



Analisis Evaluasi Pasca Diklat pada Balai Pelatihan Lingkungan Hidup Makassar Periode 2019 - 2020

Junaidin Ladimu

Balai Pelatihan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Makassar

e-mail: jun.bdlhkmks@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Article History:

Dikirim Tgl.: 2 Mei 2023

Revisi Pertama Tgl.: 20 Mei 2023

Diterima Tgl.: 30 Mei 2023

Kata Kunci :

Evaluasi Pelatihan; Evaluasi Pelatihan Kirkpatrick; Alumni; Produktivitas.

Keywords :

Training Evaluation; Kirkpatrick Training Evaluation; Alumni; Productivity.

ABSTRAK

Tulisan ini membahas tentang evaluasi program pelatihan di Balai Pelatihan LHK Makassar menggunakan kerangka evaluasi pelatihan Kirkpatrick, yang mencakup empat tingkat evaluasi: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Evaluasi dilakukan melalui kuesioner online dan wawancara offline dengan alumni program pelatihan di Sulawesi Selatan. Hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa pelatihan tersebut relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka saat ini, dan pelatihan telah membantu mereka dalam melaksanakan tugas mereka. Dampak pelatihan terhadap produktivitas, keterampilan, dan motivasi kerja alumni juga dibahas. Artikel ini memberikan rekomendasi untuk meningkatkan program pelatihan, termasuk perlunya mempertimbangkan pola pelatihan yang spesifik untuk setiap kebutuhan stakeholder dan mengembangkan program pelatihan dalam mendukung tugas dan fungsi utama alumni melalui kerjasama antara BPLHK Makassar dan Instansi pengguna di wilayah layanan.

Abstract

The article discusses the evaluation of a training program using the Kirkpatrick training evaluation framework, which includes four levels of evaluation: reaction, learning, behavior, and outcome. The evaluation was conducted through an online questionnaire and offline interviews with alumni of the training program in South Sulawesi. The results show that the majority of the respondents found the training relevant to their current duties and responsibilities, and the training has helped them in carrying out their tasks. The impact of the training on the alumni's productivity, skills, and motivation to work is also discussed. The article provides recommendations for improving the training program, including the need to consider specific training patterns for each stakeholder's needs and developing training programs in support of the main tasks and functions of the alumni through cooperation between BPLHK Makassar and user agencies in the service area.

A. PENDAHULUAN

Keberhasilan program diklat bagi peningkatan kapasitas SDM harus dapat diukur. Hasil pengukuran akan memberikan gambaran sejauh mana program diklat berdampak pada pengembangan SDM dan pembentukan aparatur yang profesional. Salah satu instrumen untuk mengetahui hasil atau manfaat nyata suatu program pendidikan dan pelatihan adalah melalui Evaluasi Pasca Diklat (EPD).

EPD merupakan suatu kerangka evaluasi yang sistematis untuk mengukur sejauh mana relevansi kurikulum dengan pelaksanaan tugas lulusan dan dampak diklat terhadap peningkatan kinerjanya. EPD berupaya menggali manfaat diklat terhadap alumni maupun lembaga pengirim alumni. Hasil dari EPD selanjutnya akan menjadi umpan balik untuk perbaikan penyelenggaraan diklat di

masa mendatang.

Informasi penting yang digali dari EPD adalah informasi tentang dampak diklat terhadap perubahan perilaku kerja alumni di unit kerjanya. Selain itu, informasi tambahan tentang relevansi kurikulum diklat dan efektivitas penyelenggaraan diklat juga dikumpulkan. Informasi-informasi tersebut kemudian akan dijadikan masukan untuk melakukan perbaikan dan pengembangan penyelenggaraan diklat. EPD dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui manfaat, relevansi, dan dampak pelatihan bagi instansi dan alumni diklat yang telah dilaksanakan oleh Balai Diklat LHK Makassar.

Evaluasi pasca pelatihan adalah suatu proses evaluasi yang dilakukan setelah pelatihan selesai dengan tujuan untuk mengukur efektivitas dan efisiensi pelatihan serta kinerja alumni setelah mengikuti pelatihan. Evaluasi

pasca pelatihan dilakukan untuk mengetahui apakah investasi dalam pelatihan tersebut sepadan dengan manfaat yang didapatkan oleh alumni, serta untuk memperbaiki program pelatihan di masa depan. Melalui feedback dan saran yang diberikan, alumni dapat meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja dan mengembangkan keterampilan baru yang dibutuhkan di masa depan (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2016).

