

**EVALUASI PELAKSANAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT)
AGRIBISNIS BAWANG MERAH**

Rahayu Ismantarti¹, Nur Widiastuti², Achmad Tjahjono³
STIE Widya Wiwaha Yogyakarta

rahayuismantarti1964@gmail.com, Widiastutisoepardjo@gmail.com, cahyoww2015@gmail.com

Abstract. *This study aims to evaluate the implementation of Education and Training to identify obstacles and challenges faced. This study also seeks to improve the performance of shallot agribusiness education and training for employees at UPTD BPSDMP DIY. This research is qualitative, data obtained by observation, interviews, and documentation. Test the validity of the data using the source triangulation model and interactive analysis. The study results show that the implementation of education and training has been going well, but some indicators are not by the training guidelines. The obstacles faced are a) limited personnel do not understand their duties and do not match their qualifications, b) trainers have not mastered the training method. c) Participants are heterogeneous d) practice land and processing laboratory space are located separately, and e) Equipment is not adequate, both in number and type. Improvement efforts are: a) Increasing the quality and quantity of human resources b) Optimizing the available resources, c) utilizing learning locations that are located on usable land and processing laboratory space as a place to improve the quality of learning, and d) Fostering coordination and cooperation with related agencies, Colleges and Practitioners.*

Keywords: *Education and Training, Improvement Efforts, Obstacles and Challenges*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan Diklat untuk mengidentifikasi kendala dan tantangan yang dihadapi. Penelitian ini juga berupaya meningkatkan kinerja pendidikan dan pelatihan agribisnis bawang merah bagi pegawai di UPTD BPSDMP DIY. Penelitian ini bersifat kualitatif, data diperoleh dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Uji validitas data menggunakan model triangulasi sumber dan analisis interaktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan diklat sudah berjalan dengan baik, namun beberapa indikator belum sesuai dengan pedoman diklat. Kendala yang dihadapi adalah a) keterbatasan personel yang tidak memahami tugasnya dan tidak sesuai dengan kualifikasinya, b) pelatih belum menguasai metode pelatihan. c) Peserta bersifat heterogen d) lahan praktik dan ruang laboratorium pengolahan terletak terpisah, dan e) Peralatan tidak memadai, baik jumlah maupun jenisnya. Upaya peningkatannya adalah: a) Meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia b) Mengoptimalkan sumber daya yang tersedia, c) memanfaatkan lokasi pembelajaran yang berada pada lahan yang dapat dimanfaatkan dan ruang laboratorium pengolahan sebagai tempat peningkatan kualitas pembelajaran, dan d) Pembinaan koordinasi dan kerjasama dengan instansi terkait, Perguruan Tinggi dan Praktisi.*

Kata Kunci: *Pendidikan dan Pelatihan, Upaya Peningkatan,*

PENDAHULUAN

Sektor pertanian data triwulan 3-2021 (y-on-y) tumbuh sebesar 1,31%, angka tersebut merupakan angka terkecil dibanding 10 sektor lainnya, namun masih termasuk yang tumbuh positif (BPS, 2021). Kontribusi kategori pertanian terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Atas Dasar Harga Berlaku tahun 2020 sebesar 13,70% atau naik 0,99% dibanding tahun sebelumnya. Urutan kontribusi terbesar terhadap PDB tahun 2020 pada sub kategori pertanian yaitu tanaman perkebunan (3,63%), tanaman pangan (3,07%), perikanan (2,80%), peternakan (1,69%), tanaman hortikultura (1,62%) kehutanan (0,70%), jasa pertanian dan perburuan (0,20%) (BPS, 2020).

Tantangan yang dihadapi di sektor pertanian diantaranya adalah

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya menjawab tantangan tersebut, sekaligus menjawab derasnya tuntutan masyarakat untuk memperoleh pelayanan prima dalam pelayanan jasa pendidikan dan pelatihan serta informasi untuk meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi usaha agribisnis para pelaku usaha pertanian di pedesaan.

Menurut Mangkuprawira (2001) pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik.

Melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (UPTD BPSDMP) DIY diharapkan mampu memberikan

Angkatan kerja. Angkatan kerja di bidang pertanian pada saat ini perlu meningkatkan kualitas untuk menghadapi pasar kerja yang semakin kompetitif. Oleh sebab itu diperlukan upaya peningkatan kapasitas dan kompetensi penyuluh pertanian agar memiliki kompetensi kerja, moral dan etika dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) sebagai SDM dalam pertanian adalah aparatur yang melakukan pembinaan dan berhadapan langsung dengan masyarakat tani. Tugas pembinaan dilakukan untuk meningkatkan sumber daya petani di bidang pertanian. Oleh sebab itu, penyuluh harus memiliki kemandirian dalam bekerja, profesional serta berwawasan global.

kontribusi yang signifikan dalam pengembangan sumber daya manusia pertanian. UPTD BPSDMP DIY sebagai lembaga yang mempunyai ketugasan dalam rangka peningkatan kapasitas SDM pertanian perlu terus mengupayakan agar sistem diklat yang ada mampu menjawab berbagai macam permasalahan yang berkaitan dengan SDM Pertanian dimasa kini dan akan datang. Hal ini selaras dengan dasar pemikiran kebijaksanaan Diklat yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000, tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, menyebutkan bahwa peningkatan kualitas pegawai dapat dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan, dengan tujuan meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk melaksanakan tugas secara profesional. Namun kenyataannya dalam pelaksanaan diklat yang dilaksanakan oleh UPTD BPSDMP masih banyak ditemui

permasalahan-permasalahan, sehingga hasilnya kurang optimal.

Penyelenggaraan diklat membutuhkan organisasi yang secara manajerial memiliki fungsi organizer pelatihan, yaitu merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi. Evaluasi bertujuan untuk mengetahui efektifitas dan efisiensi kegiatan pelatihan yang telah dilaksanakan. Evaluasi memberikan gambaran tentang tingkatan keberhasilan peserta, hambatan-hambatan yang ada dan kekuatan-kekuatan yang dirasakan (Hidayati, 2019).

Pada tahun 2021 salah satu diklat yang diselenggarakan oleh UPTD BPSDMP DIY adalah Diklat Agribisnis Bawang Merah bagi Aparatur, yang diikuti oleh 25 peserta dari empat Kabupaten (Bantul, Kulon Progo, Gunung Kidul dan Sleman). Penyelenggaraan Diklat Agribisnis Bawang Merah bagi aparatur di UPTD BPSDMP DIY ada kelemahan-kelemahan yang perlu diperbaiki, sehingga belum sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, sehingga penelitian untuk mengkaji secara spesifik mengenai permasalahan yang dihadapi diklat agribisnis bawang merah bagi aparatur di UPTD BPSDMP DIY penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan mengevaluasi, mengidentifikasi hambatan dan tantangan. serta merumuskan upaya untuk memperbaiki penyelenggaraan diklat agribisnis bawang merah bagi aparatur di UPTD BPSDMP DIY.

