisis dan pemecahan masalah. Ketrampilan konseptual (*conceptual skill*) yang harus dikuasai evaluator di antaranya adalah kemampuan menentukan pilihan (alternatif), menyusun rencana awal, mengklasifikasikan dan menganalisis masalah, melihat dan menunjukkan hubungan antar variabel dan membuat kesimpulan.
- d. Kompetensi bidang studi, yaitu kemampuan di bidang disiplin ilmu yang terkait dengan kegiatan evaluasi. Keahlian ini meliputi : pengalaman kerja dibidang evaluasi, berpengetahuan tentang sumber literatur yang berkaitan dengan objek yang dievaluasi, menguasai konsep-konsep maupun model-model evaluasi.

2.3 Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Mc . Farland (dalam Danim, 2004 : 55) berpendapat bahwa kepemimpinan dimaknai sebagai suatu proses dimana pimpinan dilukiskan akan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan, atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini juga telah diperjelas oleh Widiyoko (2014: 7) juga mengemukakan bahwa kepemimpinan mempunyai arti yang berbeda-beda pada setiap pendapat, dan banyak pendapat mencoba memperkenalkan definisinya sesuai dengan versi masing-masing. Kepemimpinan telah didefinisikan dalam kaitannya dengan ciri-ciri individual, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, pola pola interaksi, hubungan peran, tempatnya pada suatu posisi administratif, serta persepsi oleh orang lain mengenai keabsahan dari pengaruh.

2.3.2 Syarat-Syarat Kepemimpinan

Syarat kepemimpinan sangatlah penting untuk diperhatikan hal ini terkait ketika kepemimpinan seseorang dapat dikatakan memimpin ketika telah melaksanakan aktivitas-aktivitas seorang tersebut. Kartono (2005 : 36-38, dalam Harbani Pasolong, 2008:11) mengemukakan bahwa persyaratan kepemimpinan harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting yaitu : (1) kekuasaan, (2) kelebihan,

keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain, (3) kemampuan ketrampilan/ Kecakapan yang dianggap melebihi anggota lainnya.

2.3.3 Ciri-ciri Kepemimpinan

Ciri-ciri gaya kepemimpinan Menurut Wahjosumidjso (1984: 102, dalam skripsi Khotimah: 2010: 19) Ciri-ciri masing-masing gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

a. Gaya instruksi :

Ciri-cirinya :

1. Ditandai dengan komunikasi satu arah
2. Pemimpin memberikan batasan peranan bawahan
3. Pemimpin memberitahukan bahwa tentang apa, bilamana, dimana, dan bagaimana, bawahan melaksanakan tugasnya.
4. Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan semata- mata menjadi tanggung jawab pemimpin yang kemudian di sampaikan kepada bawahan

b. Gaya konsultasi

Ciri-cirinya :

1. Ditandai dengan komunikasi dua arah dan memberikan suposisif kepada bawahan
2. Pemimpin mau mendengarkan keluhan dan perasaan bawahan mengenai keputusan yang diambil.
3. Bantuan terhadap bawahan ditingkatkan

4. Pengawasan dan pengambilan keputusan tetap pada pemimpin

c. Gaya partisipasi

Ciri-cirinya :

1. Posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dipegang secara bergantian antara pemimpin dan bawahan.
2. Komunikasi dua arah semakin meningkat.
3. Pemimpin makin mendengarkan bawahan secara intensif
4. Tanggung jawab pemecahan masalah dan pengambilan keputusan sebagian besar pada bawahan.

d. Gaya delegasi

Ciri-cirinya :

1. Pemimpin memberikan sedikit atau rendah pengarahan
2. Pemimpin mendiskusikan masalah bersama-sama dengan bawahan sehingga tercapai kesepakatan tentang definisi masalah yang dihadapi
3. Pengambilan keputusan didelegasikan sepenuhnya kepada bawahan
4. Bawahan memberikan wewenang untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan keputusannya sendiri.
5. Pemimpin menganggap bahwa bawahan memiliki kecakapan dan dipercaya untuk dapat memikul tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengelola dirinya sendiri.

Berdasarkan empat gaya kepemimpinan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa sebenarnya tidak ada gaya kepemimpinan yang terbaik, artinya pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengadaptasikan gayanya sesuai

dengan situasi tertentu (Thoha, 2002:287). Hal ini erat kaitannya dengan tingkat perkembangan dan kematangan bawahan dalam melaksanakan suatu tugas tertentu

2.3.3 Jiwa Kepemimpinan Kemampuan dasar pemimpin :

Menurut Tracey dan William dalam Wahjosumidjo (2002: 386) menyatakan bahwa kemampuan dasar yaitu sekelompok kemampuan yang harus dimiliki oleh pemimpin apa pun, yang mencakup : *technical skill*, *human skill* dan *conceptual skills*.

Technical skill merupakan kecakapan pemimpin untuk bekerja secara efektif sebagai anggota kelompok dan untuk menciptakan usaha kerjasama di lingkungan kelompok yang dipimpinya. *Human skills* menunjukkan ketrampilan yang berkaitan dengan orang atau manusia yang diantaranya : mampu mempengaruhi; mampu melihat dirinya sendiri atau sikapnya ; mampu menciptakan lingkungan dimana pemimpin dan pegawainya merasa yakin, suasana menunjukkan kerjasama secara harmonis dan produktif ; mampu menjadi komunikator dan pemimpin yang efektif ; mampu berhubungan dengan orang lain dan menciptakan lingkungan yang terpercaya, keterbukaan dan rasa hormat bagi individu.

Conceptual skills merupakan kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan bertindak sesuai dengan tujuan menyeluruh dari organisasi. *Conceptual skills* yang dimaksud antara lain : kemampuan seseorang pemimpin melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan ; mengetahui bagaimana fungsi organisasi yang bermacam-macam dan saling bergantung.

2.3.4 Perilaku kepemimpinan

Gibson (1996, dalam Humaira, 2012: 16) mengemukakan perilaku kepemimpinan dapat diartikan sebagai semua tanggapan atau reaksi yang dilakukan oleh atasan dalam upayanya mempengaruhi bawahan yang diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Pada prinsipnya, perilaku kepemimpinan atasan dipengaruhi oleh faktor individual dan lingkungan. Faktor individual antara lain adalah kemampuan dan ketrampilan, latar belakang keluarga, kepribadian, persepsi, sikap, ciri, kapasitas belajar, ras, jenis kelamin, dan pengalaman. Sedangkan yang termasuk dalam faktor lingkungan adalah desain pekerjaan, struktur organisasi, kebijakan, dan aturan, kepemimpinan, penghargaan dan sanksi, sumberdaya, ekonomi dan keluarga. Dalam konteks perilaku kepemimpinan Kouzes dan Posner (2007, dalam Humaira, 2012: 17) menyatakan lima perilaku kepemimpinan yakni menjadi sebuah model (*model the way*), menginspirasi visi bersama (*inspired a shared vision*), menantang proses (*challenge a process*), memungkinkan orang lain untuk bertindak (*enabling others to act*), dan membesarkan hati (*encouraging the heart*). Dimana lima dimensi tersebut tertanam sepuluh perilaku yang bisa menjadi acuan kepemimpinan. Sepuluh perilaku tersebut ialah :

- 1) Mencari kesempatan yang menantang untuk berubah, berkembang, berinovasi, dan berimprovisasi
- 2) Melakukan eksperimen, mengambil risiko dan belajar dari kesalahan yang menyertainya
- 3) Meningkatkan semangat masa depan

- 4) Mengajak orang lain dalam satu visi dengan mengimbau nilai-nilai, perhatian, harapan dan impian mereka
- 5) Melakukan kolaborasi dengan mengemukakan tujuan dan membangun kepercayaan
- 6) Menguatkan orang lain dengan memberi kekuatan, meyedikan pilihan, mengembangkan kompetensi, memberikan dukungan penting dan menawarkan dukungan nyata.
- 7) Memberikan contoh dengan perilaku secara konsisten sesuai dengan nilai-nilai yang dianut
- 8) Mencapai sebuah kemenangan yang dapat meningkatkan kemajuan secara konsisten dan membangun komitmen
- 9) Menghargai kontribusi setiap individu atas keberhasilan di setiap proyek
- 10) Merayakan keberhasilan tim secara teratur

2.3.5 Pelatihan Kepemimpinan Mahasiswa

Pelatihan kepemimpinan mahasiswa merupakan salah satu program kerja yang diselenggarakan oleh lembaga kemahasiswaan yaitu Badan eksekutif Mahasiswa Universitas, Badan Ekektif Mahasiswa Fakultas, dan Himpunan Mahasiswa Jurusan. Pelatihan kepemimpinan mahasiswa ini dilaksanakan setiap setahun sekali di masing-masing lembaga kemahasiswaan tersebut. Pelatihan kepemimpinan mahasiswa ini biasanya dijadikan satu dengan pelatihan manajemen sehingga dapat dijumpai dengan Pelatihan kepemimpinan dan manajemen mahasiswa. Pelatihan kepemimpinan mahasiswa ini mengacu pada program kerja Badan Eksekutif

Mahasiswa Universitas. Hal ini dikarenakan Badan Eksekutif Mahasiswa merupakan organisasi tertinggi di dalam universitas. Pelatihan kepemimpinan mahasiswa ini biasanya di selenggarakan selama 2 hari. Selama 2 hari tersebut, peserta pelatihan diharapkan dapat memiliki sikap dan perilaku kepemimpinan di dalam lingkungannya.

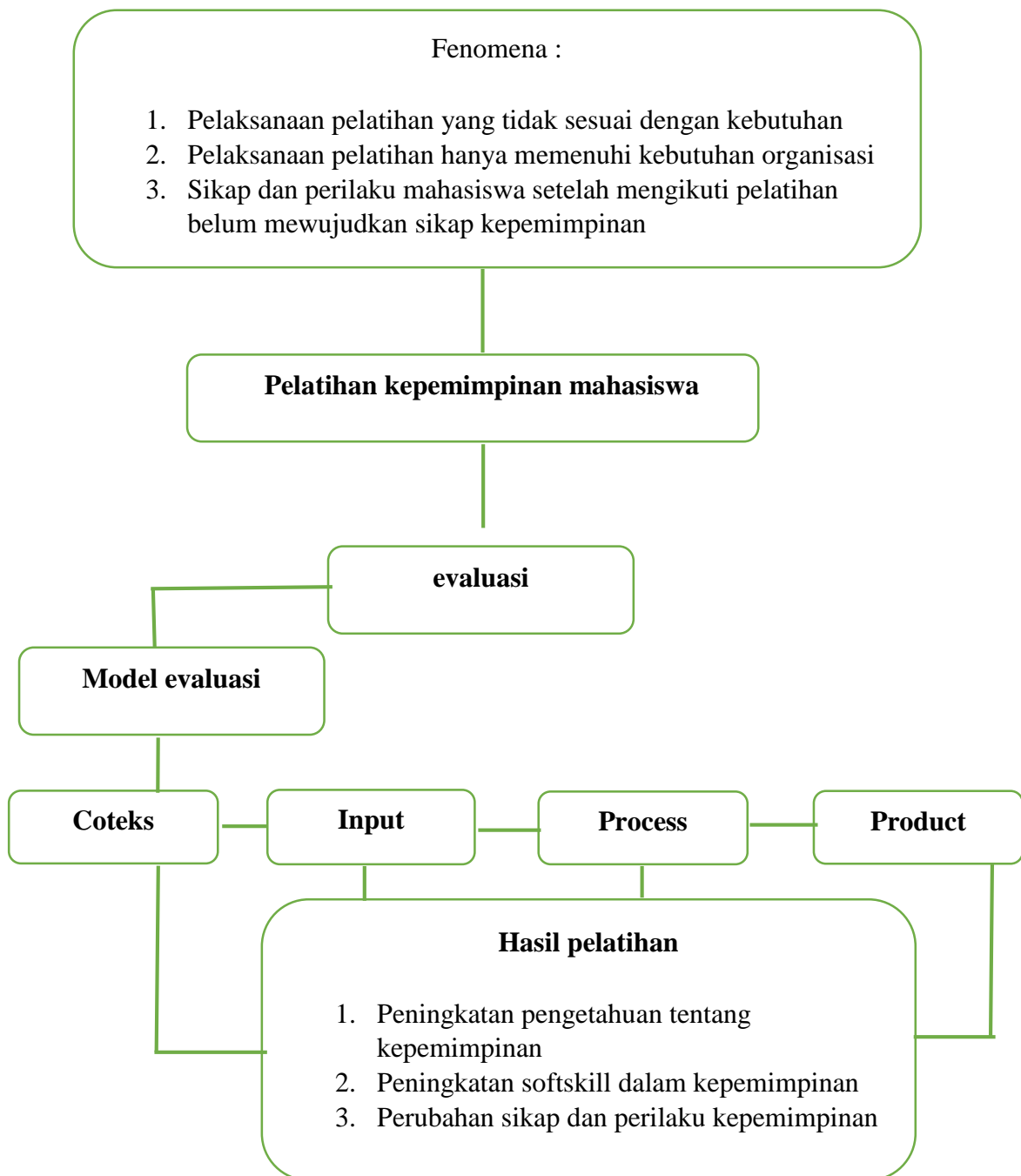
2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir memaparkan mengenai dimensi-dimensi kajian utama serta faktor-faktor kunci yang menjadi pedoman baik dalam menyusun, metode pelaksanaan dilapangan maupun pembahasan penelitian. Kerangka berpikir sangatlah penting untuk membantu dan mendorong peneliti memusatkan usaha penelitiannya untuk memahami hubungan antar variabel tertentu yang telah dipilinya, mempermudah peneliti memahami dan meyakini kelemahan/ keunggulan dari penelitian yang dilakukannya dibandingkan dengan penelitian terdahulu. Kerangka berpikir yang dihasilkan dapat berupa kerangka berpikir asosiatif/ hubungan maupun komparatif/ perbandingan.

Evaluasi adalah kegiatan atau proses untuk mengukur dan selanjutnya menilai, sampai dimanakah tujuan yang telah dirumuskan sudah dapat dilaksanakan. Apabila tujuan yang telah dirumuskan itu direncanakan untuk dicapai secara bertahap, maka dengan evaluasi yang berkesinambungan akan dapat dipantau, tahapan manakah yang tidak sesuai dengan rencana maupun tujuan.

Program pelatihan kepemimpinan mahasiswa yang diselenggarakan oleh organisasi mahasiswa di Universitas Negeri Semarang yang bertujuan untuk memberikan ketrampilan/ *softskills* kepada mahasiswa agar menambah kompetensi mahasiswa itu sendiri. Cara untuk mengetahui apakah program pelatihan berjalan sesuai dengan yang direncanakan dan dirumuskan perlu adanya evaluasi yang dapat dijadikan landasan di dalam pengambilan keputusan mengenai kelanjutan program pelatihan ini.

Gambaran kerangka berpikir dalam evaluasi program pelatihan ini ialah berdasarkan fenomena yang ada di lapangan, dimana hasil pelaksanaan pelatihan tidak sesuai dengan tujuan pelatihan itu sendiri.



Gambar 2 Kerangka berpikir

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat empiris (dapat diamati dengan pancaindera sesuai dengan kenyataan), hanya saja pengamatan atas data bukanlah berdasarkan ukuran-ukuran matematis yang terlebih dahulu ditetapkan peneliti dan harus dapat disepakati (direplikasi) oleh pengamatan lain, melainkan berdasarkan ungkapan subyek penelitian, sebagaimana yang dikehendaki dan dimanakai oleh subyek penelitian. Pendekatan kualitatif menggunakan konsep kealamiah (kecermatan, kelengkapan, atau orisinalitas) data dan apa yang sebenarnya terjadi di lapangan. Pendekatan kualitatif terutama layak untuk menelaah sikap atau tindakan dalam lingkungan yang agak artifisial, seperti alam survei atau eksperimen. Peneliti kualitatif lebih menekankan proses dan makna ketimbang kuantitas, frekuensi, atau intensitas (yang secara sistematis dapat diukur), meskipun peneliti tidak statistik deskriptif dalam bentuk distribusi frekuensi atau presentase untuk melengkapi analisis datanya (Mulyana, 2007: 11)

3.2 Lokasi penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana kegiatan penelitian dilakukan. Penentuan lokasi penelitian dimaksudkan untuk mempermudah dan memperjelas objek yang menjadi sasaran penelitian. Penentuan lokasi juga dibutuhkan untuk membatasi objek penelitian. Selain hal tersebut, lokasi penelitian merupakan salah

satu unsur yang penting di dalam penelitian hal ini dikarenakan jika lokasi tidak sesuai dengan objek penelitian, maka penelitian dapat dikatakan belum sukses karena salah dalam memilih objek.

Lokasi penelitian pada penelitian tentang evaluasi program pelatihan kepemimpinan mahasiswa adalah di Universitas Negeri Semarang. Dipilinya lokasi ini tentunya sesuai dengan topik atau tema yang diangkat yaitu di lingkungan Universitas Negeri Semarang. Hal ini tentunya juga bertujuan agar responden nantinya tidak salah sasaran.

3.3 Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan pokok yang bersumber dari pengalaman penelitian atau melalui pengetahuan yang diperoleh melalui kepustakaan ilmiah atau kepustakaan lainnya (Moleong 2010: 97). Fokus penelitian pula mencakup rincian pertanyaan tentang cakupan atau topik-topik pokok yang akan diungkap di dalam penelitian. Apabila digunakan istilah rumusan masalah, fokus penelitian berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan di jawab dalam penelitian dan alasan diajukan pertanyaan pada penelitian tersebut. Pertanyaan ini diajukan untuk mengetahui gambaran apa yang akan diungkapkan di lapangan. Selain hal tersebut, pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan harus didukung oleh alasan-alasan mengapa hal tersebut ditampilkan. Pada fokus penelitian ini berisi pokok-pokok kajian dan yang menjadi pusat penelitian dan peneliti, fokus tersebut ialah :

1. Masukan (*Contexs*) program pelatihan kepemimpinan mahasiswa Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang

yang mencakup tujuan, kompetensi peserta pelatihan, latar belakang dan lingkungan.

2. Masukan (*Input*) program pelatihan kepemimpinan mahasiswa Badan eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang meliputi instruktur pelatihan, materi pelatihan, sarana dan prasarana serta metode pelatihan
3. Proses (*Process*) program pelatihan kepemimpinan mahasiswa Badan eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang meliputi kegiatan belajar peserta pelatihan, satuan pelatihan dan pelaksanaan evaluasi.
4. Hasil (*Product*) program pelatihan kepemimpinan mahasiswa Badan eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang meliputi pengetahuan, pemahaman dan penerapan jiwa atau sikap pengetahuan dan ketrampilan kepemimpinan.

3.4 Subjek Penelitian

Subyek penelitian merupakan individu atau orang yang mengetahui, berkaitan langsung dengan pelaku dari suatu kegiatan yang diharapkan dapat memberikan informasi-informasi yang dibutuhkan oleh peneliti secara jelas dan tepat. Pemilihan subyek penelitian didasarkan pula pada tujuan penelitian, dengan memperoleh informasi sebanyak-banyaknya. Penentuan subyek penelitian ini dilakukan dengan pengamatan terlebih dahulu. Hal ini dimaksudkan agar memperoleh sumber-sumber yang relevan. Menurut Arikunto (2003:16) mengemukakan definisi terhadap dua istilah lain yang berdekatan sebelum

memberikan penjelasan tentang subjek penelitian. Kedua istilah tersebut yaitu responden penelitian dan sumber data. Ia juga menerangkan bahwa responden penelitian adalah orang-orang yang dapat merespons, memberikan informasi tentang data penelitian. Sementara, sumber data yaitu benda atau hal atau orang tempat penelitian mengamati, membaca, dan bertanya tentang data. Sedangkan subyek penelitian adalah benda atau hal atau tempat data untuk variabel penelitian melekat dan yang dipermasalahkan.

Subyek penelitian terdiri dari dua jenis yaitu subjek primer dan subjek sekunder (informan). Subjek primer adalah mereka yang tergolong sebagai pelaku (orang) utama yang dijadikan penelitian. Sementara, subjek sekunder adalah mereka yang hanya sebagai pelaku pendukung terhadap pelaku utama yang diteliti. Adapun yang menjadi subjek primer dalam penelitian ini adalah pengelola pelatihan kepemimpinan mahasiswa dan yang menjadi subjek sekunder ialah peserta pelatihan, panitia , mahasiswa Universitas Negeri Semarang dan organisasi pengguna.

3.5 Sumber data Penelitian

Data merupakan suatu hal yang penting dalam penelitian. Data yang telah dikumpulkan melalui penelitian ini dikelompokkan menjadi 2 bagian yaitu data utama dan data pendukung. Data uatam yang diperoleh dari para subjek dan informan, sedangkan data pendukung bersumber dari dokumen-dokumen berupa catatan, rekaman dan gambar atau foto serta bahan-bahan lain yang mendukung dalam penelitian ini.

Sumber data penelitian tentang monitoring dan evaluasi Pelatihan Kepemimpinan Mahasiswa adalah :

a. Data Primer

Menurut Nasution (2004) data primer merupakan data yang dapat diperoleh langsung dari lapangan atau tempat penelitian. Sedangkan menurut Lofland bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan. Kata dan tindakan merupakan sumber data yang diperoleh dari lapangan dengan mengamati atau mewawancarai.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang mendukung proyek penelitian, atau yang melengkapi data primer. Data-data ini didapat dari sumber bacaan dan berbagai macam sumber lainnya yang terdiri dari dokumentasi, arsip di Lembaga Kemahasiswaan Badan Eksekutif Mahasiswa dan dokumen lainnya yang relevan. Tujuan peneliti menggunakan data sekunder ini yaitu untuk memperkuat penemuan dan melengkapi informasi yang telah diperoleh melalui wawancara langsung dengan Penyelenggara Pelatihan Kepemimpinan Mahasiswa dan peserta pelatihan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah Strategis dalam penelitian karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.6.1 Metode Observasi

Menurut Sugiyono (2013:145) observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang , tetapi juga objek-objek alam yang lain.

Hadi (1986, dalam Sugiyono, 2013:145) juga mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan Psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proes pengamatan dan ingatan. Observasi juga digunakan bila penelitian yang dilakukan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Akta dalam Narbuko dan Achmadi (2010:70) mengemukakan ciri-ciri Observasi dalam penelitian sebagai berikut : 1) mempunyai arah yang khusus; 2) sistematis; 3) bersifat kuantitatif; 4) Diikuti pencatatan segera (pada waktu observasi berlangsung); 5) Menuntut keahlian dan 6) Hasilnya dapat dicetak dan dibuktikan.

Menurut Sugiyono (2013: 145) observasi dapat dibedakan dari segi pelaksanaan pengumpulan data menjadi *Participant observation* (observasi berperan serta) dan *non participant observation* sedangkan segi instrumentasi yang digunakan menjadi observasi terstruktur dan tidak terstruktur. Metode Observasi Nonpartisipan (*non participant observation*) Didalam observasi partisipan peneliti terlibat langsung dengan aktivitas orang-orang yang sedang diamati, maka dalam observasi nonpartisipan peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen. Pengumpulan data dengan observasi nonpartisipan ini tidak akan mendapatkan data yang mendalam dan tidak sampai pada tingkat makna.

3.6.2 Metode Wawancara

Wawancara adalah percakapan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Menurut Moloeng (2010:106) mengemukakan percakapan itu dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interview*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewer*) yang megajukan jawaban atas pertanyaan itu. Peneliti menggunakan metode ini untuk menggali informasi langsung secara mendalam dari informan penelitian tentang evaluasi program pelatihan kepemimpinan mahasiswa di lemaga kemahasiswaan badan eksekutif mahasiswa fakultas.

Bentuk wawancara yang digunakan dalah wawancara semi terstruktur. Bentuk ini digunakan karena alasan peneliti diberi kebebasan dalam bertanya dan memiliki kebebasan dalam mengatur ulang dan seting wawancara. Peneliti hanya menggunakan pedoman wawancara untuk proses penggalian data.

Proses wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari subjek penelitian yaitu penyelenggara program pelatihan kepemimpinan mahasiswa untuk memperoleh informasi pendukung penelitian mengajukan pertanyaan mengenai konteks, proses, input, dan produk program pelatihan kepemimpinan.

3.6.3 Metode Dokumentasi

Dokumentasi dimaksudkan untuk melengkapi data dari observasi dan wawancara. Ada beberapa alasan dari penggunaan dokumentasi sebagaimana dikemukakan oleh Lincoln dan Guba (1981) dalam skripsi Nuraida (2011: 63) yaitu : 1) dokumen dan record merupakan sumber yang stabil dan mendorong; 2) memiliki sifat alamiah, sesuai dengan konteks ; 3) Relatif mudah dan murah diperoleh; 4) sesuai dengan penelitian kualitatif 5) Berguna sebagai bukti suatu pengujian. Dokumentasi yang diperoleh oleh penelitian berupa data pelaksanaan program pelatihan Kepemimpinan mahasiswa.

3.7 Keabsahan Data

Teknik pemeriksaan keabsahan data merupakan suatu strategi yang digunakan untuk memeriksa keabsahan data yang didapat, supaya hasil penelitian benar-benar dapat dipertanggung jawabkan dari berbagai segi. Penetapan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan pada ketekunan dilapangan, triangulasi, analisis terhadap kasus-kasus negatif, referensi yang memadai. Berdasarkan berbagai teknik tersebut, dalam penelitian ini digunakan teknik ketekunan dilapangan dan triangulasi.

Ketekunan dipalangan bermaksud menemukan ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang relevan dengan persoalan dan isu yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci. Pemeriksaan keabsahan data dengan triangulasi, sumber data yang dicapai dengan jalan sebagai berikut :

1. Membandingkan keadaan dengan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat atau pandangan orang biasa, berpendidikan menengah atau tinggi dan pemerintah
2. Membandingkan hasil pengamatan dengan hasil wawancara
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang di didepan umum dengan apa yang dikatakan pribadi
4. Membandingkan apa yang dikatakan orang tentang situasi penelitian dengan yang dikatakan sepanjang masa
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang berkaitan.

Menurut Sumaryanto (2000: 27, dalam skripsi Nuraida, 2011: 64), triangulasi adalah verifikasi penemuan melalui informasi dari berbagai sumber, menggunakan multi metode dalam pengumpulan data sering juga oleh beberapa peneliti teknik triangulasi dapat dilakukan dengan empat cara, yaitu :

- a. Triangulasi dengan sumber, berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda.

- b. Triangulasi dengan metode, terdapat dua metode yaitu pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data, dan pengecekan data dengan metode yang sama.
- c. Triangulasi penyidik, dengan jalan memanfaatkan peneliti dengan atau pengamatan lainnya untuk keperluan pengecekan kembali derajat data.
- d. Triangulasi dengan teori berdasarkan anggapan bahwa fakta tertentu tidak dapat diperiksa derajat kepercayaan dengan satu atau lebih teori.