Kirkpatrick & Kirkpatrick, (2016) membagi evaluasi diklat kedalam empat level yakni level reaksi, pembelajaran, perubahan perilaku dan hasil diklat. Dalam konteks pelaksanaan evaluasi terhadap pelatihan, semakin rendah level evaluasi maka kegiatan evaluasi dilakukan sedini mungkin dalam proses penyelenggaraan diklat. Dalam konteks ini, EPD merupakan kegiatan evaluasi yang dilakukan pada level tiga dan empat. Secara ringkas empat level evaluasi Kirkpatrick dapat digambarkan pada matrik pada Gambar 1 sebagai berikut :



Gambar 1. Evaluasi empat tahap Kirkpatrick

Sumber: (Saha,2011) dengan modifikasi.

Evaluasi reaksi dilakukan untuk mengukur respons atau tanggapan peserta terhadap program pelatihan. Evaluasi pembelajaran digunakan untuk mengevaluasi peningkatan kompetensi peserta setelah mengikuti pelatihan. Sedangkan evaluasi hasil dilakukan untuk menilai dampak pelatihan terhadap kinerja organisasi. Evaluasi dampak dilakukan untuk mengevaluasi dampak program pelatihan pada hasil kinerja organisasi (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2016).

Amaluis (2014); Charismi et.al. (2016) menyatakan bahwa efektivitas pelatihan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti desain program pelatihan, metode pengajaran, dan kompetensi instruktur serta metode

pelaksanaan. Selain itu, menurut Alvarez et.al. (2004), efektivitas pelatihan ditemukan terkait dengan sikap pasca pelatihan seperti efikasi diri pra pelatihan, pengalaman, orientasi penguasaan pasca pelatihan, prinsip pembelajaran, dan intervensi pasca pelatihan. Oleh karena itu, evaluasi pasca pelatihan tidak hanya dilakukan untuk mengukur keberhasilan program pelatihan, tetapi juga untuk mengevaluasi kembali desain program pelatihan.

Menurut Kennedy, et.al. (2014), evaluasi pada level 3 evaluasi hasil dan level 4 evaluasi dampak pada model evaluasi Kirkpatrick penting untuk mengukur efektivitas program pelatihan karena efek dari program pelatihan yang sukses dapat dilihat pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Hasil evaluasi pada level 3 dan 4 tersebut dapat juga digunakan sebagai dasar untuk memperbaiki program pelatihan di masa depan, serta dapat membantu organisasi dalam membuat keputusan tentang pengeluaran untuk program pelatihan.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan evaluasi pada level 3 dan 4 adalah dukungan dari manajemen dan atasan, serta kesesuaian antara program pelatihan dengan strategi dan kebutuhan bisnis organisasi. Oleh karena itu, evaluasi pada level 3 dan 4 harus dilakukan secara sistematis dan terencana untuk memastikan bahwa evaluasi dilakukan dengan benar dan hasilnya dapat digunakan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya (Kennedy, et.al. ,2014).

C. METODE PENELITIAN

Penelitian untuk menyusun tulisan ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara dengan mengacu pada metode evaluasi pelatihan pada level 3 dan 4 yang dikembangkan oleh Kirkpatrick (2016).

Kelompok sasaran penelitian EPD ini adalah alumni pelatihan yang telah mengikuti pelatihan di balai pelatihan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Makassar periode 2019 sampai 2020. Terdapat beberapa alumni pelatihan yang menjadi responden yaitu alumni pada pelatihan Pendampingan KTH, PenataUsahaan Kayu pada Hutan Hak, Pengujian Bibit Tanaman Hutan, Penjenjangan PEH Ahli Madya, Interpretasi Wisata Alam, Pengambilan Contoh Air, Udara dan Ambient, SIG Operator, SIG Berbasis Ponsel, Rehabilitasi Mangrove, Pemetaan Konflik Tenurial, Tenaga Pendamping Masyarakat Dalam Pengendalian Kebakaran Hutan dan Lahan, Pengelolaan Kolaboratif Kawasan Hutan dan Teknik Transplantasi Terumbu Karang.

Data primer mengenai relevansi dan manfaat diklat terhadap tupoksi alumni akan dikumpulkan melalui kuesioner. Selain itu, informasi mengenai dampak diklat terhadap performa alumni dan organisasi akan digali



melalui wawancara semi terstruktur terhadap atasan dan rekan kerja/pegawai senior di unit kerja alumni.

