
EVALUASI DIKLAT MODEL KIRKPATRICK PELATIHAN PEMBENTUKAN PENGENDALI EKOSISTEM HUTAN KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN

Gamin

Pusat Diklat SDM, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, gamingessa@gmail.com

Abstrak

Tulisan ini bertujuan menguraikan efektivitas penyelenggaraan pelatihan dan dampak pelatihan terhadap kinerja alumni pelatihan. Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif melibatkan 121 responden yang terdiri alumni, atasan langsung, dan rekan kerja alumni pelatihan. Model evaluasi Kirkpatrick diterapkan untuk mengetahui reaksi (level 1), pembelajaran (level 2), perilaku (level 3), dan dampak pelatihan (level 4). Perilaku dan dampak pelatihan dinilai menggunakan metode 360 derajat yang melibatkan alumni, atasan langsung, dan rekan kerja alumni. Reaksi dan pembelajaran dianalisis secara deskriptif, sedangkan perilaku dan dampak dianalisis menggunakan uji beda berpasangan antara sebelum dan sesudah pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan pertama: reaksi terhadap penyelenggaraan pelatihan dinilai “sangat baik” oleh peserta pelatihan dari berbagai aspek penilaian kecuali fasilitas *laundry* dan *front desk*. Kedua, pembelajaran yang diperoleh peserta selama pelatihan berhasil sangat baik dengan kriteria kelulusan “memuaskan” yang diraih 31 orang dari 34 orang peserta. Ketiga, secara umum pelatihan dapat merubah perilaku dalam bekerja secara signifikan yang diungkapkan oleh alumni, atasan langsung maupun rekan kerja. Keempat, pelatihan dinyatakan dapat memberikan hasil atau berdampak nyata pada kinerja individu maupun organisasi di tempat bekerjanya. Kelima, para alumni masih merasa kurang percaya diri dalam melaksanakan kegiatan pengembangan profesi. Catatan dari penelitian ini adalah pertama, *front desk* layanan bagi peserta pelatihan dapat dipadukan dengan tugas tenaga keamanan di pos satpam. Kedua, perlu dibuat rincian tersendiri tugas pekerjaan bidang Pengendalian Perubahan Iklim. Ketiga, perlu dicermati kembali pemberian mata pelajaran bidang teknis untuk dibedakan sesuai bidang pekerjaan. Terakhir, perlu diperbanyak pertemuan ilmiah guna mendorong alumni melakukan kegiatan pengembangan profesi.

Kata Kunci: model Kirkpatrick, reaksi, hasil, perilaku, dampak

Abstract

This paper aims to describe the effectiveness of the training implementation and the impact of the training on the performance of the alumni of the training. This research is a type of quantitative research involving 121 respondents consisting of alumni, direct supervisors, and co-workers of training alumni. Kirkpatrick's evaluation model was applied to determine reactions (level 1), learning (level 2), behavior (level 3), and the impact of training (level 4). Behaviour and result of training is assessed using a 360-degree method involving alumni, direct supervisors, and alumni colleagues. Reaction and learning were analyzed descriptively, while behavior and impact were analyzed using Compare Means (Paired Sample T Test) between before and after training. The results showed that, first: the reaction to the implementation of the training was rated “very good” by the trainees from various aspects of the assessment except for the laundry facilities and the front desk. Second, the lessons learned by the participants during the training were very successful with the criteria for passing “satisfactory” achieved by 31 of the 34 participants. Third, in general, training can significantly change work behavior expressed by alumni, direct supervisors and colleagues. Fourth, training is explicitly stated to be able to provide results or have a real impact on the performance of individuals and organizations in their workplaces. Fifth, alumni still feel less confident in carrying out professional development activities. The notes from this research are first, the front desk service for training participants can be combined with the duties of security personnel at the security post. Second, it is necessary to make separate details of the work assignments in the field of Climate Change Control so that they are clearer. Third, it is necessary to re-examine the provision of technical

field subjects to be distinguished according to the field of work. Finally, it is necessary to increase the number of scientific meeting activities to encourage alumni to carry out professional development activities.

Keywords: *Kirkpatrick model, reaction, outcome, behavior, impact.*

PENDAHULUAN

Pelatihan pembentukan Pengendali Ekosistem Hutan (PEH) Tingkat Terampil tahun 2019 telah dilaksanakan pada bulan Mei tahun 2019. Pendidikan dan pelatihan kehutanan yang selanjutnya disebut diklat kehutanan adalah proses penyelenggaraan pembelajaran dalam rangka membina sikap dan perilaku, serta meningkatkan kemampuan dan ketrampilan pegawai kehutanan dan sumber daya manusia kehutanan lainnya menuju sumber daya manusia kehutanan yang profesional dan berakhlak mulia (PP 12, 2010).

