

## EVALUASI PELATIHAN PADA DIKLAT TEKNIS SUBSTANTIF SPESIALISASI (DTSS) ANALISIS INFORMASI, DATA, LAPORAN, DAN PENGADUAN (IDLP) DASAR

**Agung Sigit Santoso dan Erry Rizal Rahman**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana, Jakarta

Email: agung.sigit@mercubuana.ac.id dan erry.rizal@gmail.com

### **ABSTRACT**

*This research aimed to evaluate specialization substantive technical training (DTSS) Information analysis, data, report and complaint (IDLP) basic which was conducted by Indonesian taxation education and training center (Pusdiklat Pajak RI). This research was conducted towards employee who had joined this training between 6th - 10th April 2015 with 30 participants in total. Collecting data was done using documentation technique, namely by gathering information about training evaluation which was done by Taxation Education and training center in this research. design used in this research was quantitative and descriptive qualitative method. Data processing method used Kirkpatrick training evaluation theory which was only up to third level.*

*From the result of the research, it was obtained that description of training evaluation on the three level showed good result. For evaluation result on first level, it showed high satisfactory level with mean 4.47 which meant Ha1 was accepted and Ho1 was refused. For evaluation result on second level, graduation rate, showed that graduation rate above 50% with 90% percentage which meant Ha2 was accepted and Ho2 was refused. For evaluation result on level 3, it showed that there was participant's behavioral changes after training with questionnaire result which was spread to alumni, alumni's partners, and alumni's employer agree that there was changes in participant's behavioral after training which meant Ha3 was accepted and Ho3 was refused. The hypothesis result of the three levels was that Ha was accepted and Ho was refused.*

*Key Words: Evaluation, Training, Training Evaluation, evaluate specialization substantive technical training (DTSS) Information analysis, data, report and complaint (IDLP) basic*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pelatihan Diklat Teknis Substantif Spesialisasi (DTSS) Analisis Informasi, Data, Laporan, dan Pengaduan (IDLP) Dasar yang dilakukan oleh Pusdiklat Pajak RI. Penelitian dilakukan terhadap pegawai yang telah mengikuti pelatihan ini di tanggal 6 sampai dengan 10 April 2015 dengan jumlah peserta sebanyak 30 orang peserta. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik dokumentasi yaitu dengan mengumpulkan informasi mengenai evaluasi pelatihan yang dilakukan Pusdiklat Pajak pada pelatihan ini. Desain yang digunakan penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Metode pengolahan data menggunakan teori evaluasi pelatihan Kirkpatrick yang hanya sampai 3 level.

Hasil penelitian, diperoleh gambaran evaluasi pelatihan pada ketiga level menunjukkan hasil yang baik. Untuk hasil evaluasi pada level 1 yaitu tingkat kepuasan menunjukkan tingkat kepuasan yang sangat tinggi dengan rata-rata nilai 4,47 dengan hasil uji hipotesis Ha1 diterima dan Ho1 ditolak. Untuk hasil evaluasi pada level 2 yaitu tingkat kelulusan yang menunjukkan tingkat kelulusan diatas 50% dengan presentase sebesar 90% dengan hasil uji hipotesis Ha2 diterima dan Ho2 ditolak. Untuk hasil evaluasi pada level 3 yaitu menunjukkan adanya perubahan perilaku dari peserta pasca pelatihan dengan hasil kuisioner yang disebarkan alumni, rekan alumni, dan atasan alumni menyetujui adanya perubahan perilaku pada almuni pasca pelatihan dengan hasil uji hipotesis Ha3 diterima dan Ho3 ditolak. Hasil uji hipotesis pada ketiga hipotesis ialah Ha diterima dan Ho ditolak.

Kata Kunci: Evaluasi, Pelatihan, Evaluasi Pelatihan, Diklat Teknis Substantif Spesialisasi (DTSS) Analisis Informasi, Data, Laporan, dan Pengaduan (IDLP) Dasar.