Penelitian menggunakan teknik triangulasi data sumber dengan mengecek kembali hasil wawancara yang diperoleh dari penyelenggara dengan peserta pelatihan. Triangulasi metode dengan mencocokkan data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dokumentasi dan kuesioner. Selain itu, dengan menggunakan triangulasi teori yaitu dengan mencocokkan data yang telah didapat dengan teori yang sudah ada.

3.8 Analisis Data

Analisis data proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Tylor mendefinisikan analisis data sebagai proses sebagai proses yang memerinci usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan hipotesis seperti yang disarankan dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan dan tema pada hipotesis. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah di lapangan (Sugiyono, 2008: 336). Analisis data dalam

penelitian kualitatif data diperoleh dari berbagai sumber dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang beragam.

Penelitian kualitatif ini menggunakan metode deskriptif yang bersifat kualitatif. Tujuan analisis data adalah untuk menyederhanakan data kebentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Setelah data terkumpul selanjutnya adalah analisis data. Penelitian ini menggunakan analisis yang bersifat kualitatif yang meliputi catatan wawancara, catatan observasi, hasil penyebaran anket tau kuesioner yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan didata secara resmi berupa dokumen atau arsip. Saat proses analisis data secara kualitatif menurut Milles dan huberman dalam Sugiyono (2013: 246) terdapat tiga komponen yang benar-benar harud diapahami. Ketiga komponen tersebut meliputi display data, reduksi data, dan pengambilan dan penarikan kesimpulan.

3.8.1 Reduksi data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Reduksi data merupakan komponen pertama dalam analisis yang merupakan proses seleksi, pemfokusan, penyederhanaan dan abstraksi dari semua jenis infomasi yang tertulis lengkap dalam catatan lapangan (*fieldnote*). Proses ini terus berlangsung sepanjang proyek yang berorientasi kualitatif berlangsung.

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih

jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

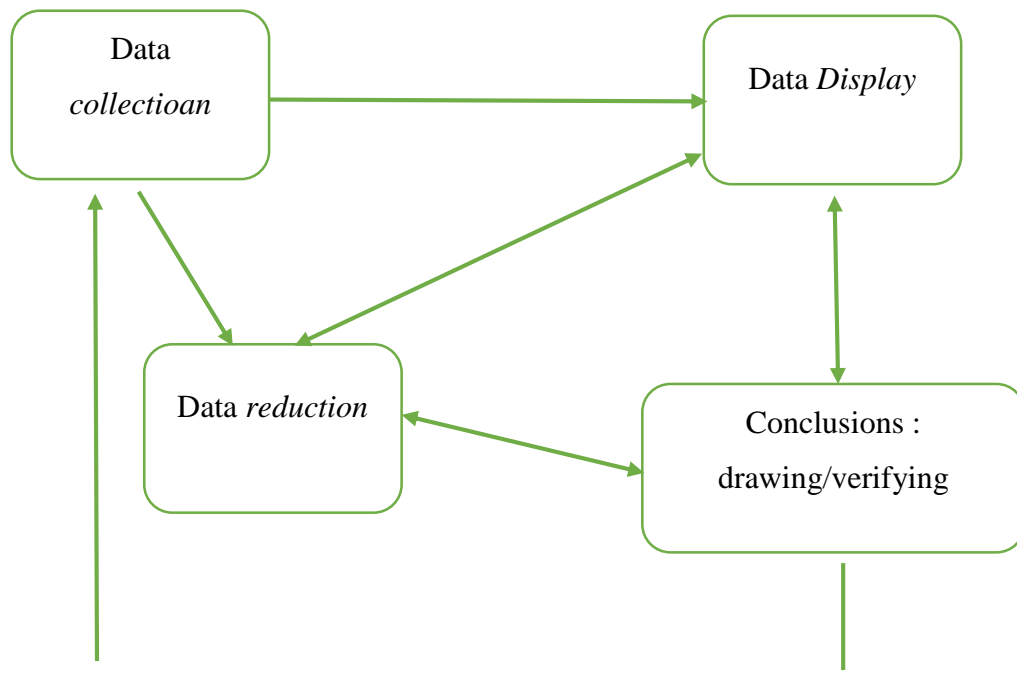
3.8.2 Display data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchat* dan sejenisnya. Miles dan Huberman (1984, dalam Sugiyono, 2013: 249) menyatakan “*the most frequent form of display data of display data for qualitative research data in the past has been narrative text*” yang paling sering digunakan untuk menyajikan dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks bersifat naratif. Data yang akan disajikan dalam penelitian ini antara lain gambaran umum tentang evaluasi program pelatihan kepemimpinan mahasiswa yang ada di lembaga kemahasiswaan badan eksekutif mahasiswa fakultas di Universitas Negeri Semarang.

3.8.3 Penarikan kesimpulan dan verifikasi

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Milles and Huberman (1984, dalam Sugiyono, 2013: 250) adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Kesimpulan merupakan hasil akhir dari suatu penelitian kualitatif. Penulis berusaha untuk memberikan makna yang penuh dari data yang terkumpul. Simpulan perlu diverifikasi agar cukup menatap dan benar-benar bisa dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, kesimpulan dalam penelitian kualitatif

mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin tidak. Karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada dilapangan.



Gambar 3 Komponen dalam analisis data (*interactive model*) Milles dan Huberman dalam Sugiyono, (2013: 247)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 subyek penelitian yaitu penyelenggara program pelatihan serta 8 informan yaitu peserta pelatihan dan pengguna hasil pelatihan. Subyek penelitian dan informan diberikan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan fokus penelitian yaitu *Context*, *input*, *process* dan *product* program pelatihan kepemimpinan mahasiswa. Pengecekan keabsahan data pada penelitian ini menggunakan triangulasi sumber yang bertujuan untuk menganalisis dan membandingkan kepercayaan suatu informasi yang diperoleh dari subyek satu dengan subyek yang lain. Pengecekan keabsahan data juga menggunakan triangulasi teknik yang berbeda-beda sesuai dengan fokus penelitian, yaitu evaluasi dengan menggunakan metode *Context*, *input*, *process* dan *product* program pelatihan kepemimpinan mahasiswa yang diselenggarakan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Hasil deskripsi yang berkaitan dengan fokus penelitian adalah sebagai berikut.

4.1.1 Evaluasi *context* program pelatihan kepemimpinan mahasiswa yang diselenggarakan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

a. Tujuan Pelatihan.

Tujuan pelatihan merupakan hal sangat penting di dalam penyelenggaraan program pelatihan. Tujuan pelatihan pula merupakan salah satu dasar alasan

pelatihan diselenggarakan. Hal ini disebabkan jika kegiatan program pelatihan tidak mempunyai tujuan akan sulit untuk diselenggarakan. Selain hal tersebut, tidak mengetahui pelatihan apa yang akan diselenggarakan karena tidak mempunyai tujuan. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh bahwa tujuan pelatihan ialah untuk mempersiapkan mahasiswa untuk menjadi pemimpin baik untuk dirinya sendiri maupun orang lain dan organisasi. Tujuan pelatihan tersebut berdasarkan wawancara dengan subjek penelitian yaitu :

“Untuk mempersiapkan mahasiswa untuk menjadi pemimpin baik untuk dirinya sendiri, orang lain dan organisasi. Selain hal tersebut program pelatihan pula bertujuan untuk menyiapkan mahasiswa dalam mengikuti organisasi-organisasi yang diinginkan” (Eva, ketuaa penyelenggara tahun 2015).

Berdasarkan dokumen tujuan pelatihan diantaranya : (1) Melatih kemampuan memimpin dan manajemen bagi mahasiswa, (2) Menumbuhkan semangat nasionalisme dalam mengoptimalkan peran mahasiswa sebagai *Agent of Change*, (3) Memberikan pengetahuan mengenai kontribusi mahasiswa kepada bangsa, (4) Membangun intelektualitas mahasiswa dalam mengoptimalkan perannya dalam berkarya untuk bangsa, (5) Sebagai jiwa muda kita harus senantiasa belajar untuk mampu memaksimalkan potensi didalam diri sendiri. (Proposal kegiatan PKMTD tahun 2014). Tujuan pelatihan 2015 berdasarkan dokumen ialah : (1) Melatih kemampuan memimpin dan manajemen bagi mahasiswa, (2) Menumbuhkan semangat nasionalisme dalam mengoptimalkan peran mahasiswa sebagai *Agent of Change*, (3) Memberikan pengetahuan mengenai kontribusi

mahasiswa kepada bangsa, (4) Membangun intelektualitas mahasiswa dalam mengoptimalkan perannya dalam berkarya untuk bangsa.

Dengan demikian tujuan program pelatihan kepemimpinan ditetapkan bersama dan didasari beberapa alasan yaitu peran dan kondisi mahasiswa.

b. Kompetensi Peserta Pelatihan

Kompetensi peserta pelatihan merupakan bagian dari tujuan pelatihan. Kompetensi peserta pelatihan berbeda antara sebelum mengikuti pelatihan dengan setelah mengikuti pelatihan. Di dalam pelatihan diharapkan peserta pelatihan memiliki perkembangan atau peningkatan kompetensinya setelah mengikuti pelatihan. Kompetensi peserta pelatih pula merupakan hal yang perlu diperhatikan karena merupakan hal penting dalam penyelenggaraan program pelatihan. Hasil wawancara dengan subyek penelitian diperoleh bahwa tidak adanya kompetensi khusus sebelum mengikuti pelatihan, hanya syarat administrasi yang dibutuhkan.

Hasil wawancara dengan subjek penelitian yaitu :

“Untuk kompetensi peserta pelatihan sebelum mengikuti program pelatihan ini memang ada syarat-syarat yang harus dipenuhi, seperti membayar adminitrasi, mahasiswa aktif, dan telah mengikuti pelatihan sebelumnya yaitu PKMTJ, meskipun pada waktu itu dari BEM KM Universitas memang belum mewajibkan peserta mempunyai sertifikat atau telah mengikuti pkmtj, namun dari ketua bem fip saat itu mas Amri memberlakukan untuk memiliki atau sudah pernah mengikuti PKMTJ” (Yunita, ketua penyelenggara PKMTD tahun 2014)

Subyek penelitian ketua penyelenggara pula menyatakan bahwa persyaratan sebelum mengikuti pelatihan ini adalah peserta harus memenuhi persyaratan administrasi. Hasil wawancara tersebut ialah :

“Untuk mengikuti program pelatihan ini, peserta didik harus wajib telah mengikuti program pelatihan sebelumnya yaitu program pelatihan kepemimpinan mahasiswa tingkat jurusan. Selain hal tersebut, kemauan peserta didik dalam mengikuti program pelatihan kepemimpinan ini, karena sebelum mengikuti acara peserta didik wajib membuat essay yang telah ditentukan” (eva, ketua penyelenggara PKMTD 2015)

Hasil dokumen yang diperoleh sebelum mengikuti pelatihan kepemimpinan ini diantaranya ialah : (1) mahasiswa aktif, (2) telah mengikuti PKMM TJ, (3) membayar biaya registrasi (Tahun 2014). Pada tahun 2015 diperoleh : (1) mahasiswa aktif, (2) berkomitmen, (3) mengikuti alur pendaftaran.

Program pelatihan kepemimpinan ini pula diharapkan mampu meningkatkan peserta pelatihan. Hasil wawancara dengan subyek penelitian menyatakan bahwa ada kompetensi yang diinginkan setelah mengikuti pelatihan. Hasil wawancara tersebut ialah :

“Kompetensi yang diinginkan setelah mengikuti pelatihan tentunya ada, salah satunya ialah di proposal pada bagian luaran yang diharapkan. Namun di TIK juga ada” (Yunita, ketua penyelenggara PKMTD tahun 2014)

“Kompetensi yang diinginkan sesuai dengan TIK atau Tujuan Instuksional Khusus” (eva, ketua penyelenggara PKMTD 2015)

Hasil dokumen yang diperoleh bahwa kompetensi yang diinginkan ialah sebagai berikut : (1) Peserta memahami pola-pola kepemimpinan, (2) Peserta mengetahui dan merefleksi tipe kepemimpinan melalui studi tokoh-tokoh pemimpin nasional maupun dunia, (3) Peserta dapat mengkonversi model kepemimpinan dalam lembaga kemahasiswaan, (4) Mampu memotivasi peserta agar menumbuhkan jiwa kepemimpinan.

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumen tersebut, tidak adanya kompetensi khusus sebelum mengikuti pelatihan hanya syarat administrasi. Kompetensi yang diinginkan setelah mengikuti pelatihan sesuai dengan tujuan interaksional khusus.

c. Latar Belakang Pelatihan

Latar belakang pelatihan merupakan hal yang perlu dan penting diperhatikan dalam pelatihan. Latar belakang pelatihan juga merupakan dasar sebelum pelatihan diselenggarakan. Hal ini dikarenakan latar belakang pelatihan dijadikan salah satu dasar tujuan pelatihan untuk menentukan tujuan pelatihan. Hasil wawancara yang diperoleh dari subyek penelitian bahwa pelatihan diselenggarakan atas dasar keputusan-keputusan dan tidak adanya identifikasi kebutuhan peserta pelatihan.

Berikut hasil wawancara dengan subyek penelitian :

“Yang mendasari program pelatihan kepemimpinan diselenggarakan ialah sesuai dengan di proposal kegiatan kami yaitu : Keputusan Menteri Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia No. 155/U/1998 tentang *Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan di Perduruan Tinggi*, Mengingat pentingnya kepemimpinan dan manajemen khususnya pada jiwa muda penerus bangsa, Program Kerja Departemen PSDM BEM FIP UNNES 2014, Rapat koordinasi fungsionaris BEM FIP 20154” (Yunita, ketua penyelenggara PKMTD tahun 2014)

“Yang mendasari pelatihan kepemimpinan ini sama halnya tahun-tahun sebelumnya yaitu sesuai dengan Keputusan Menteri Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia No. 155/U/1998 tentang *Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan di Perduruan Tinggi*, Mengingat pentingnya kepemimpinan dan manajemen khususnya pada jiwa muda penerus bangsa, Program Kerja Departemen PSDM BEM FIP UNNES 2015, Rapat koordinasi fungsionaris BEM FIP 2015” (eva, ketua penyelenggara PKMTD tahun 2015).

Hasil dokumen yang diperoleh ialah penyelenggaraan program pelatihan ini atas dasar keputusan-keputusan dan dilaksanakan *Top Down* tidak adanya identifikasi.

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumen tersebut diperoleh bahwa latar belakang atau dasar penyelenggaraan program pelatihan berdasarkan keputusan-keputusan dan tidak adanya identifikasi kebutuhan peserta pelatihan sebelum melaksanakan program.

d. Lingkungan Pelatihan.

Lingkungan pelatihan merupakan dimana pelatihan tersebut di selenggarakan, bagaimana kondisi lingkungan pelatihan tersebut. Lingkungan pelatihan pula yang dapat menjadi pendorong maupu penghambat penyelenggran pelatihan. Hasil wawancara dengan subyek penelitian yang diperoleh bahwa lingkungan pelatihan yang digunakan mendukung untuk penyelenggaraan program pelatihan. Hal ini disampaikan oleh subyek penelitian yaitu

“Untuk lingkungan pelatihan sejauh ini menurut saya mendukung karena kita berada dilingkungan akademis yang dimana lingkungan tersebut merupakan salah satu wadah atau tempat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan sikap dan ketrampilan” (Yunita, ketua penyelenggara PKMTD tahun 2014)

Lingkungan pelatihan yang digunakan pula dekat dengan peserta pelatihan. Lingkungan pelatihan ini dipilih untuk menghemat biaya. Hal tersebut disampaikan oleh subyek penelitian yaitu Yunita ketua penyelenggara PKMTD sebagai berikut:

“Mengapa kami memilih lingkungan kampus, hal ini tentunya sesuai dengan tradisi pkmtd yang diselenggarakan di dalam kampus, selain hal tersebut memang keterbatasan dana. Jadi tempat yang sesuai dan dekat dengan peserta pelatihan ya di dalam kampus”

Penyelenggara program pelatihan pada tahun 2015 kembali memilih melaksanakan program pelatihan di dalam lingkungan pendidikan nonformal. Berikut wawancara dengan Eva ketua penyelenggara program pelatihan tahun 2015:

“Lingkungan program pelatihan kami berada di lingkungan akademik, jadi saya rasa cocok atau sesuai dengan peserta pelatihan yang memang ditujukan untuk mahasiswa

“Lingkungan program pelatihan kami diselenggarakan di dalam kampus, hal ini bertujuan untuk meminimalisir biaya, meskipun ada keinginan menyelenggarakan di luar kampus”

Hasil observasi yang diperoleh bahwa lingkungan pelatihan yang dipilih ialah di lingkungan pendidikan formal. Pada tahun 2014 program pelatihan diadakan di dua gedung yakni gedung serba guna Fakultas Teknik Universitas Negeri Semarang dan gedung serba guna Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang. Gedung tersebut mempunyai fasilitas yang baik. Pada tahun 2015 pelatihan dilaksanakan di gedung dekanat lantai 3 Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang. Gedung tersebut mempunyai fasilitas yang baik dan memadai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan subyek penelitian bahwa lingkungan pelatihan mendukung untuk diselenggarakannya pelatihan. Lingkungan pelatihan pada penyelenggaraan program ini dipilih karena untuk meminimalisir biaya dan

berada di lingkungan akademik serta tempat pelatihan dekat dengan peserta pelatihan.

Hasil observasi yang diperoleh bahwa lingkungan pelatihan mendukung untuk penyelenggaraan program pelatihan kepemimpinan. Lingkungan pelatihan pula mempunyai fasilitas yang baik dan memadai.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa lingkungan pelatihan kepemimpinan sudah mendukung. Lingkungan pelatihan ini dipilih karena letaknya yang dekat dengan peserta pelatihan dan fasilitas yang memadai. Selain hal tersebut, lingkungan pelatihan ini dipilih untuk meminimalisir dana.

4.1.2 Evaluasi *input* program pelatihan kepemimpinan mahasiswa yang diselenggarakan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang

a. Instruktur Pelatihan

Instruktur pelatihan merupakan masukan yang perlu diperhatikan. Hal ini dikarenakan instruktur pelatihan mempengaruhi hasil pelatihan atau tujuan pelatihan. Instruktur pelatihan diharapkan mampu menyampaikan materi pelatihan dengan baik. Hasil wawancara dengan subyek penelitian yaitu ketua penyelenggara pelatihan tahun 2014 diperoleh bahwa instruktur pelatihan kepemimpinan sudah sesuai dengan kapasitasnya dan yang sudah pernah menjadi pemimpin. Berikut wawancara dengan subyek penelitian.

“pemateri atau instruktur memang sudah sesuai kapasitasnya, mereka sudah berpengalaman dengan bidangnya yaitu menjadi pemimpin”

“kita memilih yang sudah pernah menjadi pemimpin meskipun pemimpin di dalam kampus”

Hasil wawancara dengan informan yaitu Retno sebagai peserta pelatihan menyatakan bahwa instruktur peserta pelatihan sudah sesuai porsinya karena instruktur sudah berpengalaman menjadi pemimpin. Berikut wawancara dengan informan Retno peserta pelatihan tahun 2014:

“sudah sesuai dengan porsinya sebagai pembicara untuk kompetensi dan lainnya sudah sesuai”

“sudah sesuai dengan kapasitasnya hal ini dikarenakan setidaknya beliau sudah pernah atau mempunyai pengalaman menjadi pemimpin”

Hasil wawancara dengan Eva ketua penyelenggara program pelatihan tahun 2015 menyatakan bahwa instruktur sudah sesuai dengan kapasitasnya dan sudah berpengalaman. Wawancara tersebut ialah :

“Pemateri atau instruktur sudah sesuai dengan kapasitasnya, mereka sudah berpengalaman dengan bidangnya yaitu menjadi pemimpin”

Informan Dwiki peserta pelatihan tahun 2015 menyatakan bahwa instruktur pelatihan sudah sesuai kapasitasnya karena sudah berpengalaman dibidangnya yaitu sudah pernah menjadi pemimpin. Berikut wawancara dengan informan :

“seingat saya mas Anggit sudah pernah menjadi Presiden Mahasiswa”

“ sudah sesuai, karena sudah berpengalaman dan dibidangnya istilahnya sudah pakarnya”

Hasil dokumen yang diperoleh bahwa instruktur pelatihan pada tahun 2014 ialah Mahmud Kuncahyo yaitu Presiden Mahasiswa Universitas Negeri Semarang pada tahun 2013. Pada tahun 2015 indtruktur pelatihan yaitu Anggit Setyawan Presiden Mahasiswa Universitas Gadjah Mada tahun 2014. Dengan demikian kedua instruktur ini sudah pernah menjadi pemimpin.

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa instruktur pelatihan sudah sesuai kapasitasnya, intstruktur pelatihan sudah berpengalaman menjadi pemimpin.

b. Materi Pelatihan

Materi pelatihan sama halnya materi pembelajaran, materi pelatihan merupakan masukan di dalam penyelenggaraan pelatihan. Dalam penyelenggaraan pelatihan mempunyai tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai tujuan tersebut alat yang digunakan salah satunya ialah materi pelatihan. Kesesuain antara materi pelatihan dengan tujuan pelatihan atau tujuan instruksional khusus (TIK) sangatlah perlu diperhatikan. Hasil wawancara dengan subjek penelitian yaitu Yunita penyelenggara pelatihan pada tahun 2014 diperoleh bahwa materi pelatihan dipersiapkan oleh instruktur pelatihan tidak oleh peyelenggara, namun untuk Tujuan Instruksional Khusus disiapkan oleh penyelenggara. Penyelenggara program mengetahui isi materi saat disampaikan kepada peserta pelatihan. Berikut wawancara :

“Untuk materi pelatihan memang dari instruktur atau pemateri itu sendiri, kita hanya mengirim surat undangan yang disertakan TIK dilampiran surat undangan tersebut. Dan kami hanya tahu saat akan disampaikan ke peserta”

Penyelenggara pelatihan pada tahun 2015 Eva menyatakan bahwa materi pelatihan dibuat oleh instruktur dan mengacu pada TIK yang dibuat penyelenggara. Penyelenggara pelatihan mengetahui materi pelatihan saat disampaikan peserta pelatihan. Berikut wawancara dengan subyek penelitian :

“Untuk materi pelatihan memang otoritas dari pemateri itu sendiri, namun kami tetap memberikan TIK, meskipun kami dapat melihat materi saat disampaikan itu pula. Maksudnya ialah panitiapun tidak mengetahui materi yang seperti apa yang instruktur berikan. Panitia atau penyelenggara dapat melihat materi saat disampaikan ke peserta saat itu juga”

Materi pelatihan diharapkan tidak hanya bersifat teoritis namun juga praktik. Hal ini dikarenakan dalam pelatihan waktu yang digunakan relatif singkat. Hasil wawancara dengan informan yaitu Ade peserta pelatihan 2014 menyatakan bahwa materi pelatihan terbatas hanya beberapa teori. Berikut wawancara :

“materi kepemimpinan yang disampaikan memang terbatas hanya beberapa teori , selebihnya membagikan pengalaman selama menjadi presma”

Informan niken peserta pelatihan tahun 2015 mengungkapkan bahwa materi pelatihan kurang, hanya teoritis dan disampaikan lewat *power point*. Berikut wawancara :

“materi pelatihan pada waktu itu sedikit mas, dan kami hanya bisa melihat dengan ppt aja tidak ada hardfile atau hardcopy, hanya melihat yang disajikan lewat ppt”

Berdasarkan hasil dokumen bahwa penyelenggara pelatihan membuat Tujuan Instruksional Khusus (TIK) lalu dikirimkan ke instruktur pelatih dan instruktur membuat materi pelatihan.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumen maka dapat disimpulkan bahwa materi pelatihan masih terbatas, hal ini dikarenakan kurangnya waktu. Selain hal tersebut, tidak adanya kontrol yang dilakukan oleh penyelenggara mengenai materi pelatihan dengan Tujuan Instruksional Khusus (TIK).

c. Sarana dan Prasarana

Selain materi pelatihan, sarana prasarana merupakan masukan di dalam penyelenggaraan program pelatihan. Sarana dan prasarana ini pula yang dapat mendukung atau menghambat penyelenggaraan program pelatihan. Hasil wawancara dengan subyek penelitian yaitu Yunita Ketua penyelenggara pelatihan menyatakan bahwa sarana dan prasarana yang digunakan mendukung meskipun ada beberapa kendala. Berikut hasil wawancara :

“ pada saat itu kita mengalami kendala, hal ini disebabkan kita keterbatasan tempat dan ruangan”

“saat itu mendukung untuk proses kegiatan pembelajaran karena peserta pada waktu itu saya lihat nyaman saat mengikuti pelatihan”

Infroman penelitian Retno yaitu peserta pelatihan mengungkapkan bahwa sarana dan prasarana mendukung untuk pelaksanaan program pelatihan. Sarana dan prasarana yang digunakan memadai. Berikut wawancara infroman :

“Kondisi sarana dan prasaran di dalam program pelatihan menurut saya layak, karena tempat dan ruangan tersebut biasanya juga digunakan sebagai tempat seminar atau pelatihan yang lain. Dan pada materi yang disampaikan pula tidak membutuhkan prasarana yang ribet”

Subyek penelitian yaitu Eva ketua penyelenggara pelatihan tahun 2015 mengungkapkan bahwa sarana dan prasarana yang digunakan mendukung meskipun ada beberapa kendala. Sejah ini dapat dimaklumi dan acara berjalan dengan baik dan lancar. Berikut wawancara :

“Pada saat kemarin itu, sarana prasarana memang kurang seperti yang diharapkan, karena ada peserta yang tidak dapat melihat dengan jelas pemateri. Hal ini disebabkan ruangan yang kurang mendukung. Namun sejauh ini masih dapat kami maklumi”

Informan penelitian yaitu Santi peserta pelatihan tahun 2015 menyatakan bahwa sarana dan prasarana yang digunakan mendukung namun ada beberapa kendala. Namun sejauh ini dapat dimaklumi. Berikut wawancara dengan infroman:

“Sarana prasarana waktu itu menggunakan di Dekanat fip lantai 3 mas, jadi saya rasa mas tahu sendiri seperti apa, namun pada waktu itu lumayan pegel lihat LCD karena blur atau kurang jelas mas”

Berdasarkan hasil observasi dan dokumentasi sarana prasarana yang digunakan baik dan mendukung hal ini dapat dilihat dengan fasilitas yang ada dan yang digunakan seperti tersedianya kursi atau tempat duduk, kipas angin dan AC, selain hal tersebut, adapun fasilitas ialah pengeras suara.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sarana dan prasarana yang digunakan sudah mendukung untuk pelaksanaan program pelatihan, meskipun ada beberapa kendala namun dapat diatasi dan dimaklumi.

d. Metode pelatihan

Metode pelatihan merupakan cara yang digunakan untuk menyampaikan materi pelatihan. Metode pelatihan pula mempengaruhi ketercapaian instruktur pelatihan dalam menyampaikan materi pelatihan. Berdasarkan hasil wawancara dengan subyek penelitian yaitu penyelenggara pelatihan tahun 2014 menyatakan bahwa metode yang digunakan ialah ceramah diskusi terbuka dan tidak ada praktik.