LANDASAN TEORI

Evaluasi

Evaluasi merupakan salah satu alat yang dapat digunakan untuk membantu perencanaan, perbaikan dan pengembangan serta penyempurnaan suatu kegiatan. Menurut Arikunto, (2005:3) evaluasi adalah kegiatan untuk

mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, yang selanjutnya digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam pengambilan keputusan. Evaluasi program sebagai "rangkaian kegiatan yang dilakukan dengan sengaja untuk melihat tingkat keberhasilan program" Selanjutnya dalam perspektif evaluasi hasil belajar, menyatakan bahwa fungsi penilaian meliputi: selektif, diagnostik, penempatan, pengukuran keberhasilan. Adapun sasaran evaluasi adalah evaluasi input meliputi: kemampuan, kepribadian, sikap-sikap, intelegensia. Evaluasi transformasi meliputi: kurikulum/materi, metode, sarana pendidikan/media, sistem administrasi, guru/personalia lain. Evaluasi output untuk mengetahui seberapa jauh tingkat pencapaian/ prestasi belajar mereka selama mengikuti program dengan menggunakan *achievement test*. (Arikunto, 2005:21-22).

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Wirawan (2009: 5) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, jika kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2011: 260) mengungkapkan bahwa: "kinerja merupakan terjemahan dari *performance*, artinya hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit

dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan beberapa definisi mengenai kinerja, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja ataupun gambaran mengenai apakah suatu organisasi telah dapat melaksanakan kegiatan sesuai dengan visi dan misi yang telah dibuat oleh organisasi. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan (diklat) teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas aparatur. Diklat teknis dapat dilaksanakan secara berjenjang. Jenis dan jenjang diklat teknis ditetapkan oleh Instansi teknis yang bersangkutan.

Upaya peningkatan kompetensi dan profesionalisme SDM pertanian perlu lebih diprioritaskan. Peningkatan kompetensi dan profesionalisme penyuluh pertanian di lingkungan Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP), telah diselenggarakan melalui diklat-diklat berbasis kompetensi sesuai dengan jabatan yang dipangku berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor: 37/Permentan/SM.120/8/2018 Tentang Pedoman Pelatihan Pertanian Aparatur dan Non Aparatur. Maksud dari pedoman ini sebagai acuan dalam menentukan arah dan langkah-langkah penyelenggaraan diklat aparatur dan non aparatur pertanian agar sesuai dengan kaidah penyelenggaraan diklat pertanian. Sedangkan tujuannya yaitu: 1) Meningkatkan kapasitas penyelenggara diklat aparatur dan non aparatur pertanian,

2) Meningkatkan kualitas penyelenggaraan diklat sehingga lebih produktif, efektif dan efisien dalam menghasilkan SDM pertanian yang berkualitas, 3) Meningkatkan kompetensi aparatur agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat.

Penyelenggaraan diklat membutuhkan organisasi yang secara manajerial memiliki fungsi manajemen yaitu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi. Langkah-langkah penyelenggaraan diklat yaitu:

a. Perencanaan

Perencanaan diklat dilakukan sebagai langkah awal untuk panduan pelaksanaan dan evaluasi program diklat. Perencanaan yang tepat akan mencapai tujuan yang diharapkan, yaitu peserta mendapatkan pengetahuan, ketrampilan, dan kompetensi sesuai dengan kebutuhannya. Perencanaan diklat menurut Afroji (2012) bahwa perencanaan diklat mencakup tentang perencanaan kurikulum, silabus, sumberdaya manusia, sarana prasarana, dan evaluasi program. Sedangkan menurut Kamil (2010:155) bahwa perencanaan diklat dimulai dengan melakukan analisis kebutuhan yang menjadi pangkal utama dalam penyusunan program pelatihan.

Kegiatan analisa diklat dilakukan dengan tujuan: 1) Menyakinkan bahwa diklat yang dilaksanakan didasarkan atas kebutuhan diklat yang jelas, 2) Menganalisa tugas dan fungsi pelaksanaan pekerjaan di tingkat individu, jabatan dan organisasi, 3) Mengidentifikasi permasalahan kompetensi yang timbul, baik ditingkat individu, jabatan maupun organisasi, 4) Menganalisis "gap kompetensi" yaitu perbedaan pekerjaan yang dilakukan dengan standar kompetensi pekerjaan.

Keberhasilan penyelenggaraan diklat ditentukan oleh berbagai faktor antara lain: penentuan tujuan diklat, pengembangan kurikulum, penyusunan program diklat, penetapan peserta dan widyaiswara, penyelenggaraan administrasi, proses pembelajaran dan lingkungan pembelajaran. Sebagaimana dijelaskan Afroji (2012) aspek-aspek yang harus diperhatikan dalam proses perencanaan diklat antara lain: 1) Target peserta diklat (seleksi peserta), 2) Pengembangan panduan diklat, bahan diklat dan perangkat evaluasi, 3) Uraian tugas penyelenggara diklat, 4) Penetapan Widyaiswara (persyaratan kompetensi, mekanisme seleksi), 5) Sarana dan prasarana diklat yang digunakan, 6) Rapat koordinasi penyelenggaraan, penetapan jadwal dan widyaiswara dan penyiapan akomodasi. Aspek-aspek di atas menunjang efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan diklat. sistem penyelenggaraan diklat yang terintegrasi menentukan keberhasilan diklat. Oleh karena itu, penyelenggara diklat yang profesional harus mampu menyelenggarakan diklat sesuai dengan ketentuan- ketentuan yang berlaku.

b. Pelaksanaan

Pelaksanaan diklat merupakan proses pembelajaran dengan penyampaian materi yang dilakukan oleh pelatih dengan peserta diklat. Menurut Kamil (2010:159) komponen-komponen pelaksanaan diklat yaitu: 1) Materi diklat; 2) Pendekatan metode dan teknik diklat; 3) Pendanaan program diklat ;4) Penilaian atau evaluasi; 5) Hasil diklat.

c. Evaluasi

Evaluasi dilakukan seluruh atau sebagian unsur-unsur program serta terhadap pelaksanaan program. Kegiatan evaluasi dapat dilakukan pada saat

sebelum, sedang atau setelah program dilaksanakan.

Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran adalah proses belajar-mengajar yang dilakukan dalam pendidikan dan pelatihan. Faktor-faktor yang mendukung efektivitas kegiatan pembelajaran diantaranya sumberdaya kediklatan yang terdiri pengajar dan penyelenggara diklat, ketersediaan sarana dan prasarana diklat di dalam kelas maupun di luar kelas baik yang diperlukan oleh pengajar maupun peserta diklat. Diharapkan dari proses diklat yang efektif dapat menghasilkan peserta diklat yang kompeten dan profesional dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Menurut Suwardi (2007), manajemen pembelajaran adalah usaha mengelola sumber daya yang digunakan dalam pembelajaran sehingga tujuan pembelajaran dapat dicapai secara efektif dan efisien. Menurut Siswanto (2008), manajemen SDM adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan SDM dalam upaya mencapai tujuan individual maupun organisasional. Adapun diklat adalah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Perencanaan adalah usaha yang dilakukan untuk memilih alternatif yang baik dan bermanfaat dalam pencapaian tujuan pembelajaran. Perencanaan dikatakan berhasil jika kegiatan yang telah dirumuskan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Jadi perencanaan pembelajaran menentukan sesuatu yang harus dilaksanakan dan cara melakukannya, sehingga pelaksanaannya sesuai dengan rencana. Sebagaimana yang disampaikan

oleh Fattah (2006:49) bahwa perencanaan merupakan tindakan menetapkan apa yang akan dikerjakan, bagaimana mengerjakan, apa yang harus dikerjakandan siapa yang mengerjakannya. Dengan demikian, perencanaan penting dilakukan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat berjalan sebagaimana mestinya, dapat diarahkan yang lebih baik dan berpengaruh terhadap pelaksanaannya yang baik.