## PENDAHULUAN

Republik Indonesia mewajibkan warga negaranya untuk membayar pajak, baik pajak penghasilan, bumi & bangunan, badan usaha dan lain-lain. Hal tersebut berdampak pada pemikiran seseorang atau organisasi untuk melakukan pelanggaran agar pajak yang dikeluarkannya sedikit terlebih pajak tidak memberikan efek langsung kepada seseorang maupun perusahaan. Pada artikel [www.cnnindonesia.com](http://www.cnnindonesia.com) yang dikutip tanggal 29 Januari 2015, Direktorat Jenderal (Ditjen) Pajak Kementerian Keuangan mencatat masih tingginya praktik penggelapan yang dilakukan oleh para wajib pajak sepanjang 2014. Hal tersebut tercermin dari jumlah kasus perpajakan yang naik 280 persen dibandingkan 2013 lalu.

Melihat angka kasus perpajakan yang semakin meningkat, Direktorat Jendral Pajak mengupayakan agar jumlah kasus perpajakan menurun dan bisa dihilangkan, salah satunya dengan menciptakan sumber daya manusia yang kompeten di bidang analisis informasi, data, laporan dan pengaduan pajak. Upaya menciptakan sumber daya manusia yang kompeten adalah dengan melalui pengembangan karyawan yaitu dengan melakukan training atau pelatihan. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan, para karyawan harus mendapatkan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga karyawan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pajak Nomor KEP-233/PJ/2011 tanggal 26 September 2011 tentang Cetak Biru Manajemen Sumber Daya Manusia Direktorat Jenderal Pajak Tahun 2011-2018, salah satu Sasaran Strategis yang ingin dicapai adalah terciptanya pegawai-pegawai yang memiliki kompetensi, tingkat kepuasan dan integritas yang tinggi, budaya yang kuat, serta tingkat kinerja yang prima dalam berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dalam rangka mencapai sasaran strategisnya, Pusdiklat Pajak sebagai mitra kerja DJP bersama dengan Direktorat Intelijen dan Penyidikan DJP menyusun salah satu program pelatihan yaitu Diklat Teknis Substantif Spesialisasi (DTSS) Analisis Informasi, Data, Laporan, dan Pengaduan (IDLP) Dasar, dikarenakan adanya kompetensi yang harus dipenuhi oleh calon analis IDLP.

Guna mewujudkan terciptanya sasaran strategis kompetensi seorang analis IDLP Direktorat Jenderal Pajak tersebut, maka Pusdiklat Pajak dan Direktorat Intelijen dan Penyidikan, Direktorat Jenderal Pajak menyusun diklat teknik substantif spesialisasi (DTSS) analis IDLP dasar.

Keberhasilan suatu program diklat tidak hanya berdasarkan pada aktivitas perencanaan yang telah menetapkan target dan capaian serta tujuan tertentu, dan pelaksanaan program. Namun, perlu upaya-upaya lanjutan berupa kajian dan evaluasi agar pada masa yang akan datang, kualitas penyelenggaraan diklat akan dapat dilaksanakan dengan lebih baik sehingga dapat menghasilkan suatu produk yang sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan keterangan diatas, berikut adalah permasalahan utama yang akan penulis teliti dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah tingkat kepuasan peserta DTSS IDLP?
2. Bagaimanakah tingkat kelulusan peserta pada uji komprehensif?
3. Apakah ada perubahan perilaku peserta pasca pelatihan?

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian dimulai tanggal 07 Oktober 2015 sampai dengan tanggal 31 Desember 2015. Penelitian dilaksanakan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pajak Kementerian Keuangan RI, Jl. Sakti Raya No. 1 Kemanggisan Jakarta Barat. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dan kuantitatif, karena penelitian ini menggambarkan hasil dari evaluasi training berupa tingkat kepuasan peserta, tingkat kelulusan dan juga perubahan perilaku. Variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan peserta, peningkatan pengetahuan atau pembelajaran, dan perubahan perilaku. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta Diklat Teknis Substantif Spesialisasi (DTSS) Analisis Informasi, Data, Laporan, Dan Pengaduan (IDL) Dasar yang diselenggarakan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pajak Kementerian Keuangan RI pada jadwal tanggal 06-10 April 2015 dengan jumlah peserta sebanyak 30 Peserta. Dalam menentukan pengambilan sampel menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan jenis *purposive sampling* acak sederhana, Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik dokumentasi.