Berikut hasil wawancara :

“hanya ceramah dari pemateri setelah itu ada sesi tanya jawab dari peserta dan diberi waktu pada saat sesi tanya jawab. Sejauh kemarin tidak ada praktik khusus”

Subyek penelitian yaitu Eva ketua penyelenggara menyatakan bahwa metode yang digunakan memang belum efektif. Hal ini dikarenakan waktu terbatas dan profesionalitas instruktur pelatihan. Berikut wawancara :

“sebetulnya kurang efektif, karena waktu kita terbatas dan juga kurangnya instruktur yang memang profesional dibidangnya. Kita hanya mengusahakan instruktur atau pemateri yang telah berpengalaman atau pernah menjadi pemimpin”

Informan penelitian yaitu Retno peserta pelatihan tahun 2014 menyatakan bahwa metode yang digunakan sudah sesuai dengan kebutuhan dan juga

disampaikan dengan santai namun sedikit membosankan karena menggunakan metode ceramah. Berikut hasil wawancara :

“Metode pelatihan yang digunakan sama seperti halnya ketika kuliah, namun lebih santai dan tidak serius karena memang mas mahmud membawakan atau menyampaikan materi dengan santai, meskipun sedikit membosankan karena menggunakan metode ceramah”

Infroman lain yaitu Niken peserta pelatihan tahun 2015 menyatakan bahwa metode yang digunakan sudah efektif dan sesuai kebutuhan, namun terkadang membosankan karena menggunakan ceramah. Berikut hasil wawancara :

“Metode yang digunakan saya rasa sudah efektif karena sudah terbiasa menggunakan hal tersebut karena setiap perkuliahan memang seperti itu, sesuai kebutuhan sih memang sesuai namun lumayan membosankan, jadi saya terkadang mengantuk. Mungkin karena kecapekan mas”

Hasil obeservasi dan dokumentasi didapat bahwa metode yang digunakan ialah ceramah dan diskusi aktif. Hal ini dapat dilihat beberapa peserta menanyakan kepada instruktur mengenai materi yang belum paham.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi bahwa metode pelatihan yang digunakan yaitu ceramah dan diskusi terbuka. Metode yang digunakan sudah sesuai dengan kebutuhan meskipun ada peserta yang berkeinginan lebih.

4.1.3 Evaluasi Process program pelatihan kepemimpinan mahasiswa yang diselenggarakan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang

a. Kegiatan Belajar Peserta Pelatihan

Kegiatan belajar peserta pelatihan atau pembelajaran peserta pelatihan dapat mempengaruhi hasil dari pelatihan itu sendiri. Jika kegiatan pembelajaran atau belajar tidak berjalan dengan baik, proses pelatihan dapat dikatakan belum sukses atau terselenggara dengan baik. Hasil wawancara dengan subyek penelitian yaitu Yunita ketua penyelenggara pelatihan tahun 2014 menyatakan bahwa kondisi belajar sudah cukup baik. Hal ini dikarenakan instruktur dapat menciptakan suasana yang kondusif. Berikut wawancara :

“Kondisi kegiatan belajar pada peserta didik saya rasa cukup baik. Hal ini dikarenakan materi yang disampaikan secara santai karena pemateri dari kakak senior kita sendiri. Jadi saya rasa kondusif suasananya”

Informan penelitian yaitu Retno peserta pelatihan tahun 2014 mengungkapkan bahwa kondisi kegiatan belajar kondusif dan berjalan dengan baik.

Berikut wawancara :

“Kondisi kegiatan belajar mengajar pada waktu itu tenang dan peserta antusias untuk mengikuti, meskipun ada satu atau dua yang mengantuk dan kurang antusias”

Subyek penelitian yaitu Eva penyelenggara pelatihan tahun 2015 menyatakan bahwa sudah nyaman, ada beberapa peserta pelatihan yang kurang nyaman. Namun, kegiatan berjalan dengan baik. Berikut wawancara :

“Kondisi kegiatan belajar peserta pelatihan sejauh ini nyaman, meskipun ada beberapa peserta yang kurang nyaman, hal ini disebabkan bentuk ruangan yang kurang mendukung. Namun pada saat itu kegiatan masih berjalan dengan lancar”

Niken peserta pelatihan tahun 2015, informan menyatakan bahwa kondisi belajar berjalan dengan baik, instruktur dapat menghidupkan suasana dan membuat antusias peserta. Berikut wawancara :

“Kondisi pada waktu pembelajaran menurut saya mengasikan mas, seru karena mas anggit membuat kita tertarik untuk mendengarkan apa yang disampaikannya. Antusias dari kami sebagai peserta pada waktu itu terbilang tinggi”

Hasil observasi dan dokumen yang didapat ialah selama proses pembelajaran atau belajar berlangsung kondusif. Hal ini dapat dilihat ketika peserta pelatihan memperhatikan dengan seksama saat intruktur pelatihan menyampaikan materi.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi ialah kegiatan pembelajaran atau proses pelatihan sudah berjalan dengan baik hal ini dapat dilihat dengan antusias peserta pelatihan dalam mengikuti pelatihan. Selain hal tersebut, kegiatan pembelajaran ini pula didukung oleh instruktur yang menarik sehingga peserta tertarik untuk mengikuti kegiatan pembelajaran. Secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa kegiatan belajar berjalan dengan baik meskipun ada satu atau dua peserta yang belum maksimal dalam mengikuti kegiatan pembelajaran.

b. Pelaksanaan evaluasi

Evaluasi sangat penting dilakukan. Evaluasi merupakan kegiatan untuk menilai, memperbaiki apa yang telah dilakukan. Evaluasi memiliki peran yang penting di dalam penyelenggaraan program pelatihan. Hasil wawancara dengan

subyek penelitian yaitu ketua Yunita penyelenggara pelatihan mengungkapkan bahwa evaluasi dilaksanakan 3 kali, evaluator atau penilai ialah tim yang dibentuk atas kesepakatan bersama. Berikut wawancara:

“Untuk evaluasi terhadap peserta pelatihan kita mempunyai tim evaluasi khusus atau yang sering kita sebut tim observed. Evaluasi yang kita lakukan ada beberapa yaitu keaktifan peserta, pre test sebelum mengikuti materi, post test setelah mengikuti materi”

Informan penelitian yaitu Retno peserta pelatihan mengungkapkan bahwa evaluasi dilaksanakan 3 kali. Berikut wawancara :

“Evaluasi dilakukan sebelum mengikuti materi, saat mengikuti dan setelah mengikuti materi yang disampaikan”

Subyek penelitian yaitu Eva penyelenggara pelatihan tahun 2015 menyatakan bahwa evaluasi dilaksanakan 3 kali, evaluator merupakan tim penilai yang dibentuk atas kesepakatan bersama dari penyelenggara. Berikut wawancara :

“evaluator atau tim penilai dari penyelenggara memang tidak mendatangkan evaluator, tapi hanya dari kami penyelenggara yang memang sudah ditunjuk atau mengajukan diri sebagai observed atau evaluator dan tentunya dengan kesepakatan bersama”

Informan penelitian yaitu evaluator tahun 2014 mengatakan bahwa evaluasi dilaksanakan 3 kali, teknik yang digunakan ialah pengamatan. Berikut wawancara:

“Teknik yang saya gunakan yaitu penilaian perkembangan pengetahuan peserta mas, selain hal tersebut kita juga menggunakan teknik pengamatan yaitu mengamati peserta pelatihan”

Hasil observasi dan dokumentasi yang didapat ialah tim evaluator merupakan tim yang dibentuk oleh panitia penyelenggara dengan kesepakatan bersama melalui pertimbangan kompetensi dan pengalaman individu. Penilaian atau evaluasi dilakukan sebanyak 3 kali yaitu sebelum, saat dan setelah mengikuti materi pelatihan. teknik yang digunakan ialah perkembangan dan pengamatan. hasil evaluasi dilaporkan dalam bentuk sertifikat kepada peserta pelatihan.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat diperoleh bahwa evaluasi dilakukan sebanyak 3 kali yaitu diawal atau sebelum materi pelatihan disampaikan, saat materi disampaikan yaitu menilai keaktifan dan kehadiran peserta pelatihan dalam mengikuti program pelatihan. Dan yang ketiga diakhir yaitu penilaian setelah peserta pelatihan mendapatkan atau mengikuti materi pelatihan. Evaluator dalam program pelatihan ialah tim yang dibentuk oleh panitia dan berdasarkan kesepakatan bersama. Evaluator pada program pelatihan ini disebut tim observed yang beranggotakan 4 orang di tahun 2014 dan 4 orang pada tahun 2015. Evaluasi dilaporkan atau diberikan kepada peserta pelatihan dlm bentuk sertifikat.

4.1.4 Evaluasi *product* program pelatihan kepemimpinan mahasiswa yang diselenggarakan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

a. Pengetahuan dan Pemahaman.

Pengetahuan dan pemahaman merupakan hal dimana seseorang mengetahui suatu ilmu atau kajian. Sebelum mempunyai ketrampilan diharapkan individu tahu

dan paham mengenai apa yang dilakukan individu tersebut. Hasil wawancara dengan subyek penelitian yaitu Yunita Penyelenggara menyatakan bahwa peserta pelatihan sudah mengetahui dan memahami kepemimpinan dan sudah sesuai dengan Tujuan Instruksional Khusus. Berikut wawancara :

“sudah sesuai dengan tujuan pelatihan atau TIK yang telah ditetapkan. Meskipun tidak semua peserta pelatihan. Hal ini dikarenakan terkadang ada peserta didik yang hanya mengikuti temannya untuk mengikuti pelatihan”

Informan penelitian, Retno peserta pelatihan tahun 2014 mengungkapkan bahwa pengetahuan dan pemahaman yang didapatkan sudah cukup dan sesuai kebutuhan. Berikut wawancara :

“Sejauh yang dapat kemarin memang sudah sesuai dengan kebutuhan yaitu mengenai pengetahuan dan pemahaman terkait kepemimpinan”

Subyek penelitian yaitu Eva ketua penyelenggara pelatihan tahun 2015 menyatakan bahwa pengetahuan dan pemahaman peserta pelatihan sudah cukup baik dan sesuai dengan tujuan pelatihan. Eva mengungkapkan bahwa waktu pelatihan terbatas. Berikut wawancara :

“Untuk pemahaman dan pengetahuan mereka tentang kepemimpinan sejauh ini memang sudah cukup baik. Namun untuk sesuai dengan tujuan pelatihan atau tidaknya kami kurang begitu yakin. Sebab waktu kita memang terbatas”

Informan penelitian, Niken Peserta pelatihan tahun 2015 menyatakan bahwa pemahaman dan pengetahuan yang didapat sudah sesuai kebutuhan namun belum maksimal. Berikut wawancara :

“Untuk pemahaman dan pengetahuan dari yang diinginkan panitia atau penyelenggara saya rasa sudah sesuai dengan kebutuhan saya pribadi mas, meskipun memang tidak sempurna atau baik seutuhnya”

Hasil dokumen dan observasi beberapa peserta pelatihan bergabung dengan penyelenggara program pelatihan dan mengembangkan *softskill* di organisasi tersebut. Selain hal tersebut, peserta pelatihan mendapatkan sertifikat pelatihan.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi bahwa pengetahuan dan pemahaman yang didapatkan peserta pelatihan cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan beberapa peserta pelatihan mengembangkan dan menerapkan di beberapa organisasi salah satu organisasi tersebut ialah penyelenggara program pelatihan kepemimpinan yaitu Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan.

b. Penerapan Jiwa dan sikap kepemimpinan

Penerapan jiwa dan sikap kepemimpinan perlu dilakukan apabila seseorang atau individu sudah mengetahui dan memahami mengenai kepemimpinan. Begitupula dengan peserta pelatihan kepemimpinan pada program pelatihan ini. Hasil wawancara dengan informan penelitian yaitu Ade peserta pelatihan tahun 2014 menyatakan bahwa penerapan jiwa dan sikap kepemimpinan membutuhkan waktu yang relatif lama dan tidak dapat dirasakan langsung setelah pelatihan. berikut wawancara :

“Untuk penerapan jiwa dan sikap kepemimpinan dari materi yang telah diberikan pada waktu itu memang tidak secara drastis, kalau saya pribadi melalui proses yang dapat dikatakan tidak sebentar dan membutuhkan waktu”

Informan penelitian lain yaitu Santi peserta pelatihan tahun 2015 menyatakan bahwa penerapan jiwa dan sikap kepemimpinan sudah diterapkan dan membutuhkan waktu yang cukup lama. Berikut wawancara :

“Untuk penerapan jiwa dan sikap kepemimpinan sejauh ini untuk diri sendiri sudah saya perlakukan sedikit demi sedikit mas, seperti disiplin bersikap toleran menghargai pendapat orang lain. Namun untuk memimpin orang lain memang belum mas”

Informan penelitian lain yaitu Fiki pengguna hasil pelatihan mengungkapkan bahwa penerapan jiwa dan sikap kepemimpinan sudah diterapkan di dalam organisasi himpunan Mahasiswa Pendidikan Luar Sekolah namun belum seluruhnya. Berikut wawancara :

“Menurut saya untuk penerapan jiwa dan sikap kepemimpinan memang sudah diterapkan, hal ini dapat dilihat seperti sikap toleran dan cepat dalam melaksanakan tugas dan kewajiban di organisasi mereka dapat memprioritaskan kebutuhan yang harus dikerjakan terlebih dahulu”

Informan penelitian pengguna hasil penelitian yaitu Intan menyatakan bahwa penerapan jiwa dan sikap lulusan pelatihan sudah diterapkan. Berikut wawancara :

“Untuk penerapan jiwa dan sikap kepemimpinan sudah ada sejauh ini. Hal ini dapat saya lihat salah satu anggota saya yang sudah pernah menjadi moderator dan dapat memimpin jalannya diskusi. Namun saya rasa bukan karena PKMTD melainkan pengalaman dia dan pembawaan dari individu tersebut”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa penerapan sikap dan jiwa kepemimpinan sudah dilakukan dengan baik oleh peserta pelatihan. Namun tidak menutup kemungkinan pula pengaruh dari luar.

Hasil observasi dan dokumentasi yang didapatkan ialah beberapa peserta pelatihan bergabung dengan organisasi dan menerapkan jiwa dan sikap kepemimpinan mereka di dalam organisasi tersebut. Meskipun kemungkinan ada pengaruh dari luar karena membutuhkan waktu yang relatif lama.

c. Ketrampilan Kepemimpinan

Ketrampilan atau softskill pada era globalisasi ini sangatlah dibutuhkan selain kemampuan akademis. Ketrampilan didapat banyak melalui cara salah satunya ialah program pelatihan. Ketrampilan kepemimpinan diperlukan jika seseorang tersebut mempunyai peran menjadi pemimpin. Hasil wawancara dengan informan penelitian yaitu Arif pengguna hasil pelatihan mengungkapkan bahwa ketrampilan kepemimpinan belum tampak dan dapat dikatakan hasil pelatihan belum mengena.

Berikut wawancara :

“Kalau ketrampilan kepemimpinan saya rasa memang belum tampak, karena menurut saya pribadi pelatihan yang begitu singkat belum tentu dapat dijadikan patokan karena yang saya rasakan sendiri pun memang tidak terlalu signifikan terhadap pelatihan atau pkmttd itu”

Informan lain yaitu Fiki pengguna hasil pelatihan mengungkapkan bahwa ketrampilan kepemimpinan sudah dilakukan pada bidangnya meskipun belum merata. Berikut wawancara :

“Untuk ketrampilanya sendiri mas, memang tidak merata ya, artinya ada yang memang sudah mumpuni atau cukup dibidangnya tapi ada pula yang belum. Artinya meskipun mereka sama-sama telah mengikuti PKMTD yang diselenggarakan BEM FIP namun, saya rasa kemampuan ketrampilan mereka masih tidak merata”

Hasil observasi dan dokumentasi diperoleh bahwa ada beberapa peserta pelatihan yang menjadi kepala departemen di organisasi penyelenggara dan di organisasi lain.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil dari program pelatihan kepemimpinan tidaklah merata dan membutuhkan waktu yang tidak singkat. Hasil wawancara, observasi dan dokumen yang didapat ialah beberapa peserta pelatihan ada pula yang sudah menjadi kepala departemen di beberapa organisasi. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti pengalaman setiap masing-masing individu.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Evaluasi *context* program pelatihan kepemimpinan mahasiswa yang diselenggarakan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

Context pada program pelatihan kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting sebelum program pelatihan diselenggarakan. *Context* dalam program pelatihan meliputi tujuan pelatihan, kompetensi peserta pelatihan, latar belakang pelatihan dan lingkungan pelatihan. Berdasarkan hasil penelitian, *context* penyelenggaraan program pelatihan kepemimpinan mahasiswa yaitu tujuan pelatihan penyelenggaraan dirumuskan untuk mengubah perilaku peserta pelatihan hal ini dapat dilihat dalam Tujuan Instruksional Khusus. sesuai dengan pendapat Sudjana (2007: 106) yaitu kriteria yang digunakan sebagai dasar pemilihan tujuan pelatihan harus dipastikan bahwa suatu perubahan perilaku perilaku.

Penyelenggara pelatihan perlu memperhatikan kompetensi peserta pelatihan sebelum mengikuti pelatihan. Hal ini bertujuan agar peserta pelatihan dapat mengikuti pelatihan dengan baik. Pada penyelenggaraan program pelatihan kepemimpinan sebelum mengikuti pelatihan, peserta pelatihan hanya dilakukan seleksi administrasi tidak adanya seleksi tingkat kemampuan. Hal ini bertentangan dengan pendapat Sudjana (2007: 21) menyatakan bahwa pelatih perlu mengetahui tingkat penampilan (*perfromence*) yang dimiliki peserta pelatihan pada saat sebelum mengikuti program pelatihan. Penampilan saat sebelum mendapatkan perlakuan pelatihan dapat mencakup penampilan yang menunjukkan penguasaan tingkat

keampilan dasar, mahir, atau ahli. Kegiatan ini sangat penting dengan tujuan untuk: (1) memudahkan bagi pelatih dalam memudahkan bagi pelatih dalam membantu peserta pelatihan guna proses pembelajaran, dan (2) mencocokkan proses pembelajaran dengan tingkat ketrampilan yang telah dimiliki peserta pelatihan serta kebutuhan belajar mereka yang dirumuskan dalam tujuan khusus pelatihan. Namun, dalam menentukan tujuan pelatihan penyelenggara tidak melakukan identifikasi kebutuhan terlebih dahulu sebelum menentukan tujuan pelatihan. Penyelenggara pelatihan hanya mengacu pada instruksi atau program kerja dari lembaga lingkungan universitas, keputusan menteri dan rapat kerja organisasi penyelenggara. Hal ini tentunya bertentangan dengan Sudjana (2007: 97) menyatakan bahwa penetapan kebutuhan pelatihan dilakukan melalui evaluasi yang bertujuan untuk memberi masukan bagi (1) penetapan awal untuk memulai suatu kegiatan pelatihan. (2) penetapan arah yang jelas bagi kegiatan pelatihan, (3) penentuan jawaban pertanyaan mengapa suatu kegiatan pelatihan dilaksanakan, dan (4) penetapan suatu kegiatan pelatihan apakah dapat dilanjutkan atau harus dihentikan. Identifikasi dalam kebutuhan pelatihan (*learning needs*) adalah jarak antara tingkat pengetahuan, ketrampilan, nilai, dan sikap yang dimiliki seseorang pada saat ini dengan tingkat pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang seharusnya atau diharapkan dimiliki oleh orang itu pada saat yang akan datang dan yang dapat dicapai melalui pelatihan dengan cara belajar yang diarahkan oleh diri sendiri (*self directed learning*).

Memperhatikan latar belakang pelatihan perlu dilakukan untuk mengetahui kebutuhan peserta pelatihan. Menurut Sudjana (2007: 82) menyatakan bahwa

kebutuhan pelatihan dan kebutuhan belajar dapat diidentifikasi dari berbagai sumber yaitu dari calon peserta pelatihan, organisasi tempat calon peserta pelatihan bertugas atau bekerja, masyarakat yang menjadi layanan kegiatan calon peserta pelatihan, dan pihak-pihak terkait. Hal ini tidak dilakukan oleh penyelenggara yaitu melakukan identifikasi ke calon peserta pelatihan. Penyelenggara hanya melakukan program pelatihan atas dasar keputusan organisasi atau Badan Eksekutif mahasiswa dan keputusan bersama. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa program pelatihan di selenggarakan *Top Down*.

Lingkungan pelatihan kepemimpinan merupakan salah satu alasan tempat yang akan digunakan untuk penyelenggaraan pelatihan. Lingkungan pelatihan yang digunakan pelatihan kepemimpinan mahasiswa masih di lingkungan pendidikan formal. Lingkungan pendidikan formal ini tentunya dapat dikatakan mendukung untuk penyelenggaraan program pelatihan ini. Selain hal tersebut, penyelenggara menginginkan dapat diselenggarakan di luar kampus namun hal tersebut terkendala oleh dana dan tentunya mempertimbangkan kesiapan peserta pelatihan agar dapat mengikuti pelatihan dengan baik. Menurut Abi Syamsudin (1983, dalam Sutarto 2013: 56) menyatakan bahwa hasil belajar yang dicapai peserta didik merupakan produk serangkaian interaksi komponen-komponen yang terlibat yaitu (a) masukan mentah menunjukkan pada karakteristik yang terdapat pada peserta didik yang mungkin memudahkan atau justru menghambat peserta didik dalam proses pembelajaran, (b) masukan instrumental menunjukkan pada kualifikasi serta kelengkapan sarana yang diperlukan, seperti pendidik, metode, bahan atau sumber dana, dan (c) masukan lingkungan menunjukkan pada situasi, keadaan fisik dan

suasana budaya kerja, iklim belajar, hubungan pendidik dengan peserta didik, antar pendidik, dan antar peserta didik.

4.2.2 Evaluasi *input* program pelatihan kepemimpinan mahasiswa yang diselenggarakan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang

Input atau masukan di dalam program pelatihan merupakan komponen yang tidak dapat dipisahkan. Input atau masukan terdiri dari instruktur pelatihan, materi pelatihan, sarana dan prasarana, dan metode pelatihan. Input atau masukan dalam program pelatihan perlu diperhatikan, hal ini untuk mendukung terkait proses penyelenggaraan program pelatihan itu sendiri. Apabila dalam input suatu program tidak mendukung, tentunya akan mempengaruhi pula proses penyelenggaraan program hingga hasil dari program pelatihan itu sendiri. Namun, tidak dapat dikatakan pula bahwa input atau masukan merupakan penghambat dalam program pelatihan apabila input atau masukan kurang baik. Hal ini disebabkan dalam penyelenggaraan program ada saling keterkaitan antara konteks, masukan, proses dan hasil atau product. Berdasarkan hasil penelitian bahwa instruktur dalam program pelatihan kepemimpinan mahasiswa Badan eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan mempunyai keterbatasan dalam menentukan instruktur hal ini disebabkan keterbatasan dana. Namun, instruktur pada program pelatihan ini mempunyai daya tarik bagi peserta pelatihan. Daya tarik instruktur tersebut dapat memberikan dapat yang positif diantaranya ialah intruktur dapat menyampaikan materi pelatihan kepada peserta pelatihan, intruktur pelatihan pula dapat membuat kondisi pembelajaran lebih kondusif. Hal ini sesuai dengan

pendapat Sujdaja (2007: 248) menyatakan bahwa tugas-tugas pelatih dalam pembelajaran adalah (a) membina keakraban antar peserta pelatihan, antar pelatih, dan antara pelatihan dengan pelatih, (b) mengidentifikasi dan menganalisis kebutuhan, sumber-sumber dan kemungkinan hambatan pembelajaran dalam pelatihan, (c) merumuskan tujuan pelatihan, (d) menyusun kurikulum pelatihan (bahan/materi, metode, teknik, dan alat evaluasi pembelajaran), (e) menyusun garis-garis program pembelajaran (GBPP), silabus dan satuan acara pembelajaran (SAP) bagi program pelatihan, (f) menyusun modul dan alat bantuan pembelajaran lainnya, (g) melakukan pembelajaran secara tatap muka, (h) memberikan pelayanan bantuan belajar jarak jauh bagi peserta pelatihan jarak jauh, (i) memantau proses pembelajaran, (j) membimbing peserta pelatihan dalam penyusunan karya ilmiah, (k) membimbing peserta pelatihan dalam praktik kerja lapangan, (l) menjadi fasilitator, moderator, narasumber, dan pembimbing dalam diskusi, lokakarya, dan atau seminar, (m) menyediakan konsultasi penyelenggaraan dan atau pengelolaan pelatihan, (n) menyusun alat awal tes dan tes akhir pelatihan, (o) memeriksa, mengawasi, dan memeriksa hasil ujian, dan (p) melakukan penilaian program pelatihan. Vishal Agrodhe (2016:7) juga mengemukakan bahwa pelatih menggunakan teknik pelatihan interaktif yang beragam. Seperti yang ditunjukkan oleh pelatih diwawancarai, desain dan pengembangan program pelatihan sendiri tidak cukup dalam memastikan program pelatihan yang efektif; perencanaan yang sangat baik dan struktur harus sama dengan baik dengan keterampilan instruksional yang menarik.

trainers use diverse interactive training techniques. As indicated by the interviewed trainers, the appropriate design and development of training programs alone are insufficient in ensuring an effective training program; excellent planning and structure should be matched equally well with engaging instructional skills

Materi pelatihan merupakan bagian dari input atau masukan yang perlu diperhatikan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa materi pelatihan yang digunakan pada program pelatihan kepemimpinan mahasiswa ialah hasil atau dari instruktur pelatihan. Materi pelatihan pada program pelatihan ini dibuat oleh instruktur pelatihan yang merujuk pada Tujuan Intruksional Khusus yang dirancang oleh penyelenggara program pelatihan. Namun, tidak adanya kontrol dalam materi pelatihan dengan Tujuan Intruksional Khusus ini terjadi. Hal ini dapat kita lihat bahwa penyampaian materi pelatihan diketahui oleh penyelenggara pelatihan ketika instruktur pelatihan menyampaikan materi pelatihan kepada peserta pelatihan. Selain hal tersebut, materi pelatihan minim akan praktik atau lebih condong ke teoritis saja. Hal ini tentunya bertentangan dengan instruksi presdiden no. 15 tahun 19974 bahwa pelatihan adalah bagian dari pendidikan yng menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem yng berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik. Selain hal tersebut, Sudjana mengemukakan bahwa mewedahi mteri pemebelajaran atau pelatihan untuk memenuhi kebutuhan pribadi peserta pelatihan dalam keseluruhan materi yang mencerminkan kebutuhan. Untuk melakukan hal tersebut perlu diperhatikan : (1) upayakan sejauh mungkin supaya materi dapat memenuhi kebutuhan pribadi peserta pelatihan yang diintegrasikan dengan materi pebelajaran untuk memenuhi kebutuhan, (2) apabila hal itu tidak

mungkin dilaksanakan dan apabila peserta pelatihan cukup banyak maka diperlukan waktu untuk membahasnya atau (3) materi pelatihan dapat dilakukan secara konsultatif oleh pelatih dengan penyelenggara pelatihan kepada peserta pelatihan kepada pengembang kurikulum, organisasi dan pihak lainnya berdasarkan kesepakatan bersama.