Widyaiswara (pelatih) sangat berperan dalam pencapaian tujuan pembelajaran, menciptakan kegiatan belajar yang efektif sehingga harus dirumuskan tahap perencanaan, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi yang tepat dalam pembelajaran. Widyaiswara hendaknya memahami hal-hal yang berhubungan dengan pembelajaran yaitu dengan membuat rencana pembelajaran (RP), menetapkan kegiatan belajar mengajar yang harus dilakukan, menetapkan metode yang digunakan, menetapkan alat penilaian untuk mengukur keberhasilan pembelajaran. Widyaiswara harus kreatif memotivasi dan menciptakan atmosfir kelas yang kondusif. Keaktifan peserta dalam pembelajaran sangat tergantung dari pemanfaatan potensi yang mereka miliki. Karenanya keaktifan peserta dalam menjalani proses belajar mengajar merupakan salah satu kunci keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran.

Agribisnis Bawang Merah

Menurut Sutawi (2002), Agribisnis adalah system rangkaian usaha, mulai dari pengadaan sarana produksi pertanian, usaha tani (budidaya), pasca panen, sortasi, penyimpanan, pengemasan produk pertanian dan berbagai usaha mengantarkan produk pertanian sampai ke konsumen, serta sejumlah kegiatan penunjang system rangkaian usaha

tersebut. Seperti Lembaga pelayanan pembiayaan, informasi dan Lembaga Pemerintah yang mengeluarkan kebijakan dan peraturan yang terkait.

Agribisnis sebagai motor penggerak pembangunan pertanian, diharapkan dapat berperan dalam kegiatan pembangunan daerah, baik dalam sasaran pemerataan pembangunan, pertumbuhan ekonomi maupun stabilitas nasional. Untuk mewujudkan harapan besar ini perlu melihat potensi yang ada. Bawang merah merupakan komoditas hortikultura yang penting bagi masyarakat Indonesia. Komoditas hortikultura yang potensial dikembangkan di Daerah Istimewa Yogyakarta salah satunya adalah bawang merah.

Bawang merah, dengan nama latin *Allium ascalonicum L* merupakan salah satu komoditas tanaman hortikultura yang banyak dikonsumsi oleh masyarakat. Hampir semua jenis makanan menyertakan bawang merah sebagai penambah cita rasa, selain itu bawang merah juga banyak dimanfaatkan sebagai obat tradisional. Alasan inilah yang mendasari bawang merah disebut sebagai umbi multiguna. Sehingga menjadikan bawang merah sebagai komoditas yang memiliki prospek atau potensi yang sangat baik untuk dikembangkan (Jaelani: 2011).

Penelitian tentang evaluasi program yang dilakukan oleh peneliti terdahulu diantaranya oleh Nurhayati (2018), judul Penerapan Model Kirkpatrick untuk Evaluasi Program Diklat Teknis Subtantif materi Perencanaan Pembelajaran di Wilayah Kerja Provinsi Kepulauan Riau. Penelitian ini merupakan Model evaluasi Kirkpatrick dengan empat level. Data dianalisis menggunakan teknik deskriptif kualitatif. Hasil evaluasi pada level 1, hasil reaksi peserta terhadap panitia penyelenggara dan narasumber sangat tinggi. Hanya

perlu perhatian persiapan bahan materi di awal diklat dan ATK seperti flashdisc perlu di cek kembali. Pada level 2, kemampuan kompetensi sikap, pengetahuan, dan keterampilan peserta sangat signifikan penilaiannya. Pada level 3, pelaksanaan evaluasi dilakukan setelah peserta kembali ke tempat kerjanya masing-masing. Ada peningkatan perubahan perilaku dari alumni diklat. Pada level 4 dampak, ada peningkatan kinerja alumni diklat. Alumni mampu membimbing dan mendesiminasi ilmu yang didapat dari diklat.

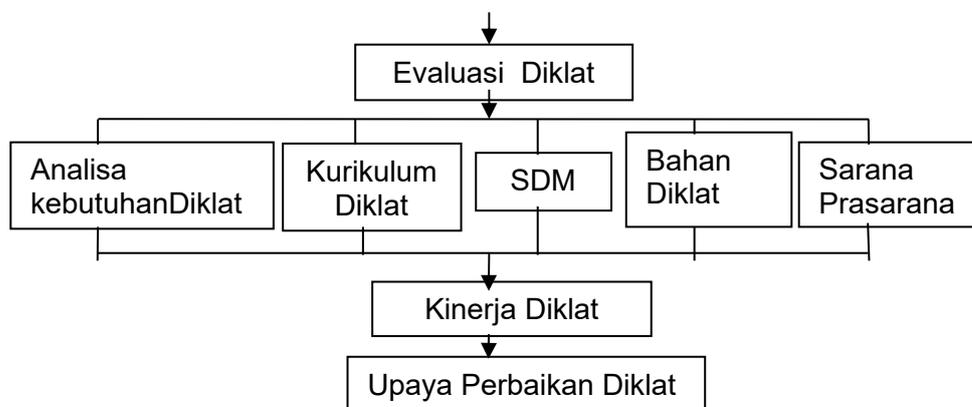
Penelitian lain yang dilakukan Yusnarita (2020), Model Evaluasi Kirkpatrick pada Diklat Fungsional Calon Kepala Madrasah di Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan. Analisis data yang digunakan yaitu secara kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi penyelenggaraan diklat pada tahap reaksi peserta terhadap penyelenggara dan narasumber memberikan reaksi positif dari kualifikasi "Memuaskan" sampai "Sangat Memuaskan". Pada tahap belajar, peserta lulus dengan rata-rata kualifikasi "Memuaskan". Pada tahap perilaku peserta berdasarkan persepsi atasan, rekan sejawat dan siswa, dan pada tahap dampak diklat terhadap peserta termasuk dalam kualifikasi "Sangat Baik". Berdasarkan perbandingan kriteria keberhasilan

dengan kinerja, evaluasi Kirkpatrick maka penyelenggaraan Diklat Fungsional Calon Kepala Madrasah Angkatan I dan II tahun 2019 berhasil dengan sangat baik.

KERANGKA PENELITIAN

Kerangka Penelitian merupakan dasar pemikiran yang disintesis dengan fakta-fakta, observasi dan telaah kepustakaan yang memuat teori, dalil maupun konsep yang dijadikan dasar dalam penelitian. Menurut Simamora (2001) bahwa sebelum diklat diawali kegiatan analisa kebutuhan diklat, penyusunan kurikulum, perekrutan SDM, penyiapan bahan Diklat dan sarana prasana yang merupakan usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi permasalahan kinerja dalam organisasi dan mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja (*performance deficiences*).

