



PANDUAN **MONITORING & EVALUASI**

PELATIHAN BERBASIS GENDER MELALUI
STRATEGI PENINGKATAN KERJASAMA

Memperkuat Akuntabilitas, Kolaborasi, dan
Pelatihan yang Responsif Gender di JCLEC



Tim Pengembangan Kapasitas dan Kartini Adviser Board (KAB) JCLEC



Kutipan Tim Penyusun

“Kolaborasi yang baik bukan hanya berbagi pekerjaan, tetapi berbagi tanggung jawab untuk hasil yang bermakna.”

— Tim Pengembangan Kapasitas dan
Kartini Adviser Board JCLEC

KATA PENGANTAR

Direktur Eksekutif JCLEC



Assalamu'alaikum Wr. Wb.,
Shalom, Salam Sejahtera bagi kita semua,
Om Swastiastu, Namo Buddhaya, Salam kebajikan

Puji syukur kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa, atas rahmat dan karunia-Nya, buku "PANDUAN MONITORING DAN EVALUASI PELATIHAN BERBASIS GENDER MELALUI STRATEGI PENINGKATAN KERJASAMA" ini berhasil diterbitkan.

Dokumen panduan ini merupakan wujud nyata komitmen Jakarta Center for Law Enforcement Cooperation (JCLEC) dalam menjunjung tinggi prinsip akuntabilitas, transparansi, dan kualitas berstandar internasional dalam penyelenggaraan pelatihan penegakan hukum.

Monitoring dan Evaluasi (Monev) kami pandang bukan sekadar rutinitas administratif, melainkan sebagai instrumen strategis untuk mendorong perbaikan berkelanjutan dan memastikan setiap investasi waktu serta sumber daya menghasilkan dampak nyata di lapangan.

Panduan ini menekankan dua aspek krusial yang selaras dengan nilai-nilai inti JCLEC:

1. Pelatihan Berbasis Gender, sebagai upaya untuk menjamin kesetaraan dan inklusivitas dalam setiap program JCLEC, serta memastikan manfaat pelatihan dirasakan secara adil oleh seluruh peserta, terlepas dari latar belakang gender.
2. Strategi Peningkatan Kerjasama, yang menegaskan pentingnya kolaborasi dengan seluruh pemangku kepentingan, mulai dari Polri, Australian Federal Police (AFP), mitra sponsor, perguruan tinggi, hingga para alumni dan lingkungan kerjanya dalam mengukur dampak dan merumuskan tindak lanjut program.

Saya berharap, panduan ini dapat dijadikan acuan operasional yang solid dan praktis bagi seluruh Unit Kerja JCLEC, serta para mitra yang terlibat, sehingga proses Monev pelatihan dapat berjalan sistematis, kredibel, dan menghasilkan rekomendasi yang konstruktif.

Marilah kita jadikan Monev ini sebagai fondasi untuk memperkuat reputasi JCLEC sebagai *Centre of Excellence* yang profesional dan berorientasi hasil.

Sekian dan Terima kasih,

Wassalamualaikum wr.wb.,
Shalom, Om Shanti Shanti Shanti Om

Semarang, November 2025
DIREKTUR EKSEKUTIF JCLEC

AUDIE S. LATUHERU, S.I.K., M.HAN.
BRIGADIR JENDERAL POLISI

KATA PENGANTAR

Direktur Eksekutif Program JCLEC



Good day to all,

Salam Sejahtera

Dengan rasa syukur, saya menyambut diterbitkannya "PANDUAN MONITORING DAN EVALUASI PELATIHAN BERBASIS GENDER MELALUI STRATEGI PENINGKATAN KERJASAMA". Dokumen penting ini merupakan hasil kolaborasi yang solid antara Tim Pengembangan Kapasitas JCLEC dan JCLEC Kartini Adviser Board (KAB), mencerminkan komitmen bersama kami (Polri dan Australian Federal Police/AFP) terhadap tata kelola program yang profesional dan akuntabel.

Sebagai Direktur Eksekutif Program, fokus utama kami adalah memastikan setiap program pelatihan yang didukung, baik oleh AFP maupun mitra sponsor internasional lainnya, berjalan efektif, relevan, dan memberikan dampak yang terukur. Panduan ini menjadi instrumen vital dalam kerangka *Results-Based Management* kami, yang memungkinkan kami untuk:

1. Mengukur Dampak Nyata: Tidak hanya pada level pembelajaran, tetapi juga pada perubahan perilaku dan kinerja di lingkungan kerja alumni.
2. Menjamin Inklusivitas: Dengan menekankan evaluasi berbasis gender, kami memastikan bahwa JCLEC secara aktif mendukung kesetaraan dan bahwa manfaat pelatihan menjangkau seluruh penegak hukum secara adil.
3. Memperkuat Kerja Sama: Monev pelatihan adalah sarana untuk mempererat sinergi dengan mitra nasional (Polri/Kementerian/Lembaga), mitra sponsor, dan akademisi, sehingga hasil evaluasi dapat ditindaklanjuti dengan rencana perbaikan yang komprehensif.

Saya mengharapkan tim dari Bagian Pengembangan Kapasitas Unit Evaluasi dan Mutu, serta tim pelaksana Monev JCLEC untuk menjadikan panduan ini sebagai pedoman kerja yang wajib ditaati. Dengan implementasi Monev yang sistematis dan transparan, kita akan mampu menjaga kepercayaan para pemangku kepentingan dan menegaskan JCLEC sebagai pusat pelatihan penegakan hukum yang unggul di kawasan.

Thank you.

Semarang, November 2025

DIREKTUR EKSEKUTIF PROGRAM JCLEC

DANNY CARUANA
AFP COMMANDER

GLOSARIUM

Istilah	Definisi
JCLEC (Jakarta Center for Law Enforcement Cooperation)	Pusat Pelatihan dan Kerja Sama Penegakan Hukum Internasional yang didirikan bersama oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) dan Australian Federal Police (AFP) berdasarkan Protokol Bilateral Tahun 2004.
Direktur Eksekutif	Pimpinan Tertinggi JCLEC yang bertanggung jawab atas manajemen keseluruhan JCLEC, tata kelola kelembagaan, dan arah kebijakan institusional.
Direktur Eksekutif Program	Pimpinan Tertinggi JCLEC yang bertanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pelatihan JCLEC sesuai dengan tujuan strategis dan standar mitra sponsor.
Kepala Pengembangan Kapasitas	Kepala bagian yang bertanggung jawab mengarahkan pengembangan kapasitas kelembagaan, mengawasi kegiatan Monev, serta memastikan hasil Monev diintegrasikan ke dalam desain pelatihan, kurikulum, dan kebijakan JCLEC.
Manajer Pengembangan Kapasitas	Manajer yang bertanggung jawab mengoordinasikan dan memfasilitasi pelaksanaan pelatihan, pengembangan staf, dan kegiatan peningkatan kapasitas, termasuk mendukung pelatihan staf dan mitra JCLEC terkait metodologi, model, dan standar pelaporan Monev.
Unit Evaluasi dan Mutu	Unit teknis yang bertanggung jawab dalam perancangan, pelaksanaan, dan pengelolaan sistem Monev JCLEC, termasuk pengumpulan data, analisis, pelaporan, dan inisiatif peningkatan mutu berkelanjutan.
Manajer Program	Personel yang bertanggung jawab mengelola program pelatihan tertentu, berkoordinasi dengan mitra, dan mendukung proses Monev di tingkat program.
Event Management Team (EMT)	Unit operasional yang mengelola koordinasi peserta, logistik, dan komunikasi kegiatan pelatihan JCLEC serta mendukung kegiatan Monev melalui pengumpulan data dari alumni dan grup koordinasi pelatihan.



JCLEC Kartini Adviser Board (KAB)	Dewan Penasihat Kartini JCLEC (KAB) adalah tim penasihat dan pendukung teknis yang memberikan keahlian, arahan, dan saran teknis terkait pengarusutamaan gender untuk memastikan inklusivitas dan responsivitas gender dalam program serta proses Monev JCLEC.
Monitoring dan Evaluasi (M&E / Monev)	Proses sistematis untuk mengumpulkan, menganalisis, dan memanfaatkan data guna menilai efektivitas, efisiensi, relevansi, dan dampak program pelatihan. Monev bertujuan menjamin akuntabilitas, transparansi, dan peningkatan mutu berkelanjutan.
Lemdiklat Polri	Satuan Kerja Polri yang bertanggung jawab dalam pengelolaan, pengawasan, dan pengembangan pendidikan serta pelatihan kepolisian secara nasional. Lemdiklat membawahi JCLEC dari sisi Polri.
AFP International Operations	Divisi Operasi Internasional Australian Federal Police (AFP) yang mengelola kerja sama kepolisian internasional dan jaringan perwakilan luar negeri. Divisi ini membawahi JCLEC dari sisi AFP.
Negara atau Organisasi Sponsor	kontributor utama yang menyediakan dukungan dalam bentuk finansial, penyediaan pelatih internasional, dan ahli internasional untuk memungkinkan JCLEC menjalankan program-program berkualitasnya di bidang penegakan hukum dan penanggulangan kejahatan lintas negara, misalnya: Australia, Kanada, Inggris, Selandia baru, Denmark, RSO-Bali Process, INTERPOL, dll.
Pengarusutamaan Gender	Sebuah strategi untuk mengintegrasikan perspektif dan pertimbangan gender ke dalam seluruh kebijakan, program, dan proses kelembagaan guna menjamin partisipasi, manfaat, dan representasi yang adil bagi semua gender.
Kesadaran Gender	Pemahaman dan pengakuan terhadap perbedaan kebutuhan, peran, dan kontribusi dari berbagai gender dalam masyarakat dan institusi, yang mendorong kepekaan serta kesetaraan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan program.



DAFTAR ISI

KUTIPAN TIM PENYUSUN	i
KATA PENGANTAR DIREKTUR EKSEKUTIF JCLEC	ii
KATA PENGANTAR DIREKTUR EKSEKUTIF PROGRAMS JCLEC	iii
GLOSARIUM	iv
DAFTAR ISI	v
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Landasan Hukum	2
1.3 Tujuan Panduan Monitoring dan Evaluasi	3
1.4 Ruang Lingkup Monitoring dan Evaluasi	4
BAB II. PENGERTIAN, TUJUAN, DAN MANFAAT MONITORING DAN EVALUASI	
2.1 Pengertian Monitoring dan Evaluasi	5
2.2 Tujuan Kegiatan Monitoring dan Evaluasi	6
2.3 Manfaat kegiatan Monitoring dan Evaluasi	7
2.4 Prinsip Monitoring dan Evaluasi	7
BAB III. PERAN PARA PIHAK DAN MEKANISME HUBUNGAN TATA CARA KERJA	
3.1 Peran Para Pihak	10
3.2 Mekanisme Koordinasi	14
3.3 Tata Hubungan Kerja	15
BAB IV. PELAKSANAAN MONITORING DAN EVALUASI	
4.1 Tata Cara Persiapan dan Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi (Monev)	17
4.2 Kode Etik Personil Pelaksana Monev	19
4.3 Keterampilan yang Perlu dikuasai oleh Personil Pelaksana Monev	20
4.4 Tanggung jawab dan Kewenangan Tim Pelaksana Monev	21
BAB V. PELAPORAN HASIL MONITORING DAN EVALUASI	
5.1 Struktur Laporan Monev Pelatihan	23
5.2 Catatan Mengenai Fleksibilitas	24
5.3 Diseminasi Hasil	24
BAB VI. PENUTUP	
6.1 Makna Kelembagaan	25
6.2 Peningkatan Berkelanjutan	26
6.3 Dampak dan Komitmen Kelembagaan	26
DAFTAR PUSTAKA	27
TIM PENYUSUN	28
REVIEWER	29
LAMPIRAN	
Lampiran 1. Template Terms of Reference (ToR) Monev	33
Lampiran 2. Format Instrumen Survei Monev Pelatihan Untuk Alumni (Contoh)	35
Lampiran 3. Template Dokumen Lesson Learned	38
Lampiran 4. Standard Operating Procedure (SOP) Pelaksanaan Monev	39



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peningkatan mutu secara berkelanjutan di lembaga pendidikan dan pelatihan hendaknya dilaksanakan secara komprehensif dan terstruktur sebagai langkah menuju upaya pengembangan program pelatihan yang berbasis kepada evaluasi program. Evaluasi program digunakan untuk memahami dengan baik mutu program pelatihan yang saat ini sedang dilaksanakan, sebagai landasan dalam menentukan perbaikan mutu program pelatihan yang diinginkan di masa yang akan datang. Dalam manajemen, evaluasi merupakan tahapan yang krusial dalam penyusunan program pengembangan, oleh karena itu bagaimana melakukan evaluasi secara komprehensif dan terstruktur dapat dipahami sehingga menjadi landasan pada proses perencanaan untuk mencapai tujuan dalam peningkatan kualitas secara berkelanjutan.