Di era globalisasi ini, di mana persaingan bisnis semakin ketat, dibutuhkan sumber daya manusia yang semakin handal di bidangnya masing-masing. Dan yang menjadi tugas sebuah organisasi adalah bagaimana caranya untuk dapat mengembangkan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi itu sendiri. Hal inilah yang menjadi konsentrasi para individu yang bergerak di dunia pengembangan sumber daya manusia (SDM).

Pengembangan SDM khususnya bagian pelatihan dan pengembangan berperan penting dalam proses pelatihan dan pengembangan di dalam organisasi (Permatasasari, 2015). Evaluasi pasca pembelajaran juga merupakan bagian penting dari pengembangan SDM. Menurut Iskandar (2019), evaluasi pasca pembelajaran adalah suatu evaluasi tahap akhir yang bertujuan untuk mengetahui apakah pembelajaran yang diikuti mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja alumni peserta dan/atau kinerja organisasi. Evaluasi pasca pelatihan juga dinilai dapat menilai efektivitas pelatihan (Suprapti dkk, 2018).

Perancangan dan pengembangan pelatihan dapat dilakukan melalui tahap *Analyze, Design, Develop, Implement, dan Evaluate* yang disingkat ADDIE (Permatasasari, 2015). ADDIE adalah sebuah sistem/rangkaian proses dari analisis sampai dengan evaluasi termasuk di dalamnya perancangan/desain dan pengembangan. Tahap yang penting dilakukan setelah dilaksanakannya pelatihan adalah kegiatan evaluasi.

Evaluasi dapat terdiri dalam dua jenis yakni evaluasi atas pelaksanaan pelatihan dan evaluasi setelah pelatihan usai dilaksanakan (pascadiklat). Evaluasi Diklat atau evaluasi atas pelaksanaan pelatihan adalah kegiatan pengendalian, penjaminan, dan penetapan mutu diklat terhadap berbagai komponen diklat pada setiap jenis dan jenjang diklat sebagai bentuk pertanggungjawaban

penyelenggaraan diklat (Permenhut No20, 2004). Sedangkan evaluasi pascadiklat adalah evaluasi yang dilakukan untuk mengukur efisiensi dan efektifitas, serta manfaat dan dampak diklat (PP 12, 2010).

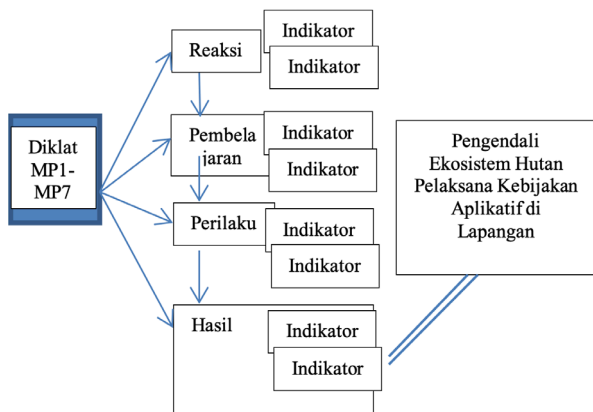
Evaluasi diklat sendiri terdiri dari dua macam, yakni evaluasi akhir masa diklat dan evaluasi pascadiklat (Pusdiklathut, 2011). Pertama, evaluasi terhadap pelaksanaan yang biasanya dilaksanakan pada akhir masa diklat. Evaluasi penyelenggaraan diklat dilakukan terhadap program diklat, sarana dan prasarana, peserta, penyelenggara serta widyaiswara. Kedua, evaluasi pascadiklat dilaksanakan beberapa waktu setelah diklat selesai, dan peserta diklat telah kembali bertugas di tempat kerjanya. Evaluasi Pascadiklat (EPD) secara praktis harus mendukung pengembangan/penyempurnaan kurikulum yang benar-benar mengacu kepada kompetensi spesifik suatu kebutuhan pengguna hasil diklat. Evaluasi Pascadiklat merupakan suatu rangkaian kegiatan untuk menentukan relevansi kurikulum dengan pelaksanaan tugas lulusan diklat dan dampak peningkatan kinerjanya serta dapat memberikan rekomendasi dalam penempatan lulusan diklat sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang telah diperoleh.

Pelaksanaan pelatihan PEH Tingkat Terampil telah berlalu lebih dari enam bulan. Berdasarkan tahapan pengembangan pelatihan model ADDIE (Permatasasari, 2015) dan untuk mengetahui relevansi kurikulum dengan pelaksanaan tugas, dampak peningkatan kinerja, dan rekomendasi penempatan lulusan atas pelatihan yang dilaksanakan maka perlu dilakukan evaluasi pasca pelatihan.