Menurut Mathis dan Jackson (2006), sesudah diklat dilakukan evaluasi yang bertujuan membandingkan hasil setelah diklat pada tujuan yang diharapkan oleh para Pimpinan, pelatih dan peserta diklat. Dari evaluasi tersebut dianalisa hambatan dan tantangan yang ditemui, serta upaya perbaikan diklat di tahun mendatang. Adapun gambaran secara skematis dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 1 : Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di UPTD BPSDMP DIY. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif kualitatif. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari pengamatan (*observasi*), wawancara langsung dengan pihak yang dianggap kompeten. Data Sekunder, yaitu data referensi pendukung yang berkaitan dengan penelitian.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap obyek penelitian yaitu diklat Agribisnis Bawang Merah bagi Aparatur. Wawancara langsung dengan menggali informasi dengan pihak yang kompeten yaitu satu orang Kepala Seksi Pelatihan, satu orang panitia penyelenggara, tiga orang Pelatih (Widyaiswara, Penyuluh, Peneliti) dan dua peserta alumni Diklat Agribisnis Bawang Merah. Dokumentasi Digunakan untuk menelaah dokumen seperti perencanaan diklat, jadwal pelaksanaan diklat, kurikulum diklat, proses pelaksanaan dan pembelajaran diklat Agribisnis Bawang Merah bagi Aparatur, hasil evaluasi *pre test* dan *post*

test, evaluasi penyelenggaraan diklat, evaluasi pelatih yang digunakan sebagai bahan pertimbangan penelitian bahwa kegiatan diselenggarakan tanpa harus direkayasa.

Uji keabsahan data yang digunakan adalah metode triangulasi metode dan triangulasi sumber data. Triangulasi metode yaitu mengecek data yang didapat dari lapangan menggunakan tiga metode yang berbeda yaitu wawancara, observasi serta dokumentasi. Data yang didapat dari wawancara dibandingkan dengan data hasil observasi dan catatan hasil studi dokumen, sedangkan triangulasi sumber data, yaitu data yang diperoleh dari satu informan akan dikonfirmasi ke informan lain yang juga terlibat dalam diklat Agribisnis Bawang Merah. Dalam hal ini data yang diperoleh dari panitia penyelenggara dibandingkan dan dicari lebih mendalam dengan wawancara peserta dan pelatih diklat Agribisnis Bawang Merah.

Data yang terkumpul dianalisis dan diolah menggunakan analisis kualitatif, yaitu menggambarkan tentang evaluasi penyelenggaraan diklat Agribisnis Bawang Merah bagi Aparatur di UPTD BPSDMP DIY. Untuk menyajikan data agar mudah dipahami,

digunakan *Analysis Interactive*, model dari Miles dan Huberman, (2007), yaitu:

1. Pengumpulan data: data hasil wawancara, dan berbagai dokumen berdasarkan kategori yang sesuai dengan pertanyaan dan tujuan penelitian.
2. Reduksi Data: menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang data yang tidak perlu, mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa simpulan final dapat ditarik dan diverifikasi .
3. Penyajian Data: menemukan pola-pola yang bermakna serta memberikan kemungkinan adanya simpulan serta memberikan tindakan. Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat atau narasi.
4. Penarikan Kesimpulan: merupakan bagian dari suatu kegiatan konfigurasi yang utuh. Kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Dengan demikian kesimpulan akan menjawab rumusan yang sudah dirumuskan sejak awal.

ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian

1. Profil UPTD BPSDMP DIY

Penelitian ini dilaksanakan di UPTD BPSDMP DIY merupakan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan di Daerah Istimewa Yogyakarta yang sudah terakreditasi berdasarkan Keputusan Kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Nomor 01/SM.130/1/02/2019 Tanggal 6 Februari 2019 tentang Penetapan UPTD BPSDMP DIY sebagai Lembaga Diklat Pemerintah Terakreditasi B untuk penyelenggaraan program diklat

Teknis Pengolahan Hasil Peternakan bagi Aparatur.

Balai Pengembangan Sumberdaya Manusia Pertanian (BPSDMP) merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) dibawah Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur DIY nomor 96 Tahun 2018 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan, yang mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan pendidikan, pelatihan bagi aparatur dan non aparatur pertanian dan penyelenggaraan penyuluhan bagi petani.

Melalui kegiatan pendidikan, pelatihan yang diselenggarakan UPTD BPSDMP diharapkan mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan SDM pertanian. Adapun visi UPTD BPSDMP DIY adalah Mewujudkan pertanian tangguh, berdaya saing, berbasis potensi lokal dan berkelanjutan sebagai penggerak perekonomian regional. Dalam rangka mencapai visi tersebut, maka misi BPSDMP DIY adalah: Menyiapkan SDM Pertanian yang adaptif, inovatif, kreatif melalui pelatihan dan pemberdayaan kelembagaan.

2. Sarana dan Prasarana UPTD BPSDMP DIY

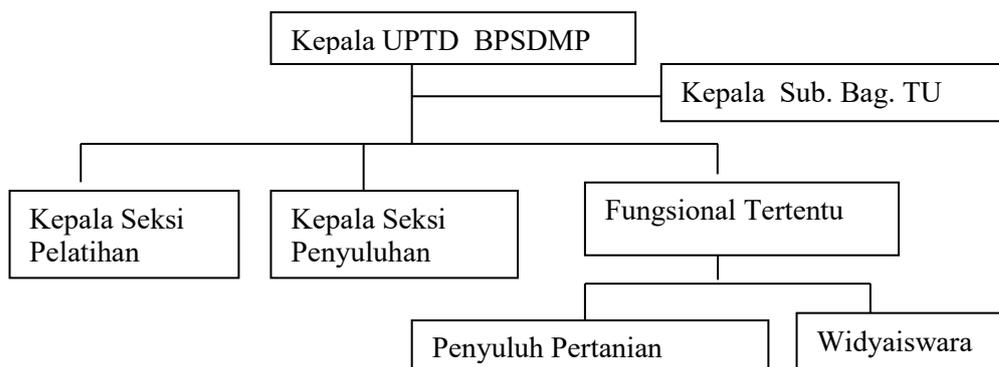
Dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas, UPTD BPSDMP memiliki sarana prasarana berupa: 1) Ruang Kelas dan aula yang masing-masing dilengkapi dengan

LCD proyektor, laptop, sound sistem dan AC, 2) Ruang makan, 3) Asrama 40 kamar, dilengkapi dengan tiga tempat tidur, almari pakaian meja kursi, AC dan kamar mandi, 4) *Guest house*, 5) Ruang konsultasi teknis pertanian, 6) Ruang Perpustakaan, 7) Ruang Laboratorium, 8) Ruang Widyaiswara dan Penyuluh Pertanian, 9) Ruang Kantor dan Mushola. Sarana-prasarana yang belum tersedia adalah lahan praktek, jika diklat memerlukan pemberian materi dengan menggunakan metode praktek, solusinya dengan menggunakan lahan praktek di Jogja Agro Park

(JAP), yang berada di daerah Nanggulan, Kabupaten Kulon Progo dengan jarak tempuh kurang lebih 30 km.