Sarana dan prasarana dalam program pelatihan perlu diperhatikan. Selain untuk mendukung proses program pelatihan, sarana prasaran juga dapat memaksimalkan hasil dari pelatihan itu sendiri. Berdasarkan hasil penelitian bahwa sarana dan prasarana yang digunakan dalam program pelatihan sudah cukup mendukung, namun ada beberapa hal yang masih kurang seperti layar LCD yang masih kurang jelas. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sarana prasarana yang digunakan sudah cukup baik dan mendukung meskipun ada beberapa yang masih kurang. Hal ini tentunya sesuai dengan pendapat Marry Laden (2006: 4) bahwa untuk membutuhkn pemahaman yang baik tidak hanya dari guru yang baik namun dari cara mengajar yang baik dan fasilitas yang memadai.

The acquisition of a degree will, therefore, will require “the help of good teaching, and facilities which are adequate for developing the kind of understanding” to which he referred. (Mary Laden, 2006: 4)

Metode pelatihan yang digunakan dalam program pelatihan berdasarkan hasil penelitian ialah metode ceramah dan diskusi terbuka. Dengan menggunakan metode tersebut, peserta dapat menerima materi dengan baik dan kondusif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa metode yang digunakan dalam program pelatihan kepemimpinan ini sudah baik dan mendukung untuk penyelenggaraan program

pelatihan kepemimpinan. Hal ini tentunya sesuai dengan pendapat Kamil (2012: 161) dalam melaksanakan pelatihan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan partisipatif andragogik (model pendekatan orang dewasa), yakni dengan memanfaatkan pengalaman-pengalaman peserta pelatihan sebagai sumber belajar yang terlibat. Teknik dan metode pelatihan yang dapat digunakan dalam pelatihan antara lain : ceramah, tanya jawab, curah pendapat, diskusi, demonstrasi, simulasi, praktik, penugasan, media atau alat pembelajaran yang digunakan. Selain hal tersebut Kamil (2007: 153) mengemukakan bahwa prinsip pelatihan yang berhubungan dengan metode pelatihan menyangkut hal-hal berikut :

- 1) Peserta sebaiknya dibantu dalam menentukan tujuan yang akan dicapai agar mereka terlebih dahulu mengetahui dan menyadari tujuan apa yang hendak dicapai dalam proses pembelajaran.
- 2) Belajar sebaiknya dijadikan sebagai referensi dalam memilih metode yang akan dipakai sehingga dalam proses pembelajaran pelatih menyesuaikan situasi yang ada dengan pengalaman yang dimiliki apabila muncul suatu permasalahan pada situasi tertentu.
- 3) Apabila situasi dan kelengkapan belajar memadai sangat mungkin menerapkan format belajar individu sedangkan apabila tidak lebih baik menggunakan format belajar kelompok.
- 4) Metode harus relevan dengan isi, juga diperlukan waktu yang cukup untuk melakukan persiapan sebelum melakukan pelatihan.
- 5) Model yang dipergunakan harus lebih banyak dalam bentuk *discovery* atau *problem solving*. Pelatih sebaiknya tidak berperan sebagai penyedia

informasi tetapi harus berfungsi sebagai fasilitator bagi peserta untuk mendapatkan dan mengelola informasi.

Irene Rikandrou (2009: 5) juga mengemukakan bahwa metode yang digunakan dan berbagai rangsangan pelatihan yang terkait dengan penggunaan berbagai metode pembelajaran serta sebagai interaksi peserta satu sama lain dengan pelatih menciptakan lingkungan belajar yang tepat dan memainkan peran yang menentukan dalam transfer pelatihan

the methods used, the variety of training stimuli, which is related to the usage of various instructional methods, as well as the interaction of the trainees with each other and with the trainer create the proper learning environment and play a defining role in the training transfer

4.2.3 Evaluasi *process* program pelatihan kepemimpinan mahasiswa yang diselenggarakan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang

Proses dalam penyelenggaraan program pelatihan meliputi beberapa hal yakni : kegiatan belajar peserta pelatihan, satuan pelatihan, dan pelaksanaan evaluasi. Dalam proses pelatihan tentunya diharapkan peserta pelatihan mampu mengikuti proses pelatihan dengan baik. Dengan mengikuti proses pelatihan dengan baik tentunya kemungkinan besar pula mendapatkan hasil yang baik pula.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kegiatan belajar peserta pelatihan sudah cukup baik dan kondusif meskipun ada beberapa peserta pelatihan yang kurang maksimal dalam mengikuti proses pelatihan dan kondisi belajarnya kurang maksimal. Dengan kondisi yang demikian dapat dikatakan bahwa kondisi belajar

peserta pelatihan cukup baik dan kondusif. Hal tersebut tidak lepas dari peran instruktur pelatihan. Dengan instruktur pelatihan yang cukup baik dan mampu menyampaikan materi dan menghidupkan suasana belajar dapat menciptakan kondisi belajar yang positif. Kondisi yang belajar yang positif pula dapat berperan besar dalam hasil pelatihan. Menurut Kamil (2012: 154) menyatakan bahwa prinsip pelatihan yang berhubungan dengan situasi atau kondisi meliputi dua aspek yaitu :

- (1) lingkungan fisik maupun psikis yang diciptakan untuk peserta harus kondusif,
- (2) irama dan situasi pelatihan itu sendiri akan berpengaruh terhadap proses secara keseluruhan baik positif maupun negatif.

Satuan pelatihan merupakan bagian dari proses pelatihan. Hal ini dikarenakan peserta pelatihan dapat menerima materi pelatihan ketika satuan pelatihan sudah dibuat dan tentunya sesuai kebutuhan dengan kebutuhan peserta pelatihan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa satuan pelatihan yang telah dibuat oleh penyelenggara pelatihan mengacu pada dasar pelatihan itu sendiri. Tidak adanya indentifikasi kebutuhan terhadap peserta pelatihan sebelum membuat satuan pelatihan dapat membuat materi pelatihan yang dibuat tidak sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan. Hal ini bertentangan dengan pendapat Boyle (1981, dalam Sudjana, 2007: 136) mengemukakan bahwa langkah-langkah penyusunan kurikulum melalui kegiatan : (1) menganalisis sistem sosial (individual, kelompok, komunitas, dan masyarakat) dan para calon peserta pelatihan, (2) mengidentifikasi tujuan-tujuan pelatihan yang akan dicapai, (3) membuat rancangan program pembelajaran, (4) melaksanakan program pembelajaran, (5) mengkoordinasi sumber sumber-sumber yang digunakan dalam penyusunan dan pengembangan kurikulum

pelatihan, didalamnya dilakukan perencanaan penilaian setiap tahapan penyusunan dan pengembangan kurikulum. Selain hal tersebut, satuan pelatihan dengan materi pelatihan dibuat oleh pihak yang berbeda dan tidak adanya kontrol dari penyelenggara pelatihan. Tidak adanya kontrol dalam kurikulum atau satuan pelatihan dapat dikatakan karena kurangnya koordinasi dan lemahnya fungsi pengorganisasian. Menurut Sudjana (2007: 271) menyatakan bahwa fungsi dalam pengorganisasian dalam pengelolaan program pelatihan memuat : (1) pemahaman terhadap tujuan dan kegiatan yang telah direncanakan, dan bentuk-bentuk organisasi yang digunakan, (2) penetapan tugas pekerjaan berdasarkan kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan, (3) pemilahan tugas dan pekerjaan dengan batas-batas yang jelas, (5) persyaratan personalia untuk melakukan tugas pekerjaan dan kedudukan hirarkisnya dalam organisasi, (6) penyusunan struktur dan komposisi dan personalia, serta pembagian tugas pekerjaan, dan (7) penetapan peraturan tentang prosedur pelaksanaan tugas pekerjaan, pembinaan dan penilaian terhadap kinerja pelaksana program.

Pelaksanaan evaluasi yang dilakukan di program pelatihan kepemimpinan mahasiswa Badan eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu pendidikan Universitas Negeri Semarang sebanyak 3 kali. Evaluasi tersebut dilakukan oleh tim evaluator yang disebut tim observed. Pelaksanaan evaluasi ini dilakukan di awal sebelum peserta pelatihan mengikuti materi pelatihan, evaluasi yang kedua yaitu dilakukan ketika peserta pelatihan setelah mengikuti materi pelatihan dan yang ketiga yaitu keaktifan dan kehadiran peserta dalam mengikuti materi pelatihan. Pelaksanaan evaluasi tersebut sesuai dengan prinsip-prinsip dalam mempersiapkan tes hasil

belajar. Gronlound (1991, dalam Rifa'i, 2007: 70) mengemukakan bahwa enam prinsip yang harus diingat oleh guru dalam menyiapkan tes hasil belajar ialah : (1) Tes hasil belajar hendaknya mengukur tujuan pembelajaran, (2) Tes hasil belajar hendaknya mengukur sampel tugas belajar yang tercakup di dalam pembelajaran, (3) Tes hasil belajar hendaknya menggunakan berbagai jenis butir soal dalam mengukur tujuan pembelajaran, (4) Tes hasil belajar hendaknya sesuai dengan penggunaan hasil tes, (5) Tes hasil belajar hendaknya reliabel dan ditafsirkan secara hati-hati, (6) tes hasil belajar hendaknya memperbaiki hasil belajar.

Evaluator pada program pelatihan ini yaitu tim observed belum profesional hal ini dapat dilihat tim evaluator dibentuk oleh penyelenggara dan atas dasar kesepakatan bersama. Meskipun belum profesional setidaknya seorang evaluator harus memiliki kompetensi. Menurut Arikunto (2008: 220) menyatakan bahwa seorang evaluator harus memenuhi kompetensi evaluator yaitu :

- a) mampu melaksanakan ialah evaluator harus memiliki kemampuan untuk melaksanakan evaluasi yang didukung oleh teori dan ketrampilan praktik.
- b) cermat, dapat dilihat celah-celah detail dari program serta bagian program yang akan dievaluasi.
- c) objektif, tidak mudah dipengaruhi oleh keinginan pribadi, agar dapat mengumpulkan data sesuai dengan keadaannya , selanjutnya dapat mengambil kesimpulan bagaimana diatur oleh ketentuan yang harus diikuti.

- d) sabar dan tekun, di dalam melaksanakan tugas dimulai dari membuat rancangan kegiatan dalam bentuk menyusun proposal, menyusun instrumen, mengumpulkan data, dan menyusun laporan, tidak gegabah dan tergesa-gesa.
- e) hati-hati dan tanggung jawab, yaitu melakukan pekerjaan evaluasi dengan penuh pertimbangan, namun apabila masih ada kekeliruan yang diperbuat, berani menanggung risiko atas kesalahannya.

4.2.4 Evaluasi *Product* program pelatihan kepemimpinan mahasiswa yang diselenggarakan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang

Product atau hasil merupakan tujuan dari suatu usaha yang dilakukan. *Product* program pelatihan kepemimpinan mahasiswa merupakan hasil dari proses penyelenggaraan program pelatihan itu sendiri. Produk ataupun hasil dari program pelatihan kepemimpinan mahasiswa harus sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Jika suatu produk atau hasil dari suatu program pelatihan tidak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dapat dikatakan bahwa program tersebut tidak sukses atau gagal. Dalam menilai produk atau hasil suatu program dinyatakan gagal atau tidak sukses dengan melalui penilaian atau evaluasi. Evaluasi ini dapat dilakukan oleh evaluator intern (dari dalam) maupun evaluator ekstern (dari luar) dengan mempertimbangkan kapasitas atau kompetensi evaluator tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa hasil atau *product* dari program pelatihan kepemimpinan ini diantaranya : pemahaman dan pengetahuan mengenai kepemimpinan, sikap dan perilaku kepemimpinan dan ketrampilan dalam kepemimpinan. Selain hal tersebut, secara dokumen hasil dari program pelatihan kepemimpinan ini peserta mendapatkan sertifikat sebagai bukti secara tertulis bahwa mereka telah mengikuti pelatihan kepemimpinan mahasiswa. Product atau hasil yang didapatkan oleh peserta pelatihan diantaranya tidak dapat dirasakan secara langsung setelah mengikuti pelatihan tersebut melainkan butuh waktu pada penerapan sikap dan perilaku kepemimpinan serta ketrampilan kepemimpinan. Hasil yang didapatkan peserta pelatihan pada pelatihan kepemimpinan mahasiswa belum maksimal atau dapat dikatakan cukup. diantaranya ialah peserta yang belum memahami secara utuh mengenai kepemimpinan. Hal ini disebabkan karena materi pelatihan yang kurang dan waktu yang relatif singkat. Hal ini bertentangan dengan Simamora (1995: 287, dalam Kamil 2007: 4) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang individu.

Selain hal tersebut, hasil dari pelatihan ini dapat dikatakan belum menyeluruh. kompetensi kepemimpinan tentunya membutuhkan waktu yang berbeda-beda setiap individu, hal ini dapat dilihat bahwa beberapa peserta pelatihan yang mengikuti organisasi penyelenggara atau organisasi lainnya memiliki kompetensi yang tidak merata. Kompetensi tersebut dapat disebabkan oleh tidak adanya *follow up* atau lanjutan dari program pelatihan kepemimpinan mahasiswa. Tidak adanya lanjutan atau *follow up* dengan program pelatihan kepemimpinan ini

bertentangan dengan tahapan evaluasi pembelajaran yaitu tahap pertama (*output*), tahap kedua (*observasi*), dan tahap ketiga (*outcome*) Sudjana (2007: 211).

- a. tahap pertama (*output*) yaitu pengukuran sejauh mana keluaran pelatihan berupa perubahan perilaku peserta pelatihan dalam ranah (*domain*) ketrampilan (*skills* atau psikomotorik), pengetahuan (kognitif), dan sikap serta nilai (afektif) tertentu sesuai dengan tujuan pelatihan. Perubahan perilaku peserta pelatihan ini dapat diukur pada saat sebelum pelatihan dimulai, sewaktu pelatihan berlangsung dan pada saat pelatihan selesai.
- b. tahap kedua (*observed*), pemantauan terhadap penampilan para peserta pelatihan setelah mereka kembali ke masyarakat atau setelah memasuki lembaga tempat mereka bekerja untuk mengukur sejauh mana kemampuan mereka. Melalui pemantauan ini dapat diketahui sejauh mana kemampuan para lulusan memanfaatkan hasil pelatihan dalam lingkungan pekerjaannya atau kehidupan sehari-hari. Apabila lulusan atau program pelatihan kurang atau tidak dapat menggunakan hasil belajar yang diperoleh dalam pelatihan, mendiagnosis permasalahan, dan mengajukan solusi pemecahan masalah yang ditimbulkan oleh pelatihan yang telah dilakukan.
- c. Tahap ketiga adalah pengukuran tentang pengaruh (*outcome*) pelatihan pada lembaga dan atau masyarakat. Pengaruh terhadap lembaga penyelenggara pelatihan berkaitan dengan nilai-nilai yang diperoleh lembaga tersebut setelah menyelenggarakan program pelatihan. Nilai-nilai tersebut mencakup kemajuan organisasi, efisiensi, efektivitas pelatihan, biaya

pelatihan, investasi dalam bentuk pelatihan dan umpan balik tentang pelatihan bagi lembaga dan sebagainya.

Pelatih dan pengelola program pelatihan perlu menyadari bahwa evaluasi adalah kegiatan berkelanjutan. Kegiatan dan hasil evaluasi amat bermanfaat bagi pelatih, penyelenggara dan pengelola program pelatihan, serta peserta atau lulusan program pelatihan. Salah satu prinsip pembelajaran yang dikemukakan Thorndike yaitu *low of effect* menyatakan bahwa setiap pihak yang terkait dalam pelatihan memerlukan umpan balik yang berkelanjutan sebagai motivasi untuk pengelolaan program pelatihan selanjutnya.

Sandi Mann (2006: 3) mengemukakan bahwa Sebuah evaluasi tindak lanjut dapat memperkuat informasi yang tercakup dalam program dengan mencoba untuk mengukur hasil yang dicapai oleh peserta. Hal ini dapat mengingatkan para peserta dari apa yang mereka harus capai atau harus di selesaikan.

A follow-up evaluation can reinforce the information covered in a programme by attempting to measure the results accomplished by participants. It reminds the participants of what they should have accomplished or should be accomplishing

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. *Context* pelatihan program kepemimpinan mahasiswa yang diselenggarakan Badan eksekutif Mahasiswa fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang dalam penyelenggaraan tidak melakukan identifikasi kebutuhan peserta pelatihan akan tetapi *Top Down*. Dasar yang digunakan dalam menentukan tujuan pelatihan ialah Keputusan Menteri Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia No. 155/U/1998, Program Kerja Departemen PSDM BEM FIP UNNES 2014 dan 2015, Rapat koordinasi fungsionaris BEM FIP 2014 dan 2015. *Context* penyelenggaraan program pelatihan kepemimpinan mahasiswa dalam merekrut peserta pelatihan menggunakan syarat-syarat administrasi tidak ada syarat kompetensi khusus yang dilakukan.
2. *Input* program pelatihan kepemimpinan mahasiswa yang diselenggarakan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang ada beberapa kendala diantaranya ialah materi pelatihan yang bersifat teoritis kurangnya praktik dan keterbatasan dana. Selain hal tersebut, instruktur atau pelatih dalam pelatih mampu memaksimalkan dan menciptakan kondisi pembelajaran yang kondusif.

3. *Process* program pelatihan kepemimpinan mahasiswa yang diselenggarakan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang dilaksanakan dengan baik namun ada beberapa yang masih kurang maksimal diantaranya ialah tidak adanya kontrol mengenai satuan pelatihan dengan materi pelatihan atau tujuan instruksional khusus. Pelaksanaan yang terlalu singkat dan materi yang mayoritas teoritis. Pada pelaksanaan pembelajaran instruktur atau pelatih dapat menciptakan suasana yang baik dan kondusif. Pelaksanaan evaluasi yang dilakukan selama pembelajaran dilakukan sebanyak 3 kali. Tidak ada *follow up* setelah pelatihan selesai.
4. *Product* program pelatihan kepemimpinan mahasiswa yang diselenggarakan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang ialah peserta pelatihan sudah memahami dan mengetahui jiwa dan sikap kepemimpinan. Perubahan perilaku peserta pelatihan dapat dirasakan dalam jangka waktu yang tidak singkat. Keterampilan kepemimpinan peserta pelatihan dapat dilihat dengan bergabungnya peserta pelatihan di organisasi. Keterampilan kepemimpinan membutuhkan waktu yang relatif lama, keterampilan yang didapatkan peserta pelatihan dapat pula dikarenakan pengalaman individu masing-masing.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka ada beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang sebagai berikut :

1. Program pelatihan disusun berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan yang dilakukan sebelum penyelenggaraan program pelatihan, hal ini dimaksudkan agar program pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan dan dapat dirasakan dalam waktu yang relatif singkat.
2. Peserta pelatihan perlu dilakukan uji kompetensi sebelum mengikuti pelatihan, tidak hanya seleksi administrasi.
3. Satuan pelatihan atau materi pelatihan, dalam penyusunan hendaknya lebih ditingkatkan koordinasi atau komunikasi antara penyelenggara dan pelatih atau instruktur pelatihan. Hal ini agar materi atau satuan pelatihan sesuai dengan tujuan pelatihan.
4. Materi pelatihan diharapkan lebih ke metode praktik/ pendekatan praktik, hal ini bertujuan agar lebih efisien dan efektivitas mengingat program pelatihan dilaksanakan dalam waktu yang relatif singkat.
5. *Product* atau hasil pelatihan hendaknya perlu di tindak lanjuti. Hal ini bertujuan agar diketahui hasil program pelatihan sudah sesuai dengan tujuan program pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi dan Jabar, Cepi Safruddin Abdul. 2008. *Evaluasi Program Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan (edisi Revisi)*. Yogyakarta : PT Bumi Aksara
- Daman. 2012. *Monitoring dan Supervisi Pendidikan Luar Sekolah (PLS)*. Semarang: UNNES PRESS
- Gusman. 2015. Berita. <http://www.ui.ac.id/berita> (diakses pada tanggal 5 Februari 2016)
- Irene Nikandrou Vassiliki Brinia Elissavet Bereri. 2009. *Trainee Perceptions of training Transfer: a Empirical Analysis. Journal. Volume 33. Nomor 3.*
- Kamil, Mustofa. 2007. *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung : Alfabeta
- Mary Landen. 2006. *The Role Of Thecnology In Education And Training. Journal. Volume 29. Nomor 7.*
- Mulyana, Dedy. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandug: Remaja Rosdakarya
- Nasution, S. 2004. *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara
- Moleong, Lexy J. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya*
- Rifai'i, Ahmad RC. 2007. *Evaluasi Pembelajaran . Semarang :UNNES PRESS*
- Sandi Mann. 2006. *What Should Training Evaluations Evaluate?. Journal. Volume 20. Nomor 9.*
- Sastradipoera, Komaruddin. 2006. *Pengembangan dan Pelatihan, suatu Pendekatan Manajemen SDM*. Bandung: Kappa Sigma
- Sudjana, S. 2007, *Sistem dan Aplikasi Manajemen Pelatihan, Teori dan Aplikasi*. Bandung: falah production
- Sudjana, Djudju. 2008. *Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah*. Bandung : PT Remaja Posdakarya

- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Sukardi. 2008. *Evaluasi Pendidikan (Prinsip & Operasionalnya)*. Yogyakarta : Bumi Aksara
- Sutarto, Joko. 2013. *Manajemen Pelatihan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Tayibnapis, Farida Yusuf. 1989. *Evaluasi Program*. Jakarta : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan
- Tulung, Jeane Marie. *Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV di Balai Diklat Keagamaan Manado* . Journal acta Diurna Volume III No. 3 Tahun 2014
- Vishal Arghode Jia Wang. 2016. Exploring Trainers' Engaging Instructional Practices: A Collective Case Study. *Journal. Volume 40. Nomor 2*.
- Widoyoko, S Eko Putro. 2012. *Evaluasi Program Pelatihan (training Program Evaluation)*, <http://www.umpwr.ac.id/> diakses pada tanggal 20 Januari Pukul 20:05 WIB

LAMPIRAN

PEDOMAN OBSERVASI

**“EVALUASI PROGRAM PELATIHAN KEPEMIMPINAN MAHASISWA
BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
(BEM FIP) UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

No.	Aspek Yang Diobservasi	Hasil
1	Petugas dalam melakukan observasi	
2	Teknik yang digunakan	
3	Penggunaan instrument	
4	Fasilitas belajar	
5	Pembukaan pembelajaran oleh instruktur	
6	Penyampaian materi oleh instruktur	
7	Metode pembelajaran yang digunakan	
8	Media pembelajaran yang digunakan	
9	Timbal balik peserta pelatihan	
10	Suasana belajar yang tercipta	
11	Penutupan oleh instruktur	

Keterangan : SB (Sangat Baik), B (Baik), C (Cukup), TB (Tidak Baik)

PEDOMAN WAWANCARA

**“ EVALUASI PROGRAM PELATIHAN KEPEMIMPINAN MAHASISWA
BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
(BEM FIP) UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

Tujuan	Fokus	Indikator	Metode Pengumpulan Data	Instrumen	Sumber Data
<i>Context</i>	a. Tujuan Pelatihan	Tujuan diselenggarakan pelatihan, mengapa harus Pelatihan Kepemimpinan.	Wawancara	Pedoman wawancara	Penyelenggara pelatihan
	b. Kompetensi Peserta Pelatihan	Bagaimana Kompetensi peserta didik, kompetensi yang diinginkan.			
	c. Latar Belakang Pelatihan	Apa yang mendasari pelatihan, apakah sudah sesuai dengan kebutuhan.	Wawancara dan dokumentasi		Penyelenggara dan peserta pelatihan
	d. Lingkungan Pelatihan	Bagaimana lingkungan pelatihan, mengapa dipilih.			

<i>Input</i>	<p>a. Instruktur pelatihan</p> <p>b. Materi pelatihan</p> <p>c. Sarana dan prasarana</p> <p>d. Metode pelatihan</p>	<p>Bagaimana instruktur pelatihan, kapasitas instruktur</p> <p>Keseuaian materi pelatihan dengan tujuan</p> <p>Kondisi sarana dan prasarana, mendukung / tidak</p> <p>Metode apa yang digunakan, keefektifan metode.</p>	<p>Wawancara</p> <p>Wawancara dan dokumentasi wawancara</p>	<p>Pedoman wawancara</p>	<p>Penyelenggara pelatihan dan peserta pelatihan</p> <p>Penyelenggara</p>
<i>Process</i>	<p>a. Kegiatan belajar peserta pelatihan</p> <p>b. Satuan pelatihan</p> <p>c. Pelaksanaan evaluasi.</p>	<p>Kondisi dan cara belajar peserta pelatihan</p> <p>Bagaimana satuan pelatihan, kesesuaian satuan pelatihan dengan tujuan</p> <p>Evaluasi seperti apa, kompetensi evaluator, waktu evaluasi.</p>	<p>Wawancara dan dokumentasi</p> <p>Wawancara</p>		<p>Penyelenggara dan peserta pelatihan</p>

<i>Produkt</i>	<p>a. Pengetahuan dan pemahaman</p> <p>b. Penerapan jiwa dan sikap kepemimpinan</p> <p>c. Keterampilan kepemimpinan</p>	<p>Bagaimana pemahaman dan pengetahuan Sudah sesuai dengan tujuan pelatihan</p> <p>Bagaimana penerapan jiwa dan sikap setelah pelatihan.</p> <p>Keterampilan setelah mengikuti pelatihan.</p>	Wawancara dan observasi	Pedoman Wawancara	Penyelenggara, organisasi pengguna peserta pelatihan
----------------	---	---	-------------------------	-------------------	--

**HASIL OBSERVASI “ EVALUASI PROGRAM PELATIHAN
KEPEMIMPINAN MAHASISWA BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN (BEM FIP) UNIVERSITAS NEGERI
SEMARANG**

Program Pelatihan Tahun 2014

No.	Aspek Yang Diobservasi	Hasil
1	Petugas dalam melakukan observasi	C
2	Teknik yang digunakan	B
3	Penggunaan instrument	C
4	Fasilitas belajar	B
5	Pembukaan pembelajaran oleh instruktur	B
6	Penyampaian materi oleh instruktur	C
7	Metode pembelajaran yang digunakan	C
8	Media pembelajaran yang digunakan	B
9	Timbal balik peserta pelatihan	B
10	Suasana belajar yang tercipta	B
11	Penutupan oleh instruktur	B

Keterangan : SB (Sangat Baik), B (Baik), C (Cukup), TB (Tidak Baik)

Program Pelatihan Tahun 2015

No.	Aspek Yang Diobservasi	Hasil
1	Petugas dalam melakukan observasi	B
2	Teknik yang digunakan	B
3	Penggunaan instrument	B
4	Fasilitas belajar	B
5	Pembukaan pembelajaran oleh instruktur	B
6	Penyampaian materi oleh instruktur	SB
7	Metode pembelajaran yang digunakan	B
8	Media pembelajaran yang digunakan	B
9	Timbal balik peserta pelatihan	SB
10	Suasana belajar yang tercipta	SB
11	Penutupan oleh instruktur	SB

Keterangan : SB (Sangat Baik), B (Baik), C (Cukup), TB (Tidak Baik)

Hasil Wawancara

**Penyelenggara
Program Pelatihan**

Nama : Yunita

Jenis Kelamin : Perempuan

Jurusan : Psikologi

Jabatan : Ketua Penyelenggara Pelatihan Tahun 2014

Waktu wawancara : Kamis 5 Mei 2016 Pukul 09:55 WIB

a. *Context* program pelatihan

1. Apa tujuan dari program pelatihan kepemimpinan mahasiswa?

Jawab: Tujuan dari program pelatihan kepemimpinan ini tentunya sesuai dengan proposal PKMTD. Ada pula luaran yang diharapkan dari kami dan itupun ada di proposal kami.