Monitoring dan Evaluasi (Monev) menjadi salah satu cara yang bisa dilakukan oleh suatu organisasi dalam menghimpun, mengolah data dan fakta menjadi informasi yang handal dan sahih. Kemampuan melaksanakan evaluasi merupakan faktor penting dalam peningkatan kualitas suatu pelatihan, sehingga evaluasi tidak semata-mata bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan peserta, dampak pelatihan yang bisa dirasakan oleh organisasi peserta, namun juga sebagai upaya menetapkan strategi pengembangan dalam meningkatkan kualitas pelatihan.

Monitoring dan evaluasi di setiap lembaga pendidikan hendaknya dilakukan secara berkala dan berkesinambungan tidak terkecuali bagi JCLEC yang merupakan pusat kerjasama pelatihan penegakkan hukum internasional di bidang kejahatan lintas negara. JCLEC memiliki kesempatan yang sangat baik ketika pelaksanaan monev pelatihan bisa dilaksanakan karena monev merupakan kegiatan pemantauan suatu pelatihan dan membantu mendapatkan perbaikan dan pengembangan kurikulum pelatihan yang disesuaikan dengan kondisi operasional di lapangan. Monitoring dan evaluasi (monev) akan menjadi ideal apabila bisa dilakukan oleh JCLEC secara terjadwal dan rutin untuk mendapatkan kurikulum pelatihan yang selalu terbaru yang bisa diimplementasikan dengan segera di lapangan oleh para peserta pelatihan.



Dengan demikian dalam konteks JCLEC, pelaksanaan Monev merupakan bagian integral dari siklus pelatihan yang bertujuan untuk memastikan keberlanjutan, efektivitas, dan relevansi hasil pelatihan. Selain itu juga untuk memastikan hasil pelatihan relevan untuk diterapkan di lingkungan organisasi peserta pelatihan dan berdampak setara bagi semua peserta, tanpa memandang gender. Pelaksanaan Monev pelatihan berbasis gender melalui mekanisme kerjasama dengan pemangku kepentingan lainnya (misalnya dengan Polri / Kementerian / Lembaga RI, negara-negara sponsor, kalangan akademisi atau Perguruan Tinggi, dan juga dengan para alumni pelatihan) menjadi kunci untuk:

1. Memperkuat akuntabilitas dan transparansi program;
2. Mengintegrasikan praktik baik dan standar internasional melalui dukungan negara-negara donor dan kebijakan nasional tentang kesetaraan gender, sistem monitoring dan evaluasi pelatihan, dan prinsip kesetaraan gender dalam evaluasi;
3. Mendorong pembelajaran dan kolaborasi bersama antar-pemangku kepentingan untuk perbaikan program yang melibatkan semua pihak terutama bagi penerima manfaat yaitu peserta pelatihan dan organisasi peserta pelatihan.

Hasil Monev yang merupakan rekaman proses akademik pada pelatihan yang telah selesai dilaksanakan di JCLEC, bisa menjadi data untuk dapat menindaklanjuti hasil-hasil temuan sehingga dapat dilakukan peningkatan serta perbaikan secara terus menerus dalam membangun budaya mutu JCLEC yang unggul.

Hasil Monev sekaligus menjadi dasar pengembangan proses pembelajaran, pengembangan kurikulum dan suasana pembelajaran dalam sebuah laporan untuk disampaikan kepada mitra kerja maupun sponsor melalui Manajemen JCLEC (Direktur Eksekutif JCLEC dan Direktur Eksekutif Program JCLEC), untuk dapat bersama-sama ditindaklanjuti sebagai peningkatan dan perbaikan melalui rapat program bagian pengembangan kapasitas, rapat dewan pengawas / dewan pelaksana, ataupun juga melalui rapat koordinasi pemangku kepentingan JCLEC.



B. Landasan Hukum

Dasar hukum pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi (Monev) di lingkungan JCLEC disusun dengan berlandaskan pada ketentuan peraturan perundang-undangan, kesepakatan kerja sama internasional, serta standar kebijakan sponsor yang relevan, sebagai berikut:

1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2015 tentang Sistem Pendidikan Polri.
3. Peraturan Kapolri Nomor 6 Tahun 2017 tentang Susunan Organisasi dan Tata Cara Kerja di Lingkungan Mabes Polri.
4. Peraturan Kalemendiklat Polri Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Polri.
5. Protokol antara Polri dan AFP tanggal 21 April 2004 untuk Pembentukan Jakarta Center for Law Enforcement Cooperation (JCLEC).
6. Perubahan Atas Protokol Antara Polri dan AFP tanggal 1 Maret 2016 untuk Mendirikan Jakarta Center for Law Enforcement Cooperation (JCLEC).
7. Statement of Intent JCLEC tanggal 21 April 2021.
8. Kebijakan Internal JCLEC tentang Manajemen Program dan Akuntabilitas Pelaporan dan Metode Evaluasi JCLEC berdasarkan Model Evaluasi Kirkpatrick.

C. Tujuan Panduan Monitoring dan Evaluasi

Sedangkan tujuan panduan monev pelatihan berbasis gender melalui strategi peningkatan kerjasama ini adalah :

1. Sebagai acuan dalam pelaksanaan pelatihan agar sesuai dengan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan sehingga nantinya menghasilkan alumni pelatihan yang sesuai dengan kompetensinya dan berdampak positif bagi organisasi mereka.
2. Sebagai acuan dalam melaksanakan monitoring dan evaluasi pelatihan untuk program pelatihan berbasis gender yang telah selesai dilaksanakan.
3. Menjadi acuan operasional bagi para pelaksana dalam merancang dan melaksanakan kegiatan monitoring dan evaluasi (Monev) pelatihan berbasis gender melalui mekanisme penguatan kerjasama atau kolaborasi.



- 
4. Menjamin keseragaman prosedur pelaksanaan Monev bagi para pihak yang terlibat.
 5. Memfasilitasi adanya kolaborasi antara JCLEC dengan mitra kerja dan sponsor dalam melakukan evaluasi dampak pelatihan berbasis gender.

D. Ruang Lingkup Monitoring dan Evaluasi

Panduan pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelatihan berbasis gender melalui strategi peningkatan kerjasama ini mencakup seluruh komponen kegiatan pelatihan yang berkaitan dengan efektivitas, relevansi, dan keberlanjutan hasil pembelajaran. Ruang lingkup Monev meliputi:

1. Dasar hukum dan kebijakan penyelenggaraan Monev di lingkungan JCLEC.
2. Pengertian, tujuan, dan manfaat monitoring dan evaluasi, serta prinsip monitoring dan evaluasi.
3. Peran para pihak dan mekanisme koordinasi dan tata hubungan kerja.
4. Mekanisme pelaksanaan Monev pasca pelatihan melalui kerja sama dengan mitra eksternal (Polri, AFP, sponsor, mitra nasional dan internasional, perguruan tinggi, dan alumni).
5. Pelaporan hasil monitoring dan evaluasi melalui sistematika pelaporan monitoring dan evaluasi pelatihan.

BAB II

PENGERTIAN, TUJUAN, DAN MANFAAT MONITORING DAN EVALUASI

A. Pengertian Monitoring dan Evaluasi

1. Monitoring

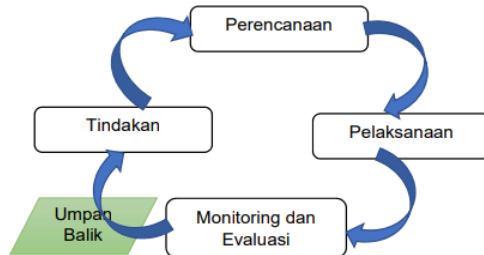
Monitoring merupakan proses pengawasan atau pemantauan terhadap aktivitas, program, atau sistem untuk memastikan semuanya berjalan sesuai rencana. Monitoring dilakukan dengan cara menggali untuk mendapatkan informasi secara regular berdasarkan indikator tertentu. Secara prinsip, monitoring dilakukan pada saat kegiatan sedang berlangsung guna memastikan kesesuaian proses dan capaian sesuai rencana atau tidak. Bila ditemukan adanya ketidaksesuaian maka segera dibenahi sehingga kegiatan dapat berjalan sesuai rencana dan target. Hasil monitoring menjadi input dalam pengambilan kebijakan sebagai bagian tindak lanjut peningkatan dan pengendalian.

Indikator monitoring mencakup esensi aktivitas dan target yang ditetapkan pada perencanaan program. Apabila monitoring dilakukan dengan baik akan bermanfaat dalam memastikan pelaksanaan kegiatan tetap pada jalurnya (sesuai pedoman dan perencanaan program). Data informasi kepada pengelola program apabila terjadi hambatan dan penyimpangan, serta sebagai masukan dalam melakukan evaluasi.

2. Evaluasi

Evaluasi suatu proses sistematis menetapkan nilai tentang sesuatu hal, seperti objek, proses, unjuk kerja, kegiatan, hasil, tujuan, atau hal lain berdasarkan kriteria tertentu melalui penilaian. Evaluasi merupakan proses sistematis untuk menilai efektivitas, kualitas, dan dampak dari suatu program, proyek, atau kegiatan yang dirancang. Sedangkan evaluasi belajar adalah proses penentuan pemerolehan hasil belajar berdasarkan kriteria tertentu. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui hasil atau capaian akhir dari kegiatan atau program yang dilaksanakan pada akhir kegiatan. Hasil evaluasi bermanfaat bagi rencana pelaksanaan program yang sama di waktu dan tempat lainnya.

Monitoring dan evaluasi dilakukan sebagai usaha untuk menentukan apa yang sedang dilaksanakan dengan cara memantau hasil/prestasi yang dicapai dan jika terdapat hal-hal yang perlu ada perbaikan, maka segera diadakan perbaikan pada program pelatihan berikutnya, sehingga semua hasil/prestasi yang dicapai dapat sesuai dengan rencana. Monitoring dan evaluasi dapat digambarkan dalam bentuk siklus manajemen sebagai berikut:



Gambar 1. Siklus Manajemen Monitoring dan Evaluasi

Berdasarkan teori *Results-Based Management (RBM)* yang dikembangkan oleh Bank Dunia (*World Bank*) pada tahun 2002 dan diperkaya oleh Kusek & Rist (2004), monitoring dan evaluasi merupakan dua komponen utama dalam siklus manajemen hasil yang terdiri atas masukan (*input*), keluaran (*output*), hasil (*outcome*), dan dampak (*impact*).

- Monitoring berfokus pada proses dan output; yaitu pemantauan pelaksanaan kegiatan secara berkesinambungan untuk memastikan kesesuaian dengan rencana kerja dan indikator kinerja yang telah ditetapkan.
- Evaluasi menilai *outcome* dan *impact*; yaitu efektivitas serta keberlanjutan hasil program dalam jangka menengah dan panjang.

Teori RBM menekankan bahwa Monev tidak berhenti pada pengukuran kinerja, tetapi menjadi instrumen pembelajaran organisasi untuk meningkatkan mutu dan akuntabilitas. Dengan demikian, Monev berfungsi sebagai siklus umpan balik bagi perbaikan program pelatihan di masa depan.



B. Tujuan Kegiatan Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dan Evaluasi (Monev) merupakan dua kegiatan yang terpadu dalam rangka mengavaluasi proses pendidikan dan pelatihan serta suasana pembelajaran, dengan tujuan Monev adalah :

1. Memperbaiki dan meningkatkan kualitas program pelatihan di masa mendatang melalui data dan informasi yang diperoleh;
2. Memberikan informasi yang relevan untuk JCLEC dan sponsor dalam merencanakan perbaikan program selanjutnya;
3. Melakukan penilaian apakah materi-materi pelatihan yang diajarkan memiliki manfaat dan kegunaan bagi organisasi alumni pelatihan;
4. Mengumpulkan umpan balik dari alumni pelatihan dan lingkungan kerja alumni (atasan, rekan kerja, dan atau bawahan) mengenai aspek materi pelatihan, efektifitas metode yang digunakan, kesesuaian kurikulum pelatihan yang bisa diterapkan di lingkungan kerja alumni, implementasi muatan lokal tentang kesetaraan gender dalam kurikulum pelatihan JCLEC.

C. Manfaat Kegiatan Monitoring dan Evaluasi

Manfaat bagi JCLEC, sebagai :

1. Panduan dalam melaksanakan kegiatan monitoring dan evaluasi pelatihan.
2. Bahan dalam menyusun kebijakan pengembangan kapasitas berbasis gender ditingkat lembaga.

Manfaat terhadap mitra kerja dan sponsor, sebagai :

1. Panduan dalam melaksanakan maupun mendampingi monitoring dan evaluasi;
2. Bahan saran dan masukan dalam rangka meningkatkan kualitas pelatihan.