3. Struktur Organisasi UPTD BPSDMP DIY

Struktur Organisasi UPTD BPSDMP DIY terdiri dari Kepala UPTD BPSDMP, Kepala Sub Bagian Tata Usaha, Kepala Seksi Pelatihan Pertanian, Kepala Seksi Penyuluhan dan Jabatan Fungsional Tertentu yaitu Widyaiswara dan Penyuluh Pertanian. Adapun struktur Organisasinya dapat dilihat pada bagan berikut ini:



Gambar 2 :
 Bagan Organisasi UPTD BPSDMP DIY

4. Sumber Daya Manusia UPTD BPSDM DIY

UPTD BPSDMP DIY dalam melaksanakan tugasnya didukung oleh pegawai sebanyak 38 orang terdiri dari 33 orang ASN dan satu P3K dan empat orang Tenaga Bantuan (NaBan). Dari 33 orang ASN tersebut, empat orang pejabat struktural, dua orang Widyaiswara, 12 Penyuluh Pertanian,

dan 15 Pelaksana, masing-masing ditugaskan pada bagian Tata Usaha sembilan orang yang menangani administrasi dan keuangan UPTD BPSDMP DIY, tiga orang menangani bagian seksi penyuluhan dan tiga orang menangani diklat yang berada di seksi Pelatihan Pertanian. Berdasarkan jenjang pendidikannya bisa digambarkan sebagai berikut:

Tabel 1
Komposisi ASN berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah
1.	S2	4
2.	S1	19
3.	D4	2
4.	D3	1
5.	SMA	10
6.	SLTP	1
7.	SD	1
	Jumlah	38

Sumber data: Kepegawaian DPKP DIY tahun 2021

5. Program Diklat Agribisnis Bawang Merah bagi Aparatur

Kementerian Pertanian terus mendorong pengembangan bawang merah di berbagai wilayah untuk menjaga pasokan bawang merah aman sepanjang tahun. DIY merupakan daerah penghasil bawang merah yang cukup besar, sehingga diperlukan penyuluh pertanian yang berkompeten untuk mendukung hal tersebut. Pada tahun 2020, UPTD BPSDMP berkoordinasi dengan Dinas Pertanian Kabupaten dan Kota untuk mengadakan kegiatan analisa kebutuhan diklat. Hasil analisa kebutuhan diklat tersebut adalah salah satunya program diklat Agribisnis Bawang Merah bagi Aparatur dalam hal ini Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL).

Diklat Agribisnis Bawang Merah yang diselenggarakan oleh UPTD BPSDMP DIY berdasarkan Keputusan Kepala Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor: 07202/2021 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Agribisnis Bawang Merah bagi Petugas di UPTD BPSDMP DIY yang diselenggarakan tahun 2021. Diklat Agribisnis Bawang Merah bagi Aparatur diselenggarakan

oleh UPTD BPSDMP DIY ini berlangsung selama lima hari, dimulai tanggal 14 sampai 18 Juni 2021 (40 jam pelajaran masing masing 45 menit), diikuti sebanyak 25 orang, terdiri dari Penyuluh Pertanian PNS dan P3K.

Tujuan diklat Agribisnis Bawang Merah Bagi Aparatur adalah: a) meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap serta kompetensi bagi petugas dalam agribisnis bawang merah. b) mempercepat aplikasi teknologi dalam pengembangan agribisnis bawang merah, c) mampu menyebarluaskan hasil diklat kepada anggota kelompok tani di lingkungan sekitarnya

Syarat peserta diklat Agribisnis Bawang Merah bagi aparatur: a) Berasal dari sentra pengembangan produksi bawang merah diutamakan binaan BPP pendukung Kostra Tani. b) Telah mengikuti identifikasi kebutuhan diklat agribisnis bawang merah. c) Ditugaskan/direkomendasi oleh Pejabat yang berwenang, d) Bersedia mengikuti diklat dari awal sampai akhir, dan e) Mampu dan bersedia menindaklanjuti hasil diklat di Kelompok Tani

Petugas diklat berjumlah enam orang terdiri : a) Ketua adalah pejabat

struktural Seksi Pelatihan; b) Sekretaris dari Staf bidang penyelenggaraan pelatihan; c) Koordinator materi dari Widyaiswara; d) Seksi kepesertaan dan perlengkapan dari bagian umum; e) Seksi evaluasi dan pelaporan dari Staf yang menangani evaluasi dan pelaporan; dan f) Seksi keuangan adalah Staf bagian umum yang menangani keuangan.

Diklat Agribisnis Bawang Merah bagi Aparatur ini menerapkan sistem pembelajaran orang dewasa (*Andragogy*) dengan menggunakan kombinasi berbagai metoda pembelajaran antara lain: ceramah, curah pendapat, diskusi, tanya jawab, dan praktek kelas/ lapangan.

Fasilitator diklat teknis agribisnis bawang merah bagi aparatur menurut Peraturan Menteri Pertanian Tentang Pedoman Pelatihan Pertanian Aparatur dan Non Aparatur Tahun 2018 Nomor 37, adalah widyaiswara. Widyaiswara adalah jabatan fungsional yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk mendidik, mengajar dan/atau melatih. Lembaga Diklat Pemerintah UPTD BPSDM DIY pada tahun 2021 ini hanya mempunyai dua orang widyaiswara madya dengan spesialisasi atau bidang keahlian

teknologi pengolahan hasil pertanian dan pemberdayaan masyarakat. Sehingga dalam proses pembelajaran dibantu oleh penyuluh dan peneliti.

B. Pembahasan

1. Penyelenggaraan diklat Agribisnis Bawang Merah bagi Aparatur

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan keabsahan datanya menggunakan triangulasi. Data sekunder diperoleh dengan melakukan studi dokumentasi salah satunya adalah laporan penyelenggaraan diklat Agribisnis Bawang Merah bagi Aparatur. Beberapa data diperoleh dari kondisi alamiah, secara langsung mengamati kegiatan operasional organisasi dan pelaksanaan kegiatan diklat Agribisnis Bawang Merah Bagi Aparatur tahun 2021 dan melakukan wawancara mendalam dengan berbagai sumber diyakini bisa memberikan data dan informasi. Adapun Gambaran hasil analisa berdasarkan indikator hasil penelitian disajikan pada tabel 2.

Tabel 2.
Hasil Evaluasi Penyelenggaraan Diklat Agribisnis Bawah Merah bagi Aparatur

No	INDIKATOR	PELAKSANAAN	EVALUASI
1.	Analisa Kebutuhan Diklat	Mengadakan rapat koordinasi UPTD BPSDMP dengan Dinas Pertanian Kabupaten se DIY dan <i>stakeholder</i> untuk menentukan kebutuhan diklat saat ini dengan berorientasi pada pengembangan wilayah sentra produksi hortikultura, pengumpulan data kompetensi PPL	Sesuai dengan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 37, Tahun 2018 tentang Pedoman Pelatihan Pertanian dan Sesuai dengan Kompetensi yang dibutuhkan Penyuluh Pertanian Lapangan
2.	Kurikulum Diklat	a) Dari hasil analisa kebutuhan Diklat, Seksi pelatihan menghimpun ketrampilan-ketrampilan tentang agribisnis bawang merah b) Rapat dengan widyaiswara, penyuluh dan pejabat di lingkungan Dinas Pertanian c) Melakukan identifikasi kebutuhan diklat kepada Penyuluh Pertanian Kabupaten d) Analisa data dan penyusunan kurikulum	Sesuai dengan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 37, Tahun 2018 tentang Pedoman Pelatihan Pertanian dan Sesuai dengan kebutuhan peserta diklat
3.	SDM: a. Penyelenggara b. Pelatih c. Peserta	a) Penyelenggara - Belum sepenuhnya memahami tugasannya (belum memenuhi kualifikasi) - Jumlah tenaga kediklatan kurang b) Pelatih - Menguasai materi dan metode pembelajaran - Terdapat satu pelatih dari luar UPTD BPSDMP DIY yang belum menguasai metode pembelajaran - Jumlah widyaiswara hanya dua orang c) Peserta - Peserta heterogen spesialisasi dan masa kerjanya	a) Penyelenggara - kurangnya koordinasi - Belum pernah mengikuti MOT b) Pelatih - Seleksi pelatih dari Instansi pengirim belum sesuai dengan kompetensinya c) Peserta - Penyelenggara tidak berani menolak - Penyelenggara tidak koordinasi dengan pelatih
4.	Bahan Diklat	a) Materi diklat berupa modul bahan ajar dan bahan tayang yang diberikan kepada peserta berupa <i>Compact Disc</i> .	Sesuai Peraturan Menteri Pertanian Nomor 37, Tahun 2018 tentang Pedoman Pelatihan Pertanian