2. Mengapa harus pelatihan kepemimpinan mahasiswa?

Jawab: Mengapa harus pelatihan kepemimpinan hal ini dikarenakan mahasiswa membutuhkan pengetahuan dan ketrampilan kepemimpinan yang terkadang memang tidak didapat saat mengikuti perkuliahan. Untuk jelasnya memang ada di proposal kami.

3. Bagaimana kompetensi peserta pelatihan?

Jawab: Untuk kompetensi peserta pelatihan sebelum mengikuti program pelatihan ini memang ada syarat-syarat yang harus dipenuhi, seperti membayar administrasi, mahasiswa aktif, dan telah mengikuti pelatihan sebelumnya yaitu PKMTJ, meskipun pada waktu itu dari BEM KM Universitas memang belum mewajibkan peserta mempunyai sertifikat atau telah mengikuti pkmtj, namun dari ketua bem fip saat itu mas Amri memberlakukan untuk memiliki atau sudah pernah mengikuti PKMTJ

4. Kompetensi seperti apa yang diinginkan?

Jawab: Kompetensi yang diinginkan setelah mengikuti pelatihan tentunya ada, salah satunya ialah di proposal pada bagian luaran yang diharapkan. Namun di TIK juga ada.

5. Apa yang mendasari pelatihan kepemimpinan diselenggarakan?

Jawab: Yang mendasari pelatihan kepemimpinan ini sama halnya tahun-tahun sebelumnya yaitu sesuai dengan Keputusan Menteri Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia No. 155/U/1998 tentang *Pedoman Umum Organisasi Mahasiswa di Perduruan Tinggi*, Mengingat pentingnya kepemimpinan dan manajemen khususnya pada jiwa muda penerus bangsa, Program Kerja Departemen PSDM BEM FIP UNNES 2014, Rapat koordinasi fungsionaris BEM FIP 2014.

6. Bagaimana lingkungan program pelatihan?

Jawab: Untuk lingkungan pelatihan sejauh ini menurut saya mendukung karena kita berada dilingkungan akademis yang dimana lingkungan tersebut merupakan salah satu wadah atau tempat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan sikap dan ketrampilan.

7. Mengapa memilih lingkungan dikampus?

Jawab: Mengapa kami memilih lingkungan kampus, hal ini tentunya sesuai dengan tradisi pkmtd yang diselenggarakan di dalam kampus, selain hal tersebut memang keterbatasan dana. Jadi tempat yang sesuai dan dekat dengan peserta pelatihan ya di dalam kampus.

b. Input Program Pelatihan

1. Bagaimana instruktur pelatihan?

Jawab: Untuk instruktur pelatihan pada materi kepemimpinan memang kita memilih yang sudah pernah menjadi pemimpin, meskipun pemimpin di dalam

kampus dan instruktur pada saat itu ialah Mahmud kuncahyo presiden mahasiswa unnes 2013

2. Apakah instruktur sesuai dengan kapasitas program pelatihan

Jawab: Menurut saya pribadi sudah sesuai dengan kapasitasnya hal ini dikarenakan setidaknya beliau sudah pernah atau mempunyai pengalaman menjadi pemimpin.

3. Bagaimana materi pelatihan?

Jawab: Untuk materi pelatihan memang dari instruktur atau pemateri itu sendiri, kita hanya mengirim surat undangan yang disertakan TIK dilampiran surat undangan tersebut. Dan kami hanya tahu saat akan disampaikan ke peserta.

4. Bagaimana sarana dan prasarana program pelatihan?

Jawab: Untuk sarana dan prasarana pada saat itu memang kita mengalami kendala, hal ini disebabkan kita keterbatasan tempat atau ruangan. Karena pada saat itu memang lagi ramainya penyelenggaraan acara dikampus. Jadi peserta pindah tempat. 1 hari di FT, dan 2 hari di FH.

5. Kondisi sarana dan prasarana didalam program pelatihan seperti apa?

Jawab: Kondisi sarana dan prasarana memang kami mengikuti sesuai dengan kondisi dan fasilitas ruangan yang kita gunakan. Pada umumnya menggunakan lcd, temoat duduk perkuliahan. Kurang lebih hampir sama saat kita kuliah.

6. Apakah sarana prasarana mendukung atau tidak dalam penyelenggaran pelatihan?

Jawab: Tentunya mendukung, pada saat itu memang mendukung untuk proses kegiatan pembelajaran. Karena peserta pada waktu itu saya lihat nyaman saat mengikuti pelatihan.

7. Bagaimana metode pelatihan yang digunakan?

Jawab: Metode yang kita gunakan saat materi kepemimpinan ialah hanya ceramah dari pemateri, setelah itu ada sesi tanya jawab dari peserta. Dan diberi waktu pada saat sesi tanya jawab. Sejauh kemarin tidak ada praktik khusus mengenai kepemimpinan.

8. Apakah sudah sesuai dengan kebutuhan dan sudah efektifkah dengan metode tersebut?

Jawab: Menurut saya pribadi belum cukup efektif karena waktu yang terbatas dan materi yang disampaikanpun terbilang terbatas pula. Namun saya yakin sudah sesuai dengan kebutuhan mereka.

c. *Process Program Pelatihan*

1. Bagaimana kondisi kegiatan belajar peserta pelatihan?

Jawab: Kondisi kegiatan belajar pada peserta didik saya rasa cukup baik. Hal ini dikarenakan materi yang disampaikan secara santai karena pemateri dari kakak senior kita sendiri. Jadi saya rasa kondusif suasananya.

2. Bagaimana cara belajar peserta pelatihan?

Jawab: Cara belajar peserta pelatihan seperti halnya pada saat perkuliahan. Mendengarkan materi dari pemateri, setelah itu ada sesi tanya jawab dari peserta ke pemateri.

3. Bagaimana satuan pelatihan?

Jawab: Untuk satuan pelatihan atau kurikulum kita menggunakan TIK atau tujuan Instruksional khusus. TIK tersebut kita kirim ke pemateri bersamaan surat undangan agar mempersiapkan materi terlebih dahulu sesuai dengan yang kita harapkan.

4. Seperti apakah satuan pelatihan yang telah dilakukan?

Jawab: Satuan pelatihan yang telah kita lakukan yaitu hanya menggunakan TIK saja, seingat dan setahu saya seperti itu.

5. Sudah sesuaikah dengan materi pelatihan dengan satuan pelatihan?

Jawab: Menurut saya sudah sesuai dan yang diharapkan meskipun memang kita menerima apa adanya dari pemateri. Karena kita menyadari keterbatasan dan untuk mengundang pemateri yang profesional.

6. Seperti apakah evaluasi yang digunakan di dalam pelatihan?

Jawab: Untuk evaluasi terhadap peserta pelatihan kita mempunyai tim evaluasi khusus atau yang sering kita sebut tim observed. Evaluasi yang kita lakukan ada beberapa yaitu keaktifan peserta, pre test sebelum mengikuti materi, post test setelah mengikuti materi.

7. Siapa evaluator Pelatihan?

Jawab: Evaluator pelatihan pada pelatihan kemarin ialah tim observed kepada peserta pelatihan yaitu tim yang dibentuk oleh panitia. Tim observed tersebut ialah panitia yang mengajukan diri dan diajukan oleh anggota lain dan disetujui atau disepakati oleh anggota lainnya. Untuk evaluator acara keseluruhan semua panitia berhak menjadi evaluator hal ini bertujuan untuk mengoreksi satu sama lain. Agar kedepannya panitia mengetahui kekurangan masing-masing.

8. Bagaimana kompetensi evaluator?

Jawab: Kompetensi evaluator menurut kami memang sudah mumpuni karena sesuai dengan kesepakatan bersama untuk menentukan evaluatornya. Meskipun memang belum profesional tapi kami mempunyai form penilaian. Dimana formulir penilaian tersebut dibuat oleh tim observed.

9. Kapan evaluasi dilakukan?

Jawab: Evaluasi terhadap peserta kami lakukan sebanyak 3X yaitu sebelum mengikuti materi yaitu pre test, saat materi disampaikan yaitu keaktifan peserta pelatihan, diakhir materi atau post test.

d. Product Program pelatihan

1. Bagaimana pengetahuan dan pemahaman peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan, apakah sudah sesuai dengan tujuan pelatihan?

Jawab: Menurut saya pribadi sudah sesuai dengan tujuan pelatihan atau TIK yang telah ditetapkan. Meskipun tidak semua peserta pelatihan. Hal ini dikarenakan terkadang ada peserta didik yang hanya mengikuti temannya untuk mengikuti pelatihan.

2. Bagaimana penerapan jiwa dan sikap kepemimpinan peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan, apakah sudah sesuai dengan tujuan pelatihan?

Jawab: Untuk penerapan jiwa dan sikap kepemimpinan saya tidak dapat menilai sendiri, tentunya yang merasakan orang-orang disekitar mereka (alumni peserta pelatihan). Naum sejauh ini yang saya tahu dan kenal sudah ada penerapan jiwa kepemimpinan.

3. Bagaimana ketrampilan kepemimpinan peserta pelatihan setelah mengikuti program pelatihan?

Jawab: Ketrampilan kepemimpinan peserta pelatihan tentunya dapat kita lihat tidak dalam waktu yang singkat setelah mengikuti pelatihan. Melainkan butuh proses atau jam terbang bagi mereka untuk memiliki ketrampilan kepemimpinan.

Hasil wawancara

Nama	: Retno Arini	Peserta Program Pelatihan
Jenis Kelamin	: Perempuan	
Jurusan	: PG PAUD	
Jabatan	: Peserta Program Pelatihan Tahun 2014	
Waktu wawancara	: Senin 2 Mei 2016 Pukul 15:00 WIB	

a. *Context* program pelatihan

1. Apakah program pelatihan kepemimpinan sudah sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan ?

Jawab: Menurut saya pribadi memang sudah sesuai. Hanya saja pelaksanaan pelatihan tidak sesuai yang saya harapkan karena pelaksanaan pelatihan terasa membosankan, karena banyaknya materi-materi dan minim praktik secara langsung. Pada saat itu saya tertarik mengikuti karena tertarik dengan tema yang diusung.

b. *Input* Program pelatihan

1. Bagaimana instruktur pelatihan?

Jawab: Kemarin pelatihan pematerinya adalah mas mahmud kuncahyo mantan Presiden mahasiswa unnes 2013. Saya rasa instruktur sudah sesuai dengan porsinya sebagai pembicara untuk kompetensi dan lainnya sudah sesuai. Karena sudah berpengalaman menjadi pemimpin di lingkungan kampus. Meskipun di kalangan mahasiswa.

2. Apakah instruktur sesuai dengan kapasitas program pelatihan?

Jawab: Menurut saya sudah sesuai, karena memang sudah berpengalaman dibidang kepemimpinan. Meskipun pemimpin di kalangan mahasiswa.

3. Bagaimana materi pelatihan?

Jawab: Materi pelatihan kemarin disajikan dari pemateri atau pembicara secara langsung dan materinya dari mas mahmud langsung pada saat itu. Setahu saya seperti itu. Materi yang disampaikan memang tidak banyak namun lebih mengarah kepada berbagi pengalaman selama menjadi presiden mahasiswa.

4. Bagaimana sarana dan prasarana program pelatihan?

Jawab: Untuk sarana dan prasarana memang mendukung dan layak untuk dijadikan penyelenggaraan acara seperti pelatihan kepemimpinan ini. Dan pada waktu itu memang tidak banyak media yang digunakan. Seperti pada kuliah umumnya.

5. Kondisi sarana dan prasarana didalam program pelatihan seperti apa?

Jawab: Untuk kondisi sarana dan prasarana saya kira sesuai dengan lembaga pendidikan formal, karena memang tempatnya dilingkungan pendidikan formal dan memang menggunakan gedung universitas negeri semarang. Jadi kondisi bagus dan layak.

6. Apakah sarana prasarana mendukung atau tidak dalam penyelenggaraan pelatihan?

Jawab: Saya rasa sangat mendukung untuk penyelenggaraan program acara pada saat itu, hal ini saya lihat panitia atau penyelenggara memaksimalkan tempat atau ruangan yang digunakan, meskipun ada insiden sedikit terkait salah tempat duduk atau penomoran tempat duduk.

7. Bagaimana metode pelatihan yang digunakan?

Jawab: Metode pelatihan yang digunakan sama seperti halnya ketika kuliah, namun lebih santai dan tidak serius karena memang mas mahmud membawakan atau menyampaikan materi dengan santai, meskipun sedikit membosankan karena menggunakan metode ceramah.

8. Apakah sudah sesuai dengan kebutuhan dan sudah efektifkah dengan metode tersebut?

Jawab: Menurut saya sejauh yang saya rasakan pada waktu itu, memang sesuai kebutuhan namun untuk keefektifannya masih kurang. Hal ini dikarenakan waktu yang relatif singkat dan minimnya materi yang disampaikan karena keterbatasan waktu.

c. *Process Program pelatihan*

1. Bagaimana kondisi kegiatan belajar peserta pelatihan?

Jawab: Kondisi kegiatan belajar mengajar pada waktu itu tenang dan peserta antusias untuk mengikuti, meskipun ada satu atau dua yang mengantuk dan kurang antusias.

2. Bagaimana cara belajar peserta pelatihan?

Jawab: Cara belajar peserta atau saya waktu itu memang tidak ditentukan seperti apa, namun di akhir materi yang disampaikan kita diperkenankan untuk bertanya jika ada sesuatu yang masih bingung atau belum jelas. Namun pada waktu itu memang dibatasi jumlah penanya dan dibatasi waktu juga.

3. Seperti apakah evaluasi yang digunakan di dalam pelatihan?

Jawab: Evaluasi atau penilaian yang dilakukan panitia pada saat itu ada pre test sebelum materi disampaikan lalu ada post test setelah materi disampaikan, selain itu, ada penilaian terkait dengan keaktifan selama mengikuti acara dan kehadiran.

4. Siapa evaluator Pelatihan?

Jawab: Evaluator pada saya saat itu kurang begitu paham, namun dari panitia pada waktu itu menginformasikan bahwa ada tim penilai di belakang tempat duduk peserta dan tim penilai disebut observed, seingat saya pada waktu itu ada lebih dari dua orang.

5. Bagaimana kompetensi evaluator?

Jawab: Kurang begitu paham, namun saya percaya kepada pihak panitia karena saya yakin mereka sudah mengetahui dan paham akan tanggung jawab mereka. Namun dari peserta ada yang kecewa terkait penilaian observed yang salah karena salah kursi pada penomoran tempat duduk.

6. Kapan evaluasi dilakukan?

Jawab: Evaluasi dilakukan sebelum mengikuti materi, saat mengikuti dan setelah mengikuti materi yang disampaikan.

d. *Product Program pelatihan*

1. Bagaimana pengetahuan dan pemahaman peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan, apakah sudah sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan

Jawab: Sejauh yang dapat kemarin memang sudah sesuai dengan kebutuhan yaitu mengenai pengetahuan dan pemahaman terkait kepemimpinan. Namun hanya saja waktu yang masih kurang, Terlalu singkat.

2. Bagaimana penerapan jiwa dan sikap kepemimpinan peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan?

Jawab: Untuk penerapan jiwa kepemimpinan pada waktu itu memang tidak ada penilaian karena memang hanya materi saja tidak ada praktik khusus. Namun dari pihak panitia pada waktu itu memberikan PR kepada peserta bahwa pengambilan sertifikat pelatihan dapat diambil ketika peserta sudah membuat surat atau petisi yang ditujukan ke DPR atau DPRD sebagai wujud kepedulian kita terhadap masalah yang ada disekitar.

Hasil wawancara

Nama	: Ade Irmasari	Peserta Program Pelatihan
Jenis Kelamin	: Perempuan	
Jurusan	: Kurikulum dan Teknologi Pendidikan	
Jabatan	: Peserta Program Pelatihan Tahun 2014	
Waktu wawancara	: Senin 2 Mei 2016 Pukul 13:00 WIB	

a. *Context* program pelatihan

1. Apakah program pelatihan kepemimpinan sudah sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan ?

Jawab: Menurut saya memang sudah sesuai dengan kebutuhan mahasiswa, karena kita sebagai mahasiswa baru yang belum tahu dunia kampus memang selayknya mengikuti program pelatihan ini, namun sayang program pelatihan begitu singkat dan materi yang disampaikan terbatas masih kurang.

b. *Input* Program pelatihan

1. Bagaimana instruktur pelatihan?

Jawab: Pada waktu itu instruktur atau pemateri dari mas mahmud kuncahyo, lumayan bagus, tapi karna sudah beberapa kali bertemu di acara lain jadi kurang greget. Lumayan jenuh, karena materi yang disampaikan hampir sama yaitu membagikan pengalaman selama menjadi presma unnes.

2. Apakah instruktur sesuai dengan kapasitas program pelatihan?

Jawab: Dengan pengalaman yang pernah menjadi presiden mahasiswa, saya rasa sudah sesuai dengan kapasitasnya namun bagi saya belum sesuai

ekspektsi saya. Memang dalam promosi program sudah tertulis nama beliau sebagai pemateri. tapi saya menginginkan hal yang lebih.

3. Bagaimana materi pelatihan?

Jawab: Materi kepemimpinan yang disampaikan memang terbatas hanya beberapa teori, selebihnya membagikan pengalaman mas mahmud selama menjadi presma apa saja yang telah beliau lakukan selama mejadi presma. Jadi masih kurang ditambah waktu yang relatif singkat.

4. Bagaimana sarana dan prasarana program pelatihan?

Jawab: Sarana dan prasarana yang digunakan pada kepemimpinan pada saat itu saya rasa cukup mendukung dan cukup nyaman untuk digunakan proses pembelajaran pelatihan.

5. Kondisi sarana dan prasarana didalam program pelatihan seperti apa?

Jawab: Kondisi sarana dan prasaran di dalam program pelatihan menurut saya layak, karena tempat dan ruangan tersebut biasanya juga digunakan sebagai tempat seminar atau pelatihan yang lain. Dan pada materi yang disampaikan pula tidak membutuhkan prasarana yang ribet.

6. Apakah sarana prasarana mendukung atau tidak dalam penyelenggaran pelatihan?

Jawab: Menurut saya sarana dan prasarana sangat mendukung, pada saat itu memang sudah nyaman. Meskipun ada insiden peserta salah tempat duduk. Karena panitia tidak memberitahukan kepada peserta terkait penomoran tempat duduk. Jadinya ada salah paham terkait penilaian.

7. Bagaimana metode pelatihan yang digunakan?

Jawab: Waktu itu Metode pelatihan yang digunakan ialah ceramah atau peyampaian materi dari pemateri. setelah itu dibuka sesi tanya jawab secara terbuka namun dibatasi orang dan waktu karena terbatas

8. Apakah sudah sesuai dengan kebutuhan dan sudah efektifkah dengan metode tersebut?

Jawab: Menurut saya pribadi memang sudah sesuai kebutuhan tapi sejauh kemarin yang saya rasakan memang kurang efektif. Follow upnya tidak ada. Namun setelah mengikuti program pelatihan kepemimpinan tersebut kita mempunyai pengalaman lebih daripada yang tidak mengikuti porogram pelatihan.

c. *Process Program pelatihan*

1. Bagaimana kondisi kegiatan belajar peserta pelatihan?

Jawab: Kondisi kegiatan belajar pada saat itu baik, berjalan dengan lancar. Hanya ada insiden salah tempat duduk terkait penomoran.

2. Bagaimana cara belajar peserta pelatihan?

Jawab: Cara yang kami belajar ialah mendengarkan pemateri lalu merangkum atau mencatat yang kami anggap penting, setelah itu menanyakan apa yang belum jelas menurut kami.

3. Seperti apakah evaluasi yang digunakan di dalam pelatihan?

Jawab: Dari panitia memberitahukan bahwa untuk penilaian ialah dari keaktifan peserta dalam mengikuti pelatihan, *pre test*, *post test* dan kehadiran selama mengikuti acara.

4. Siapa evaluator Pelatihan?

Jawab: Pada saat itu dari panitia memberitahukan bahwa tim penilai ialah observed yang terdiri dari beberapa orang, dimana pada waktu acara observed berada dibelakang peserta pelatihan.

5. Bagaimana kompetensi evaluator?

Jawab: Untuk kompetensi evaluator kami selaku peserta tidak tahu, karena memang belm mengenal dan tahu mereka. Namun ada beberapa yang kenal

dan sejauh yang dikenal mereka ialah fungsionaris bem. Menurut saya kompetensinya lumayan.

6. Kapan evaluasi dilakukan?

Jawab: Waktu itu panitia memberitahukan bahwa penilai dilakukan sebelum materi disampaikan, saat materi disampaikan dan setelah materi disampaikan.

d. *Product Program pelatihan*

1. Bagaimana pengetahuan dan pemahaman peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan, apakah sudah sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan?

Jawab: Menurut saya, untuk isi yang di berikan memang sudah sesuai dengan yang dibutuhkan kami sebagai peserta namun sayang eksekusi atau penyelenggaraan masih kurang karena keterbatasan waktu dan materi. Padahal saya berharap lebih pada pelatihan ini. Namun, seiring dengan kami mengikuti organisasi, maka lambat laun pelatihan kepemimpinan pada waktu itu memang bermanfaat.

2. Bagaimana penerapan jiwa dan sikap kepemimpinan peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan?

Jawab: Untuk penerapan jiwa dan sikap kepemimpinan dari materi yang telah diberikan pada waktu itu memang tidak secara drastis, kalau saya pribadi melalui proses yang dapat dikatakan tidak sebentar dan membutuhkan waktu.

Hasil Wawancara

**Penyelenggara
Program Pelatihan**

Nama : Eva Triyani

Jenis Kelamin : Perempuan

Jurusan : Kurikulum dan Teknologi Pendidikan

Jabatan : Ketua Penyelenggara Pelatihan Tahun 2015

Waktu wawancara : Senin 5 Mei 2016 Pukul 14:00 WIB

a. *Context* program pelatihan

1. Apa tujuan dari program pelatihan kepemimpinan mahasiswa?

Jawab: Tujuan dari pelatihan kepemimpinan mahasiswa ini adalah untuk mempersiapkan mahasiswa untuk menjadi pemimpin baik untuk dirinya sendiri, orang lain dan organisasi. Selain hal tersebut program pelatihan pula bertujuan untuk menyiapkan mahasiswa dalam mengikuti organisasi-organisasi yang diinginkan.

2. Mengapa harus pelatihan kepemimpinan mahasiswa?

Jawab: Hal ini disebabkan mahasiswa merupakan agent of change di dalam masyarakat, tidak hanya itu mahasiswa setidaknya mampu menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri dan mahasiswa merupakan kalangan terpelajar yang harus dikembangkan serta diarahkan sesuai dengan yang diharapkan

3. Bagaimana kompetensi peserta didik sebelum mengikuti program pelatihan?

Jawab: Untuk mengikuti program pelatihan ini, peserta didik harus wajib telah mengikuti program pelatihan sebelumnya yaitu program pelatihan kepemimpinan mahasiswa tingkat jurusan. Selain hal tersebut, kemauan peserta didik dalam mengikuti program pelatihan kepemimpinan ini, karena

sebelum mengikuti acara peserta didik wajib membuat essay yang telah ditentukan.

4. Kompetensi seperti apa yang diinginkan?

Jawab: Kompetensi yang diinginkan sesuai dengan TIK atau Tujuan Instuksional Khusus.

5. Apa yang mendasari pelatihan kepemimpinan diselenggarakan?

Jawab: Yang mendasari program pelatihan kepemimpinan diselenggarakan ialah sesuai dengan di proposal kegiatan kami yaitu : Keputusan Menteri Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia No. 155/U/1998 tentang *Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan di Perduruan Tinggi*, Mengingat pentingnya kepemimpinan dan manajemen khususnya pada jiwa muda penerus bangsa, Program Kerja Departemen PSDM BEM FIP UNNES 2015, Rapat koordinasi fungsionaris BEM FIP 2015.

6. Bagaimna lingkungan program pelatihan?

Jawab: Lingkungan program pelatihan kami berada di lingkungan akademik, jadi saya rasa cocok atau sesuai dengan peserta pelatihan yang memang ditujukan untuk mahasiswa

7. Mengapa memilih lingkungan dikampus?

Jawab: Lingkungan program pelatihan kami diselenggarakan di dalam kampus, hal ini bertujuan utuk meminimalisir biaya, meskipun ada keinginan menyelenggarakan di luar kampus.

b. Input Program pelatihan

1. Bagaimana intruktur pelatihan?

Jawab: Untuk memilih instruktur pelatihan kita memang mengalami kendala, dalam artian bahwa instruktur atau pemateri memang orangnya hanya itu-itu saja, hal ini disebabkan karena kita kurang referensi dan juga kurang adanya

relasi. Namun sejauh ini menurut saya sudah memenuhi untuk menjadi instruktur atau pemateri

2. Apakah instruktur sesuai dengan kapasitas program pelatihan

Jawab: Sesuai dengan tadi yang telah saya jelaskan bahwa, menurut saya pemateri atau instruktur memang sudah sesuai kapasitasnya, mereka sudah berpengalaman dengan bidangnya yaitu menjadi pemimpin. Instruktur pada saat tu ialah presiden mahasiswa UGM Anggit setiawan.

3. Bagaimana materi pelatihan?

Jawab: Untuk materi pelatihan memang otoritas dari pemateri itu sendiri, namun kami tetap memberikan TIK, meskipun kami dapat melihat materi saat disampaikan itu pula. Maksudnya ialah panitiapun tidak mengetahui materi yang seperti apa yang instruktur berikan. Panitia atau penyelenggara dapat melihat materi saat disampaikan ke peserta saat itu juga.