D. Prinsip Monitoring dan Evaluasi

Prinsip-prinsip pelaksanaan Monev dalam konteks pelatihan dan pendidikan dapat merujuk pada *theory of evaluation utilization* yang dikemukakan oleh *Patton (2008)*, yaitu bahwa hasil evaluasi harus bersifat:

1. *Utility* (bermanfaat); hasil Monev harus digunakan secara langsung untuk pengambilan keputusan dan perbaikan program;



- 
2. *Feasibility* (layak dilaksanakan); proses Monev harus realistis, efisien, dan disesuaikan dengan sumber daya yang tersedia;
 3. *Propriety* (beretika); pelaksanaan Monev harus menjaga integritas, keadilan, dan kerahasiaan responden;
 4. *Accuracy* (akurat); data Monev harus valid, reliabel, dan dapat dipertanggungjawabkan; serta
 5. *Accountability* (akuntabel); pelaporan hasil Monev harus transparan dan terbuka untuk ditinjau oleh para pemangku kepentingan.

Penerapan prinsip-prinsip ini memastikan bahwa Monev di JCLEC tidak hanya menjadi alat pengawasan, tetapi juga mekanisme pembelajaran yang berkelanjutan dan kolaboratif.

Mengacu kepada teori *evaluation utilization*, pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Pelatihan Berbasis Gender melalui Strategi Peningkatan Kerjasama di JCLEC dilandaskan pada prinsip-prinsip berikut:

1. Mempunyai tujuan yang jelas;
Monitoring dan evaluasi dilakukan dengan difokuskan pada standar yang relevan dan dikaitkan dengan aktivitas dan tujuan pelatihan.
2. Dilakukan dengan tepat waktu;
Kegiatan monitoring dan evaluasi hendaknya dilaksanakan dengan ketersediaan data tepat waktu dan melakukan pemantauan secara konsisten, sehingga data informasi hasil monitoring dan evaluasi akurat dan objektif.
3. Sistem monitoring dan evaluasi bersifat partisipatif dan transparan;
Diperlukan keterlibatan kepada semua pihak pemangku kepentingan dalam menyusun desain dan implementasinya, kemudian dapat diakses oleh semua pihak
4. Sistem Monitoring dan Evaluasi dibuat secara fleksibel;
Monitoring dan evaluasi dilaksanakan dengan fleksibel dan sesuai dengan SOP.
5. Sistem Monitoring dan Evaluasi bersifat *action-oriented*;
Hasil Monitoring dan evaluasi menjadi acuan dasar dalam pengambilan kebijakan dan tindakan dibidang pengembangan kapasitas, sehingga diperlukan analisis informasi yang baik untuk menjamin data monitoring dan evaluasi digunakan dalam pengambilan tindakan.

- 
6. Sistem monitoring dan evaluasi dilakukan secara *cost-effective*;
Bahwa pelaksanaan monitoring dan evaluasi pasca pelatihan diharapkan bisa menghasilkan manfaat yang maksimal dengan penggunaan anggaran yang ada.
 7. Tim Monitoring dan Evaluasi dalam melaksanakan kegiatan monev bukan hanya bertugas mengumpulkan data informasi, namun diharapkan bisa melakukan analisis masalah dan memberikan saran rekomendasi yang praktis.
 8. Kolaboratif;
Dilaksanakan dengan melibatkan para pemangku kepentingan, termasuk Polri, AFP, organisasi dan negara donor internasional, lembaga pelatihan, perguruan tinggi, dan alumni, serta termasuk melibatkan pakar/*focal point* gender dari institusi terkait.
 9. Berorientasi hasil (inklusif);
Fokus pada capaian pembelajaran, dampak terhadap kinerja, dan perubahan perilaku peserta yang bisa dianalisis secara terpisah berdasarkan jenis kelamin untuk mengidentifikasi kesenjangan.
 10. Berkelanjutan dan adaptif
Tidak hanya dilakukan sekali, tetapi menjadi siklus pembelajaran organisasi yang bisa dilakukan secara berkala dan disesuaikan dengan perkembangan kebijakan nasional, kebutuhan mitra internasional, serta inovasi metodologi evaluasi.

BAB III

PERAN PARA PIHAK DAN MEKANISME HUBUNGAN TATA CARA KERJA

Bab ini menjelaskan tiga pilar utama pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi (Monev) di lingkungan JCLEC, yaitu: (1) peran para pihak, (2) mekanisme koordinasi yang terstruktur, dan (3) alur hubungan kerja yang saling terintegrasi. Ketiga pilar ini memastikan bahwa kegiatan Monev berlangsung efektif, akuntabel, kolaboratif, dan responsif gender. Setiap pihak diharapkan tidak hanya melaksanakan tugasnya masing-masing, tetapi juga memastikan bahwa seluruh proses Monev bebas dari bias gender dan memberikan manfaat terbaik bagi semua pihak.

A. Peran Para Pihak

Struktur pelaksanaan kebijakan Monitoring dan Evaluasi pelatihan berbasis gender melalui strategi peningkatan kerjasama terdiri atas beberapa lapisan peran kelembagaan yang saling terintegrasi, yaitu:

1. Pemangku kepentingan internal yaitu JCLEC:
 - a. Direktur Eksekutif JCLEC dan Direktur Eksekutif Program JCLEC
 - 1) Menetapkan arah strategis dan menyetujui pelaksanaan kegiatan Monev, termasuk meninjau hasil evaluasi untuk pengembangan program;
 - 2) Memastikan bahwa kebijakan Monev diterapkan sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola yang baik;
 - 3) Melaporkan dan mengomunikasikan hasil Monev kepada Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), Australian Federal Police (AFP), serta mitra internasional lainnya sesuai dengan mekanisme kerja sama yang berlaku;
 - 4) Bertindak sebagai pemegang kebijakan yang bertanggung jawab atas keseluruhan kerangka Monev di lingkungan JCLEC.
 - b. Kepala Pengembangan Kapasitas JCLEC
 - 1) Bertindak sebagai penasihat bagi kedua Direktur Eksekutif JCLEC dan sponsor untuk memastikan bahwa proses Monev mengintegrasikan kolaborasi dengan lembaga mitra terkait;

- 
- 2) Mengkoordinasikan perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut kegiatan Monev;
 - 3) Memastikan adanya kemungkinan integrasi hasil Monev dalam penyusunan kurikulum, metode pembelajaran, dan evaluasi peserta;
 - 4) Memberikan dukungan operasional kepada unit pelaksana dan melakukan validasi terhadap data yang dikumpulkan dari program pelatihan.
- c. Unit Evaluasi dan Kualitas JCLEC
- 1) Berfungsi sebagai pelaksana teknis utama kegiatan Monev di lingkungan JCLEC.
 - 2) Bertanggung jawab menyusun instrumen, indikator, dan metodologi Monev sesuai standar internasional dan kebijakan internal JCLEC.
 - 3) Memanfaatkan group koordinasi peserta pelatihan yang ada pada tim pengelola kegiatan / *Event Management Team* JCLEC sebagai basis utama dan pendukung pengiriman instrumen pertanyaan survey.
 - 4) Mengelola sistem basis data Monev, melakukan analisis, dan menyusun laporan hasil Monev.
 - 5) Memfasilitasi *capacity building* bagi staf dan mitra kerja terkait pelaksanaan Monev.
 - 6) Menjamin kerahasiaan data, keabsahan metodologi, dan keterbukaan hasil sesuai dengan prinsip akuntabilitas publik.
- d. Manajer Program JCLEC
- 1) Membantu unit Evaluasi dan Kualitas JCLEC dalam pelaksanaan kegiatan Monev di lingkungan JCLEC.
 - 2) Terlibat dalam penyusunan instrumen, indikator, dan metodologi Monev sesuai standar internasional dan kebijakan internal JCLEC.
 - 3) Terlibat dalam melakukan analisis dan menyusun laporan hasil Monev
 - 4) Membantu memfasilitasi *capacity building* bagi staf dan mitra kerja terkait pelaksanaan Monev.
 - 5) Menjamin kerahasiaan data, keabsahan metodologi, dan keterbukaan hasil sesuai dengan prinsip akuntabilitas publik.

- 
- e. Tim Pengelola Kegiatan / *Event Management Team* JCLEC
 - 1) Menyiapkan data alumni pelatihan untuk diberikan kepada unit Evaluasi dan Kualitas JCLEC.
 - 2) Mengirimkan tautan survey secara daring melalui group koordinasi peserta pelatihan (group WhatsApp peserta pelatihan).
 - 3) Berkomunikasi dengan alumni pelatihan secara rutin ketika tautan survey secara daring sudah terkirim agar para alumni bisa segera mengisi tautan survey dan mengirimkan kembali ke JCLEC.
 - 4) Menginformasikan perkembangan komunikasi dengan alumni pelatihan secara berkala kepada unit Evaluasi dan Kualitas JCLEC.
 - f. Manajer Pengembangan Kapasitas JCLEC
 - 1) Bertindak sebagai penasihat bagi Kepala Pengembangan kapasitas dan Manajer Program untuk memastikan proses Monev mengintegrasikan kerja sama dengan lembaga mitra;
 - 2) Memimpin pelatihan internal dan proses familiarisasi bagi staf JCLEC serta mitra terkait model, instrumen, dan standar pelaporan Monev;
 - 3) Memberikan rekomendasi berdasarkan temuan Monev untuk mendukung peningkatan kualitas pelatihan dan penguatan kelembagaan;
 - 4) Berpartisipasi dalam peninjauan hasil Monev dan laporan akhir sebagai perwakilan komitmen JCLEC terhadap analisis dampak kinerja.
 - g. *Kartini Adviser Board* (KAB) JCLEC
 - 1) Berfungsi sebagai pelaksana teknis pendukung kegiatan Monev di lingkungan JCLEC.
 - 2) Membantu menyusun instrumen, indikator, dan metodologi Monev sesuai standar internasional dan kebijakan internal JCLEC.
 - 3) Memberikan masukan untuk memastikan inklusivitas gender dalam proses M&E.
2. Pemangku kepentingan eksternal
- a. Lemdiklat Polri, AFP *International Operation*, dan Kementerian atau



Lembaga nasional dan internasional terkait.

- 1) Memberikan arahan kebijakan substantif dan supervisi kelembagaan dalam pelaksanaan Monev di JCLEC dalam kapasitasnya sebagai dewan pengawas dan dewan pengurus Yayasan JCLEC.
 - 2) Memberikan dukungan hasil evaluasi untuk digunakan dalam mendukung peningkatan kualitas pelatihan berbasis gender di JCLEC.
- b. Sponsor
- 1) Memberikan dukungan teknis, metodologis, dan finansial untuk pelaksanaan Monev.
 - 2) Menyediakan dukungan personel dan/atau ahli yang relevan untuk pelaksanaan M&E;
 - 3) Memastikan hasil Monev dimanfaatkan untuk memperkuat kualitas program dan mempromosikan praktik terbaik yang diakui secara internasional.
 - 4) Berpartisipasi dalam penilaian bersama terhadap program pelatihan yang didanai atau difasilitasi oleh sponsor.
 - 5) Mendorong keberlanjutan kerja sama melalui mekanisme umpan balik yang konstruktif.
- c. Perguruan Tinggi dan Lembaga Akademik Mitra
- 1) Membantu JCLEC dengan peran sebagai evaluator independen yang memberikan analisis objektif terhadap efektivitas program pelatihan dan dampaknya terhadap peserta serta organisasi asal.
 - 2) Membantu mengembangkan metodologi penelitian evaluatif yang relevan dengan konteks pelatihan berbasis gender.
 - 3) Membantu menyusun laporan ilmiah, rekomendasi kebijakan, serta publikasi akademik berdasarkan hasil Monev untuk mendukung pertukaran informasi pengetahuan, ide, pengalaman, dan keahlian.
- d. Alumni Pelatihan JCLEC
- 1) Menjadi sumber utama data empiris dalam penilaian efektivitas dan dampak pelatihan.
 - 2) Berperan sebagai agen perubahan yang menerapkan hasil

- 
- pembelajaran ke dalam praktik kelembagaan di institusi asal.
- 3) Menyampaikan umpan balik terhadap relevansi materi, metode, dan manfaat pelatihan melalui mekanisme Monev berbasis survei.
- e. Atasan alumni, rekan kerja alumni, dan atau bawahan alumni
- 1) Menjadi sumber sekunder data empiris dalam penilaian efektivitas dan dampak pelatihan.
 - 2) Berperan sebagai pendukung agen perubahan yang menerapkan hasil pembelajaran ke dalam praktik kelembagaan di institusi asal.
 - 3) Menyampaikan umpan balik terhadap manfaat pelatihan melalui mekanisme Monev berbasis survei.