Metode yang digunakan menggunakan metode evaluasi pelatihan 4 level Kirkpatrick, akan tetapi hanya sampai 3 level saja yang digunakan dalam mengevaluasi pelatihan tersebut, antara lain.

### **1. Level 1: Reaction**

Evaluasi pelatihan ditingkat ini mengukur bagaimana reaksi kepuasan peserta training terhadap program training yang diikuti berdasarkan persepsi dan apa yang dirasakan oleh peserta. Hal-hal yang diukur adalah materi pelatihan, fasilitator, dan fasilitas pelatihan. Tahap evaluasi pertama dilakukan segera setelah pelatihan selesai diberikan. Paling sederhana dan mudah dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner. Adapun beberapa faktor yang penting untuk dievaluasi adalah:

- a. Isi pelatihan: seberapa jauh isi pelatihan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, baik dari segi keragaman maupun kedalaman topik yang dibahas.
- b. Kualitas materi: seberapa baik kualitas materi yang dibagikan, presentasi audio dan visual yang disajikan, dan peralatan lain yang digunakan selama pelatihan. Kualitas materi yang baik menimbulkan kesan bahwa peserta mengikuti pelatihan yang bergengsi dan bukan pelatihan "asal-asalan" saja.
- c. Metode pelatihan: seberapa sesuai metode pelatihan yang digunakan dengan topik yang dibahas. Contoh, pelatihan security untuk para satpam harusnya lebih banyak dilakukan dalam metode outbound dan games ketimbang kuliah, bukan?
- d. Logistik: seberapa layak akomodasi yang diberikan dan fasilitas pelatihan lainnya. Walaupun kelihatan sepele, akomodasi dapat mempengaruhi konsentrasi. Tidak ada yang dapat belajar dengan baik bukan, jika perut terasa lapar?
- e. Instruktur/trainer: seberapa fasih mereka memberikan pelatihan. Hal ini bergantung dari kedalaman pemahamannya terhadap materi pelatihan, kemampuan melakukan presentasi materi dan kemampuan mengelola situasi selama pelatihan. Sulit dibayangkan meluangkan waktu sehari penuh bersama instruktur/trainer yang membosankan.

Pedoman pengukuran yang digunakan adalah seberapa besar kepuasan peserta training terhadap training yang mereka ikuti. Adapun rumus dalam menghitung tingkat kepuasannya adalah:

$$\begin{aligned} \text{Jumlah (x)} &= \sum X \\ \text{Rata-rata (x)} &= \frac{\sum Xi}{n} \\ \sum Xi &= \text{Jumlah Seluruh Data Soal} \\ n &= \text{Jumlah Soal} \end{aligned}$$

Diperlukan pembuatan pengkategorian nilai kepuasan peserta training guna menganalisa hasil pengolahan data yang di dapat dari kuesioner yang diberikan kepada peserta training. (Satriono & Andree, 2007:31). Hal ini untuk lebih memudahkan ketika melakukan analisa nilai yang didapat setelah pemrosesan data kuantitatif selesai dilakukan. Berikut ini penjelasan kriteria nilainya:

**Tabel 3.3**

**Kategori Penilaian Kepuasan Peserta**

Skala	Kategori
1 s.d 1,8	Sangat Rendah
1,81 s.d 2,6	Rendah
2,61 s.d 3,4	Biasa Saja
3,41 s.d 4,2	Tinggi
4,21 s.d 5	Sangat Tinggi

Sumber: Laporan Evaluasi Pasca Diklat DTSS IDLP 2015

## 2. Level 2: Learning

Ditingkat ini diukur mengenai seberapa jauh dampak dari program pelatihan yang diikuti peserta dalam hal peningkatan pengetahuan, keahlian dan perilaku mengenai suatu hal yang dipelajari dalam pelatihan. Biasanya data evaluasi diperoleh dengan membandingkan hasil dari pengukuran sebelum pelatihan (*pre-test*) dan sesudah pelatihan (*post-test*) dari setiap peserta

Pre-Test dan Post Test digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan pengetahuan awal sebelum dan setelah materi pelatihan disampaikan.