4. Bagaimana sarana dan prasarana program pelatihan?

Jawab: Karena kita keterbatasan material atau dana, maka untuk sarana dan prasarana kita mengikuti sarana dan prasarana sesuai dengan tempat. Kemarin kita menggunakan tempat dekanat fip unnes lantai 3.

5. Kondisi sarana dan prasarana didalam program pelatihan seperti apa?

Jawab: Pada saat kemarin itu, sarana prasarana memang kurang seperti yang diharapkan, karena ada peserta yang tidak dapat melihat dengan jelas pemateri. Hal ini disebabkan ruangan yang kurang mendukung. Namun sejauh ini masih dapat kami maklumi.

6. Apakah sarana prasarana mendukung atau tidak dalam penyelenggaraan pelatihan?

Jawab: Untuk mendukung atau tidaknya tentunya kami jawab mendukung. Karena pada saat kemarin pun sudah berjalan dengan lancar, meskipun

terkadang ada peserta pelatihan yang merasa kurang nyaman dengan ruangan yang kita gunakan.

7. Bagaimana metode pelatihan yang digunakan?

Jawab: Untuk metode yang kita gunakan pada saat materi kepemimpinan ialah ceramah dari pemateri atau instruktur terlebih dahulu, setelah itu kita membuka sesi tanya jawab terbuka. Meskipun memang dibatasi, hal ini karna untuk mempercepat waktu. Untuk sejauh ini memang kita tidak ada praktik atau latihan pada materi kepemimpinan ini.

8. Apakah sudah sesuai dengan kebutuhan dan sudah efektifkah dengan metode tersebut?

Jawab: Sebetulnya untuk efektif memang belum efektif, karena waktu kita terbatas dan juga kurangnya instruktur yang memang profesional dibidangnya, kita hanya mengushakan instruktur atau pemateri yang telah berpengalaman atau pernah menjadi pemimpin. Meskipun status mereka masih mahasiswa.

c. *Process Program pelatihan*

1. Bagaimana kondisi kegiatan belajar peserta pelatihan?

Jawab: Kondisi kegiatan belajar peserta pelatihan sejauh ini nyaman, meskipun ada beberapa peserta yang kurang nyaman, hal ini disebabkan bentuk ruangan yang kurang mendukung. Namun pada saat itu kegiatan masih berjalan dengan lancar.

2. Bagaimana cara belajar peserta pelatihan?

Jawab: Cara belajar peserta pelatihan seperti biasanya mereka kuliah yaitu mendengarkan materi hingga selesai. Setelah materi selesai peserta diperbolehkan menanyakan apa yang mereka bingungkan. Seperti tanya jawab terbuka namun dibatasi.

3. Bagaimana satuan pelatihan?

Jawab: Untuk satuan pelatihan kami hanya mengacu pada TIK yang kita buat, setelah itu TIK kita kirim ke pemateri. materi dri pemateri atau instruktur dan kami selaku panitiapun tahu materinya saat disampaikan kepada peserta pelatihan.

4. Seperti apakah satuan pelatihan yang telah dilakukan?

Jawab: Untuk TIK kami sesuai dengan surat undangan yang telah kami kirim ke pembicara atau pemateri di lampiran surat undangan.

5. Sudah sesuai kah dengan materi pelatihan dengan satuan pelatihan?

Jawab: Pada saat itu memang sesuai meskipun terkadang kami selaku panitia atau penyelenggara menginginkan lebih. Jikalau tidak pun, materi akan tetap berjalan hal ini dikarenakan kami selaku penyelenggara mengetahui materi saat disampaikan peserta.

6. Seperti apakah evaluasi yang digunakan di dalam pelatihan?

Jawab: Evaluasi yang kami lakukan kepada peserta terdiri dari beberapa penilaian. Dan penilaian tersebut yang tahu hanya dari tim penilai atau kami sering sebut observed

7. Siapa evaluator Pelatihan?

Jawab: Untuk evaluator kepada peserta didik kami ada Observed atau tim penilai, untuk evaluasi keseluruhan acara biasanya kami semua sebagai evaluator salig koreksi satu sama lain.

8. Bagaimana kompetensi evaluator?

Jawab: Untuk kompetensi evaluator atau tim penilai dari penyelenggara memang tidak mendatangkan evaluator, tapi hanya dari kami penyelenggara yang memang sudah ditunjuk atau mengajukan diri sebagai observed atau evaluator dan tentunya dengan kesepakatan bersama.

9. Kapan evaluasi dilakukan?

Jawab: Evaluasi kami lakukan sebelum materi diberikan, sedang berlangsung pemateri dan setelah. Sebelum materi diberikan kita menggunakan pre test, ketika sedang berlangsung kita menilai dari keaktifan mereka. Dan setelah kita menggunakan post test.

d. *Product program pelatihan*

1. Bagaimana pengetahuan dan pemahaman peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan, apakah sudah sesuai dengan tujuan pelatihan?

Jawab: Untuk pemahaman dan pengetahuan mereka tentang kepemimpinan sejauh ini memang sudah cukup baik. Namun untuk sesuai dengan tujuan pelatihan atau tidaknya kami kurang begitu yakin. Sebab waktu kita memang terbatas.

2. Bagaimana penerapan jiwa dan sikap kepemimpinan peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan, apakah sudah sesuai dengan tujuan pelatihan?

Jawab: Untuk penerapan jiwa dan sikap kepemimpinan kami selaku penyelenggara tidak bisa menyakinkan, tentunya penerapan membutuhkan waktu yang relatif tidak singkat dan pula kontinuitas dari individu tersebut. Sejauh ini yang kami tahu hanya yang bergabung di organisasi kami yaitu BEM FIP UNNES itu pun dari peserta hanya kurang lebih 10% dari total peserta pelatihan.

3. Bagaimana ketrampilan kepemimpinan peserta pelatihan setelah mengikuti program pelatihan?

Jawab: Untuk sejauh ini, yang kami tahu yang bergabung di bem fip lumayan baik. Meskipun memang harus ada peningkatan ketrampilan individu tersebut. Menurut saya ketrampilan kepemimpinan membutuhkan pula jam terbang.

Hasil wawancara

Nama	: Santi Riksa	Peserta Program Pelatihan
Jenis Kelamin	: Perempuan	
Jurusan	: Psikologi	
Jabatan	: Peserta Program Pelatihan Tahun 2015	
Waktu wawancara	: Senin 2 Mei 2016 Pukul 12:40 WIB	

a. *Context* program pelatihan

1. Apakah program pelatihan kepemimpinan sudah sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan ?

Jawab: Awalnya saya mengira tidak sesuai kebutuhan mas, karena saya ikut teman-teman, dan pada waktu itu saya malahan tidak tahu temanya sama sekali, asal ikut sama temen dan katanya acaranya bagus. Jadi langsung ikut aja.

a. *Input* program pelatihan

1. Bagaimana instruktur pelatihan?

Jawab: Pemateri atau instruktur saya lumayan lupa mas, soalnya banyak pematerinya tapi pada waktu materi kepemimpinan seingat saya mas Anggit Setyawaan dari UGM, orangnya cakep dan membawakan materi menyenangkan.

2. Apakah instruktur sesuai dengan kapasitas program pelatihan?

Jawab: Kalau mengenai kapasitas saya g tahu mas, mungkin masnya lebih tahu berkapasitas tau tidaknya, namun sejauh yang saya rasakan kemarin memang mengena mas,

3. Bagaimana materi pelatihan?

Jawab: Materi pelatihan yang diberikan mas anggit pada waktu itu memang sedikit hanya saja lebih banyak ke berbagai pengalaman, jadi menurut saya materinya sangat kurang mas. Apalagi sejuhu ini saya sudah aktif di BEM FIP, kayak kurang lengkap gitu mas materi kemarin. Namn si menyenangkan saat menyampaikan.

4. Bagaimana sarana dan prasarana program pelatihan?

Jawab: Sarana prasarana waktu itu menggunakan di Dekanat fip lantai 3 mas, jadi saya rasa mas tahu sendiri seperti apa, namun pada wktu itu lumayan pegel lihat LCD karena blur atau kurang jelas mas.

5. Kondisi sarana dan prasarana didalam program pelatihan seperti apa?

Jawab: Kondisi saya kira layak mas, bersih, adem karena memakai ac, tidak panas. Mungkin karena masih baru ya mas dekanat fip lantai 3.

6. Apakah sarana prasarana mendukung atau tidak dalam penyelenggaran pelatihan?

Jawab: Kemarin pada waktu acara pkmtid itu memang mendukung mas, hanya saja kelemahan di LCD yng blur dan tdak jelas. Akibatnya pegel saat melihatnya.

7. Bagaimana metode pelatihan yang digunakan?

Jawab: Metode pelatihan atau pembelajaran yang digunakan pada waktu itu seingat saya ceramah mas, kemudian setelah itu ada sesi tanya jawab dari peserta. Namun sayangnya dibatasi mas. Karena waktu terbatas dan materi yang disampaikan kurang.

8. Apakah sudah sesuai dengan kebutuhan dan sudah efektifkah dengan metode tersebut?

Jawab: Sejauh ini yang saya rasakan memang sesuai dengan kebutuhan mas, meskipun pada awalnya saya tidak tahu menahu mengenai acara tersebut karena saran dari teman. Selain ilmu yang saya dapat saya jadi tambah akrab sama temen-temen fungsionaris BEM FIP yang lain yang pada waktu itu ikut.

b. *Process program pelatihan*

1. Bagaimana kondisi kegiatan belajar peserta pelatihan?

Jawab: Kondisi pada waktu itu mendukung mas, menyenangkan tidak membosankan. Pematerynya cakep jadi saya lihat terus, hehehehee

2. Bagaimana cara belajar peserta pelatihan?

Jawab: Cara belajar yang saya gunakan pada waktu itu seperti biasa mas, mendengarkan lalu mencatat atau merangkum jika hal itu diperlukan atau menurut saya penting jadi tidak ada yang khusus.

3. Seperti apakah evaluasi yang digunakan di dalam pelatihan?

Jawab: Evaluasi yang digunakan pada pelatihan pada waktu itu menggunakan pre test post tet mas. Seingat saya seperti itu, meskipun ada penilaian lain tentang kehadiran peserta.

4. Siapa evaluator Pelatihan?

Jawab: Untuk evaluator saya rasaa dari anak bem sendiri mas, karena ada beberpa yang tahu dan memang mbak-mbaknya anak bem fip

5. Bagaimana kompetensi evaluator?

Jawab: Kompetensi evaluator kurng tahu ya mas, tapi menurut saya mereka pasti sudah tahu mas, mengenai apa yang harus dilakukan sebagai evaluator,

6. Kapan evaluasi dilakukan?

Jawab: Evaluasi pada waktu itu kan menggunakan post test dan pre test mas, jadi dilakukan sebelum materi disampaikan yaitu pre test dan setelah materi disampaikan yaitu post test erta keaktifan peserta. Waktu itu panitia menginformasikan bahwa bukan hasil yang benar semua pada post test namun penilaian berdasarkan perkembangan dari pre test ke post test.

c. *Product* program pelatihan

1. Bagaimana pengetahuan dan pemahaman peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan, apakah sudah sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan?

Jawab: Pada saat pelatihan memang tidak begitu terasa mas, mengenai pemahan dan pengetahuan, saya kira dampak dari pelatihan ini memang cukup lama mas, karena butuh waktu untuk memimpin. Baik diri sendiri maupun orang lain.

2. Bagaimana penerapan jiwa dan sikap kepemimpinan peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan?

Jawab: Untuk penerapan jiwa dan sikap kepemimpinan sejauh ini untuk diri sendiri sudah saya perlakukan sedikit demi sedikit mas, seperti disiplin bersikap toleran menghargai pendapat orang lain. Namun untuk memimpin orang lain memang belum mas, karena sejauh ini belum pernah menjadi ketua panitia atau penanggung jawab dalam tim,tugas-tugas individu dan tugas organisasi atau kelommpok.

Hasil wawancara

Nama	: Niken Ayu	Peserta Program Pelatihan
Jenis Kelamin	: Perempuan	
Jurusan	: PGSD	
Jabatan	: Peserta Program Pelatihan Tahun 2015	
Waktu wawancara	: Selasa 3 Mei 2016 Pukul 11:00 WIB	

a. *Context* program pelatihan

1. Apakah program pelatihan kepemimpinan sudah sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan ?

Jawab: Untuk sesuai dengan kebutuhan atau tidaknya saya rasa sudah sesuai mas, karena memang pada waktu itu saya ingin masuk atau menjadi anggota bem, jadi agar lebih mudah masuknya maka saya kira sudah sesuai dengan kebutuhan meskipun sedikit dan belum maksimal.

b. *Input* program pelatihan

1. Bagaimana instruktur pelatihan?

Jawab: Orangnya lumayan cakep mas, dari UGM kalau tidak salah seingat saya. Mas Anggit setyawan presiden mahasiswa UGM dan menyenangkan pembawaannya, selain itu orangnya juga ramah mas.

2. Apakah instruktur sesuai dengan kapasitas program pelatihan?

Jawab: Untuk kapasitasnya sesuai apa tidak saya kira sudah sesuai, kalau kayak gitu yang tahu panitiannya sepertinya mas. Namun saya kira memang sudah sesuai mas.

3. Bagaimana materi pelatihan?

Jawab: Materi pelatihan pada waktu itu sedikit mas, dan kami pun hanya bisa melihat dengan ppt saja tdak ada hardfile atau hardcopy, hanya melihat yang disajikan lewat ppt.

4. Bagaimana sarana dan prasarana program pelatihan?

Jawab: Sarana dan prasarana saat itu di dekanat FIP lantai 3, jadi saya rasa cukup memadai.

5. Kondisi sarana dan prasarana didalam program pelatihan seperti apa?

Jawab: Kondisi sarana dan prasarana didekanat saya rasa bagus mas, memadai dan masih baru. Jadi mmenurut saya layak.

6. Apakah sarana prasarana mendukung atau tidak dalam penyelenggaraan pelatihan?

Jawab: Sarana dan prasarananya mendukung banget mas, karena memang rauangan itu biasaya digunakan untuk acara-acara besar dan masih terawat karena masih baru.

7. Bagaimana metode pelatihan yang digunakan?

Jawab: Metode yang yang digunakan pada waktu itu ceramah, seperti biasanya. Pemberian materinya lewat ppt dan dijelaskan.

8. Apakah sudah sesuai dengan kebutuhan dan sudah efektifkah dengan metode tersebut?

Jawab: Metode yang digunakan saya rasa sudah efektif karena sudah terbiasa menggunakan hal tersebut karena setiap perkuliahan memang seperti itu, sesuai kebutuhan sih memang sesuai namun lumayan membosankan, jadi saya terkadang mengantuk. Mungkin karena kecapekan mas,

c. *Process program pelatihan*

1. Bagaimana kondisi kegiatan belajar peserta pelatihan?

Jawab: Kondisi pada waktu pembelajaran menurut saya mengasikan mas, seru karena mas anggit membuat kita tertarik untuk mendengarkan apa yang disampaikan. Antusias dari kami sebagai peserta pada waktu itu terbilang tinggi,

2. Bagaimana cara belajar peserta pelatihan?

Jawab: Cara belajar kami sebagai peserta pada waktu itu seperti pada perkuliahan seperti biasa mas. Pemateri menyampaikan materinya lal setelah itu ada tanya jawab. Dan peserta dibatasi untuk tanya jawabnya.

3. Seperti apakah evaluasi yang digunakan di dalam pelatihan?

Jawab: Evaluasi yang digunakan ada beberapa jenis mas, pertama ada diawal yaitu pre test, lalu ada di akhir yaitu post test dan kehadiran serta keaktifan peserta dalam mengikuti materi.

4. Siapa evaluator Pelatihan?

Jawab: Evaluator pelatihan atau penilai dari panitiannya sendiri mas, waktu itu ada mas arif yang sekarang mejadi ketua bem fip. Salah satunya itu, yang lain lupa mas.

5. Bagaimana kompetensi evaluator?

Jawab: Karena saya tahu dan kenal mas arif, ya lumayan bagus mas. Evaluator atau penilai waktu itu disebut observed mas ada beberapa orang. Kalau mas arif sendiri saya rasa kompetensinya lumayan bagu, tapi kalau yang lain kurang tahu.

6. Kapan evaluasi dilakukan?

Jawab: Evaluasi dilakukan pada sat sebelum materi, sedang memberikan marteri dan setelah serta melihat kehadiran.

d. *Product* program pelatihan

1. Bagaimana pengetahuan dan pemahaman peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan, apakah sudah sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan

Jawab: Untuk pemahaman dan pengetahuan dari yang diinginkan panitia atau penyelenggara saya rasa sudah sesuai dengan kebutuhan saya pribadi mas, meskipun memang tidak sempurna atau baik seutuhnya.

2. Bagaimana penerapan jiwa dan sikap kepemimpinan peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan?

Jawab: Untuk penerapan jiwa dan sikap sejauh ini sudah saya terapkan mas, misalnya disiplin tanggung jawab dan toleransi dan menerima saran dan kritik dari orang lain. Meskipun untuk memimpin orang banyak saya belum pernah mas tapi sejauh ini sudah coba saya terapkan dan memang membutuhkan waktu yang tidak sedikit.

Hasil wawancara

Peserta Program Pelatihan

Nama	: Dwiki
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Jurusan	: Kurikulum dan Teknologi Peendidikan
Jabatan	: Peserta Program Pelatihan Tahun 2015
Waktu wawancara	: Kamis 5 Mei 2016 Pukul 16:00 WIB

a. *Context* progam pelatihan

1. Apakah program pelatihan kepemimpinan sudah sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan ?

Jawab: Menurut saya sudah sesuai dengan kebutuhan karena sebagai mahasiswa kita harus mempunyai sikap kepemimpinan, dan dengan sikap tersebut nantinya insyaallah akan berguna.

b. *Input* program pelatihan

1. Bagaimana intruktur pelatihan?

Jawab: Pemateri pada saat itu seingat saya dari UGM yaitu mas Anggit sudah pernah mejadi Presiden mahasiswa.

2. Apakah instruktur sesuai dengan kapasitas program pelatihan?

Jawab: Menurut saya sudah sesuai mas, karena sudah berpengalaman dan dibidangnya istilahnya sudah pakarnya.

3. Bagaimana materi pelatihan?

Jawab: Materi pelatihan tidak hanya disampaikan secara monoton tpi lumayan asyik atau luamayan meyenangkan, jadi tidak bosan. Hanya saja waktu yang digunakan sangat minim sekali.

4. Bagaimana sarana dan prasarana program pelatihan?

Jawab: Sarana dan prasarana saat itu menggunakan dekanat FIP lantai 3, jadi saya rasa cukup mendukung dan memadai.

5. Kondisi sarana dan prasarana didalam program pelatihan seperti apa?

Jawab: Kondisi sarana dan prasarana yang ada didekanat saya rasa bagus mas, memadai dan masih baru. Jadi menurut saya layak.

6. Apakah sarana prasarana mendukung atau tidak dalam penyelenggaraan pelatihan?

Jawab: Mendukung sekali untuk sarana dan prasaranannya

7. Bagaimana metode pelatihan yang digunakan?

Jawab: Metode pelatihan atau penyampaian materi yang digunakan pada waktu itu ceramah mas, lalu ada tambahan sedikit kita membentuk kelompok dan kelompok tersebut dijadikan salah satu metode.

8. Apakah sudah sesuai dengan kebutuhan dan sudah efektifkah dengan metode tersebut?

Jawab: Ya, menurut saya sudah sesuai dengan kebutuhan dan sudah efektif, tapi masih kurang praktik.

c. *Process program pelatihan*

1. Bagaimana kondisi kegiatan belajar peserta pelatihan?

Jawab: Kondisi saat pembelajaran berlangsung berjalan dengan baik dan lancar alhamdulillah tidak ada halangan yang berarti pada saat itu.

2. Bagaimana cara belajar peserta pelatihan?

Jawab: Cara belajar, ya seperti biasa mas. Seperti saat kita kuliah karena memang sudah dewasa atau sudah tahu diri sendiri lah, bagaimana harus menerima materi dan aplikasinya.

3. Seperti apakah evaluasi yang digunakan di dalam pelatihan?

Jawab: Waktu itu evaluasi dari panitia langsung mas. Ada beberapa penilaian. Yaitu pre test, post test dan tingkat kehadiran.

4. Siapa evaluator Pelatihan?

Jawab: Kalau untuk yang menilai atau evaluator dari panitia bem langsung mas. Meskipun memang tidak terbuka. Artinya saat penilaian dan penilaiannya seperti apa kami tidak diberi tahu. Mungkin memang dirahasiakan.

5. Bagaimana kompetensi evaluator?

Jawab: Saya kurang tahu mas, tapi menurut saya mereka sudah yang mereka kerjakan.

6. Kapan evaluasi dilakukan?

Jawab: Evaluasi dilakukan pada saat sebelum materi, sedang memberikan materi dan setelah serta melihat kehadiran.

d. *Product* program pelatihan

1. Bagaimana pengetahuan dan pemahaman peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan, apakah sudah sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan

Jawab: Menurut saya sudah sesuai dengan kebutuhan mas, hanya saja pelaksanaannya yang memang kurang matang dan kurang baik.

2. Bagaimana penerapan jiwa dan sikap kepemimpinan peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan?

Jawab: Untuk penerapan jiwa dan sikap kepemimpinan memang harus membutuhkan waktu mas. Artinya ketika sudah mengikuti PKMTD tidak

semua peserta dapat menjadi pemimpin yang baik untuk dirinya sendiri maupun orang lain.

Hasil wawancara

**Pengguna Hasil
Program Pelatihan**

Nama : Arif Nur

Jenis Kelamin : Laki-laki

Jurusan : Kurikulum dan Teknologi Peendidikan

Jabatan : Ketua Badan Eksekutif Mahasiswa FIP 2016

Waktu wawancara : Rabu 3 Mei 2016 Pukul 09:00 WIB

a. *Product* pelatihan kepemimpinan

1. Bagaimana pengetahuan dan pemahaman peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan, apakah sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi?

Jawab: Untuk sesuai kebutuhan atau tidaknya terkait pkmtd memang sudah sesuai kebutuhan karena salah satu pertimbangan kami dalam penerimaan adalah yang pernah mengikuti pkmtd karena setidaknya kami tahu akan pengalaman mereka. Meskipun pada kenyataannya tidak semua anggota yang lulusan pkmtd dapat bekerja atau melaksanakan tugasnya dengan baik.

2. Bagaimana penerapan jiwa dan sikap kepemimpinan peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan, apakah sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi?

Jawab: Untuk jiwa dan sikap sejauh ini atau yang saya rasakan memang sudah ada, tapi ya memang g konsisten mas, entah mereka banyak tugas atau banyak kesibukan diluar atau organisasi yang lain. Karena terkadang saat rapat ada beberapa yang datang tidak tepat waktu, namun dari kami memang memaklumi hal tersebut. Asalkan tidak kelewat batas. Jadi sejauh ini sesuai kebutuhan namun memang belum maksimal.

3. Bagaimana ketrampilan kepemimpinan peserta pelatihan setelah mengikuti program pelatihan, apakah sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi?

Jawab: Kalau ketrampilan kepemimpinan saya rasa memang belum tampak, karena menurut saya pribadi pelatihan yang begitu singkat belum tentu dapat dijadikan patokan karena yang saya rasakan sendiri pun memang tidak terlalu signifikan terhadap pelatihan atau pkmtid itu. Karena ketrampilan kepemimpinan memang membutuhkan waktu, pengalaman dan juga jam terbang yang tidak sedikit. Jadi menurut saya pribadi mas, tidak ada perbedaan yang mengikuti pkmtid sama yang tidak, tergantung dari kemauan individu itu sendiri, meskipun ada hanya sedikit saja.

Hasil wawancara

**Pengguna Hasil
Program Pelatihan**

Nama : Fiki

Jenis Kelamin : Laki-laki

Jurusan : Pendidikan Luar sekolah

Jabatan : Ketua Himpunan Mahasiswa PLS 2016

Waktu wawancara : Kamis 5 Mei 2016 Pukul 15:35 WIB

a. *Product* pelatihan kepemimpinan

1. Bagaimana pengetahuan dan pemahaman peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan, apakah sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi?

Jawab: Menurut saya memang sudah sesuai dengan kebutuhan mas, hanya saja penyampaiannya yang terlalu banyak teori di dalam pelaksanaannya, soalnya saya juga pernah mengikuti PKMTD dan didalam pelaksanaannya memang hanya sedikit praktik dan waktunya sangat singkat. Seuai kebutuhan si memang betul mas. Tapi ya itu, sedikit praktik.

2. Bagaimana penerapan jiwa dan sikap kepemimpinan peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan, apakah sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi?

Jawab: Menurut saya untuk penerapan jiwa dan sikap kepemimpinan memang sudah diterapkan, hal ini dapat dilihat seperti sikap toleran dan cepat dalam melaksanakan tugas dan kewajiban di organisasi mereka dapat memprioritaskan kebutuhan yang harus dikerjakan terlebih dahulu. Jadi, menurut saya mereka sesuai kebutuhan meskipun tidak semua peserta ataululusan PKMTD memiliki sikap dan perilaku demikian.

3. Bagaimana ketrampilan kepemimpinan peserta pelatihan setelah mengikuti program pelatihan, apakah sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi?

Jawab: Untuk ketrampilannya sendiri mas, memang tidak merata ya, artinya ada yang memang sudah mumpuni atau cukup dibidangnya tapi ada pula yang belum. Artinya meskipun mereka sama-sama telah mengikuti PKMTD yang diselenggarakan BEM FIP namun, saya rasa kemampuan ketrampilan mereka masih tidak merata.

Hasil wawancara

**Pengguna Hasil
Program Pelatihan**

Nama : Intan

Jenis Kelamin : Perempuan

Jurusan : Kurikulum dan Teknologi Pendidikan

Jabatan : Ketua Lembaga Keilmiah FIP (GS2) tahun 2016

Waktu wawancara : Selasa 10 Mei 2016 Pukul 09:00 WIB

a. *Product* pelatihan kepemimpinan

1. Bagaimana pengetahuan dan pemahaman peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan, apakah sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi?

Jawab: Kalau menurut saya memang sudah sesuai dengan kebutuhan mas, hanya saja hasil atau *output* PKMTD tidak merata dan memang berbeda-beda tiap individu.

2. Bagaimana penerapan jiwa dan sikap kepemimpinan peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan, apakah sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi?

Jawab: Untuk peneraan jiwa dan sikap kepemimpinan sudah ada sejauh ini. Hal ini dapat saya lihat salah satu anggota saya yang sudah pernah menjadi moderator dan dapat memimpin jalanya diskusi. Namun saya rasa bukan karena PKMTD melainkan pengalaman dia dan pembawaan dari individu tersebut.

3. Bagaimana ketrampilan kepemimpinan peserta pelatihan setelah mengikuti program pelatihan, apakah sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi?