		b) Sebagian pelatih merasa kurang waktu pada penyampaian materi c) Bahan praktek yang tersedia baik jumlah dan jenisnya	- Bahan praktek dan materi diklat sesuai dengan kebutuhan peserta dan pelatih - Jumlah jam berlatih belum disesuaikan dengan materi
5.	Sarana Prasarana	a) Sarana prasarana dalam ruang kelas tersedia, meskipun ada yang kurang optimal b) Peralatan praktek tersedia tetapi jumlah dan jenisnya belum sesuai dengan harapan peserta c) Lokasi lahan praktek dan Laboratorium pengolahan bawang merah sangat jauh	-Peserta dan pelatih tidak puas dan tidak nyaman dalam proses pembelajaran -Peserta merasa Lelah

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Dari gambaran tabulasi evaluasi penyelenggaraan Diklat Agribisnis Bawang Merah bagi Aparatur, jika dilihat dari indikator analisa kebutuhan diklat, penyusunan kurikulum dan bahan/materi diklat sudah baik, tetapi masih terdapat beberapa indikator yang belum sesuai dengan pedoman pelatihan yang berlaku, yaitu Peraturan Menteri Pertanian Nomor 37, Tahun 2018 tentang Pedoman Pelatihan Pertanian. menjelaskan bahwa program pelatihan adalah serangkaian tahapan penyelenggaraan pelatihan yang mencakup analisis kebutuhan pelatihan, perumusan kebutuhan pelatihan, kurikulum dan silabus, pola pelatihan, metode pelatihan, modul dan/atau bahan ajar, serta evaluasi pembelajaran untuk menjamin tercapainya hasil belajar.

Perencanaan merupakan aktifitas penentuan kegiatan dan tujuan kediklatan yang akan dicapai. Kegiatan Diklat diawali dengan melakukan koordinasi dengan Dinas Pertanian Kabupaten se DIY untuk mengetahui kebutuhan diklat yang dibutuhkan oleh Dinas Pertanian Kabupaten.

Selanjutnya akan disusun rancangan kegiatan diklat yang bisa dilaksanakan pada tahun anggaran yang berlaku. Dengan penyelenggaraan diklat berdasarkan pada hasil Analisis Kebutuhan Diklat (AKD), maka UPTD BPSDMP DIY membuat keputusan terkait siapa calon peserta, berapa anggaran yang disediakan, siapa penyaji materi yang kompeten, kapan diklat akan dilaksanakan serta hal-hal lain yang terkait. Diklat yang dilaksanakan berdasarkan AKD, adalah diklat yang mempunyai mutu sesuai dengan harapan. Hal ini sesuai dengan teori dari Kamil (2010:155) bahwa prosedur perencanaan diklat dimulai dengan melakukan analisis kebutuhan yang menjadi pangkal utama dalam penyusunan program pelatihan.

Diklat dimulai dengan kegiatan penyusunan kurikulum, yang diawali dengan rapat bersama seksi pelatihan dan widyaiswara untuk merumuskan ketrampilan-ketrampilan apa saja tentang agribisnis bawang merah mulai dari budidaya sampai dengan pemasaran bawang merah. Setelah ketrampilan tersebut terkumpul kemudian dibuat instrument

identifikasi kebutuhan diklat, yang nantinya akan diisi oleh calon peserta diklat agribisnis bawang merah. Dari Hasil identifikasi kebutuhan diklat tersebut diketahui kebutuhan ketrampilan yang sangat mendesak untuk dilatihkan. Oleh sebab itu penyusunan kurikulum yang sesuai kebutuhan peserta merupakan salah satu keberhasilan pelaksanaan diklat. Hal ini sesuai dengan teori dari Afroji (2012) bahwa perencanaan diklat mencakup tentang perencanaan kurikulum, silabus, sumberdaya manusia, sarana prasarana, dan evaluasi program.

Sumber daya manusia yang terlibat dalam kediklatan terdiri dari penyelenggara, peserta dan pelatih, mulai perekrutan dan segala aktifitasnya dalam penyelenggaraan diklat akan mempengaruhi keberhasilan suatu diklat. Sumber daya manusia yang terlibat dalam pelaksanaan diklat Agribisnis Bawang Merah bagi Aparatur di UPTD BPSDMP DIY tahun 2021, antara lain Kepala Balai UPTD BPSDMP DIY, panitia penyelenggara, pelatih dan peserta. Pelatih diklat Agribisnis Bawang Merah bagi Aparatur berasal unsur Widayaiswara, Penyuluh, Peneliti dan Praktisi bawang merah.

Menurut Kamil (2011:14) pelaksanaan pembelajaran dalam diklat berjalan efektif, harus didukung komponen penyelenggaraan pelatihan yang terdiri dari: a) Sumber Daya Manusia (SDM meliputi: penyelenggara pelatihan, tenaga pengajar fasilitator/ widyaiswara dan Peserta pelatihan. b) Kurikulum, c) Metode pembelajaran, d) Waktu pelaksanaan, dan e) Pelaksanaan praktek lapangan/ orientasi lapangan

Berdasarkan Keputusan Kepala Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY petugas yang menangani diklat agribisnis sebanyak enam orang, yang bertugas mulai perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi program diklat. Kegiatan persiapan diklat dimulai dengan membuat panduan diklat, jadwal diklat, surat pemanggilan peserta, surat bantuan melatih, surat ijin praktek lapangan, persiapan ruang kelas, LCD, Laptop dan bahan praktek yang akan digunakan pada proses pembelajaran diklat.

Pelaksanaan diklat dimulai dari petugas menyiapkan pembukaan, membagi *pre test*, pada proses pembelajaran petugas seharusnya selalu berada dalam kelas untuk mendampingi pelatih, agar nantinya jika dibutuhkan seperti penyediaan media yang digunakan pelatih bisa siap sewaktu-waktu, tetapi pada kenyataannya yang terjadi pada waktu pelatih dari unsur peneliti memberikan materi ada kekurangan bahan, tetapi saat itu tidak ada satupun dari petugas yang mendampinginya, sehingga proses pembelajaran tersebut kurang optimal.