Pre-test menilai tingkat pemahaman peserta sebelum materi pelatihan disampaikan. Pre test bermanfaat bagi pengajar untuk memahami tingkat awal pemahaman peserta sehingga pengajar dapat menyesuaikan kecepatan penyampaian ataupun fokus penyampaian. Pada hal-hal yang telah di paham kebanyakan peserta, pengajar bisa lebih cepat menyampaikannya dengan lebih memperdalam pemahaman serta lebih fokus dan meluangkan waktu untuk hal-hal yang belum diketahui.

Post Test diberikan tepat setelah materi selesai disampaikan dan menilai tingkat pemahaman peserta setelah materi disampaikan. Pelatihan yang baik akan menghasilkan nilai post test lebih tinggi dan nilai pre test yang menandakan

bertambahnya pengetahuan peserta. Pre-test dan post-test umumnya diberikan untuk materi yang bersifat pengetahuan.

Diperlukan pembuatan pengkategorian nilai rata-rata efektifitas training dari segi pembelajaran guna menganalisa hasil pengolahan data yang di dapat dari hasil pre-test dan post test yang diberikan kepada peserta training. Hal ini untuk lebih memudahkan ketika melakukan analisa nilai yang didapat setelah pemrosesan data kuantitatif selesai dilakukan. (Satriono & Andree. 2007:68).

Dalam penelitian ini, hanya dilakukan ujian *post test* saja atau uji komprehensif dan tidak ada *pre-test* dikarenakan soal-soal yang diterbitkan dirahasiakan oleh pihak pusdiklat pajak. Maka dari itu, pada evaluasi pembelajaran dihitung berdasarkan hasil ujian komprehensif yang menunjukkan tingkat kelulusan peserta.

Menurut peraturan kepala badan pendidikan dan pelatihan keuangan nomor Per-1/PP/2012 tentang pedoman evaluasi dan rekomendasi diklat di lingkungan kementerian keuangan, pada BAB II mengenai evaluasi, rekomendasi, dan laporan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, poin (b) tentang nilai batas kelulusan yang menyatakan bahwa peserta peserta diklat dinyatakan lulus apabila nilai akhir minimal 65. Jika peserta nilai ujian komprehensifnya dibawah dari 65 maka peserta dinyatakan tidak lulus dan apabila nilai ujian komprehensifnya diatas dari 65 maka peserta dinyatakan lulus.

### 3. Level 3: *Behaviour*

Subjek dan sasaran evaluasi perilaku ini berbeda dengan evaluasi pada level 2. Penilaian sikap difokuskan pada perubahan sikap yang terjadi setelah peserta kembali ke tempat kerja. Pada level ini dapat juga dinilai bagaimana peserta dapat mentrasfer pengetahuan, sikap, dan ketrampilan yang diperoleh selama training untuk diimplementasikan di tempat kerjanya. Karena yang dinilai adalah perubahan perilaku setelah kembali ke tempat kerja maka evaluasi level 3 ini dapat disebut sebagai evaluasi terhadap *outcomes* dari kegiatan training.