Jawab: Untuk ketrampilanya sendiri mas, lumayan baik, meskipun didalam melakukan pemilihan anggota baru atau pengurus dari saya pribadi atau gs2 memang tidak memilih atau memprioritaskan yang lulusan PKMTD melainkan

hanya saja yang mau berkontribusi dan niat berorganisasi. Karena yang kami butuhkan kontribusinya bukan PKMTD.

Hasil wawancara

Nama : Ghulam
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Jurusan : Kurikulum dan Teknologi Pendidikan
 Jabatan : Ketua Himpunan Mahasiswa KTP 2016
 Waktu wawancara : Selasa 10 Mei 2016 Pukul 09:40 WIB

**Pengguna Hasil
 Program Pelatihan**

a. *Product* pelatihan kepemimpinan

1. Bagaimana pengetahuan dan pemahaman peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan, apakah sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi?

Jawab: Kalau untuk kebutuhan organisasi saya rasa tidak mas, karena memang saya pribadi atau organisasi HIMA TP memang membutuhkan yang mau berkontribusi dan mau belajar bukan yang lulusan PKMTD atau yang lainnya mungkin kalau di BEM memang dibutuhkan mas.

2. Bagaimana penerapan jiwa dan sikap kepemimpinan peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan, apakah sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi?

Jawab: Untuk jiwa kepemimpinan saya rasa memang sudah cukup, namun untuk hasil atau outputnya memang tergantung individu itu sendiri mas. Tidak keliatan lulusan PKMTD atau tidaknya karena memang tergantung pembawaan setiap individunya.

3. Bagaimana ketrampilan kepemimpinan peserta pelatihan setelah mengikuti program pelatihan, apakah sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi?

Jawab: Saya rasa sudah cukup mas, meskipun tidak menonjol atau keliatan karena memang setiap individu mempunyai pembawaan yang berbeda pula. Tapi yang memang sesuai kebutuhan mas, karena memang dari kami membutuhkan yang mau bergerak atau berkontribusi. Bukan hanya lulusan PKMTD

Hasil wawancara

**Evaluators Program
Pelatihan 2014**

Nama : Arif Nur

Jenis Kelamin : Laki-laki

Jurusan : Kurikulum dan Teknologi Pendidikan

Jabatan : Ketua Badan Eksekutif Mahasiswa FIP 2016

Waktu wawancara : Selasa 10 Mei 2016 Pukul 13:00 WIB

a. *Process* evaluasi program pelatihan kepemimpinan.

1. Teknik apakah yang digunakan dalam kegiatan evaluasi?

Jawab: Teknik yang saya gunakan yaitu penilaian perkembangan pengetahuan peserta mas, selain hal tersebut kita juga menggunakan teknik pengamatan yaitu mengamati peserta pelatihan.

2. Mengapa menggunakan teknik tersebut?

Jawab: Karena memang menurut kami yang cocok digunakan dan yang biasanya digunakan seperti itu mas.

3. Adakah kesulitan dalam menggunakan teknik tersebut?

Jawab: Selama ini dan sejauh ini dengan menggunakan teknik tersebut saya rasa tidak ada kesulitan mas.

4. Instrumen seperti apa yang digunakan?

Jawab: Instrumen yang kita gunakan adalah tingkat perkembangan mereka dalam memahami pengetahuan mereka.

5. Kapan kegiatan evaluasi dilakukan?

Jawab: Evaluasi kami lakukan sebanyak 3 kali yaitu sebelum mengikuti atau mendengarkan pelatihan (pre test) setelah itu penilaian setelah mengikuti materi (post test) dan yang ketiga ialah tingkat keaktifan dan kehadiran dalam mengikuti materi yang disampaikan.

6. Aspek apa sajakah yang dievaluasi dalam pelatihan?

Jawab: Aspek yang kami nilai dalam pelatihan mas, meliputi pengetahuan mereka, perkembangan mereka setelah mengikuti materi dan keaktifan mereka dalam mengikuti pelatihan.

7. Bagaimana bentuk laporan evaluasinya?

Jawab: Bentuk laporan evaluasi sementara ini yang kami gunakan yaitu lembar evaluasi yang kita bagikan ke peserta dan lembar evaluasi itu juga yang menjadi laporan evaluasi pelatihan. Namun, untuk hasil penilaian peserta pelatihan kita laporkan ke peserta dalam bentuk sertifikat dan didalam sertifikat itu ada nilainya juga mas. Kurang lebihnya seperti itu.

DOKUMENTASI











REKAPITULASI HASIL PENELITIAN

“EVALUASI PROGRAM PELATIHAN KEPEMIMPINAN MAHASISWA BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN (FIP) UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG”

Subjek penelitian dan informan

Nama : Yunita

Jenis Kelamin : Perempuan

Jurusan : Psikologi

Jabatan : Ketua Penyelenggara Pelatihan Tahun 2014

Waktu wawancara : Kamis 5 Mei 2016 Pukul 09:55 WIB

No	Indikator	Data Hasil Penelitian	Interpretasi Data
1.	<i>Context</i>	a. Melalui wawancara dapat diperoleh informasi bahwa subjek dalam program pelatihan mengungkapkan pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan dan sebelum diselenggarakan melakukan asesmen kebutuhan <i>“...mahasiswa membutuhkan pengetahuan dan ketrampilan kepemimpinan yang terkadang memang tidak didapat saat mengikuti perkuliahan...”</i>	Berdasarkan data tersebut saya menyimpulkan bahwa dalam melaksanakan program pelatihan selain untuk memberikan ketrampilan bagi mahasiswa namun pula untuk memenuhi program

		<p>“... sesuai dengan Keputusan Menteri Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia No. 155/U/1998 tentang Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan di Perguruan Tinggi, Mengingat pentingnya kepemimpinan dan manajemen khususnya pada jiwa muda penerus bangsa, Program Kerja Departemen PSDM BEM FIP UNNES 2014, Rapat koordinasi fungsionaris BEM FIP 2014...”</p> <p>b. Melalui observasi yang dilakukan subjek penelitian juga melaksanakan tugasnya sebagai fungsionaris atau anggota organisasi untuk menyelesaikan Program Kerja mereka.</p> <p>c. Melalui dokumen yang dilakukan program kerja organisasi ini dilaksanakan setiap tahunnya satu kali.</p>	<p>kerja organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa.</p>
2.	<i>Input</i>	<p>a. Berdasarkan hasil wawancara dapat diperoleh informasi subjek dalam penelitian bahwa materi pelatihan tidak dipersiapkan penyelenggara dan penyelenggara hanya mengetahui saat akan disampaikan. Selain hal tersebut, penyelenggara pelatihan memilih instruktur atau pembicara yang sudah pernah menjadi pemimpin. Sarana dan prasarana yang digunakan cukup memadai meskipun ada kendala.</p>	<p>Berdasarkan data tersebut, saya dapat menyimpulkan bahwa penyelenggara program tidak mengetahui materi yang akan disampaikan dan tidak ada kontrol atau pengecekan ulang</p>

		<p><i>“...materi pelatihan memang dari instruktur atau pemateri itu sendiri, kita hanya mengirim surat undangan yang disertakan TIK dilampiran surat undangan tersebut. Dan kami hanya tahu saat akan disampaikan ke peserta...”</i></p> <p><i>“... sesuai dengan kapasitasnya hal ini dikarenakan setidaknya beliau sudah pernah atau mempunyai pengalaman menjadi pemimpin...”</i></p> <p><i>“...keterbatasan tempat atau ruangan. Karena pada saat itu memang lagi ramainya penyelenggaraan acara dikampus...”</i></p> <p>b. Melalui observasi yang dilakukan bahwa instruktur atau pembicara dalam kegiatan memang sudah pernah menjadi pemimpin yaitu Presiden Mahasiswa UNNES tahun 2013, sarana dan prasarana yang digunakan pada saat proses melaksanakan memang mendukung dan penyelenggara pelatihan tidak mempunyai materi pelatihan sebagai dokumen.</p> <p>c. Melalui kajian dokumen berupa TIK (Tujuan Instruksional Khusus) penyelenggara program memang membuat dan sarana prasarana</p>	<p>antara materi pembicara dengan TIK yang dibuat penyelenggara sebelum materi disampaikan. Selain hal tersebut, Sarana dan prasarana dalam proses pelaksanaan program mendukung.</p>
--	--	--	---

		mendukung untuk penyelenggaraan program.	
3.	<i>Process</i>	<p>a. Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh dari subjek penelitian ialah satuan pelatihan dibuat oleh penyelenggara, materi disampaikan dengan baik oleh instruktur dan materi sudah sesuai dengan satuan pelatihan, evaluasi dilaksanakan oleh penyelenggara, evaluasi dilaksanakan beberapa tahap.</p> <p><i>“...materi yang disampaikan secara santai karena pemateri dari kakak senior kita sendiri. Jadi saya rasa kondusif suasananya...”</i></p> <p><i>“...satuan pelatihan atau kurikulum kita menggunakan TIK atau tujuan Instruksional khusus. TIK tersebut kita kirim ke pemateri bersamaan surat undangan agar mempersiapkan materi terlebih dahulu sesuai dengan yang kita harapkan...”</i></p> <p><i>“...sudah sesuai dan yang diharapkan meskipun memang kita menerima apa adanya dari pemateri. Karena kita menyadari keterbatasan dan untuk mengundang pemateri yang profesional...”</i></p> <p><i>“...Evaluator pelatihan pada pelatihan kemarin ialah tim observed kepada peserta pelatihan yaitu tim</i></p>	<p>Berdasarkan data tersebut saya dapat menyimpulkan bahwa instruktur dapat menyampaikan materi secara baik meskipun tidak kalangan yang profesional, selain hal tersebut satuan pelatihan dibuat oleh penyelenggara namun untuk materi tidak dan materi diterima oleh penyelenggara maupun peserta apa adanya dari instruktur. Selain hal tersebut, evaluasi dilakukan oleh panitia penyelenggara itu sendiri.</p>

		<p>yang dibentuk oleh panitia. Tim observed tersebut ialah panitia yang mengajukan diri dan diajukan oleh anggota lain dan disetujui atau disepakati oleh anggota lainnya...”</p> <p>“...Evaluasi terhadap peserta kami lakukan sebanyak 3X yaitu sebelum mengikuti materi yaitu pre test, saat materi disampaikan yaitu keaktifan peserta pelatihan, diakhir materi atau post test...”</p> <p>b. Melalui observasi yang telah dilakukan bahwa materi disampaikan dengan suasana yang mendukung dan subjek penelitian tidak mengetahui materi yang akan disampaikan oleh instruktur.</p> <p>c. Melalui kajian dokumen berupa dokumentasi kegiatan bahwa kegiatan berlangsung dengan baik dan kondusif.</p>	
4.	<i>Product</i>	<p>a. Dari hasil wawancara yang diperoleh dari subyek penelitian adalah materi sudah sesuai dengan tujuan pelatihan, dalam jangka waktu tertentu peserta pelatihan sudah dapat mengaplikasikan materi.</p> <p>“...sudah sesuai dengan tujuan pelatihan atau TIK yang telah ditetapkan. Meskipun tidak semua peserta pelatihan...”</p>	<p>Berdasarkan data yang diperoleh, saya menyimpulkan bahwa penyelenggaraan sudah sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan namun output atau hasil dari program pelatihan ini</p>

		<p>“...penerapan jiwa dan sikap kepemimpinan saya tidak dapat menilai sendiri, tentunya yang merasakan orang-orang disekitar mereka (alumni peserta pelatihan). Naum sejauh ini yang saya tahu dan kenal sudah ada penerapan jiwa kepemimpinan...”</p> <p>“...dapat kita lihat tidak dalam waktu yang singkat setelah mengikuti pelatihan. Melainkan butuh proses atau jam terbang bagi mereka untuk memiliki ketrampilan kepemimpinan...”</p> <p>b. Berdasarkan hasil observasi terhadap subyek penelitian, peserta pelatihan ada yang bergabung di dalam organisasi penyelenggara setelah mengikuti pelatihan.</p> <p>c. Hasil dari dokumen yang dapat dilihat ialah hampir 40% anggota penyelenggara program pelatihan ialah lulusan atau peserta pelatihan yang mengikuti program pelatihan pada tahun sebelumnya.</p>	<p>tidak dapat dilihat saat itu juga ketika sudah selesai mengikuti pelatihan melainkan membutuhkan waktu. Selain hal tersebut, alumni peserta pelatihan ada beberapa yang mengaplikasikan teori selama pelatihan di organisasi penyelenggara.</p>
--	--	--	--

INFORMAN

Nama : Retno Arini

Jenis Kelamin : Perempuan

Jurusan : PG PAUD

Jabatan : Peserta Program Pelatihan Tahun 2014

Waktu wawancara : Senin 2 Mei 2016 Pukul 15:00 WIB

No.	Indikator	Data Hasil Penelitian	Interpretasi Data
1.	<i>Context</i>	<p>a. Berdasarkan hasil wawancara dengan subyek penelitian bahwa penyelenggaraan program sudah sesuai dengan kebutuhan dan menarik namun pelaksanaan yang kurang baik. <i>"...memang sudah sesuai. Hanya saja pelaksanaan pelatihan tidak sesuai yang saya harapkan karena pelaksanaan pelatihan terasa membosankan, karena banyaknya materi-materi dan minim praktik secara langsung..."</i></p> <p>b. Hasil observasi yang dilakukan dengan subyek penelitian diperoleh bahwa peserta tertarik karena ingin mengikuti organisasi penyelenggara.</p> <p>c. Berdasarkan kajian dokumen, peserta mengikuti pelatihan dengan baik dari awal hingga akhir pelaksanaan.</p>	Berdasarkan data tersebut, maka saya menyimpulkan bahwa program pelatihan sesuai dengan kebutuhan namun pelaksanaan tidak berjalan dengan baik.

2.	<i>Input</i>	<p>a. Berdasarkan hasil wawancara dengan subyek penelitian bahwa instruktur sudah sesuai dengan kapasitasnya, sarana dan prasarana mendukung dan metode yang digunakan sudah sesuai namun kurang efektif.</p> <p><i>“...Saya rasa instruktur sudah sesuai dengan porsinya sebagai pembicara untuk kompetensi dan lainnya sudah sesuai. Karena sudah berpengalaman menjadi pemimpin di lingkungan kampus...”</i></p> <p><i>“...Untuk sarana dan prasarana memang mendukung dan layak untuk dijadikan penyelenggaraan acara seperti pelatihan kepemimpinan ini. Dan pada waktu itu memang tidak banyak media yang digunakan...”</i></p> <p><i>“...sejauh yang saya rasakan pada waktu itu, memang sesuai kebutuhan namun untuk keefektifannya masih kurang...”</i></p> <p>b. Berdasarkan hasil observasi, sarana dan prasarana yang digunakan mendukung untuk penyelenggaraan program karena memenuhi kebutuhan peserta</p> <p>c. Hasil kajian dokumen yang diperoleh ialah instruktur sudah berpengalaman dibidang kepemimpinan hal ini adapat</p>	<p>Berdasarkan data tersebut maka saya menyimpulkan bahwa instruktur sudah sesuai dengan kapasitasnya, sarana dan prasarana mendukung dan metode yang digunakan sudah sesuai meskipun kurang efektif.</p>
----	--------------	---	---

		dilihat pada <i>curriculum vitae</i> atau daftar riwayat hidup pemateri.	
3.	<i>Process</i>	<p>a. Berdasarkan hasil wawancara dengan subjek penelitian bahwa kondisi pembelajaran berjalan dengan baik, evaluasi dilakukan oleh panitia penyelenggara, adanya kesalahan dalam evaluasi, evaluasi dilakukan 3 kali, dan kompetensi evaluator sudah sesuai kompetensinya.</p> <p><i>“...Kondisi kegiatan belajar mengajar pada waktu itu tenang dan peserta antusias untuk mengikuti, meskipun ada satu atau dua yang ngantuk dan kurang antusias...”</i></p> <p><i>“...ada pre test sebelum materi disampaikan lalu ada post test setelah materi disampaikan...”</i></p> <p><i>“...saya percaya kepada pihak panitia karena saya yakin mereka sudah mengetahui dan paham akan tanggung jawab mereka. Namun dari peserta ada yang kecewa terkait penilaian observed yang salah karena salah kursi pada penomoran tempat duduk...”</i></p> <p>b. Berdasarkan hasil observasi, evaluator atau tim penilai ialah panitia</p>	<p>Berdasarkan data tersebut saya menyimpulkan bahwa kondisi kegiatan pembelajaran berjalan dengan baik, evaluasi dilakukan 3 kali, evaluator adalah tim yang dibentuk dari panitia atau penyelenggara organisasi, dan adanya kesalahan penilaian.</p>

		<p>penyelenggara program atau anggota organisasi penyelenggara.</p> <p>c. Berdasarkan hasil kajian dokumen ialah evaluasi dilakukan 3 kali dan evaluator adalah sebuah tim yang dibentuk.</p>	
4.	<i>Product</i>	<p>a. Berdasarkan hasil wawancara dengan subyek penelitian bahwa pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan, tidak ada penerapan teori secara langsung dari penyelenggara.</p> <p><i>“...sudah sesuai dengan kebutuhan yaitu mengenai pengetahuan dan pemahaman terkait kepemimpinan...”</i></p> <p><i>“...penerapan jiwa kepemimpinan pada waktu itu memang tidak ada penilaian karena memang hanya materi saja tidak ada praktik khusus...”</i></p> <p>b. Berdasarkan hasil observasi bahwa peserta mendapatkan sertifikat pelatihan.</p> <p>c. Berdasarkan hasil dokumen bahwa ada peserta yang tidak mengambil sertifikat hingga sekarang</p>	<p>Berdasarkan data tersebut saya menyimpulkan bahwa pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta, peserta mendapatkan sertifikat dan adanya sertifikat peserta yang belum diambil.</p>

INFORMAN

Nama : Ade Irmasari

Jenis Kelamin : Perempuan

Jurusan : Kurikulum dan Teknologi Pendidikan

Jabatan : Peserta Program Pelatihan Tahun 2014

Waktu wawancara : Senin 2 Mei 2016 Pukul 13:00 WIB

No.	Indikator	Data Hasil Penelitian	Interpretasi Data
1.	<i>Context</i>	<p>a. Berdasarkan hasil wawancara dengan subyek penelitian bahwa program pelatihan sesuai dengan penelitian namun materi terbatas dan waktu yang begitu singkat.</p> <p><i>“...sudah sesuai dengan kebutuhan mahasiswa, karena kita sebagai mahasiswa baru yang belum tahu dunia kampus memang selaykanya mengikuti program pelatihan ini, namun sayang program pelatihan begitu singkat dan materi yang disampaikan terbatas masih kurang...”</i></p> <p>b. Melalui observasi yang dilakukan bahwa subyek penelitian mengikuti pelatihan.</p>	<p>Berdasarkan data tersebut saya menyimpulkan bahwa program pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan namun pelaksanaan program yang masih kurang baik.</p>

		c. Hasil kajian dokumen peserta pelatihan mengikuti pelatihan dari awal hingga akhir.	
2.	<i>Input</i>	<p>a. Berdasarkan hasil wawancara dengan subyek penelitian bahwa instruktur pelatihan kurang baik namun sudah sesuai dengan kapasitasnya, materi pelatihan terbatas, sarana dan prasarana mendukung, kesalahan dalam melakukan penilaian dan metode pelatihan sudah sesuai namun kurang efektif.</p> <p><i>“...kurang greget. Lumayan jenuh, karena materi yang disampaikan hampir sama yaitu membagikan pengalaman selama menjadi presma unnes...”</i></p> <p><i>“...saya rasa sudah sesuai dengan kapasitasnya namun bagi saya belum sesuai ekspekatsi saya...”</i></p> <p><i>“...Materi kepemimpinan yang disampaikan memang terbatas hanya beberapa teori, selebihnya membagikan pengalaman mas mahmud selama menjadi presma apa saja...”</i></p> <p><i>“...Kondisi sarana dan prasaran di dalam program pelatihan menurut saya layak, karena tempat dan ruangan tersebut biasanya juga</i></p>	<p>Berdasarkan data tersebut maka saya menyimpulkan bahwa intruktur sudah sesuai dengan kapasitas, materi yang disampaikan terbatas, kondisi sarana dan prasarana mendukung, dan metode yang digunakan kurang efektif.</p>

		<p><i>digunakan sebagai tempat seminar atau pelatihan yang lain...”</i></p> <p><i>“...sudah sesuai kebutuhan tapi sejauh kemarin yang saya rasakan memang kurang efektif. Follow upnya tidak ada...”</i></p> <p><i>“...ada insiden peserta salah tempat duduk. Karena panitia tidak memberitahukan kepada peserta terkait penomoran tempat duduk. Jadinya ada salah paham terkait penilaian...”</i></p> <p>b. Berdasarkan hasil observasi bahwa kondisi saraa dn prasarana mendukung untuk kegiatan pelatihan, evaluasi dilaksanakan sebanyak 3 kali, dan instruktur pelatihan sudah pernah menjadi pemimpin.</p> <p>c. Hasil kajian dokumen adalah sarana prasarana mendukung dan instruktur pelatihan sudah pernah menjadi pemimpin.</p>	
3.	<i>Process</i>	<p>a. Berdasarkan hasil wawancara dengan subyek penelitian bahwa kondisi pembelajaran berjalan dengan baik, evaluasi dilakukan sebanyak 3 kali, evaluator ialah sebagian tim panitia penyelenggara.</p> <p><i>“...kegiatan belajar pada saat itu baik, berjalan dengan lancar. Hanya</i></p>	<p>Berdasarkan data tersebut saya menyimpulkan bahwa kondisi pembelajaran berjalan dengan baik, evaluasi dilakukan sebanyak 3 kali, evaluator merupakan</p>

		<p><i>ada insiden salah tempat duduk terkait penomoran...”</i></p> <p><i>“...panitia memberitahukan bahwa tim penilai ialah observed yang terdiri dari beberapa orang, dimana pada waktu acara observed berada dibelakang peserta pelatihan...”</i></p> <p><i>“...penilai dilakukan sebelum materi disampaikan, saat materi disampaikan dan setelah materi disampaikan...”</i></p> <p>b. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan bahwa evaluasi dilakukan sebanyak 3 kali dan evaluator ialah panitia penyelenggara.</p> <p>c. Hasil kajian dokumen bahwa pelatihan berjalan dengan baik dan sarana prasarana mendukung.</p>	<p>bagian dari tim penyelenggara.</p>
4.	<i>Product</i>	<p>a. Berdasarkan hasil wawancara dengan subyek penelitian bahwa pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan namun penyelenggaraan tidak terlaksana dengan baik, hasil dari pelatihan kurang dan perlu waktu.</p> <p><i>“...sudah sesuai dengan yang dibutuhkan kami sebagai peserta namun sayang eksekusi atau penyelenggaraan masih kurang karena keterbatasan waktu dan materi. Padahal saya berharap lebih pada pelatihan ini. Namun, seiring</i></p>	<p>Berdasarkan data tersebut saya menyimpulkan bahwa hasil pelatihan tidak dapat dirasakan saat itu dan subyek mendapatkan sertifikat pelatihan.</p>

		<p><i>dengan kami mengikuti organisasi, maka lambat laun pelatihan kepemimpinan pada waktu itu memang bermanfaat...”</i></p> <p><i>“...memang tidak secara drastis, kalau saya pribadi melalui proses yang dapat dikatakan tidak sebentar dan membutuhkan waktu..”</i></p> <p>b. Hasil observasi dengan subyek penelitian bahwa mendapatkan sertifikat pelatihan</p> <p>c. Berdasarkan hasil kajian dokumen bahwa subyek penelitian mengikuti pelatihan hingga selesai</p>	
--	--	--	--

INFORMAN

Nama : Arif Nur

Jenis Kelamin : Laki-laki

Jurusan : Kurikulum dan Teknologi Peendidikan

Jabatan : Ketua Badan Eksekutif Mahasiswa FIP 2016

Waktu wawancara : Rabu 3 Mei 2016 Pukul 09:00 WIB

No.	Indikator	Data Hasil Penelitian	Interpretasi
1	<i>Product</i>	<p>a. Berdasarkan hasil wawancara dengna subjek penelitian bahwa program sudah sesuai dengan kebutuhan, penerapan jiwa kepemimpinan masih kurang, tidak ada perbedaan antara hasil pelatihan kepemimpinan dengan yang tidak mengikuti.</p> <p><i>“...memang sudah sesuai kebutuhan karena salah satu pertimbangan kami dalam penerimaan adalah yang pernah mengikuti pkmtd karena setidaknya kami tahu akan pengalaman mereka...”</i></p> <p><i>“...saya rasakan memang sudah ada, tapi ya memang g konsisten mas, entah mereka banyak tugas atau banyak kesibukan diluar atau organisasi yang lain. Karena terkadang saat rapat ada beberapa yang datang tidak tepat waktu...”</i></p>	<p>Berdasarkan data tersebut saya menyimpulkan bahwa hasil dari peserta pelatihan masih kurang untuk penerapan jiwa dan sikap kepemimpinan.</p>

		<p><i>“...tidak ada perbedaan yang mengikuti pkmtd sama yang tidak, terganung dari kemauan individu itu sendiri, meskipun ada hanya sedikit saja...”</i></p> <p>b. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan bahwa subyek penelitian mempunyai anggota 65% yang telah mengikuti program pelatihan.</p> <p>c. Hasil kajian dokumen bahwa subyek penelitian menggunakan hasil pelatihan di organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa fakultas Ilmu pendidikan.</p>	
--	--	--	--

INFORMAN

Nama : Fiki

Jenis Kelamin : Laki-laki

Jurusan : Pendidikan Luar sekolah

Jabatan : Ketua Himpunan Mahasiswa PLS 2016

Waktu wawancara : Kamis 5 Mei 2016 Pukul 15:35 WIB

No.	Indikator	Data Hasil Penelitian	Interpretasi Data
1.	<i>Product</i>	<p>a. Berdasarkan hasil wawancara subyek penelitian bahwa sudah sesuai dengan kebutuhan, tidak semua peserta memiliki sikap dan ketrampilan kepemimpinan.</p> <p><i>“...sudah sesuai dengan kebutuhan mas, hanya saja penyampaiannya yang terlalu banyak teori di dalam pelaksanaannya, soalnya saya juga pernah mengikuti PKMTD dan didalam pelaksanaannya memang hanya sedikit praktik dan waktunya sangat singkat...”</i></p> <p><i>“...penerapan jiwa dan sikap kepemimpinan memang sudah diterapkan...”</i></p> <p><i>“...mereka sama-sama telah mengikuti PKMTD yang diselenggarakan BEM FIP namun, saya rasa kemampuan</i></p>	<p>Berdasarkan data tersebut saya menyimpulkan bahwa hasil program pelatihan tidak merata dan tidak semua mempunyai ketrampilan yang sama.</p>

	<p><i>ketrampilan mereka masih tidak merata...”</i></p> <p>b. Berdasarkan hasil observasi bahwa terdapat anggota organisasi subyek penelitian sebanyak 5 orang lulusan program pelatihan kepemimpinan.</p> <p>c. Hasil kajian dokumen bahwa subyek penelitian merupakan ketua organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan pendidikan Non Formal.</p>	
--	--	--