Diklat Pembentukan PEH Tingkat Terampil tahun 2019 bertujuan akhir agar peserta memiliki kemampuan sebagai pejabat pelaksana kebijakan bersifat aplikatif di lapangan, untuk mencapai tujuan itu maka dilatihkan 7 (tujuh) mata pelatihan (MP) dan satu MP wawasan tugas dengan jumlah 91 jam pelatihan. Mata pelatihan tersebut adalah (Pusdiklat, 2019): 1) Bina Suasana Pelatihan dan Penerapan Nilai-Nilai Revolusi Mental, 2) Muatan Lokal / Teknis, 3) Penyusunan Bahan Sosialisasi / Diseminasi, 4) Penyiapan Bahan Pengembangan Pengendalian Ekosistem Hutan, 5) Pemantauan dan Evaluasi Pengendalian Ekosistem Hutan, 6) Pengembangan Profesi, dan 7) Penyusunan Daftar Usulan Penilaian Angka Kredit (DUPAK), serta Wawasan Tugas Pengendali Ekosistem Hutan.

Jika pelaksanaan pelatihan (diklat) dilaksanakan dengan baik maka akan berakibat

mendapatkan reaksi yang baik dari para peserta. Selain reaksi (*Reaction*) yang baik penyelenggaraan pelatihan akan mempengaruhi hasil pembelajaran (*Learning*), perilaku (*Behavior*), serta hasil (*Result*) yang baik pula. Penyelenggaraan pelatihan akan mempengaruhi reaksi, berturut-turut akan berpengaruh kepada pembelajaran, perilaku, dan hasil, yang selanjutnya akan mampu mewujudkan Pengendali Ekosistem Hutan (PEH) Pelaksana Kebijakan yang Aplikatif di lapangan (Gambar 1).



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan referensi yang telah ditelusuri (Iskandar, 2019; Permatasari, 2015; Suprpti dkk, 2018) serta kerangka pikir penelitian evaluasi pasca diklat dapat dilontarkan apakah Pelatihan Pengendali Ekosistem Hutan Tingkat Terampil Tahun 2019 terlaksana secara efisien, efektif, dan berdampak menciptakan PEH Pelaksana kebijakan yang aplikatif di lapangan.

Kirkpatrick (2008) memperkenalkan model evaluasi yang memiliki 4 (empat) level yakni reaksi (*reaction*), pembelajaran (*learning*), perilaku (*behaviour*), dan hasil (*result*). Jika memperhatikan model evaluasi Kirkpatrick, perlu diketahui: bagaimana reaksi para peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan, bagaimana hasil pembelajarannya, bagaimana perubahan perilaku dalam bekerja alumni setelah mengikuti pelatihan, dan bagaimana dampak / hasil dari pelatihan terhadap kinerja alumni dan organisasi. Dengan menggunakan model Kirkpatrick ini evaluasi terhadap suatu pelatihan dapat dilakukan secara menyeluruh baik selama pelaksanaan pelatihan (*reaksi*), akhir pelatihan (*learning*), maupun setelah pelatihan (*behaviour* dan *result*).

METODE

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana populasinya diketahui dengan pasti. Analisis deskripsi kuantitatif dan kualitatif digunakan untuk menjelaskan hasil penelitian EPD ini. Sumber data

pada penelitian ini adalah data primer maupun data sekunder.

Data primer berupa data yang langsung dihasilkan dari responden, yaitu jawaban pertanyaan pada lembar pertanyaan kepada alumni diklat, atasan langsung, dan rekan kerja alumni. Sedangkan data sekunder diperoleh dari Pusat Diklat SDM LHK berupa kurikulum pelatihan, dan Laporan Penyelenggaraan. Baik data primer maupun data sekunder didefinisikan berdasarkan variabel, definisi, indikator, cara mengukur, serta instrumen pengukuran pada tiap-tiap level evaluasi (Tabel 1).

Metode penilaian kinerja 360 derajat (Karmawidjadja, 2007) adalah proses penilaian kinerja dengan sumber penilaian berdasarkan perilaku seseorang atas individu serta perilaku terhadap rekan kerja, bawahan dan anggota-anggota lain dalam suatu tim proyek, para customer, maupun suplier. Kelebihan metode 360 derajat ini setidaknya ada 4 (empat) hal (Mathis & Jockson, 2002), yaitu: 1) umpan baliknya dari berbagai sumber, 2) evaluasi dari berbagai sumber lebih obyektif, valid dan dapat mengurangi bias, 3) memudahkan pengembangan kompetensi pegawai maupun organisasi, dan 4) membantu proses pengembangan tim. Meskipun demikian perlu diketahui juga keterbatasan penggunaan metode ini sebagaimana catatan Bacal (2002), yaitu: pertama, melibatkan banyak data dan informasi dibandingkan dengan metode umpan balik satu sumber. Kedua, pendekatan ini menggunakan skala penilaian sehingga dirasa kurang spesifik untuk membantu karyawan mengetahui apa yang diperlukan untuk peningkatan kompetensi diri. Metode penilaian kinerja 360 derajat ini cocok digunakan dalam pendekatan kualitatif (Sabitah, 2017).