Mengevaluasi *outcomes* lebih kompleks dan lebih sulit dari pada evaluasi pada level 1 dan 2. Beberapa pedoman dalam melaksanakan evaluasi level 3 antara lain: membandingkan perilaku kelompok kontrol dengan perilaku peserta training, membiarkan perubahan sikap terjadi, atau membandingkan perilaku sebelum dan setelah mengikuti training. Mengadakan survey dan atau wawancara dengan peserta, atasan maupun bawahan dan orang lain yang sering mengobservasi sikap mereka setelah kembali ke tempat kerja. Perubahan sikap dapat terjadi segera setelah peserta kembali ke tempat kerja. Namun dapat juga terjadi enam bulan atau satu tahun setelahnya, atau malah tidak sama sekali. Berdasarkan hal tersebut, Kirkpatrick mengarahkan evaluasi dilaksanakan dua atau tiga bulan setelah peserta kembali ke tempat kerja. (Kirkpatrick:2005)

Setelah kuisioner disebar dan diisi oleh peserta, langkah selanjutnya adalah sebagai berikut:

a. Uji Chi Square & Fisher's Exact

Uji Chi Square digunakan untuk menguji dua kelompok data baik variable independen maupun dependennya berbentuk kategorik atau dapat juga dikatakan sebagai uji proporsi untuk dua peristiwa atau lebih, sehingga datanya bersifat diskrit.

Dasar uji Chi Square adalah membandingkan frekuensi yang terjadi (observasi) dengan frekuensi harapan (ekspektasi). Bila nilai frekuensi observasi dengan nilai frekuensi harapan sama, maka tidak ada perbedaan yang bermakna (signifikan). Sebaliknya bila nilai frekuensi observasi dan nilai frekuensi berbeda, maka dikatakan ada perbedaan yang bermakna atau dengan kata lain perbedaan tersebut meyakinkan jika harga dari Chi Square sama atau lebih besar dari suatu harga yang ditetapkan pada taraf signifikan tertentu (dari table Chi Square).

Sebagai rumus dasar dari uji Chi Square:

$$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Keterangan :

O = frekuensi hasil observasi

E = frekuensi yang diharapkan.

Nilai E = (Jumlah sebaris x Jumlah Sekolom) / Jumlah data

df = (b-1) (k-1)

Dalam melakukan uji Chi Square, harus memenuhi syarat:

- Sampel dipilih secara acak
- Semua pengamatan dilakukan dengan independen
- Setiap sel paling sedikit berisi frekuensi harapan sebesar 1 (satu). Sel-sel dengan frekuensi harapan kurang dari 5 tidak melebihi 20% total sel
- Besar sampel sebaiknya > 40

Keterbatasan penggunaan uji Chi Square adalah teknik uji Chi Square memakai data yang diskrit dengan pendekatan distribusi kontinu. Dekatnya pendekatan yang dihasilkan tergantung pada ukuran pada berbagai sel dari tabel kontingensi. Untuk menjamin pendekatan yang memadai digunakan aturan dasar "frekuensi harapan tidak boleh terlalu kecil" secara umum dengan ketentuan:

- Tidak boleh ada sel yang mempunyai nilai harapan lebih kecil dari 1 (satu)
- Tidak lebih dari 20% sel mempunyai nilai harapan lebih kecil dari 5 (lima)

Bila hal ini ditemukan dalam suatu tabel kontingensi, cara untuk menanggulangnya adalah dengan menggabungkan nilai dari sel yang kecil ke sel lainnya (mengcollaps), artinya kategori dari variabel dikurangi sehingga kategori yang nilai harapannya kecil dapat digabung ke kategori lain. Khusus untuk tabel 2x2 hal ini tidak dapat dilakukan, maka solusinya adalah melakukan uji Fisher's Exact atau Koreksi Yates.

Dengan rumus untuk Fisher's Exact yaitu:

$$P_{abcd} = \frac{(A+B)!(C+D)!(A+C)!(B+D)!}{N!(A)!(B)!(C)!(D)!}$$

Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan taraf kesalahan sebesar 5% ( $\alpha=0,05$ ) maka jika hasil *fisher exact* menunjukkan angka diatas 0,05, hasilnya ialah tidak ada perbedaan pendapat antar responden dan jika hasilnya dibawah 0,05 maka adanya perbedaan pendapat antar responden. (Laporan EPASDIK DTSS IDLP:2015)

b. Statistik Deskriptif

Distribusi frekuensi digunakan untuk mengetahui frekuensi penyebaran jawaban pada setiap item pertanyaan pada perilaku, kompetensi dan faktor lingkungan. Data yang diolah dan ditampilkan dilengkapi dengan presentase jawaban pada tiap-tiap butir pertanyaan yang dipilih responden mulai skor tertinggi sampai dengan skor terendah yang dapat dikategorikan sebagai berikut.