Pelatih sudah sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, yaitu 1) Ahli budidaya tanaman; 2) Berpengalaman dalam bidang budidaya tanaman bawang merah; 3) Menguasai metode serta mampu mengevaluasi proses pembelajaran; 4) Menguasai materi yang diajarkan; 5) Mampu menyusun rencana pembelajaran dan bahan ajar. Dari pernyataan peserta diklat, pelatih yang memberikan materi diklat semuanya sudah memenuhi kualifikasi, tetapi ada satu orang pelatih dari luar UPTD BPSDMP DIY dalam proses pembelajaran kurang menguasai

metode yang digunakan, sehingga terkesan oleh peserta hanya menayangkan slide saja, dan tidak ada waktu untuk tanya jawab, sehingga peserta merasa bosan akhirnya materi tidak bisa tersampaikan dengan baik. Sesuai dengan teori yang disampaikan Suwardi (2007) menyatakan bahwa manajemen pembelajaran dapat diartikan sebagai usaha untuk mengelola sumber daya yang digunakan dalam pembelajaran sehingga tujuan pembelajaran dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil studi dokumentasi, hasil observasi dan wawancara, semua peserta aktif mengikuti proses pembelajaran dan selalu hadir tepat pada waktunya sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Akan tetapi ada peserta yang berlatar belakang dokter hewan sejumlah enam orang dan merupakan penyuluh pertanian yang baru diangkat tahun 2021 yang berasal dari Dinas Pertanian, Pangan dan Perikanan Kabupaten Sleman. Perekrutan peserta merupakan kebijakan dari Kepala Dinas, diharapkan semua penyuluh yang baru diangkat dapat cepat menyesuaikan diri dengan Penyuluh Pertanian lapangan yang sudah senior, dalam hal pengetahuan dan ketrampilannya dibidang pertanian, yang meliputi hortikultura, peternakan, tanaman pangan, perikanan. Hal ini sesuai dengan Kebijakan yang sifatnya *diskresi* menurut (Hayati dan Danesjvara, 2006) adalah kebebasan dari seorang pejabat pemerintah untuk mengambil keputusan berdasarkan pendapatnya sendiri, asalkan tidak melanggar asas yuridis dan asas legalitas.

Selain itu menurut Hariandja (2002:168) ada alasan penting untuk

mengadakan pendidikan dan pelatihan, yaitu: a) Karyawan yang baru direkrut seringkali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, b) Perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja meliputi perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau metode kerja baru, c) Meningkatnya daya saing dan memperbaiki produktivitas, d) Menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara dengan peneliti selaku pelatih, pada proses pembelajaran, materi pengenalan dan pengendalian hama penyakit bawang merah, pelatih sempat mengalami kesulitan, tetapi begitu tahu kalau peserta di kelas tersebut ada enam orang yang berlatar belakang dokter hewan, akhirnya pelatih tersebut merubah metodenya. Hal tersebut merupakan ketidaktahuan dari panitia penyelenggara mengenai pengelolaan diklat, jika dalam suatu kelas pesertanya heterogen, maka informasi tersebut harus disampaikan kepada pelatih, agar dalam membuat rencana pembelajarannya sudah sesuai dengan peserta didik. Dari kejadian tersebut, jika dihubungkan dengan teorinya Mangkunegara (2009:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan penyelenggara diklat diperoleh informasi bahwa pelatih yang mendapat tugas mengajar, perlu persiapan-persiapan diantaranya adalah persiapan mengajar dengan membuat bahan ajar, bahan tayang dan membuat Rancang Bangun Pembelajaran Mata Pelatihan

(RBPMP) dan membuat Rencana Pembelajaran (RP) agar dalam proses pembelajaran nantinya materi bisa tersampaikan dengan baik dan mudah dipahami oleh peserta diklat dan mempermudah peserta dalam berinteraksi secara aktif dengan widyaiswara. Bahan pembelajaran dalam diklat ini berupa bahan ajar, bahan tayang, dan semua disimpan dalam CD untuk dibagikan kepada peserta diklat. Ketersediaan bahan praktek dan bahan ajar sesuai dengan kurikulum diklat menunjukkan keberhasilan pelaksanaan diklat agribisnis bawang merah bagi Aparatur di UPTD BPSDMP DIY.

Sarana prasarana penting diperhatikan, karena ketersediaannya baik jenis, kualitas dan kuantitasnya akan mempengaruhi berjalannya diklat teknis. Berdasarkan dokumentasi, hasil wawancara, dan observasi, pelaksanaan Diklat Agribisnis Bawang Merah bagi Aparatur yang diselenggarakan oleh UPTD BPSDMP penyediaan LCD, Laptop, sound system, papan tulis, spidol, kertas plano, selotip, ruang kelas, dan bahan praktek sudah sesuai dengan kebutuhan peserta diklat, namun untuk peralatan laboratorium masih perlu dilengkapi baik jenis dan jumlahnya, agar nantinya proses pembelajaran berjalan baik dan peserta akan lebih terampil dalam materi olahan bawang merah.

Selain itu pada materi budidaya bawang merah, materi pasca panen dan pengolahan bawang merah, materi pengenalan dan pengendalian hama penyakit yang membutuhkan metode praktek, dikarenakan UPTD BPSDMP tidak mempunyai lahan praktek, maka praktek peserta dilakukan di lokasi yang sangat jauh dan membutuhkan waktu sekitar satu jam. Hal ini menurut

peneliti tidak efektif karena peserta dan pelatih setelah sampai di lokasi sudah lelah untuk melakukan proses pembelajaran. Di samping itu akan mengurangi jam pelajaran yang sudah dijadwalkan, dengan demikian menurut peneliti hal tersebut kurang efektif.

Menurut Afroji (2012) bahwa aspek-aspek yang diperhatikan dalam proses perencanaan diklat : 1) Target peserta diklat (seleksi peserta), 2) Pengembangan panduan diklat, modul, dan perangkat evaluasi diklat, 3) Uraian tugas penyelenggara diklat, 4) Penempatan widyaiswara (persyaratan kompetensi, mekanisme seleksi), 5) Sarana dan prasarana 6) Mekanisme penyediaan dana. Aspek-aspek tersebut menunjang efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan diklat, selain itu sistem penyelenggaraan diklat yang terintegrasi juga menentukan keberhasilan diklat. Penyelenggara diklat yang profesional mampu menyelenggarakan diklat sesuai dengan ketentuan– ketentuan yang berlaku.

2. Mengidentifikasi hambatan dan tantangan dalam penyelenggaraan diklat agribisnis bawang merah bagi aparatur di UPTD BPSDMP DIY

Sebagaimana dijelaskan dalam latar belakang pada penelitian ini, belum optimalnya diklat Agribisnis Bawang Merah bagi Aparatur yang diselenggarakan UPTD BPSDMP DIY, dari hasil dokumentasi, observasi dan wawancara, diketahui bahwa yang menjadi hambatan diklat Agribisnis Bawang Merah bagi Aparatur antara lain:

- a. Penyelenggara dalam hal ini pegawai UPTD BPSDMP yang menangani diklat belum pernah

mengikuti diklat *Managemen of Training* sehingga dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi diklat agribisnis bawang merah masih belum sesuai dengan harapan, seperti contohnya kurangnya koordinasi antara panitia diklat dengan pelatih dan peserta.

- b. Jumlah pegawai di UPTD BPSDMP yang menangani kediklatan mengalami pengurangan dari tahun ke tahun, hal ini karena pegawai tersebut purna tugas sebagai ASN. Pada pelaksanaan diklat dibantu oleh pegawai di luar seksi pelatihan, sehingga kurang tahu akan tugasnya, maka akan mempengaruhi proses berjalannya diklat.
- b. Jumlah Widyaiswara yang merupakan pelatih inti UPTD BPSDMP DIY saat ini hanya dua orang dengan spesialisasi teknologi pasca panen dan pemberdayaan masyarakat, maka dirasakan hal ini membuat tidak optimal dalam penyelenggaraan diklat.
- c. Ketersediaan lahan praktek di UPTD BPSDMP DIY belum selokasi dengan penyelenggaraan diklat. Sehingga proses pembelajaran kurang efektif.