B. Mekanisme Koordinasi

1. Koordinasi Horizontal

Dilakukan antara Unit Evaluasi dan Kualitas JCLEC, Program Manager JCLEC, dan tim KAB JCLEC yang tergabung dalam tim Monev dengan Tim Pengelola Kegiatan (*Event Management Team*), Manajer Pengembangan Kapasitas, sponsor, dan atau perguruan tinggi mitra untuk memastikan sinkronisasi kegiatan, jadwal, serta pertukaran data.

Cara Pelaksanaan:

Koordinasi horizontal akan diperkuat melalui rapat koordinasi rutin, lokakarya teknis, serta sesi pelatihan bersama yang berfokus pada standar pengumpulan data, format pelaporan, dan kerangka evaluasi. Briefing berkala dan penggunaan platform kerja bersama (seperti intranet JCLEC atau drive bersama) akan memfasilitasi pertukaran informasi secara berkelanjutan dan pemecahan masalah secara kolaboratif.

2. Koordinasi Vertikal

Dilakukan antara Manajemen JCLEC (Direktur Eksekutif dan Direktur Eksekutif Program serta Kepala Pengembangan Kapasitas) dengan seluruh unit pelaksana dan mitra lembaga penegak hukum nasional ataupun internasional guna memastikan kebijakan Monev selaras dengan arah strategis lembaga.

Cara Pelaksanaan:



Koordinasi vertikal akan dioperasionalkan melalui konsultasi strategis, rapat peninjauan kebijakan, serta sesi pelaporan berkala yang melibatkan pemangku kepentingan utama seperti Australian Federal Police (AFP), Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), Royal Canadian Mounted police (RCMP), UK, New Zealand Police (NZP), serta institusi terkait lainnya. Kegiatan ini bertujuan untuk memastikan keselarasan kebijakan, menyediakan jalur umpan balik, dan memperkuat akuntabilitas kelembagaan.

C. Tata Hubungan Kerja

a. Forum Koordinasi Pemangku Kepentingan JCLEC

Menjadi wadah kolaboratif untuk meninjau hasil Monev, merumuskan tindak lanjut kebijakan, memperkuat komitmen sinergi antar pihak dan mendapatkan umpan balik konstruktif dari pemangku kepentingan JCLEC.

b. Sistem Pelaporan dan Diseminasi

Hasil Monev yang telah disusun oleh Tim Monev (unit Evaluasi dan Mutu JCLEC, Manajer Program JCLEC, dan KAB JCLEC) wajib disampaikan secara berkala kepada Manajemen JCLEC, sponsor, dan lembaga terkait, serta diharapkan bisa menjadi salah satu dasar penyusunan laporan tahunan JCLEC.

Dengan adanya kejelasan peran, mekanisme koordinasi yang teratur, serta alur hubungan kerja yang terintegrasi dan responsif gender, proses Monitoring dan Evaluasi di JCLEC dapat berjalan efektif, akuntabel, dan kolaboratif. Bab berikutnya (BAB IV) akan menguraikan secara rinci tata cara pelaksanaan Monev, termasuk tahapan teknis, kode etik, dan keterampilan yang diperlukan bagi pelaksana Monev.

BAB IV

PELAKSANAAN MONITORING DAN EVALUASI

Mekanisme pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelatihan berbasis gender melalui strategi peningkatan kerjasama yang melibatkan pembagian tanggung jawab yang jelas dilakukan dengan beberapa tahapan antara lain:

No	Tahapan	Pelaksana	Uraian Kegiatan
1	Persiapan kegiatan monitoring dan evaluasi	Tim Monev Mitra sponsor	1) Koordinasi internal Tim Monev yang terdiri dari Unit Evaluasi dan Mutu; Manajer Program, dan tim KAB JCLEC. 2) Rapat koordinasi dengan Manajer Pengembangan kapasitas dan Kepala Pengembangan Kapasitas JCLEC dengan agenda penentuan Tim Monev, Menetapkan jadwal pelaksanaan Monev, menyiapkan instrumen pertanyaan Monev, dan mekanisme pelaksanaan Monev (secara daring kepada para alumni dan kemudian mengundang perwakilan alumni atau atasan alumni ke JCLEC atau tim monev JCLEC mendatangi lokasi para alumni). 3) Bersama dengan Manajer Pengembangan Kapasitas dan Kepala Pengembangan Kapasitas melaksanakan rapat dengan mitra dan atau sponsor untuk melaporkan rencana kegiatan Monev sekaligus permintaan dukungan pembiayaan pelaksanaan Monev 3) Melaporkan kepada Manajemen JCLEC tentang rencana pelaksanaan Monev. 4) Membuat Kerangka Acuan Kerja atau Term of Reference (ToR) pelaksanaan Monev yang didalamnya berisi jadwal kegiatan monev, personil yang melaksanakan, instrumen pertanyaan monev, anggaran pelaksanaan, dan sistem pelaporan akhir kegiatan. 5) Membuat surat undangan dan atau surat pemberitahuan pelaksanaan Monev kepada satuan kerja yang akan dijadikan objek monev dan mengirimkannya ke alamat-alamat satuan kerja tersebut.
2	Pelaksanaan Kegiatan Monitoring dan Evaluasi	Tim Monev Mitra sponsor	1) Mempersiapkan administrasi kegiatan yang meliputi; daftar hadir, banner kegiatan, perlengkapan belajar bagi para peserta yang diundang, laporan kegiatan, dan administrasi lainnya; 2) Memastikan tim telah mendapatkan hasil survey dari para alumni yang telah dikirimkan tautan survey melalui WhatsApp grup peserta pelatihan dan sudah di olah oleh unit Evaluasi dan Kualitas JCLEC.



			3) Mengkoordinasikan acara pembukaan kegiatan monev oleh Kedua Direktur Eksekutif JCLEC atau yang mewakili dan atau pejabat dari mitra sponsor yang membiayai kegiatan ataupun pejabat dari satuan kerja yang dijadikan objek monev. 4) Memberikan penjelasan singkat tentang maksud dan tujuan dilaksanakannya monev. 5) Menyampaikan tata cara monev (apabila kegiatan monev dilakukan di satuan kerja yang menjadi objek monev) dengan cara tanya jawab, wawancara, klarifikasi ataupun saran perbaikan dengan responden. 6) Menyampaikan hasil monev yang sudah didapatkan melalui survey daring kepada peserta yang diundang kegiatan monev di JCLEC dan meminta umpan balik melalui kegiatan wawancara dengan peserta. 7) Melakukan input dari para peserta secara langsung sesuai pedoman instrumen dan pedoman monev; 8) Memberikan kesempatan kepada setiap peserta untuk menjelaskan saran, masukan, dan umpan balik di hadapan peserta lainnya untuk di catat sebagai bahan laporan akhir kegiatan pelaksanaan monev. 9) Menutup kegiatan monev secara resmi dengan memberikan kesempatan kepada pejabat dari mitra sponsor dan perwakilan JCLEC untuk menutup kegiatan secara resmi.
3	Evaluasi	Tim monev Mitra sponsor Auditor	1) Merekap hasil monev 2) Menganalisis hasil monev dan menyiapkan laporan akhir kegiatan. 3) Menerima hasil Monev dari Auditor Monev 4) Menyerahkan hasil monev dan laporan monev kepada Kepala Pengembangan Kapasitas JCLEC 5) Kepala Pengembangan Kapasitas melaporkan hasil monev dan laporan monev kepada Manajemen JCLEC dan mitra donor. 6) Menyusun laporan hasil Monev Pasca Pelatihan 7) Mempublikasikan hasil monev secara transparan kepada satuan kerja yang diundang sebagai peserta

A. Tata Cara Persiapan dan Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi (Monev)

Adapun tahapan pelaksanaan monev antara lain :

1. Tim Monev menyusun panduan pelaksanaan dan instrumen Monev;
2. Tim Monev menyusun Kerangka Acuan Kerja (*Term of Reference*) yang berisi maksud dan tujuan dilaksanakannya monev, jadwal pelaksanaan monev, personil yang terlibat, kebutuhan anggaran, jumlah peserta atau responden, tata cara monev dan disampaikan kepada sponsor untuk mendapatkan persetujuan.



- 
3. Setelah ada persetujuan dari sponsor, manajer pengembangan kapasitas JCLEC mengajukan ToR kepada Manajemen JCLEC untuk proses persetujuan pelaksanaan monev (termasuk lokasi kegiatan dan metode pelaksanaan monev)
 4. Kepala Pengembangan Kapasitas membuat surat tugas tim monev sebagai dasar pelaksanaan monev dan mengajukan ke Direktur Eksekutif JCLEC untuk persetujuan;
 5. Apabila diperlukan, mitra dan sponsor bisa menyediakan personil pendamping kegiatan Monev
 6. Pembukaan kegiatan pelaksanaan monev oleh Manajemen JCLEC, pejabat perwakilan mitra sponsor, dan atau pejabat perwakilan satuan kerja yang menjadi objek monev.
 7. Tim Monev melaksanakan kegiatan monev sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.
 8. Kegiatan Monev bisa dilaksanakan dengan dua cara secara virtual maupun dengan mendatangi lokasi responden:
 - a. Kegiatan monev dilaksanakan di JCLEC - Setiap responden yang hadir virtual mengisi kuisioner secara daring melalui platform [surveymonkey.com](https://www.surveymonkey.com) dengan tautan yang diberikan oleh tim pengelola kegiatan (*Event Management Team*) melalui grup WhatsApp pelatihan, selanjutnya hasilnya disampaikan kepada perwakilan peserta dari satuan kerja yang sama yang diundang hadir secara langsung ke JCLEC untuk didiskusikan lebih lanjut untuk mendapatkan umpan balik, saran dan masukan berdasarkan kompilasi jawaban responden yang hadir secara virtual.
 - b. Kegiatan monev dilaksanakan di satuan kerja para peserta - Setiap responden mengisi kuisioner secara online melalui [surveymonkey.com](https://www.surveymonkey.com) dengan waktu misalnya maksimal 5 menit dan bisa dilanjutkan dengan diskusi dengan tim monev. Tim Monev diusahakan tidak mengurangi waktu presentasi setiap responden
 9. Pelaksanaan Monev bersifat transparan dan terbuka serta nantinya bisa diketahui oleh responden lainnya;
 10. Tim monev tidak diperkenankan membuat instrumen sendiri yang tidak tercantum



dalam panduan moneyv;

11. Tim Moneyv melaksanakan moneyv sesuai dengan jadwal yang telah tertuang dalam agenda kegiatan moneyv;

B. Kode Etika Personil Pelaksana Moneyv

Setiap personil pelaksana moneyv harus senantiasa menjaga norma dan etika ketika melaksanakan moneyv agar nantinya mendapatkan hasil yang maksimal (transparan, akuntabel dan bertanggungjawab). Adapun kode etik personil pelaksana moneyv yaitu:

1. Integritas; merupakan modal mutlak bagi personil pelaksana moneyv karena akan menumbuhkan kepercayaan responden. Untuk itu personil pelaksana moneyv harus:
 - a. Melaksanakan moneyv dengan jujur dan bertanggung jawab,
 - b. Mematuhi pedoman dan membuat laporan moneyv sesuai aturan yang berlaku dalam Kode Etik Pegawai, SOP Evaluasi Program Pelatihan, dan aturan pelaksanaan Moneyv yang telah disepakati oleh Tim Moneyv,
 - c. Menghindari tindakan yang mendiskreditkan profesi tim atau mendiskreditkan organisasi yang dimoneyv, dan
 - d. Menghormati dan mendukung terlaksananya tujuan moneyv;
2. Obyektif; personil pelaksana moneyv mempunyai obyektivitas profesional yang baik dalam mengumpulkan, mengevaluasi, dan menyampaikan informasi tentang aktivitas atau proses yang sedang dimoneyv. Tim membuat evaluasi dengan relevan sesuai dengan fakta yang ditemukan di lapangan dan tidak terpengaruh oleh kepentingan perorangan atau pihak lain dalam mengambil keputusan, sehingga personil pelaksana moneyv harus:
 - a. Menghindari aktivitas yang dapat merusak obyektivitas moneyv;
 - b. Menolak pemberian apapun yang dapat merusak kemampuannya untuk berlaku adil, dan
 - c. Melaporkan semua fakta hasil moneyv (yang seharusnya dilaporkan);
3. Kompeten; personil pelaksana moneyv menerapkan semua pengetahuan, keterampilan, dan pengalamannya dalam melaksanakan moneyv, sehingga personil pelaksana moneyv harus:

- 
- a. Mempunyai pengetahuan, keterampilan dan pengalaman monev untuk melaksanakan kegiatan monev;
 - b. Selalu meningkatkan kemampuan, efektivitas dan mutu layanannya.
4. Bisa menjaga independensi; personil pelaksana monev harus bebas dari campur tangan pihak-pihak lain, sehingga personil pelaksana monev harus:
- a. Tidak memihak kepada siapapun, dan
 - b. Tidak terlibat dalam pertentangan kepentingan dengan responden.