**Tabel 3.3**

**Kategori Penilaian Perubahan Perilaku**

Skala	Kategori
1 s.d 1,8	Sangat Tidak Setuju
1,81 s.d 2,6	Tidak Setuju
2,61 s.d 3,4	Ragu-Ragu
3,41 s.d 4,2	Setuju
4,21 s.d 5	Sangat Setuju

Sumber: Laporan Evaluasi Pasca Diklat DTSS IDLP 2015

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**A. Hasil Evaluasi pada Tingkat Reaksi (Reaction Level)**

Pada variabel evaluasi pada tingkat reaksi, terdapat 42 butir pernyataan yang diajukan oleh Pusdiklat Pajak kepada seluruh peserta training mengenai tingkat kepuasan peserta terhadap program diklat teknis substantif spesialisasi (DTSS) analisis informasi, data, laporan, dan pengaduan (IDLP) dasar yang telah diikuti, terutama mengenai kurikulum, pelayanan penyelenggaraan diklat, pelayanan evaluasi diklat, ruang maka dan konsumsi, sarana dan prasarana pendukung, asrama dan laundry, penampilan pengajar, penguasaan materi, bahan ajar serta metode pembelajaran.

Hasilnya menunjukkan rata-rata terbesar terdapat pada unsur penampilan pengajar yaitu sebesar 4,69. Di satu sisi, terlihat pada unsur sarana dan prasarana menunjukkan tingkat kepuasan terendah dengan rata-rata penilaian 3,88, akan tetapi dalam skala likert angka tersebut tergolong kepuasan peserta yang tinggi. Meskipun tingkat kepuasan peserta menunjukkan kepuasan yang sangat tinggi, saran dari peserta tetap diperlukan agar pelatihan di masa yang akan datang lebih baik lagi dari

sebelumnya. diperoleh saran-saran yang diajukan peserta untuk pelatihan selanjutnya agar lebih baik. Saran didominasi oleh perbaikan sarana dan prasarana serta kurikulum. Hal tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh pusdiklat pajak agar hal-hal tersebut diperbaiki di pelaksanaan pelatihan DTSS Analisis IDLP di tahun depan.

#### **B. Hasil Evaluasi pada Tingkat Pembelajaran (Learning Level).**

Pada variabel tingkat pembelajaran, peserta diberikan soal komprehensif mengenai materi-materi yang telah diajarkan pada pelatihan tersebut dihari terakhir pelatihan. Dengan standar kelulusan minimal dengan nilai 65, maka didapatkan hasil uji komprehensif dari masing-masing peserta menyatakan bahwa sebanyak 3 peserta menyatakan tidak lulus karena nilainya dibawah 65 dan sebanyak 27 peserta menyatakan lulus karena nilainya diatas 65. Hal tersebut menyatakan bahwa sebanyak 90% peserta lulus dari ujian komprehensif yang diselenggarakan, dan sebanyak 10% peserta tidak lulus dari ujian komprehensif yang diselenggarakan.

#### **C. Hasil Evaluasi Pada Tingkat Perilaku (Behaviour Level)**

Pada evaluasi tingkat perilaku, kuisisioner disebar setelah 6 bulan dilaksanakannya pelatihan, dimulai dari tanggal 19 Oktober 2015 dengan jangka waktu pengembalian kuisisioner mulai dari tanggal 26 Oktober 2015 sampai dengan tanggal 13 Nopember 2015. Jumlah kuisisioner yang disebarkan kepada responden DTSS Analisis IDLP Dasar sebanyak 90 kuisisioner, dengan penilaian 1800 yang meliputi atasan alumni, alumni, serta rekan alumni. Jumlah kuisisioner yang kembali dari responden alumni, rekan alumni dan atasan alumni diinput sebanyak 42 kuisisioner, dengan tingkat pengembalian sebesar 46,7%.