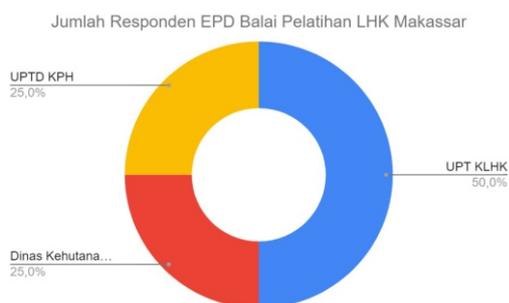
Pengumpulan data dilakukan dengan mengumpulkan dokumen, kuesioner, dan melakukan wawancara. Dokumen dimaksud adalah keterangan bukti fisik hasil pekerjaan terkait dengan hasil Diklat. Pengisian angket dan wawancara dimaksudkan untuk memperoleh gambaran persepsi responden terhadap berbagai hal yang menjadi fokus dalam evaluasi.

Untuk dapat menjangkau responden sebanyak-banyaknya, proses pengisian angket akan dilakukan dengan format web kuesioner dimana responden dapat mengisi kuesioner secara on-line. Metode pengisian kuesioner secara daring merupakan terobosan dalam pelaksanaan EPD untuk dapat meningkatkan efisiensi dan jangkauan alumni. Uji petik akan dilakukan di beberapa wilayah untuk memberikan coaching pengisian web kuesioner. Selain itu, uji petik juga dimaksudkan untuk mendapatkan informasi sekunder mengenai perubahan performa alumni setelah mengikuti diklat dari atasan dan rekan kerjanya.

Pengolahan data dilakukan dengan teknik analisis deskriptif yaitu menggambarkan fenomena yang ada (data yang terkumpul) sebagaimana adanya (Kaur et al., 2018). Data dikelompokkan sesuai dengan kategori yang sudah ditetapkan kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan histogram serta diberi penjelasan atau narasi atas pengelompokan tersebut.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil Analisis data terhadap responden diketahui bahwa jumlah alumni yang melakukan pengisian kuesioner sebanyak 57 responden untuk 11 jenis pelatihan yang dilakukan periode tahun 2019 sampai 2021. Asal instansi mayoritas responden berasal dari UPT Kementerian LHK sebesar 54.4%, kemudian responden yang berasal dari Dinas Kehutanan/Dinas Lingkungan Hidup Provinsi/Kabupaten/Kota dari UPTD Kesatuan Pengelolaan Hutan (UPTD KPH) yang berturut-turut sebesar 24.6% dan 21.6%. Grafik asal instansi responden ditunjukkan oleh gambar 2.



Gambar 2. Profil Responden Evaluasi Pelatihan

Dari grafik diatas diketahui bahwa responden yang menjadi mengisi kuesioner adalah personil yang bertugas pada instansi UPTD kementerian dan Dinas Kehutanan/LH Provinsi/Kab/Kota. Hal ini mengindikasikan bahwa sasaran responden pelatihan belum mengutamakan peningkatan kapasitas pengelola hutan pada tingkat tapak, oleh karena itu kedepannya perlu dilakukan seleksi yang ketat terhadap peserta pelatihan yang akan mengikuti diklat agar sasaran pelatihan untuk meningkatkan kapasitas pengelola hutan di tingkat tapak dapat terwujud.

4.1 Relevansi Kurikulum dengan tugas alumni pelatihan

Secara umum diklat-diklat yang dievaluasi menunjukkan hasil relevansi yang cukup tinggi. Mayoritas responden atau 93.1% menyatakan bahwa diklat yang mereka ikuti relevan dengan tupoksi mereka saat ini. Dengan kata lain, diklat-diklat yang dilaksanakan di BDLHK Makassar sesuai dengan kebutuhan tupoksi alumni dan kebutuhan satker pengirim. Relevansi diklat yang diikuti dengan tupoksi alumni ditunjukkan oleh gambar 3.



Gambar 3. Relevansi Diklat

Berdasarkan data yang diperoleh sebagian besar responden menyatakan diklat yang telah diikuti relevan dengan tugas pokok pada unit kerjanya. Relevansi diklat menunjukkan tingkat ketepatan substansi materi diklat terhadap pelaksanaan tugas alumni. Semakin relevan suatu diklat maka akurasi materi yang diberikan terhadap pelaksanaan kerja alumni semakin baik.