C. Keterampilan yang perlu dikuasai oleh Personil Pelaksana Monev

Setiap personil pelaksana kegiatan Monev diharapkan mempunyai kemampuan menjadi tim monev dengan beberapa keterampilan yang harus dikuasai antara lain :

1. Kemampuan wawancara dan mengajukan pertanyaan;
Keterampilan untuk dapat melakukan wawancara dan bertanya merupakan keterampilan utama yang harus dimiliki anggota tim monev. Kondisi wawancara pada saat melakukan kegiatan monev berbeda dengan wawancara pada umumnya karena keterampilan ini meliputi kemampuan menggunakan bahasa tubuh, pemahaman situasi, dan mengambil simpulan. Penggunaan pertanyaan terbuka juga dapat memancing berbagai jawaban responden, sedangkan pertanyaan tertutup diajukan jika hendak menguji fakta atau data tertentu.
2. Mengamati;
Mengajukan pertanyaan, membaca dokumen, meninjau catatan, dan mendengar dengan baik maka personil pelaksana Monev juga harus mampu mengamati hal yang terjadi di sekelilingnya.
3. Kegiatan sampling;
Metode sampling akan sangat membantu dalam kegiatan Monev, personil pelaksana Monev dapat melakukan sampling pada para responden (alumni, atasan alumni, rekan kerja, dan bawahan alumni).
4. Mencatat;
Catatan temuan (kesesuaian, ketidaksesuaian, observasi) yang ditemukan di lapangan sebaiknya dibuat relevan dan faktual dengan ruang lingkup. Catatan yang dibuat sebaiknya detil dan memuat akar permasalahan sehingga ketika



responden hendak membuat tindakan perbaikan akan ditujukan langsung pada akar permasalahannya. Pencatatan yang detil juga akan membantu dalam penelusuran ulang pada saat melakukan verifikasi temuan.

5. Kerahasiaan;

Personel Monev wajib menjaga privasi dan anonimitas responden serta kerahasiaan seluruh data yang dikumpulkan. Informasi yang diperoleh hanya boleh digunakan untuk keperluan resmi Monev dan tidak boleh disebarluaskan kepada pihak yang tidak berwenang.

6. Ketidakberpihakan;

Anggota tim harus tetap objektif dan bebas dari bias selama proses Monev. Pendapat pribadi, hubungan interpersonal, atau pengaruh eksternal tidak boleh memengaruhi proses pengumpulan data, analisis, maupun pelaporan. Seluruh temuan harus didasarkan hanya pada bukti yang dapat diverifikasi.

D. Tanggungjawab dan kewenangan Tim Pelaksana Monev

1. Tanggung jawab

- a. Melaksanakan kegiatan monev sesuai instrumen yang berlaku;
- b. Mengkoordinasikan pelaksanaan monev dengan peserta yang menjadi objek responden.
- c. Melaporkan pelaksanaan dan hasil monev kepada Kepala Pengembangan kapasitas JCLEC yang akan diteruskan ke Manajemen JCLEC dan mitra sponsor.

2. Kewenangan

- a. Melakukan monitoring dan evaluasi kinerja terhadap proses pembelajaran.
- b. Melakukan komunikasi dengan responden pada saat melakukan monev.
- c. Membuatkan catatan, saran dan rekomendasi hasil monev.



BAB V

PELAPORAN HASIL MONITORING DAN EVALUASI

Hasil dari kegiatan Monitoring dan Evaluasi (Monev) merupakan sebuah laporan komprehensif yang memuat temuan utama, rekomendasi, serta usulan tindak lanjut. Tujuan dari laporan ini adalah untuk mendukung perbaikan berkelanjutan dan peningkatan mutu program pelatihan JCLEC secara tahunan maupun berkesinambungan.

Berikut ini disajikan struktur dan isi yang direkomendasikan dalam penyusunan laporan hasil Monev:

A. Struktur Laporan Monev Pelatihan

1. Halaman Judul / Sampul
 - Judul Laporan
 - Nama Program Pelatihan
 - Tanggal dan Tempat Pelaksanaan Pelatihan
 - Unit / Tim Pelaksana Pelaporan
 - Tanggal Penyerahan Laporan
2. Kata Pengantar / Prakata
3. Daftar Isi
4. Pendahuluan
 - Latar Belakang: Menjelaskan pentingnya program pelatihan dan alasan pelaksanaan Monev pasca-pelatihan.
 - Tujuan Monev: Menjabarkan tujuan khusus dari kegiatan Monev (misalnya untuk mengukur perubahan perilaku, peningkatan pengetahuan, atau dampak terhadap kinerja organisasi).
 - Ruang Lingkup: Menentukan batasan kegiatan Monev, termasuk rentang waktu, cakupan, serta kelompok peserta yang menjadi sasaran.
5. Metodologi Monev
 - Subjek Monev: Menjelaskan siapa yang menjadi objek evaluasi (misalnya peserta pelatihan, atasan, rekan kerja, bawahan, atau unit terkait).
 - Instrumen Pengumpulan Data: Menguraikan metode dan alat yang



digunakan (seperti kuesioner, survei daring, wawancara daring/luring, observasi di tempat kerja, atau telaah dokumen).

- Waktu dan Jadwal: Menyajikan kerangka waktu pelaksanaan dan periode pengumpulan data.

6. Temuan dan Pembahasan

- Deskripsi Kegiatan Pelatihan: Menyajikan rincian pokok pelatihan yang telah dilaksanakan (judul, durasi, jumlah peserta, dan topik utama).
- Analisis Data: Menampilkan dan menganalisis data berdasarkan tujuan Monev, yang dapat mencakup (menurut Model Kirkpatrick):
 - Tingkat kepuasan peserta (Tingkat 1 - Reaksi);
 - Hasil pembelajaran dan perolehan keterampilan (Tingkat 2 - Pembelajaran);
 - Perubahan perilaku dan penerapan hasil pelatihan di tempat kerja (Tingkat 3 – Perilaku);
 - Dampak organisasi atau hasil akhir (Tingkat 4 – Hasil).
- Tantangan dan Permasalahan: Mengidentifikasi hambatan yang dihadapi dalam penerapan hasil pelatihan di lingkungan kerja, serta menyajikan alternatif solusi yang memungkinkan.

7. Kesimpulan

- Merangkum temuan utama dan hal-hal penting dari hasil Monev;
- Menyoroti tingkat pencapaian target dan indikator kinerja;
- Mengidentifikasi pembelajaran (lesson learned) dan implikasinya bagi penyusunan program selanjutnya.

8. Rekomendasi dan Tindak Lanjut

- Memberikan saran yang spesifik, praktis, dan dapat diimplementasikan untuk perbaikan program atau peningkatan penerapan hasil pelatihan;
- Menyusun rencana tindak lanjut berdasarkan hasil Monev, termasuk penanggung jawab, jadwal, dan mekanisme pemantauan kemajuan.

9. Lampiran / Apendiks

- Dokumentasi (misalnya foto kegiatan Monev);
- Instrumen Monev (kuesioner, formulir wawancara);

- 
- Daftar hadir responden atau peserta;
 - Bukti pendukung atau tabel data tambahan.

B. Catatan Mengenai Fleksibilitas

Struktur laporan di atas merupakan format standar yang direkomendasikan, namun bersifat fleksibel dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan spesifik JCLEC, mitra donor, atau lembaga kerja sama terkait.

Penyesuaian yang dimungkinkan meliputi:

1. Integrasi hasil Monev ke dalam laporan kelembagaan tahunan JCLEC yang lebih luas;
2. Penggunaan dasbor digital atau infografis untuk memvisualisasikan hasil;
3. Penyesuaian komponen laporan agar selaras dengan kebutuhan atau ketentuan sponsor maupun pemangku kepentingan lainnya.

C. Diseminasi Hasil

Laporan hasil Monev wajib didiseminasikan kepada seluruh pemangku kepentingan yang relevan termasuk Manajemen JCLEC, sponsor, organisasi asal peserta pelatihan, serta lembaga kerja sama lainnya.

Tujuan diseminasi hasil Monev adalah untuk:

1. Mendorong transparansi dan kepemilikan bersama terhadap temuan;
2. Meningkatkan pengambilan keputusan berbasis bukti;
3. Memperkuat akuntabilitas dan pembelajaran kelembagaan; serta
4. Memfasilitasi dialog berkelanjutan guna meningkatkan mutu program pelatihan.

BAB VI

PENUTUP

Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi (Monev) terhadap pelatihan berbasis gender melalui strategi peningkatan kerjasama memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam memastikan bahwa standar mutu yang ditetapkan oleh JCLEC dan para sponsor dapat terpenuhi secara efektif.

Kegiatan Monev berfungsi sebagai mekanisme utama untuk mengidentifikasi dan mendokumentasikan sejauh mana program pelatihan memenuhi ekspektasi kelembagaan, mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan, serta berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Sebagai bagian dari komitmen JCLEC terhadap penjaminan mutu, proses Monev tidak hanya dimaksudkan sebagai alat penilaian, tetapi juga sebagai mekanisme pembelajaran organisasi, akuntabilitas, dan pengembangan kapasitas yang berkelanjutan. Melalui pelaksanaan Monev, JCLEC dapat menangkap dampak nyata dari pelatihan terhadap peserta dan institusi asalnya, sekaligus mengidentifikasi kesenjangan dan area yang perlu ditingkatkan guna mendukung perumusan kebijakan serta pengembangan kurikulum yang lebih baik.

A. Makna Kelembagaan

Pelaksanaan Monev yang dilakukan secara teratur dan berkala sangat penting bagi JCLEC untuk:

1. Memantau dan mencatat seluruh kegiatan pelatihan secara sistematis;
2. Mempertahankan serta meningkatkan standar mutu yang telah ditetapkan oleh JCLEC dan sponsor; dan
3. Menumbuhkan budaya pembelajaran berbasis bukti dan perbaikan berkelanjutan di dalam lembaga.

Oleh karena itu, pedoman ini dimaksudkan sebagai dokumen acuan resmi bagi seluruh kegiatan Monev yang dilaksanakan dalam konteks program pelatihan JCLEC. Dokumen ini menyediakan kerangka kerja terpadu untuk melaksanakan evaluasi yang bersifat transparan, partisipatif, dan berorientasi pada hasil.



B. Peningkatan Berkelanjutan

Pedoman Monitoring dan Evaluasi Pelatihan Berbasis Gender melalui Strategi Peningkatan Kerjasama ini diharapkan dapat digunakan secara konsisten serta ditinjau secara berkala untuk memastikan relevansi dan kesesuaiannya dengan perkembangan standar kelembagaan maupun standar internasional.

Setiap aspek yang belum tercakup dalam pedoman ini akan disempurnakan pada revisi berikutnya, berdasarkan hasil evaluasi dan pembelajaran dari implementasi yang sedang berjalan. Proses penyempurnaan tersebut mencerminkan prinsip perbaikan berkelanjutan yang menjadi bagian integral dari sistem penjaminan mutu JCLEC.

C. Dampak dan Komitmen Kelembagaan

Melalui pelaksanaan Monev yang sistematis, kolaboratif, dan berbasis hasil, JCLEC akan dapat:

1. Memperkuat perannya sebagai pusat pembelajaran regional dan mitra strategis dalam pembangunan kapasitas penegakan hukum internasional;
2. Menegaskan reputasinya sebagai *Centre of Excellence* yang menjunjung tinggi profesionalisme, transparansi, dan akuntabilitas; serta
3. Mempertahankan kerja sama jangka panjang dengan mitra nasional dan internasional dalam mempromosikan program pelatihan yang efektif, inklusif, dan responsif gender.

Pedoman ini mulai berlaku sejak tanggal penetapannya dan tetap sah digunakan selama belum digantikan atau diperbarui berdasarkan hasil evaluasi kelembagaan dan donor di masa mendatang. Hal-hal yang belum diatur secara eksplisit dalam dokumen ini akan diatur lebih lanjut melalui ketentuan tambahan atau instruksi internal yang ditetapkan oleh Manajemen JCLEC.



DAFTAR PUSTAKA

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2015 tentang Sistem Pendidikan Polri.

Peraturan Kapolri Nomor 6 Tahun 2017 tentang Susunan Organisasi dan Tata Cara Kerja di Lingkungan Mabes Polri.

Peraturan Kalemdiklat Polri Nomor 2 Tahun 2018 tentang Standar Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Polri.

Protokol antara Polri dan AFP tanggal 21 April 2004 untuk Pembentukan Jakarta Center for Law Enforcement Cooperation (JCLEC).

Perubahan Atas Protokol Antara Polri dan AFP tanggal 1 Maret 2016 untuk Mendirikan Jakarta Center for Law Enforcement Cooperation (JCLEC).

Statement of Intent JCLEC tanggal 21 April 2021.