Setelah kuisisioner dibagikan dan diisi oleh masing-masing responden, maka didapatkan hasil dan diujibeda kan menggunakan SPSS versi 21. Dikarenakan presentase cell menunjukkan angka diatas 20% dan tidak memenuhi syarat dengan menggunakan uji coba chi square, dengan tingkat kepercayaan sebanyak 95%, dan keseluruhan hasil fisher exact menunjukkan angka diatas 0,05, maka tidak ada perbedaan pendapat antara alumni, rekan alumni, dan atasan alumni.

Penilaian responden alumni terhadap perilaku alumni pasca pelatihan ialah setuju bahwa alumni mengalami perubahan perilaku pasca pelatihan dengan rata-ata nilai 3,70. Untuk penilaian responden rekan alumni terhadap alumni pasca pelatihan ialah sangat setuju bahwa alumni mengalami perubahan perilaku dengan menunjukkan rata-rata nilai sebanyak 4,30. Untuk penilaian responden atasan alumni terhadap alumni pasca pelatihan ialah sangat setuju bahwa alumni mengalami perubahan perilaku dengan menunjukkan rata-rata nilai sebanyak 4,21.

#### **D. Uji Hipotesis**

Berdasarkan hasil analisis diatas, maka dapat dinyatakan hipotesis sebagai berikut.

1. Pada variabel kepuasan peserta menyatakan hasil kepuasan peserta sangat tinggi dengan rata-rata nilai kepuasan sebesar 4,47, maka  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak.

2. Pada variabel pembelajaran menyatakan tingkat kelulusan peserta di atas 50% dengan presentase sebesar 90% pada uji komprehensif maka Ha2 diterima dan Ho2 ditolak karena berdasarkan hasil evaluasi uji komprehensif sebanyak 27 peserta dinyatakan lulus dan sebanyak 3 peserta dinyatakan tidak lulus.
3. Pada variabel perubahan perilaku menyatakan adanya perubahan perilaku alumni, maka Ha3 diterima dan Ho3 ditolak karena berdasarkan uji beda dengan menggunakan metode fisher's effect tidak ada perbedaan pendapat antara alumni, rekan alumni, dan atasan alumni dan juga rata-rata penilaian perubahan perilaku menunjukkan pada indikator adanya perubahan perilaku.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan analisa pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil evaluasi kepuasan peserta terhadap training yang diadakan adalah sangat tinggi, dengan rata-rata terbesar terdapat pada unsur penampilan pengajar. Di satu sisi, terlihat pada unsur sarana dan prasarana menunjukkan tingkat kepuasan terendah dengan rata-rata penilaian, akan tetapi dalam skala likert angka tersebut tergolong kepuasan peserta yang tinggi.
2. Hasil evaluasi pembelajaran terhadap training yang diadakan menyatakan peserta banyak yang dinyatakan lulus uji komprehensif sedangkan yang tidak lulus uji komprehensif sedikit.
3. Hasil uji beda menggunakan fisher effect yang menunjukkan hasil tidak ada perbedaan pendapat antara alumni, rekan alumni, dan atasan almuni.
4. DTSS Analisis IDLP Dasar terbukti berkontribusi terhadap perubahan perilaku alumni ke arah yang lebih baik dengan hasil rata-rata kuisioner menunjukan angka setuju bahwa alumni mengalami perubahan perilaku pada ketiga jenis responden.