Untuk mengukur lebih lanjut tentang perubahan perilaku peserta setelah mengikuti pelatihan, kemudian ditanyakan tentang penerapan keterampilan yang diperoleh dalam pelaksanaan tugas keseharian. Hal ini dilakukan untuk melihat relevansi kesesuaian substansi materi terhadap realitas pelaksanaan pekerjaan alumni. Respon peserta terhadap implementasi keterampilan yang telah diperoleh dari pelatihan ditanyakan. Grafik penerapan hasil diklat dalam pekerjaan alumni pelatihan ditunjukkan oleh Gambar 4 berikut ini:

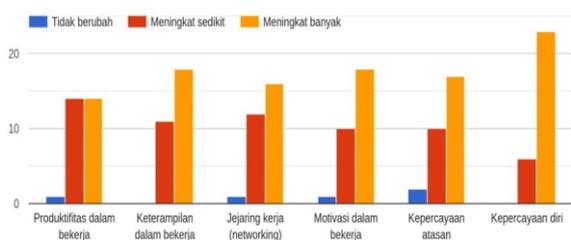


Gambar 4. Relevansi Pekerjaan Keseharian

Dari hasil wawancara dan kuesioner yang dibagikan kepada alumni diketahui bahwa hampir seluruh alumni atau 96.6% menyatakan bahwa keterampilan yang diperoleh dari pelatihan relevan dan dimanfaatkan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini diperkuat dengan jawaban atasan alumni yang menyatakan bahwa setelah mengikuti pelatihan responden mengalami peningkatan produktivitas dalam bekerja.

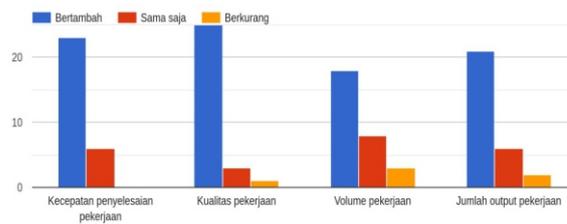
4.2 Dampak diklat terhadap kinerja Alumni

Berdasarkan rekapitulasi data diketahui bahwa alumni merasakan peningkatan kompetensi baik yang secara langsung berhubungan dengan output kompetensi Diklat maupun tidak berhubungan langsung seperti motivasi kerja dan jejaring rekan kerja. Peningkatan kapasitas alumni yang terkait langsung kinerjanya adalah peningkatan produktivitas kerja dan peningkatan keterampilan terkait diklat yang diikuti. Selain itu, dampak lain yang dirasakan alumni adalah bertambahnya jejaring kerja, motivasi dalam bekerja dan kepercayaan atasan. Dampak diklat terhadap alumni ditunjukkan oleh Gambar 5:



Gambar 5. Dampak pelatihan terhadap alumni

Dalam kuesioner evaluasi juga ditanyakan tentang sejauh mana produktivitas alumni terdampak hasil diklat yang diikuti. pertanyaan ini diajukan untuk mengetahui sejauh mana kinerja alumni berubah. variabel kinerja yang diukur dalam evaluasi ini adalah kecepatan menyelesaikan pekerjaan, kualitas pekerjaan dan volume pekerjaan. Pengaruh diklat terhadap produktivitas alumni ditunjukkan oleh Gambar 6 berikut:



Gambar 6. Dampak pelatihan terhadap produktivitas

Dari hasil analisis diketahui bahwa hasil diklat meningkatkan kecepatan dan kualitas pekerjaan alumni. Walaupun kecepatan dan kualitas pekerjaan alumni mengalami peningkatan namun hal ini tidak diikuti dengan volume pekerjaan yang diberikan kepada alumni. Hal ini mengindikasikan bahwa ada potensi yang tidak dimanfaatkan pada alumni diklat. Dengan kata lain, peningkatan produktivitas alumni tidak diimbangi dengan peningkatan volume pekerjaan untuk mendukung peningkatan kinerja organisasi alumni.