Kebijakan Internal JCLEC tentang Manajemen Program dan Akuntabilitas Pelaporan dan Metode Evaluasi JCLEC berdasarkan Model Evaluasi Kirkpatrick

Ardianto. Et. Al. (2015). Pedoman Monitoring dan Evaluasi Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat. Institut Agama Islam Negeri Manado: Manado. Dikutip dari <https://dokumen.iain-manado.ac.id/storage/dokumen/660ec98f645ec.pdf>

Burhanuddin. Et. Al. (2022). Panduan Monitoring dan Evaluasi (Monev) Proses Pembelajaran Universitas Muhammadiyah Makassar. Badan Penjaminan Mutu (BPM): Makassar. Dikutip dari https://pgsd.unismuh.ac.id/wp-content/uploads/2024/08/10.-PANDUAN_MONEV-PEMBELAJARAN-EDISI-REVISI-KE1.pdf

Kusek, J. Z., & Rist, R. C. (2004). Ten Steps to a Results-Based Monitoring and Evaluation System. The World Bank.

Patton, M. Q. (2008). *Utilization-Focused Evaluation* (4th ed.). Sage Publications.

Tim Pokja Materi Uji SIM. (2023). Buku Panduan Latihan Ujian Teori SIM C. Korlantas Polri: Jakarta. Dikutip dari <https://www.edukasim.ditlantaspolidakalbar.co.id/materi/Sim-C-Modul-1.pdf>

Universitas Borobudur. (2021). Pedoman Kerjasama dan Monitoring – Evaluasi. Jakarta. Dikutip dari <https://ljm.borobudur.ac.id/wp-content/uploads/2023/03/Pedoman-Kerjasama-dan-Monitoring-Evaluasi.pdf>



TIM PENYUSUN

FX. ARENDRA WAHYUDI, S.IK., M.HAN.

KOMISARIS BESAR POLISI – KEPALA PENGEMBANGAN KAPASITAS

WIDYA ANUGERAH SEJATI, A.MD., S.S.

AJUN KOMISARIS BESAR POLISI – MANAJER PROGRAM

INOSENSIA DINDA, S.S.

KETUA KARTINI ADVISER BOARD (KAB) JCLEC

GULARSO, S.H., M.SI.

AJUN KOMISARIS BESAR POLISI – MANAJER PROGRAM

SUWARNO, A.MD.

KOMISARIS POLISI – MANAJER PROGRAM

KUMALA INTAN PRAWESTI, S.E., M.M.

MANAJER PENGEMBANGAN KAPASITAS

DIAN MUKTI, S.S., M.HUM.

PETUGAS EVALUASI DAN KUALITAS

TRI RETNO RARAS PALUPI, S.S.

BRIGADIR DUA POLISI – PETUGAS EVALUASI DAN KUALITAS

ELIA CAMAR, S.T.

KEPALA TIM PROYEK

LINA FRANSISKAWATI, S.PD.

KEPALA TIM PUSAT SUMBER PEMBELAJARAN



REVIEWER

BEN CONDON

AGEN FEDERAL – KEPALA PENDUKUNG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN JCLEC

EWAN KINDNESS

UK SPESIALIST PROGRAM DELIVERY MANAGER FOR SOUTHEAST ASIA

RYAN MITCHELL

SUPERINTENDENT – RCMP DIRECTOR OF CAPACITY BUILDING FOR INDO-PACIFIC

GEDE SUARDANA, S.PD., M.M.

AJUN KOMISARIS BESAR POLISI – KASUBBAG KERMA LUGRI BIRO BINDIKLAT
LEMDIKLAT POLRI

NANING SETYO BUDIARTI, S.PD.

AJUN KOMISARIS BESAR POLISI – KASUBBAG DAYA POLWAN BAGGASUS
ROBINKAR SSDM POLRI

NOVIA MESAYUALIZA, S.IP., M.A.

AJUN KOMISARIS POLISI – PAUR SUBBAG DAYA POLWAN BAGGASUS ROBINKAR
SSDM POLRI

MADE CANDRANINGSIH, S.H., M.H.

KOMISARIS POLISI – KANIT TPPO SUBDIT RENAKTA DIT RESKRIM UM POLDA
JABAR

DR. HENDI PRATAMA, S.PD., M.A.

DOSEN PENDIDIKAN BAHASA INGGRIS UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG DAN
PIMPINAN LEMBAGA PELATIHAN EDUTRANS.ID

DR. HERBIN MARULAK SIAHAAN, S.H., M.H.

DOSEN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA SALATIGA



Pedoman Monitoring dan Evaluasi Pelatihan Berbasis Gender Melalui Strategi Penguatan Kerjasama; *Review*

Modul yang disusun mengenai Pedoman Monitoring dan Evaluasi Pelatihan Berbasis Gender Melalui Strategi Penguatan Kerjasama; di *Jakarta Center for Law Enforcement Cooperation* (JCLEC) menawarkan sebuah kerangka yang sangat terstruktur dan komprehensif mengenai bagaimana Monev dapat meningkatkan kualitas pelatihan di lembaga tersebut. Secara keseluruhan, enam bab yang dibahas dalam modul ini memberikan panduan yang jelas tentang tujuan, manfaat, pelaksanaan, serta tantangan dalam melaksanakan Monev. Masing-masing bab memberikan wawasan yang mendalam dan aplikatif, meskipun terdapat beberapa area yang dapat diperbaiki untuk meningkatkan pemahaman dan implementasi Monev di JCLEC.

Bab pertama, yang berfokus pada latar belakang, secara efektif mengidentifikasi pentingnya Monev dalam meningkatkan kualitas pelatihan berbasis gender. Temuan utama yang ditekankan dalam bab ini adalah bahwa Monev tidak hanya digunakan untuk mengukur kepuasan peserta, tetapi juga untuk meningkatkan relevansi dan efektivitas pelatihan. Penulis berhasil menyampaikan bagaimana Monev dapat menjadi alat yang efektif untuk perbaikan berkelanjutan. Kelebihan dari bab ini adalah kejelasan konsep Monev yang disampaikan dengan baik, serta keterkaitannya dengan kebijakan internasional dan landasan hukum yang relevan. Namun, kekurangan dari bab ini adalah minimnya contoh konkret atau studi kasus mengenai implementasi Monev di JCLEC atau lembaga lainnya. Oleh karena itu, saran yang diberikan adalah penambahan studi kasus atau contoh implementasi Monev yang nyata, untuk memperkaya pemahaman tentang bagaimana teori ini diterapkan di lapangan. Selain itu, penting untuk membahas tantangan praktis yang mungkin dihadapi, seperti keterbatasan sumber daya atau resistensi terhadap perubahan dalam pelaksanaan Monev. Dengan penambahan ini, bab pertama dapat memberikan perspektif yang lebih holistik mengenai pelaksanaan Monev di JCLEC.

Bab kedua membahas pengertian, tujuan, manfaat, dan prinsip-prinsip Monev dengan sangat rinci. Temuan utama dari bab ini adalah pentingnya pemahaman yang jelas mengenai perbedaan antara monitoring dan evaluasi, di mana monitoring berfokus pada pengawasan kegiatan dan evaluasi menilai hasil atau dampak dari pelatihan. Penulis juga menekankan bahwa Monev merupakan alat yang lebih dari sekadar pengukuran kinerja, tetapi juga sarana pembelajaran organisasi yang mendukung perbaikan berkelanjutan. Kelebihan dari bab ini adalah kejelasan konsep yang disampaikan dengan sangat sistematis dan terstruktur, serta penekanan pada prinsip-prinsip evaluasi yang sangat relevan, seperti akuntabilitas dan partisipasi. Kekurangannya terletak pada minimnya pembahasan mengenai tantangan yang mungkin muncul dalam pelaksanaan Monev, serta kurangnya penjelasan mendalam mengenai peran alumni dan lingkungan kerja dalam memberikan umpan balik untuk evaluasi. Oleh karena itu, saran untuk bab ini adalah untuk memasukkan analisis tantangan pelaksanaan Monev, serta memberikan ruang yang lebih besar untuk menggali peran aktif alumni dan lingkungan kerja dalam memberikan umpan balik yang konstruktif.

Bab ketiga menguraikan peran masing-masing pemangku kepentingan dalam pelaksanaan Monev di JCLEC dan menjelaskan mekanisme koordinasi antara pihak internal dan eksternal. Temuan utama yang disampaikan adalah pentingnya koordinasi



yang baik antara pemangku kepentingan internal, seperti Direktur Eksekutif dan Unit Evaluasi, serta pemangku kepentingan eksternal seperti Polri, AFP, dan mitra donor, untuk memastikan pelaksanaan Monev yang efektif. Bab ini menekankan pentingnya akuntabilitas, transparansi, dan kolaborasi dalam melaksanakan Monev. Kelebihan dari bab ini adalah struktur yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab setiap pihak, serta pendekatan kolaboratif yang mencerminkan pentingnya kerjasama dalam meningkatkan kualitas pelatihan berbasis gender. Namun, kurangnya pembahasan mengenai tantangan koordinasi antar lembaga atau dengan mitra internasional yang memiliki kebijakan dan budaya yang berbeda. Saran untuk bab ini adalah untuk memasukkan analisis lebih mendalam mengenai tantangan yang mungkin muncul dalam koordinasi antar lembaga, serta bagaimana mengatasi hambatan tersebut agar koordinasi dapat berjalan dengan lebih efektif.

Bab keempat menjelaskan secara rinci tahapan pelaksanaan Monev, mulai dari persiapan hingga pelaporan hasil. Temuan utama dari bab ini adalah pentingnya persiapan yang matang, integritas, dan objektivitas dalam pelaksanaan Monev. Penulis juga menekankan keterampilan yang dibutuhkan oleh tim pelaksana Monev, seperti kemampuan untuk melakukan wawancara, pengamatan, dan pengumpulan data secara efektif. Kelebihan dari bab ini adalah kejelasan tahapan pelaksanaan yang sangat terstruktur dan penekanan pada kode etik serta keterampilan yang diperlukan oleh personil pelaksana. Namun, bab ini kurang membahas tantangan yang mungkin dihadapi dalam pelaksanaan Monev, seperti masalah teknis dalam pengumpulan data daring atau resistensi dari responden yang dapat mempengaruhi hasil evaluasi. Saran untuk bab ini adalah untuk menambahkan pembahasan mengenai tantangan di lapangan dan bagaimana tim Monev dapat menghadapinya, serta memberikan detail lebih lanjut mengenai bagaimana hasil Monev digunakan untuk rekomendasi konkret dan tindak lanjut yang efektif.

Bab kelima menguraikan struktur laporan hasil Monev yang harus disusun setelah pelaksanaan evaluasi. Temuan utama dalam bab ini adalah pentingnya transparansi dalam laporan Monev dan bagaimana hasil evaluasi harus didiseminasikan kepada semua pemangku kepentingan terkait. Laporan yang jelas dan terperinci akan meningkatkan akuntabilitas dan memfasilitasi pengambilan keputusan berbasis bukti. Kelebihan dari bab ini adalah penekanan pada fleksibilitas laporan yang memungkinkan penyesuaian dengan kebutuhan spesifik JCLEC dan mitra donor. Penulis juga menyoroti pentingnya rekomendasi yang konkret dan implementatif. Namun, terlihat kurangnya penekanan pada analisis data yang lebih mendalam dan metode statistik yang dapat digunakan untuk menganalisis hasil Monev secara lebih teknis. Oleh karena itu, saran untuk bab ini adalah untuk menambahkan penjelasan lebih lanjut mengenai metodologi analisis data yang digunakan, serta memastikan bahwa tindak lanjut dari hasil Monev dipantau secara sistematis untuk memastikan implementasi rekomendasi yang lebih efektif.

Bab keenam sebagai penutup menegaskan komitmen kelembagaan JCLEC untuk perbaikan berkelanjutan melalui Monev. Temuan utama dalam bab ini adalah pentingnya fleksibilitas pedoman Monev yang memungkinkan penyesuaian dengan perkembangan standar kelembagaan dan internasional. Penulis juga menekankan bahwa pedoman ini akan terus disempurnakan berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan. Kelebihan dari bab ini adalah penekanan pada komitmen JCLEC untuk memastikan kualitas pelatihan



berkelanjutan dan menjaga hubungan kerja yang solid dengan mitra internasional. Namun, masih terdapat kekurangan tentang pembahasan mendalam mengenai tantangan yang mungkin muncul dalam pelaksanaan Monev dan bagaimana mengatasinya. Saran untuk bab ini adalah untuk memasukkan analisis lebih lanjut mengenai tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan Monev serta memberikan panduan rinci mengenai proses pemantauan tindak lanjut agar hasil Monev dapat diterapkan dengan lebih efektif.

Secara keseluruhan, modul ini memberikan panduan yang sangat terstruktur dan aplikatif mengenai pelaksanaan Monev di JCLEC. Dengan penekanan pada transparansi, akuntabilitas, dan pendekatan berbasis gender, dokumen ini memberikan dasar yang kuat bagi perbaikan kualitas pelatihan di JCLEC. Meskipun terdapat beberapa area yang dapat diperbaiki, seperti penambahan analisis tantangan praktis dan tindak lanjut yang lebih terperinci, keseluruhan isi dokumen ini sangat relevan dan dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan berbasis gender di JCLEC.