INFORMAN

Nama : Intan

Jenis Kelamin : Perempuan

Jurusan : Kurikulum dan Teknologi Pendidikan

Jabatan : Ketua Lembaga Keilmiahan FIP (GS2) tahun 2016

Waktu wawancara : Selasa 10 Mei 2016 Pukul 09:00 WIB

No.	Indikator	Data Hasil Penelitian	Interpretasi Data
1.	<i>Product</i>	<p>a. Berdasarkan hasil wawancara subyek penelitian bahwa sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi, kemampuan dan ketrampilan tiap individu berbeda, penerapan tergantung individu bukan karena program pelatihan.</p> <p><i>“...sudah sesuai dengan kebutuhan mas, hanya saja hasil atau output PKMTD tidak merata dan memang berbeda-beda tiap individu..”</i></p> <p><i>“...bukan karena PKMTD melainkan pengalaman dia dan pembawaan dari individu tersebut...”</i></p> <p>b. Berdasarkan hasil observasi bahwa jumlah anggota organisasi subyek penelitian sebanyak 3 orang.</p> <p>c. Hasil kajian dokumen bahwa subyek penelitian merupakan ketua lembaga</p>	<p>Berdasarkan data tersebut saya menyimpulkan bahwa hasil program pelatihan tidak merata dan ketrampilan individu tidak disebabkan karena mengikuti pelatihan.</p>

		keilmiahan Pendidikan.	Fakultas	Ilmu	
--	--	---------------------------	----------	------	--

INFORMAN

Nama : Ghulam

Jenis Kelamin : Laki-laki

Jurusan : Kurikulum dan Teknologi Pendidikan

Jabatan : Ketua Himpunan Mahasiswa KTP 2016

Waktu wawancara : Selasa 10 Mei 2016 Pukul 09:40 WIB

No.	Indikator	Data Hasil Penelitian	Interpretasi Data
1.	<i>Product</i>	<p>a. Berdasarkan hasil wawancara subyek penelitian bahwa tidak sesuai kebutuhan organisasi, jiwa kepemimpinan ada, ketrampilan tidak merata.</p> <p><i>“...untuk kebutuhan organisasi saya rasa tidak mas, karena memang saya pribadi atau organisasi HIMA TP memang membutuhkan yang mau berkontribusi dan mau belajar bukan yang lulusan PKMTD atau yang lainnya mungkin kalau di BEM memang dibutuhkan mas...”</i></p> <p><i>“...jiwa kepemimpinan saya rasa memang sudah cukup, namun untuk hasil atau outputnya memang tergantung individu itu sendiri mas...”</i></p>	<p>Berdasarkan data tersebut saya menyimpulkan bahwa hasil program pelatihan tidak merata dan tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi.</p>

		<p><i>“...meskipun tidak menonjol atau keliatan karena memang setiap individu mempunyai pembawaan yang berbeda pula...”</i></p> <p>b. Berdasarkan hasil observasi bahwa jumlah anggota organisasi subyek penelitian sebanyak 5 orang.</p> <p>c. Hasil kajian dokumen bahwa subyek penelitian merupakan ketua Himpunan Mahasiswa Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan .</p>	
--	--	--	--

INFORMAN

Nama : Santi Riksa
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Jurusan : Psikologi
 Jabatan : Peserta Program Pelatihan Tahun 2015
 Waktu wawancara : Senin 2 Mei 2016 Pukul 12:40 WIB

No.	Indikator	Hasil Data Penelitian	Interpretasi data
1.	<i>Context</i>	<p>a. Berdasarkan hasil wawancara subyek penelitian bahwa peserta menilai tidak sesuai kebutuhan. <i>“...Awalnya saya mengira tidak sesuai kebutuhan mas, karena saya ikut teman-teman, dan pada waktu itu saya malahan tidak tahu temanya sama sekali, asal ikut sama temen dan katanya acaranya bagus...”</i></p> <p>b. Berdasarkan observasi subyek pelatihan bahwa subyek penelitian mengikuti program pelatihan dari awal hingga akhir.</p> <p>c. Hasil kajian dokumen ialah program pelatihan merupakan salah satu program kerja organisasi.</p>	<p>Berdasarkan data tersebut saya menyimpulkan bahwa context pelatihan belum sesuai dengan kebutuhan mahasiswa.</p>
2.	<i>Input</i>	<p>a. Berdasarkan hasil wawancara subyek penelitian bahwa instruktur pelatihan menarik, materi pelatihan kurang,</p>	<p>Berdasarkan data tersebut saya menyimpulkan bahwa masukan</p>

		<p>sarana prasarana kurang mendukung, metode pembelajaran sudah sesuai.</p> <p><i>“...orangnya cakep dan membawakan materi menyenangkan...”</i></p> <p><i>“...Materi pelatihan yang diberikan mas anggit pada waktu itu memang sedikit hanya saja lebih banyak ke berbagai pengalaman, jadi menurut saya materinya sangat kurang mas...”</i></p> <p><i>“...di Dekanat fip lantai 3 mas, jadi saya rasa mas tahu sendiri seperti apa, namun pada wktu itu lumayan pegel lihat LCD karena blur atau kurang jelas mas...”</i></p> <p><i>“...Metode pelatihan atau pembelajaran yang digunakan pada waktu itu seingat saya ceramah mas, kemudian setelah itu ada sesi tanya jawab dari peserta. Namun sayangnya dibatasi mas. Karena waktu terbatas dan materi yang disampaikan kurang...”</i></p> <p>b. Berdasarkan hasil observasi subyek penelitian bahwa sarana dan prasarana dan prasarana mendukung karena di gedung dekanat lantai 3.</p> <p>c. Hasil kajian dokumen bahwa intruktur merupakan presiden mahasiswa Universitas Gajah Mada tahun 2014</p>	<p>pelatihan masih kurang seperti sarana prasarana dan materi yang disampaikan masih sedikit. Namun instruktur pelatihan menarik.</p>
3.	<i>Process</i>	a. Berdasarkan hasil wawancara dengan subyek penelitian bahwa kondisi	Dari dta tersebut saya dapat menyimpulkan

		<p>belajar menyenangkan, evaluasi dilakukan 3 kali, evaluator merupakan anggota organisasi penyelenggara.</p> <p><i>“...Kondisi pada waktu itu mendukung mas, menyenangkan tidak membosankan. Pematerinya cakep jadi saya lihat terus, hehehehe...”</i></p> <p><i>“...Untuk evaluator saya rasaa dari anak bem sendiri mas, karena ada beberpa yang tahu dan memang mbak-mbaknya anak bem fip...”</i></p> <p><i>“...Evaluasi pada waktu itu kan menggunakan post test dan pre test mas, jadi dilakukan sebelum materi disampaikan yaitu pre test dan setelah materi disampaikan yaitu post test erta keaktifan peserta...”</i></p> <p>b. Hasil observasi subyek penelitian bahwa proses pembelajaran meyenangkan karena intruktur menarik.</p> <p>c. Hasil kajian dokumen ialah subyek penelitian mengikuti program hingga selesai.</p>	<p>bahwa proses pelatihan berjalan dengan baik hal ini disebabkan intruktur pelatihan yang menarik.</p>
4.	<i>Product</i>	<p>a. Berdasarkan hasil wawancara dengan subyek penelitia bahwa pemahaman dan pengetahuan massih kurang,</p> <p><i>“...pelatihan memang tidak begitu terasa mas, mengenai pemahan dan pengetahuan, saya kira dampak dari pelatihan ini memang cukup lama mas,</i></p>	<p>Berdasarkan data tersebut saya menyimpulkan bahwa hasil program pelatihan nagi peserta masih kurang baik pemahaman</p>

		<p><i>karena butuh waktu untuk memimpin. Baik diri sendiri maupun orang lain...”</i></p> <p><i>“...penerapan jiwa dan sikap kepemimpinan sejauh ini untuk diri sendiri sudah saya perlakukan sedikit demi sedikit mas, seperti disiplin bersikap toleran menghargai pendapat orang lain. Namun untuk memimpin orang lain memang belum mas, karena sejauh ini belum pernah menjadi ketua panitia atau penanggung jawab dalam tim, tugas-tugas individu dan tugas organisasi atau kelompok...”</i></p> <p>b. Berdasarkan hasil observasi subyek penelitian saat ini bergabung di organisasi penyelenggara pelatihan.</p> <p>c. Hasil kajian dokumen ialah peserta mendapatkan sertifikat pelatihan.</p>	<p>maupun ketrampilan. Selain hal tersebut, peserta pelatihan mendapatkan sertifikat.</p>
--	--	---	---

INFORMAN

Nama : Niken Ayu
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Jurusan : PGSD
 Jabatan : Peserta Program Pelatihan Tahun 2015
 Waktu wawancara : Selasa 3 Mei 2016 Pukul 11:00 WIB

No.	Indikator	Hasil Data Penelitian	Interpretasi Data
1.	<i>Context</i>	<p>a. Berdasarkan hasil wawancara subjek penelitian bahwa program sudah sesuai dengan kebutuhan. <i>“...memang pada waktu itu saya ingin masuk atau menjadi anggota bem, jadi agar lebih mudah masuknya maka saya kira sudah sesuai dengan kebutuhan meskipun sedikit dan belum maksimal...”</i></p> <p>b. Berdasarkan hasil observasi subyek penelitian bahwa mengikuti pelatihan untuk bergabung dengan organisasi penyelenggara.</p> <p>c. Hasil kajian dokumen ialah subyek penelitian saat ini sudah bergabung di organisasi penyelenggara pelatihan.</p>	Berdasarkan data tersebut, saya menyimpulkan bahwa konteks program pelatihan sudah sesuai kebutuhan peserta agar dapat bergabung dengan organisasi penyelenggara.
2.	<i>Input</i>	a. Berdasarkan hasil wawancara subjek penelitian bahwa instruktur pelatihan mendukung, sarana dan prasarana mendukung, materi pelatihan	Berdasarkan data tersebut, saya menyimpulkan bahwa masukan

		<p>terbatas, metode pembelajarn yang digunakan sudah efektif.</p> <p><i>“..Mas Anggit setyawan presiden mahasiswa UGM dan menyenangkan pembawaannya, selain itu orangnya juga ramah mas...”</i></p> <p><i>“...Materi pelatihan pada waktu itu sedikit mas, dan kami pun hanya bisa melihat dengan ppt saja tdak ada hardfile atau hardcopy, hanya melihat yang disajikan lewat ppt...”</i></p> <p><i>“...Kondisi sarana dan prasarana didekanat saya rasa bagus mas, memadai dan masih baru. Jadi mmenurut saya layak...”</i></p> <p><i>“...Metode yang digunakan saya rasa sudah efektif karena sudah terbiasa menggunakan hal tersebut karena setiap perkuliahan memang seperti itu...”</i></p> <p>b. Berdasarkan hasil observasi subyek penelitian bahwa saran prasarana mendukung untuk kegiatan program pelatihan.</p> <p>c. Hasil kajian dokumen ialah intruktur merupakan Presiden Mahasiswa Universitas Gadjah Mada.</p>	<p>penyelenggaraan program pelatihan baik hanya saja materi yang terbatas.</p>
3.	<i>Process</i>	<p>a. Berdasarkan hasil wawancara subjek penelitian bahwa kondisi pembelajaran kondusif, evaluasi dilakukan 3 kali, evaluator</p>	<p>Berdasarkan data tersebut saya menyimpulkan bahwa proses pelatihan</p>

		<p>merupakan panitia penyelenggara program.</p> <p><i>“...Kondisi pada waktu pembelajaran menurut saya mengasikan mas, seru karena mas anggit membuat kita tertarik untuk mendengarkan apa yang disampaikannya...”</i></p> <p><i>“...Evaluasi yang digunakan ada beberapa jenis mas, pertama ada diawal yaitu pre test, lalu ada di akhir yaitu post test dan kehadiran serta keaktifan peserta dalam mengikuti materi...”</i></p> <p><i>“...Evaluator pelatihan atau penilai dari panitiannya sendiri mas, waktu itu adaa mas arif yang sekarang mejadi ketua bem fip...”</i></p> <p>b. Berdasarkan hasil observasi subyek penelitian bahwa pembelajaran dilakukan dengna menyenangkan.</p> <p>c. Hasil kajian dokumen ialah peserta mengikuti pelatihan hingga selesai</p>	<p>berjalan dengan baik hal ini dikarenakan penyampaian materi yang baik dan menarik.</p>
4.	<i>Product</i>	<p>a. Berdasarkan hasil wawancara subjek penelitian bahwa pemahaman dan pengetahuan cukup, ketrampilan dan sikap cukup.</p> <p><i>“...Untuk penerapan jiwa dan sikap sejauh ini sudah saya terapkan mas, misalnya disiplin tanggung jawab dan toleransi dan menerima saran dan kritik dari orang lain...”</i></p>	<p>Berdasarkan data tersebut, saya menyimpulkan bahwa hasil program pelatihan cukup baik. Selain mendapatkan pengetahuan subyek penelitian mendptkan sertifikat yang dapat</p>

		<p><i>“...Untuk pemahaman dan pengetahuan dari yang diinginkan panitia atau penyelenggara saya rasa sudah sesuai dengan kebutuhan saya pribadi mas, meskipun memang tidak sempurna atau baik seutuhnya...”</i></p> <p>b. Berdasarkan hasil observasi subyek penelitian bergabung dengan organisasi penyelenggara program pelatihan.</p> <p>c. Hasil kajian dokumen ialah subyek penelitian mendapatkan sertifikat pelatihan</p>	<p>digunakan untuk mendaftar menjadi anggota penyelenggara.</p>
--	--	---	---

SUBYEK PENELITIAN

Nama : Eva Triyani

Jenis Kelamin : Perempuan

Jurusan : Kurikulum dan Teknologi Pendidikan

Jabatan : Ketua Penyelenggara Pelatihan Tahun 2015

Waktu wawancara : Senin 5 Mei 2016 Pukul 14:00 WIB

No.	Indikator	Hasil Data Penelitian	Interpretasi Data
1.	<i>Context</i>	<p>a. Berdasarkan hasil wawancara subjek penelitian ialah untuk mempersiapkan mahasiswa menjadi pemimpin, karena mahasiswa merupakan agen of change, lingkungan sesuai dengan program, latar belakang program sesuai dengan proposal kegiatan.</p> <p><i>“...untuk mempersiapkan mahasiswa untuk menjadi pemimpin baik untuk dirinya sendiri, orang lain dan organisasi...”</i></p> <p><i>“...mahasiswa merupakan agent of change di dalam masyarakat, tidak hanya itu mahasiswa setidaknya mampu menjadi pemimpin bagi dirinya sendiri...”</i></p> <p><i>“...Yang mendasari program pelatihan kepemimpinan</i></p>	<p>Berdasarkan data tersebut saya menyimpulkan bahwa context penyelenggaraan program disesuaikan dengan kondisi mahasiswa dan latar belakang mahasiswa.</p>

		<p><i>diselenggarakan ialah sesuai dengan di proposal kegiatan kami...”</i></p> <p><i>“...Lingkungan program pelatihan kami berada di lingkungan akademik, jadi saya rasa cocok atau sesuai dengan peserta pelatihan yang memang ditujukan untuk mahasiswa...”</i></p> <p>b. Berdasarkan hasil observasi bahwa penyelenggaraan program pelatihan sesuai dengan proposal kegiatan, pelaksanaan program dilaksanakan didalam kampus.</p> <p>c. Hasil kajian dokumen ialah penyelenggaraan program dilaksanakan satu kali selama satu periode organisasi.</p>	
2.	<i>Input</i>	<p>a. Berdasarkan hasil wawancara subjek penelitian bahwa terkendala instruktur, penyelenggara tidak mengetahui materi apa yang akan disampaikan, sarana dan prasarana tidak mendukung, metode pelatihan yang digunakan ialah ceramah.,metode yang digunakan kurang efektif.</p> <p><i>“...kurang referensi dan juga kurang adanya relasi. Namun sejauh ini menurut saya sudah memenuhi untuk menjadi instruktur atau pemateri...”</i></p>	<p>Berdasarkan data tersebut saya menyimpulkan bahwa input program pelatihan masih adanya kekurangan baik instruktur, sarana dan prasarana dan materi pelatihan.</p>

		<p>“...panitiapun tidak mengetahui materi yang seperti apa yang instruktur berikan. Panitia atau penyelenggara dapat melihat materi saat disampaikan ke peserta saat itu juga...”</p> <p>“...sarana prasarana memang kurang seperti yang diharapkan, karena ada peserta yang tidak dapat melihat dengan jelas pameri. Hal ini disebabkan ruangan yang kurang mendukung...”</p> <p>“...Untuk metode yang kita gunakan pada saat materi kepemimpinan ialah ceramah dari pameri atau instruktur terlebih dahulu, setelah itu kita membuka sesi tanya jawab terbuka...”</p> <p>“..Sebetulnya untuk efektif memang belum efektif, karena waktu kita terbatas dan juga kurangnya instruktur yang memang profesional dibidangnya...”</p> <p>b. Berdasarkan hasil observasi penyelenggaraan dilaksanakan di gedung dekanat Fakultas Ilmu Pendidikan.</p> <p>c. Hasil kajian dokumen subyek penelitian ialah sarana dan prasarana cukup memadai.</p>	
--	--	---	--

3.	<i>Process</i>	<p>a. Berdasarkan hasil wawancara subjek penelitian bahwa kondisi pembelajaran nyaman, satuan pelatihan dan materi dibuat oleh pihak yang berbeda, evaluator merupakan panitia penelenggara, evaluasi dilakukan 3 kali.</p> <p><i>“...Kondisi kegiatan belajar peserta pelatihan sejauh ini nyaman...”</i></p> <p><i>“...satuan pelatihan kami hanya mengacu pada TIK yang kita buat, setelah itu TIK kita kirim ke pemateri...”</i></p> <p><i>“...Untuk kompetensi evaluator atau tim penilai dari penyelenggara memang tidak mendatangkan evaluator, tapi hanya dari kami penyelenggara yang memang sudah ditunjuk atau mengajukan diri sebagai observed atau evaluator dan tentunya dengan kesepakatan bersama..”</i></p> <p><i>“...Evaluasi kami lakukan sebelum materi diberikan, sedang berlangsung pemateri dan setelah...”</i></p> <p>b. Berdasarkan hasil observasi program pelatihan instruktur merupakan Presiden mahasiswa Universitas Gajah Mada.</p> <p>c. Hasil kajian dokumen ialah evaluasi dilakukan sebanyak 3 kali dan tim</p>	<p>Berdasarkan data tersebut, saya menyimpulkan bahwa process program pelatihan berjalan cukup memadai namun tidak adanya kontrol terkait materi pelathan dengan TIK.</p>
----	----------------	--	---

		<p>evaluator merupakan panitia penyelenggara yang dilakukan atas asas kesepakatan bersama.</p>	
4.	<i>Product</i>	<p>a. Berdasarkan hasil wawancara subjek penelitian bahwa pengetahuan dan pemahaman peserta cukup baik., penyelenggara tidak yakin dengan hasil pelatihan, sebagian hasil program sudah mempunyai kompetensi yang baik.</p> <p><i>“...Untuk pemahaman dan pengetahuan mereka tentang kepemimpinan sejauh ini memang sudah cukup baik. Namun untuk sesuai dengan tujuan pelatihan atau tidaknya kami kurang begitu yakin. Sebab waktu kita memang terbatas...”</i></p> <p><i>“...Untuk penerapan jiwa dan sikap kepemimpinan kami selaku penyelenggara tidak bisa menyakinkan,tentunya penerapan membutuhkan waktu yang relatif tidak singkat dan pula kontinuitas dari individu tersebut...”</i></p> <p><i>“...yang bergabung di bem fip lumayan baik. Meskipun memang harus ada peningkatan ketrampilan individu tersebut...”</i></p>	<p>Berdasarkan data tersebut, saya menyimpulkan bahwa hasil pelatihan salah satunya ialah sertifikat dan untuk kompetensinya tidak dapat dirasakan secara langsung ketika program selesai melainkan membutuhkan waktu yang relatif tidak singkat.</p>

		<p>b. Berdasarkan hasil observasi bahwa sebagian peserta bergabung dengan organisasi penyelenggara.</p> <p>c. Hasil kajian dokumen hasil dari program pelatihan ini ialah peserta mendapatkan sertifikat.</p>	
--	--	---	--

INFORMAN

Nama : Dwiki

Jenis Kelamin : Laki-laki

Jurusan : Kurikulum dan Teknologi Peendidikan

Jabatan : Peserta Program Pelatihan Tahun 2015

Waktu wawancara : Kamis 5 Mei 2016 Pukul 16:00 WIB

No.	Indikator	Hasil Data Penelitian	Interpretasi Data
1.	<i>Context</i>	<p>a. Berdasarkan hasil wawancara subjek penelitian bahwa penyelenggaraan pelatihan sesuai dengan kebutuhan. “...sudah sesuai dengan kebutuhan karena sebagai mahasiswa kita harus mempunyai sikap kepemimpinan, dan dengan sikap tersebut...”</p> <p>b. Hasil observasi yang dilakukan dengan subyek penelitian diperoleh bahwa peserta tertarik karena ingin mengikuti organisasi penyelenggara.</p> <p>c. Berdasarkan kajian dokumen, peserta mengikuti pelatihan dengan baik dari awal hingga akhir pelaksanaan.</p>	<p>Berdasarkan data tersebut saya menyimpulkan bahwa konteks penyelenggaraan program pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan.</p>
2.	<i>Input</i>	<p>a. Berdasarkan hasil wawancara subjek penelitian bahwa instruktur sudah sesuai dengan kapasitasnya, sarana dan prasarana memadai, materi pelatihan terbatas, dan metode pelatihansudah efektif.</p>	<p>Berdasarkan data tersebut, saya menyimpulkan bahwa masukan pelatihan sudah cukup baik hanya saja materi</p>

		<p>“...sudah sesuai mas, karena sudah berpengalaman dan dibidangnya istilahnya sudah pakarnya...”</p> <p>“...Sarana dan prasarana saat itu menggunakan dekanat FIP lantai 3, jadi saya rasa cukup mendukung dan memadai...”</p> <p>“...Ya, menurut saya sudah sesuai dengan kebutuhan dan sudah efektif, tapi masih kurang praktik...”</p> <p>b. Berdasarkan hasil observasi subyek penelitian bahwa sarana dan prasarana yang digunakan mendukung.</p> <p>c. Hasil kajian dokumen bahwa instruktur pelatihan merupakan presiden mahasiswa Universitas Gadjah Mada tahun 2103</p>	<p>terbatas dan waktu yang relatif singkat.</p>
3.	<i>Process</i>	<p>a. Berdasarkan hasil wawancara subjek penelitian bahwa kondisi belajar kondusif, evaluasi dilakukan 3 kali, evaluator merupakan panitia penyelenggara program pelatihan.</p> <p>“...Evaluasi dilakukan pada saat sebelum materi, sedang memberikan materi dan setelah serta melihat kehadiran...”</p> <p>“...Kondisi saat pembelajaran berlangsung berjalan dengan baik dan lancar alhamdulillah tidak ada</p>	<p>Berdasarkan data tersebut saya menyimpulkan bahwa pelaksanaan program berjalan dengan baik. Hanya saja kompetensi evaluator yang mmasih kurang.</p>

		<p><i>halangan yang berarti pada saat itu...”</i></p> <p><i>“...untuk yang menilai atau evaluator dari panitia bem langsung mas...”</i></p> <p>b. Berdasarkan hasil observasi, evaluator atau tim penilai ialah panitia penyelenggara program atau anggota organisasi penyelenggara.</p> <p>c. Berdasarkan hasil kajian dokumen ialah evaluasi dilakukan 3 kali dan evaluator adalah sebuah tim yang dibentuk.</p>	
4.	<i>Product</i>	<p>a. Berdasarkan hasil wawancara subjek penelitian bahwa hasil pelatihan tidak dapat dirasakan saat setelah selesai mengikuti pelatihan.</p> <p><i>“...Menurut saya sudah sesuai dengan kebutuhan mas, hanya saja pelaksanaannya yang memang kurang matang dan kurang baik...”</i></p> <p><i>“...Untuk penerapan jiwaa dan sikap kepemimpinan memang hars membutuhkan waktu mas. Atinya ketika sudah mengikuti PKMTD tidak semua peserta dapat menjadi pemimpin yang baik untuk dirinya sendiri maupun orang lain...”</i></p> <p>b. Berdasarkan hasil observasi subyek penelitian bahwa sikap dan ketrampilan belum secara utuh</p>	<p>Berdasarkan data tersebut saya menyimpulkan bahwa hasil program pelatihan tidak dapat dirasakan saat pelatihan itu selesai naum membutuhkan waktu, selain hal tersebut, peserta mendapatkan sertifikat.</p>

		dilakukan karena membutuhkan waktu. c. Hasil kajian dokumen ialah peserta mendapatkan sertifikat pelatihan kepemimpinan.	
--	--	---	--



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Gedung A2, Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang 50229
Telepon / Fax: (024) 8508019
Laman : <http://fip.unnes.ac.id/>

No : 2399 /UN37.1.1/KM/2016
Lamp : -
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Yth. Ketua BEM FIP Unnes
di Semarang

Kami beritahukan dengan hormat bahwa, dalam rangka penyusunan skripsi/Tugas Akhir mahasiswa tersebut di bawah ini

Nama : AHMAD RIFAI
NIM : 1201412042
Program Studi : Pendidikan Luar Sekolah

bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul : **Evaluasi Program pelatihan Kepemimpinan Mahasiswa Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan (BEMFIP) Universitas Negeri Semarang**, yang akan dilaksanakan pada :

Tanggal : Mei 2016s.d. selesai
Tempat : Lingkungan FIP Unnes

Sehubungan dengan hal di atas, kami mohon untuk diberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian, atas perhatian dan ijinnya kami ucapkan terima kasih.

02 Mei 2016



Drs. Edy Purwanto M.Si
NIP. 198301211987031001

Tembusan:
1. Ketua Jurusan PLS FIP Unnes



**BADAN EKSEKUTIF MAHASISWA
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**
*Sekretariat : PKM FIP Unnes, Gunungpati, Semarang
Telp. 085600288774*



SURAT KETERANGAN

Nomor : 001/SK/BEM FIP/Unnes/VII/2016

Yang bertanda tangan di bawah ini Ketua Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang tahun 2016.

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut dibawah ini :

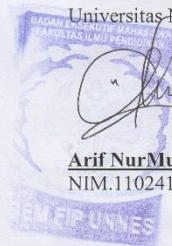
Nama : Ahmad Rifai
NIM : 1201412024
Prodi / Jurusan : Pendidikan Luar Sekolah (PLS)
Fakultas : FIP

bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di organisasi yang kami pimpin.

Demikian agar dapat digunakan sebagaimana mestinya, dan kepada pihak yang berkepentingan harap maklum.

Semarang, 24 Juli 2016

Ketua Badan Eksekutif Mahasiswa
Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Semarang



Arif Nur Muhamad
NIM.1102413073