Dari hambatan yang ada, maka menjadi tantangan bagi UPTD BPSDMP DIY untuk memperbaiki kinerja aparatur di UPTD BPSDMP DIY. Tantangan bagi lembaga diklat adalah menyediakan diklat yang berkualitas sesuai dengan harapan dan kebutuhan organisasi yang menjadi pemangku kepentingan (*stakeholder*) dan pegawai yang mengikuti diklat tersebut. Kedepannya diperlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, ketersediaan sarana prasarana yang sesuai dengan kebutuhan peserta

diklat sehingga diharapkan peserta setelah mengikuti diklat akan menjadi Aparatur yang berkompeten dan berkarakter.

3. Upaya untuk memperbaiki penyelenggaraan pelatihan teknis pertanian bagi aparatur yang dilaksanakan oleh UPTD BPSDMP DIY.

Kepuasan peserta diklat merupakan salah satu faktor yang harus diwujudkan oleh lembaga diklat, untuk menjaga keberlanjutannya. Penyelenggara diklat memiliki urgensi untuk dapat melakukan evaluasi secara terus menerus terhadap pelatihan yang telah diadakan, sebagai bentuk upaya untuk memperbaiki layanannya.

Dari hasil dokumentasi, wawancara dan observasi, maka peneliti menyimpulkan bahwa upaya yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Peningkatan kualitas dan kuantitas Sumberdaya aparatur Widyaiswara dan Staf yaitu dengan mengikutsertakan Widyaiswara mengikuti TOT (*Training of Trainer*), memberi kesempatan Widyaiswara dan Staf mengikuti pendidikan yang lebih tinggi (S2,S3), mengikutsertakan Staf pada *Manajemen Of Training* (MOT) dan menambah jumlah widyaiswara dan staf.
- b. Optimalisasi sumber daya yang dimiliki (pegawai, widyaiswara, sarana prasarana, pembiayaan dan dukungan pimpinan) dengan menyusun rincian tugas karyawan, membagi tugas yang adil dan merata, kesadaran misi dan tujuan organisasi, mengadakan pembinaan mental spiritual dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

- c. Mendayagunakan lokasi pembelajaran yang selokasi dengan lahan praktek dan ruang laboratorium pengolahan sebagai tempat peningkatan kualitas pembelajaran di UPTD BPSDMP DIY
- d. Pembinaan koordinasi dan kerja sama dengan Instansi terkait, Perguruan Tinggi dan Praktisi.

SIMPULAN

Simpulan penelitian ini adalah: 1) Penyelenggaraan Diklat Agribisnis Bawang Merah bagi Aparatur di UPTD BPSDMP DIY sudah berjalan baik, namun masih terdapat beberapa indikator yang belum sesuai dengan pedoman diklat. 2) Hambatan dan tantangan dalam penyelenggaraan Diklat Agribisnis Bawang Merah bagi aparatur di UPTD BPSDMP DIY, yaitu: a) Jumlah penyelenggara diklat terbatas, belum memahami ketugasannya dan belum sesuai kualifikasinya, b) Terdapat pelatih dari luar UPTD BPSDMP DIY yang belum menguasai metode diklat, c) Peserta heterogen (spesialisasi dan masa kerja) yang berbeda, d) Belum tersedianya lahan praktek dan ruang laboratorium pengolahan yang selokasi dengan penyelenggaraan diklat, dan e) Peralatan belum memadai baik jumlahnya maupun jenisnya.

Tantangan yang dihadapi UPTD BPSDMP DIY adalah menyelenggarakan diklat yang berkualitas, sesuai harapan dan kebutuhan organisasi yang menjadi pemangku kepentingan (stakeholder)

dan pegawai yang mengikuti diklat dengan penyediaan sarana prasarana yang memadai, tenaga penyelenggara dan pelatih yang berkompeten dibidangnya.

Upaya perbaikan diklat teknis pertanian bagi aparatur yang dilaksanakan oleh UPTD BPSDMP DIY yaitu: a) Peningkatan kualitas dan kuantitas Sumberdaya aparatur yaitu Widyaiswara/Pelatih dan Staf, b) Optimalisasi sumber daya yang dimiliki (pegawai, widyaiswara, sarana dan rasarana, pembiayaan dan dukungan pimpinan), c) Mendayagunakan lokasi pembelajaran yang selokasi dengan lahan praktek dan ruang laboratorium pengolahan sebagai tempat peningkatan kualitas pembelajaran, dan d) Pembinaan koordinasi dan kerja sama dengan Instansi terkait, Perguruan Tinggi dan Praktisi.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan maka saran yang diberikan adalah: a) Penyelenggaraan diklat teknis UPTD BPSDMP DIY diharapkan melakukan koordinasi yang intensif dengan pihak-pihak yang terkait, tenaga widyaiswara dengan spesialisasi yang sesuai dengan kebutuhan misalnya memiliki spesifikasi agribisnis tanaman pangan, agribisnis peternakan dan agribisnis hortikultura dan agribisnis perkebunan, dan terus melakukan inovasinya, agar alumni diklat setelah mengikuti diklat lebih berkompeten dan berkarakter.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2005), *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Edisi Revisi, Cetakan Kelima, Jakarta: Bumi Aksara
- BPS (2020), Indikator Pertanian 2020
- BPS (2021), Indikator Ekonomi.
- Fatah, N. (2006), *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya. Ghalia Indonesia
- Hariandja (2002), *Dasar-dasar Manajemen*, edisi revisi cetakan ketujuh, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Hayati,T,Danesjvara,A. (2006), "Asas-asas Tata Pemerintahan yang Baik" dalam Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia. (Hlm. 98)
- Jaelani (2011), *Khasiat Bawang Merah*, Yogyakarta: Kanisius
- Kamil, Mustofa (2010), Model Pendidikan dan Pelatihan, Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, Prabu (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama
- Mathis, R.L. dan J.H. Jackson (2006), *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Dian Angelia, Jakarta: Salemba Empat
- Miles dan Huberman (2007), *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Metode-Metode Baru*. Jakarta: UI Pers.
- Muh. Afroji (2012), Sistem Diklat dan Penyelenggaraan Diklat, <http://www.academia.edu>
- Sedarmayanti (2011), *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV. Mandar Maju
- Simamora, Henry (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, yogyakarta, STIE YKPN
- Sutawi (2002), *Manajemen Agribisnis*, edisi ke 1, Malang: Bayu Media dan UMM Press
- Suwardi (2007), *Manajemen Pembelajaran, Mencipta Guru Kreatif dan berkompotensi*, Jakarta: Temprina Media Grafika.
- Wirawan (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Peraturan Gubernur Tentang, Pembentukan Susunan Organisasi Uraian & Fungsi serta Tata kerja Unit Pelaksana Teknis pada Dinas Pertanian DIY Tahun 2018 Nomor 96.
- Peraturan Menteri Pertanian Tentang Pedoman Pelatihan Pertanian Aparatur dan Non Aparatur Tahun 2018 Nomor 37.