*Bunga mawar berduri - semerbak di taman
Berpada aroma sungguh indah,
Bukan maksud menggurui- hanya sekedar memberi saran,
Agar project makin terarah.*

*Mohon maaf atas kekurangan,
Semoga sukses menyertai tujuan.*

Bandung, 15 Nopember 2025
Kompol Made Dewi Candraningsih, SH, MH

Reviewer Profile

Nama : Made Candraningsih, SH, MH
Pangkat/NRP : Komisaris Polisi / 76090159
Jabatan : Kanit 2 Subdit 4 Dit Reskrimum (Kanit Tindak Pidana Perdagangan Orang Sub Dit Remaja Anak dan Wanita Direktorat Reserse Kriminal Umum)
Kesatuan : Polda Jabar
(Alumni Kartini Advisor Board (KAB) JCLEC Series 3, September 2025, di Jakarta)

Pendidikan Polri :

- 1. Sekolah Bintara Prajurit Karir (Seba PK Polwan), Tahun 1996 di Sepolwan Ciputat
- 2. Sekolah Pembentukan Perwira Polri (Stukpa Polri), Tahun 2008 di Secapa Sukabumi
- 3. Sekolah Staf Kepemimpinan Perwira Pertama (Sespimma), Tahun 2021 di Sespim Polri Lembang

Pendidikan Umum:

- 1. S1 Hukum, Tahun 2007 di Universitas Langlangbuana Bandung
- 2. S2 Hukum, Tahun 2017 di Universitas Langlangbuana Bandung
- 3. Sekolah Pasca Sarjana Doktoral Prodi Linguistik (Forensik), Tahun 2024 – 2027 di Universitas Pendidikan Indonesia Bandung





LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Template Terms of Reference (ToR) Monev

1. Judul Kegiatan

Monitoring dan Evaluasi Pelatihan [Nama Program Pelatihan]

2. Latar Belakang

Uraikan konteks pelatihan, tujuan, dan alasan perlunya pelaksanaan Monev (misalnya untuk memastikan dampak pelatihan terhadap penerapan di lapangan).

3. Tujuan Monev

- a. Mengukur efektivitas pelaksanaan pelatihan terhadap peningkatan kompetensi peserta.
- b. Mengevaluasi tingkat penerapan hasil pelatihan di unit kerja masing-masing.
- c. Menilai kontribusi kerja sama antar lembaga terhadap keberhasilan pelatihan.
- d. Mengidentifikasi area perbaikan untuk kegiatan berikutnya.

4. Ruang Lingkup Monev

- a. Periode waktu Monev
- b. Wilayah atau unit kerja sasaran
- c. Jenis data yang dikumpulkan (kuantitatif dan kualitatif)
- d. Indikator utama capaian

5. Metodologi

- a. Survei online/offline alumni
- b. Wawancara
- c. FGD bersama pimpinan unit kerja dan donor
- d. Review dokumen hasil pelatihan
- e. Analisis komparatif capaian antar satu pelatihan dengan pelatihan berikutnya.





6. Output yang Diharapkan

- a. Laporan Monev Pelatihan
- b. Rekomendasi perbaikan program
- c. Dokumen lesson learned

7. Waktu Pelaksanaan

- a. Durasi: [misal 3 bulan pasca pelatihan]
- b. Jadwal detail

Contoh Time Line Pelaksanaan Monev

Minggu	Kegiatan Utama	Penanggung Jawab
Minggu 1–2	Kick-off meeting dan pembentukan tim	JCLEC & Mitra (Polri/Kementerian/Lembaga) & Sponsor
Minggu 3–4	Penyusunan instrumen & uji coba	Tim Monev
Minggu 5–6	Pengumpulan data lapangan	Tim Monev dibantu Perguruan Tinggi sebagai pemberi saran dan evaluator
Minggu 7–8	Analisis data & penyusunan draft laporan	Tim Monev
Minggu 9–10	Review laporan bersama mitra	JCLEC & mitra & Sponsor
Minggu 11–12	Finalisasi laporan & diseminasi hasil	JCLEC

8. Tim Pelaksana

Sebutkan susunan tim dari JCLEC dan apabila merupakan tim gabungan bisa sebutkan susunan tim lengkap termasuk dari Polri / Kementerian / Lembaga RI, mitra sponsor, ataupun Perguruan Tinggi yang akan berperan sebagai pemberi masukan dan evaluator.

9. Anggaran dan Dukungan Logistik

Disepakati melalui mekanisme pembiayaan penuh dari mitra sponsor ataupun mekanism *cost-sharing* antara mitra sponsor dengan JCLEC sesuai kesepakatan.

10. Mekanisme Pelaporan

Laporan akhir disampaikan kepada Manajemen JCLEC dan mitra sponsor.





Lampiran 2. Survei Penilaian Diri Alumni (Contoh)

Program Pelatihan Berbasis Gender (Alumni JCLEC)

(Survei Persepsi Peserta/Alumni – Level III)

Bagian A: Informasi Alumni

Nama (opsional): _____
Pangkat/Jabatan: _____
Unit/Departemen: _____
Wilayah/Provinsi: _____
Tahun Pelatihan di JCLEC: _____

Pelatihan yang diikuti (pilih semua yang sesuai):

- ☐ Pengarusutamaan Gender
☐ Kesadaran Gender
☐ Penanganan KBG (Kekerasan Berbasis Gender)
☐ Lainnya: _____

Bagian B: Persepsi Diri tentang Perubahan Perilaku

Skala Likert: 1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju

B1. Komunikasi & Interaksi

Pernyataan	1	2	3	4	5
Saya menggunakan bahasa yang sopan dan inklusif gender.	☐	☐	☐	☐	☐
Saya mendengarkan secara aktif perempuan, laki-laki, dan kelompok rentan.	☐	☐	☐	☐	☐
Saya menghindari memotong pembicaraan atau mendominasi percakapan.	☐	☐	☐	☐	☐
Saya menjelaskan prosedur dengan jelas kepada korban dan masyarakat.	☐	☐	☐	☐	☐

B2. Keadilan & Ketidakberpihakan

Pernyataan	1	2	3	4	5
Saya memperlakukan laki-laki dan perempuan setara dalam tugas kepolisian	☐	☐	☐	☐	☐
Saya menghindari menyalahkan korban, khususnya korban KBG	☐	☐	☐	☐	☐
Saya membuat keputusan secara adil tanpa memandang gender	☐	☐	☐	☐	☐
Saya menegur atau menantang komentar/guya bias gender	☐	☐	☐	☐	☐

B3. Penanganan Kasus KBG

Pernyataan	1	2	3	4	5
Saya mengikuti protokol KBG dengan benar	☐	☐	☐	☐	☐
Saya menunjukkan empati dan kesabaran kepada korban KBG	☐	☐	☐	☐	☐





Saya memastikan privasi dan keselamatan korban	☐	☐	☐	☐	☐
Saya berkoordinasi secara efektif dengan layanan terkait (kesehatan, hukum, tempat penampungan).	☐	☐	☐	☐	☐

B4. Perilaku Profesional & Pengambilan Keputusan

Pernyataan	1	2	3	4	5
Saya menerapkan pendekatan sensitif gender dalam memecahkan masalah	☐	☐	☐	☐	☐
Saya menangani situasi konflik dengan tenang dan penuh rasa hormat	☐	☐	☐	☐	☐
Saya menerapkan apa yang saya pelajari dari pelatihan JCLEC dalam tugas sehari-hari	☐	☐	☐	☐	☐
Saya merasa lebih percaya diri dalam menangani kasus sensitif gender	☐	☐	☐	☐	☐

Bagian C: Frekuensi Perilaku

Seberapa sering Anda menunjukkan perilaku berikut?

Perilaku	Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Selalu
Penggunaan bahasa yang sopan dan inklusif	☐	☐	☐	☐	☐
Penerapan prinsip pelatihan dalam situasi nyata	☐	☐	☐	☐	☐
Mencari saran terkait kasus KBG	☐	☐	☐	☐	☐
Menjaga profesionalisme dalam kasus sensitif	☐	☐	☐	☐	☐

Bagian D: Dampak di Tempat Kerja (Persepsi Diri)

Pernyataan	1	2	3	4	5
Saya memengaruhi orang lain untuk berperilaku dengan hormat	☐	☐	☐	☐	☐
Perilaku saya membantu menciptakan lingkungan kerja sensitif gender	☐	☐	☐	☐	☐
Saya meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat	☐	☐	☐	☐	☐
Rekan kerja melihat saya sebagai teladan dalam sensitivitas gender	☐	☐	☐	☐	☐

Bagian E: Kepercayaan Diri & Keterampilan

Pernyataan	1	2	3	4	5
Saya merasa percaya diri menangani kasus KBG	☐	☐	☐	☐	☐
Saya mengetahui prosedur dan SOP yang benar	☐	☐	☐	☐	☐
Saya dapat mengidentifikasi bias gender dan merespons dengan tepat.	☐	☐	☐	☐	☐
Saya mampu melatih orang lain tentang praktik sensitif gender.	☐	☐	☐	☐	☐





Bagian F: Hambatan dalam Menerapkan Pelatihan

Apa tantangan yang mencegah Anda menerapkan praktik sensitif gender?
(Pilih semua yang sesuai)

- ☐ Beban kerja berat
- ☐ Kurangnya dukungan pimpinan
- ☐ Tidak adanya SOP atau kebijakan
- ☐ Resistensi budaya (stereotip)
- ☐ Tekanan dari rekan kerja
- ☐ Kurangnya fasilitas (ruang privat, staf perempuan, dll.)
- ☐ Resistensi dari masyarakat
- ☐ Terbatasnya kerja sama dengan layanan terkait
- ☐ Lainnya: _____

Bagian G: Pertanyaan Terbuka

Perubahan positif apa yang Anda rasakan setelah mengikuti pelatihan?

Perilaku apa yang masih perlu Anda tingkatkan?

Jelaskan situasi ketika Anda berhasil menerapkan praktik sensitif gender.

Jelaskan situasi ketika Anda mengalami kesulitan menerapkan praktik sensitif gender.

Dukungan apa yang Anda butuhkan untuk meningkatkan praktik sensitif gender Anda?

Bagian H: Penilaian Diri Secara Umum

Bagaimana Anda menilai peningkatan perilaku Anda setelah pelatihan JCLEC?

- ☐ Sangat Buruk
- ☐ Buruk
- ☐ Cukup
- ☐ Baik
- ☐ Sangat Baik
- ☐ Sangat Baik Sekali

Bagian I: Motivasi & Keberlanjutan

Seberapa besar komitmen Anda untuk terus menerapkan praktik sensitif gender?

- ☐ Tidak berkomitmen
- ☐ Kurang berkomitmen
- ☐ Cukup berkomitmen
- ☐ Berkomitmen kuat
- ☐ Berkomitmen penuh





Lampiran 3. Template Dokumen Lesson Learned

Judul: Pembelajaran dari Pelaksanaan Monev Pasca Pelatihan [Nama Program]

Latar Belakang:

(Uraikan konteks pelatihan dan latar pelaksanaan Monev.)

Temuan Utama:

- 1.
- 2.

Faktor Pendukung Keberhasilan:

- 1. Dukungan lintas lembaga
- 2. Keterlibatan peserta alumni aktif

Kendala dan Solusi:

Kendala	Dampak	Solusi / Rekomendasi

Rekomendasi Umum untuk Perbaikan:

-





Lampiran 4. Standard Operating Procedure (SOP) Pelaksanaan Monev

	STANDARD OPERATING PROCEDURE	Document Number	PR-JCLEC/EMT-EP/11
	Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Level 3 (Perubahan Perilaku Alumni Latihan) – Program Pelatihan Berbasis Gender Implementation of Monitoring and Evaluation Level 3 (Behavioral Changes of Training Participants) – Gender-Based Training Program	Effective Date	December 2025
		Revision	0 – New Release

I. OBJECTIVE AND SCOPE/ TUJUAN DAN RUANG LINGKUP

WHAT/APA	This SOP is developed as guidance for actions related to activity evaluation process of programs held in JCLEC. Prosedur ini digunakan sebagai acuan terkait proses evaluasi kegiatan yang dilaksanakan di JCLEC.
WHEN/ KAPAN	This SOP is applicable to the evaluation process which is prepared and submitted after the commencement of any JCLEC program. Prosedur ini berlaku untuk proses penyampaian yang disiapkan dan diajukan setelah dimulainya program di JCLEC.
WHERE/DI MANA	This SOP is applicable for JCLEC staff working in both the Semarang Training Centre and the Jakarta Secretariat. Prosedur ini berlaku untuk karyawan JCLEC yang bekerja di Pusat pelatihan Semarang dan Sekretariat Jakarta.
WHO/SIAPA	Program Manager and Quality Evaluation Officer are responsible for the overall coordination of processing activity evaluation and in doing so works with several departments including: Executive Directors, Head of Capacity Development, Sponsors, Kartini Adviser Board, Event Management Team, and alumni organizations. Manajer Program dan Petugas Evaluasi Kualitas bertanggung jawab untuk keseluruhan koordinasi dari proses evaluasi kegiatan dan bekerja sama dengan beberapa pihak termasuk: Kedua Direktur Eksekutif, Kepala Pengembangan Kapasitas, Kartini Adviser Board, Sponsor, Tim Management Acara, dan Organisasi asal alumni.