Evaluasi ini juga menganalisis interval pemanfaatan keterampilan yang didapatkan setelah mengikuti diklat dan lokus pemanfaatan kompetensi yang diperoleh. Analisis pemanfaatan hasil diklat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Interval waktu penerapan hasil pelatihan

Pada Instansi mana Anda menerapkan keterampilan yang dimaksud?	Interval penerapan hasil diklat			
	< 1 Bulan	1-3 Bulan	3-6 Bulan	> 6 Bulan
Instansi lain lingkup LHK (Pusat/Daerah)	0%	10,71%	3,56%	0%
Instansi lain non LHK	5,36%	0%	0%	0%
Instansi tempat bekerja saat ini	33,93%	28,5%	12,50%	8,93%
Total	39,29%	10,71%	16,06%	8,93%

Dari hasil analisis, diketahui bahwa mayoritas alumni diklat atau sekitar 75% menerapkan hasil diklatnya di unit kerjanya, dan penerapan keterampilan yang didapatkan kurang dari 6 bulan setelah selesai diklat. Dengan kata lain, Satker pengirim alumni mendapatkan manfaat peningkatan produktivitas dan efektivitas penyelesaian pekerjaan dari alumni setelah mengikuti diklat di BDLHK Makassar.

Selain itu, interval waktu dalam menerapkan hasil diklat yang cukup pendek (kurang dari 6 Bulan) mengindikasikan bahwa kompetensi yang diperoleh dari diklat-diklat yang diikuti oleh alumni merupakan keterampilan yang dibutuhkan oleh satker. Namun, terkait dengan relevansi diklat terhadap tupoksi alumni perlu mendapat perhatian karena ada kemungkinan penerapan keterampilan yang didapatkan tidak terkait dengan tupoksi alumni. Oleh karena itu, perlu dilakukan telaahan diklat yang tidak hanya sesuai dengan tupoksi calon peserta namun juga dibutuhkan oleh satker calon peserta.



E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan beberapa hal yaitu:

1. Mayoritas responden (93,1%) menyatakan bahwa diklat yang diikuti relevan dengan tugas pokok dan fungsi pada masing-masing satker/instansi.
2. Hasil pelaksanaan diklat bagi alumni dapat meningkatkan kecepatan dan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

F. REKOMENDASI

Adapun rekomendasi dari tulisan ini adalah sebagai berikut adalah sebagai berikut:

1. Pola diklat yang sesuai dengan kebutuhan pengguna secara spesifik di tiap satker perlu dipertimbangkan untuk mengakomodasi kebutuhan satker.
2. Perlu menambahkan dan mengembangkan program-program diklat dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi alumni yang dapat dilakukan dengan pola cosharing/pola kerjasama antara BDLHK Makassar dan instansi pengguna yang ada di wilayah pelayanan.
3. Evaluasi pasca diklat dapat dilakukan segera setelah alumni kembali ke satkernya untuk melacak perkembangan kompetensi alumni.

G. DAFTAR PUSTAKA

- Alvarez, K., Salas, E., & Garofano, C. M. (2004). An Integrated Model of Training Evaluation and Effectiveness. *Human Resource Development Review*, 3 (4), 385 - 416. <https://doi.org/10.1177/1534484304270820>
- Amaluis, D. (2014). Analisis Efektifitas Program Pelatihan Diklat Pim III terhadap Kompetensi Pejabat Eselon III di Pemerintah Kabupaten Agam. *Economica: Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat*, 3(1), 18 - 26. <https://doi.org/10.22202/economica.2014.v3.i1.232>
- Charismi, A. A., Djudi, M., & Ruhana, I. (2016). Analisis Efektivitas Pelatihan (Studi Pada Unit Pengembangan Karir Dan Kewirausahaan Universitas Brawijaya Malang) (Issue 2) [Journal:eArticle, Brawijaya University]. <https://www.neliti.com/publications/87365/>
- Kaur, P., Stoltzfus, J., & Yellapu, V. (2018). Descriptive statistics. *International Journal of Academic Medicine*, 4(1), 60.

- Kennedy, P. E., Chyung, S. Y., Winiecki, D. J., & Brinkerhoff, R. O. (2014). Training professionals' usage and understanding of Kirkpatrick's Level 3 and Level 4 evaluations: Usage and understanding of Kirkpatrick's level 3 and 4 evaluations. *International Journal of Training and Development*, 18(1), 1-21. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12023>
- Kirkpatrick, J. D., & Kirkpatrick, W. K. (2016). *Kirkpatrick's Four Levels of Training Evaluation* (1 edition). Association for Talent Development.
- Rafiq, M. (2015). Training Evaluation in an Organization using Kirkpatrick Model: A Case Study of PIA. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 04 (03). <https://doi.org/10.4172/2169-026X.1000151>
- Saha, J. (2011). *Evaluation of Climatic Effects on Pavement Performance using MEPDG*. LAP LAMBERT Academic Publishing