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya, peneliti menyadari bahwa adanya kekurangan dalam penelitian ini. Maka peneliti memberikan memaparkan saran agar penelitian berikutnya dapat lebih baik dari sebelumnya. Adapun saran-sarannya sebagai berikut :

1. Sehubungan dengan evaluasi dilakukan oleh pihak pusdiklat pajak, maka sebaiknya evaluasi dilakukan oleh pihak luar atas pihak ketiga agar evaluasi yang dihasilkan lebih objektif dan tidak subjektif.
2. Dalam kuisioner ditunjukan pernyataan yang positif dan negatif agar penilaian terhadap kepuasan dan perubahan perilaku lebih akurat.
3. Mengadakan pre-test sebelum training dimulai agar bisa diketahui secara pasti mengenai seberapa besar peningkatan pengetahuan terhadap peserta.
4. Mendeskripsikan hasil evaluasi pada tingkat tiga berdasarkan individu masing-masing agar evaluasi terlihat detail dan bisa dilihat apakah peserta maksimal dalam mengimplementasikan hasil training atau tidak.

5. Mengadakan evaluasi lanjutan yaitu evaluasi level 4 dan level 5 mengenai peningkatan kinerja dan adanya hasil nyata bahwa pelatihan yang diadakan benar-benar menguntungkan dan menambah profit.
6. Sehubungan dengan evaluasi yang diadakan pada pelatihan yang diadakan pertama kali, maka diharapkan peneliti yang akan datang juga mengukur evaluasi efektivitas pelatihan dengan menggunakan dua kelompok pembandingan, yaitu membandingkan antara kelompok yang sudah mengikuti pelatihan dengan kelompok yang belum mengikuti pelatihan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Antonio Giangreco, Antonio Sebastiano & Riccardo Peccei. (2009). *Trainees' reactions to training: an analysis of the factors affecting overall satisfaction with training*. The International Journal of Human Resource Management, Vol. 20, No. 1, January 2009, 96–111
- Daryanto & Bintoro. (2014). *Manajemen Diklat*. Malang: Gava Media
- Dessler, Gary. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1: Indeks*. Jakarta. Direktorat Jendral Pajak RI. (2015). *Laporan Evaluasi Pasca Diklat DTSS IDLP Angkatan I*. Jakarta, DKI: Indonesia. Pusdiklat Pajak RI
- Direktorat Jendral Pajak RI. (2015). *Evaluasi Penyelenggaraan Diklat DTSS Analisis IDLP Dasar Angkatan I*. Jakarta, DKI: Indonesia. Pusdiklat Pajak RI
- Direktorat Jendral Pajak RI. (2015). *Kerangka acuan program, GBPP, dan SAP DTSS Analisis IDLP Dasar TA 2015*. Jakarta, DKI: Indonesia. Pusdiklat Pajak RI
- Hani, Handoko. (2010). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia Edisi kedua*. BPFE UGM Yogyakarta.
- Harshit Topno. (2012). *Evaluation of Training and Development: An Analysis of Various Models*. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM). ISSN: 2278-487X. Volume 5, Issue 2 (Sep-Oct. 2012), PP 16-22. [www.iosrjournals.org](http://www.iosrjournals.org).
- Kaswan. (2013). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kirkpatrick, Donald L. & James D. Kirkpatrick. (2005). *Evaluating Training Programs*. San Fransisco: Berret-Koehler Publisher Inc.
- Kerangka Acuan Program, GBPP dan SAP DTSS Analisis Dasar TA 2015
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- R.Divyaranjani & D. Rajasekar. (2013). *A Study On Evaluating Training and Development Programme On Organizational Performance*. AMET International Journal of Management. ISSN 2231-6779.
- Satriono, Teguh & Andree MKP. (2007). *How to Measure 5 Level of Training Evaluation*. Jakarta: Jakarta Intellectual Capital Publishing
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Cetakan 13, Bandung: Alfabeta, CV. 102
- <http://www.bppk.kemenkeu.go.id/unit-kerja/unit-pusat/pusdiklat-pajak> (Diakses tanggal 08 Desember 2015)
- <http://www.bppk.kemenkeu.go.id/pengumuman-pajak/21087-pengumuman-hasil-dtss-analisis-idlp-dasar-angkatan-i-tahun-anggaran-2015> (Diakses tanggal 13 Desember 2015)
- <http://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20150129071636-78-28176/tahun-lalu-jumlah-kasus-pajak-meningkat-280-persen/> (Diakses tanggal 10 Januari 2016)