BACKGROUND/LATAR BELAKANG

JCLEC previously conducted Level 1 (Reaction) and Level 2 (Learning) evaluations for gender-based training programs. These evaluations provided essential information on participant satisfaction and the extent to which learning objectives were achieved. However, to obtain a more comprehensive understanding of training effectiveness, JCLEC identified the need to extend the evaluation to Level 3 (Behavioral Change). [JCLEC sebelumnya telah melaksanakan Evaluasi Level 1 \(Reaksi\) dan Level 2 \(Pembelajaran\) untuk program pelatihan berbasis gender. Kedua evaluasi tersebut memberikan informasi penting mengenai kepuasan peserta serta tingkat pencapaian tujuan pembelajaran. Namun, untuk memperoleh gambaran yang lebih utuh mengenai efektivitas pelatihan, JCLEC memandang perlu untuk melanjutkan evaluasi hingga Level 3 \(Perubahan Perilaku\).](#)



Level 3 evaluation is essential to determine whether the knowledge and skills gained during the training are genuinely applied in the workplace and to what extent these changes support gender-responsive policing practices. The findings will serve as a foundation for improving future curricula, ensuring accountability to partners, and strengthening long-term program impact. *Evaluasi Level 3 menjadi krusial untuk mengetahui apakah pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh peserta benar-benar diterapkan dalam lingkungan kerja, serta sejauh mana perubahan tersebut mendukung praktik kepolisian yang inklusif dan responsif gender. Temuan Level 3 ini juga akan menjadi dasar penguatan kurikulum berikutnya, meningkatkan akuntabilitas kepada mitra, dan memastikan dampak jangka panjang dari program pelatihan.*

Untuk memastikan pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara sistematis terhadap perubahan perilaku alumni setelah menyelesaikan program pelatihan berbasis gender di JCLEC, guna mendukung terwujudnya praktik penegakan hukum yang berkelanjutan dan responsif gender. *To ensure the systematic implementation of monitoring and evaluation of alumni behavioral changes after completing the gender-based training program at JCLEC, in order to support the realization of sustainable and gender-responsive law enforcement practices.*

II. DEFINITION/ISTILAH

SOP	Standard Operating Procedure. <i>Prosedur Operasional Standar</i>
ED's	Executive Directors. <i>Direktur Eksekutif dan Direktur Eksekutif Program</i>
HCD	Head of Capacity Development. <i>Kepala Bagian Pengembangan Kapasitas</i>
PM	Program Manager <i>Manajer Program</i>
CDM	Capacity Development Manager. <i>Manager Pengembangan Kapasitas</i>
EMT	Event Management Team. <i>Tim Manajemen Acara</i>
QEO	Quality Evaluation Officer. <i>Petugas Evaluasi Kualitas</i>

III. FLOW CHART/BAGAN ALUR

DIAGRAM SEDERHANA
ALUR PROSES BISNIS



IV. PROCESS DESCRIPTION/PENJELASAN PROSES

No	Tahapan/Step	Kegiatan Utama/Main Activity	Penanggung Jawab/Person in Charge	Keluaran/Output
1	Tahap Persiapan/ Preparation stage	a. Menyusun rencana Monev pasca pelatihan (sasaran, jadwal, alat ukur)/ <i>Develop a post-training M&E plan (objectives, schedule, measurement tools)</i> b. Menetapkan indikator perilaku utama (berdasarkan hasil pembelajaran)/ <i>Define key behavioral indicators (based on learning outcomes)</i> . c. Menyiapkan instrumen survei/wawancara./ <i>Prepare survey/ interview instruments.</i>	HCD Program Manager QEO	Rencana Monev dan Matriks Indikator/ <i>Monitoring and Evaluation Plan and Indicator Matrix</i>
2	Koordinasi dengan Pemangku Kepentingan/ Coordination with Stakeholders	a. Memberitahukan institusi asal alumni mengenai proses Monev/ <i>Inform the alumni home institutions about the M&E process.</i> b. Meminta persetujuan institusi untuk melakukan pemantauan perubahan perilaku/ <i>Request institutional approval to monitor behavioral changes.</i> c. Menyusun jadwal pengumpulan data/ <i>Develop a data collection schedule.</i>	Program Manager QEO	Surat Konfirmasi dan Jadwal Monev/ <i>Confirmation Letter and Monitoring and Evaluation Schedule</i>
3	Tahap Pengumpulan Data/ Data Collection Stage	a. Menyebarkan kuesioner pasca pelatihan (3–6 bulan setelah pelatihan)/ <i>Distribute post-training questionnaires (3–6 months after the training).</i> b. Melaksanakan wawancara terstruktur atau diskusi kelompok terarah (FGD)/ <i>Conduct structured interviews or focus group discussions (FGDs).</i> c. Mengumpulkan umpan balik dari alumni/ atasan alumni / rekan kerja / bawahan alumni di tempat kerja/ <i>Collect feedback from participants/ alumni supervisors / colleagues / subordinates in the workplace</i>	Program Manager QEO	Kumpulan Data Perubahan Perilaku/ <i>Behavior Change Dataset</i>
4	Validasi dan Analisis Data/ Data Validation and Analysis	a. Memastikan akurasi dan kelengkapan data/ <i>Ensure data accuracy and completeness.</i> b. Menganalisis indikator perubahan perilaku (kesadaran gender, inklusivitas, perilaku pengambilan keputusan)/ <i>Analyze behavioral change indicators (gender awareness, inclusivity, decision-making behavior).</i> c. Membandingkan hasil sebelum dan sesudah pelatihan/ <i>Compare results before and after the training.</i>	Program Manager QEO	Laporan Analisis Monev/ <i>Monitoring and Evaluation Analysis Report</i>
5	Tinjauan dan Evaluasi/ Review and Evaluation	a. Membahas hasil temuan bersama fasilitator pelatihan dan pakar gender/ <i>Discuss the findings with training facilitators and gender experts.</i> b. Mengidentifikasi praktik terbaik dan area yang perlu ditingkatkan/ <i>Identify best practices and areas for</i>	Program Manager QEO	Ringkasan Tinjauan dan Matriks Rekomendasi/ <i>Review Summary and Recommendation Matrix</i>

		improvement. c. Menyusun rekomendasi untuk pelatihan berikutnya/ <i>Develop recommendations for future training programs.</i>		
6	Pelaporan/ <i>Reporting</i>	a. Menyusun laporan akhir Monev Tahap 3 (hasil perubahan perilaku)/ <i>Prepare the Stage 3 M&E final report (behavioral change results).</i> b. Menyampaikan laporan kepada Manajemen JCLEC serta mitra/donor/ <i>Submit the report to JCLEC Management and partners/donors.</i> c. Mengarsipkan laporan dalam basis data kelembagaan/ <i>Archive the report in the institutional database.</i>	QEO	Laporan Akhir Monev/ <i>Final Monitoring and Evaluation Report</i>
7	Tindak Lanjut / <i>Follow-Up</i>	a. Mengintegrasikan temuan Monev ke dalam desain kurikulum berikutnya/ <i>Integrate M&E findings into the design of future curricula.</i> b. Mengembangkan program pendampingan atau pelatihan penyegaran bagi alumni/ <i>Develop mentoring or refresher training programs for alumni.</i> c. Mempublikasikan kisah sukses alumni/alumni (gender champions). <i>Publish success stories of participants/alumni (gender champions).</i>	HCD Program Manager	Rencana Implementasi Peningkatan Pelatihan/ <i>Training Enhancement Implementation Plan</i>

V. Indikator Kinerja Utama/Key Performance Indicators

Indikator/ <i>Indicator</i>	Deskripsi/ <i>Description</i>	Target (optional)
Penerapan Perubahan Perilaku/ <i>Implementation of Behavior Change</i>	Persentase alumni yang menerapkan pendekatan responsif gender di tempat kerja./ <i>Percentage of participants who apply gender-responsive approaches in the workplace.</i>	≥ 50%
Dukungan Institusi/ <i>Institutional support</i>	Persentase institusi asal alumni yang mendukung kegiatan Monev lanjutan./ <i>Percentage of alumni home institutions that support follow-up M&E activities.</i>	≥ 50%
Kualitas Umpan Balik/ <i>Feedback quality</i>	Persentase kuesioner yang dikembalikan secara lengkap dan tervalidasi./ <i>Percentage of questionnaires returned completely and validated.</i>	≥ 50%

VI. Dokumen Pendukung/Supporting Documents

1. Instrumen Monev (Kuesioner/Panduan FGD)/ *M&E Instruments (Questionnaire/FGD Guide)*
2. Data Dasar (Perbandingan Pra dan Pasca pelatihan)/ *Baseline Data (Pre- and Post-Training Comparison)*
3. Template Komunikasi dengan Pemangku Kepentingan/ *Stakeholder Communication Template*
4. Template Laporan Monev/ *M&E Report Template*
5. Rubrik Penilaian Perubahan Perilaku Berbasis Gender/ *Gender-Based Behavioral Change Assessment Rubric*

VII. Linimasa/Timeline

Tahap/Step	Durasi Setelah Pelatihan Selesai (optional)/ Duration After Training Completed (optional)
Persiapan/Preparation	Bulan ke-1/First Month
Pengumpulan Data/Data Collection	Bulan ke-3 hingga ke-5/ 3 rd to 5 th Month
Validasi dan Analisis Data/ Data Analysis and Validation	Bulan ke-6/ 6 th Month
Pelaporan dan Tindak Lanjut/ Reporting and Follow-up	Bulan ke-7 hingga ke-8/ 7 th to 8 th Month

VIII. Fokus Perubahan Perilaku (Perspektif Gender)/ Focus of Behavioral Change (Gender Perspective)

1. Meningkatnya kesadaran alumni terhadap prinsip kesetaraan gender dalam praktik kepolisian sehari-hari/ Increased alumni awareness of gender equality principles in daily policing practices.
2. Meningkatnya penerapan gaya komunikasi dan kepemimpinan yang inklusif/ Enhanced application of inclusive communication and leadership styles.
3. Pengintegrasian pendekatan responsif gender dalam pengambilan keputusan dan penanganan kasus/ Integration of gender-responsive approaches in decision-making and case handling.
4. Tumbuhnya peran alumni sebagai agen perubahan dalam mendorong pengarusutamaan gender di institusinya masing-masing/ Emergence of participants as change agents in promoting gender mainstreaming within their respective institutions.

IX. REFERENCES/REFERENSI

Surveymonkey Homepage, Surveymonkey template page, Excel data, Format Report in Word, brief summary in PowerPoint. Halaman muka Surveymonkey, halaman template Surveymonkey, data Excel, Format Laporan dalam Word, kesimpulan singkat dalam PowerPoint.

X. ATTACHMENTS/ LAMPIRAN

1. Surveymonkey Homepage / Halaman muka Surveymonkey
2. Surveymonkey template page / Halaman template Surveymonkey
3. Excel Data / Data Excel
4. Format Report in Word / Format Laporan dalam Word
5. Brief Summary in PowerPoint / Kesimpulan singkat dalam PowerPoint

XI. APPROVAL/PENGESAHAN

Position Jabatan	Name Nama	Signature Tanda Tangan		Date Tanggal
1. Executive Director Direktur Eksekutif	BG Pol. Audie S. Latuheru, S.I.K, M.Han. Brigadir Jenderal Polisi Audie S. Latuheru, S.I.K, M.Han.	1		
2. Executive Director Programs Direktur Eksekutif Program	Commander Danny Caruana Commander Danny Caruana		2	
3. Head of Capacity Development Kepala Pengembangan Kapasitas	Pol Sr. Supt. FX. Arendra Wahyudi Komisaris Besar Polisi FX. Arendra Wahyudi	3		



4. Capacity Development Manager Manajer Pengembangan Kapasitas	Kumala Intan Prawesti		4	
5. Quality and Evaluation Team Leader Tim Leader Evaluasi dan Mutu	Ass. Superintendent Suwarno Komisaris Polisi Suwarno	5		

IX. AMENDMENTS/CATATAN PERUBAHAN

Revision Revisi	Amandments Perubahan	Date Tanggal	By Oleh
0	New Release		EMT