Populasi dan Sampel (Sasaran Penelitian)

Populasi dalam penelitian ini adalah alumni diklat PEH Tingkat Terampil tahun 2019, atasan langsung alumni, dan rekan kerja alumni. Teknik sampling yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (*saturated sampling*). Dengan menerapkan teknik ini maka semua anggota populasi dijadikan sampel. Penggunaan teknik sampling jenuh ini tepat ketika jumlah populasi relatif kecil atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2005). Sebanyak 121 responden (terdiri dari 34 alumni, 27 dari 34 atasan langsung, dan 60 dari 68 responden rekan kerja) memberikan respon terhadap kuisioner yang diberikan. Responden terbanyak (32,4%) adalah dari bidang Planogi Kehutanan dan Tata Lingkungan (PKTL). Urutan terbanyak kedua adalah responden bidang Pengendalian Perubahan Iklim (PPI), diikuti bidang Pengelolaan Daerah Aliran Sungai (PDAS), dan terakhir bidang Konservasi Sumber Daya Alam dan Ekosistemnya (KSDAE).

Teknik Pengumpulan Data dan Pengembangan Instrumen

Data terkait variabel *reaction* dan *learning* dikumpulkan dari data sekunder berupa laporan penyelenggaraan pelatihan dimaksud. Penilaian terkait reaksi dan pembelajaran sendiri dilakukan

pada tahun 2019 saat berakhirnya pelatihan. Data terkait variabel *behaviour* dan *result* dikumpulkan melalui kuisioner dalam bentuk *google form* yang disebarluaskan secara daring pada bulan Juli hingga September 2020.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran dan Instrumen Evaluasi
Level 1 (<i>Reaction</i>)	Mengukur dan mengevaluasi bagaimana peserta diklat bereaksi dan merasa puas terhadap diklat yang diikuti (<i>customer satisfaction</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nilai Evaluasi Penyelenggaraan 2. Nilai Evaluasi Pengajar 	<p>Menganalisis hasil kuisioner</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluasi Penyelenggaraan 2. Evaluasi Pengajar <p>Seluruh item pertanyaan dalam kuisioner tersebut menggunakan pengukuran skala <i>Likert</i> dengan alternatif jawaban yang disediakan yaitu: tidak baik (1), kurang baik (2), cukup (3), baik (4), dan sangat baik (5)</p>
Level 2 (<i>Learning</i>)	Mengukur dan mengevaluasi bagaimana peserta diklat mampu merubah sikap, pengetahuan, keterampilannya sebagai hasil dari mengikuti program diklat.	Nilai Akhir (<i>Learning Gain</i>)	Menganalisis hasil Nilai Akhir (<i>Learning Gain</i>)
Level 3 (<i>Behavior</i>)	Mengukur perubahan perilaku sebelum dan sesudah diklat yakni (Pusdiklathut, 2019) :sikap, kepribadian, dan budaya kerja alumni peserta diklat dalam melaksanakan pekerjaannya dengan mengukur kondisi yang dibutuhkan untuk merubah perilaku alumni	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan untuk berubah 2. Mengetahui apa yang dikerjakan dan cara mengerjakannya (Wawasan Tugas PEH) 3. Iklim kerjanya mendukung 4. Perubahannya dihargai (Iskandar, 2019). 	<p>Menganalisis pernyataan hasil kuisioner atas sikap (keinginan untuk berubah), kepribadian (mengetahui apa yang dikerjakan dan cara mengerjakannya), budaya kerja (iklim kerja yang mendukung serta penghargaan atas perubahan alumni). Pernyataan dinyatakan sebelum dan sesudah diklat.</p> <p>Seluruh item pernyataan dalam kuisioner tersebut menggunakan pengukuran skala <i>Likert</i> dengan alternatif jawaban yang disediakan yaitu: tidak setuju (1), kurang setuju (2), cukup setuju (3), setuju (4), dan sangat setuju (5).</p> <p>Pertanyaan terbuka diberikan mengenai hambatan-hambatan yang dialami alumni diklat dalam pelaksanaan tugasnya pada tiap-tiap indikator.</p> <p>Penilaian dilakukan dengan metode 360 degree, yakni kuisioner diberikan kepada alumni, atasan, dan rekan kerja.</p>
Level 4 (<i>Result</i>)	Mengukur kinerja alumni diklat dalam melaksanakan tugasnya sebagai Tenaga Fungsional Pengendali Ekosistem Hutan Tingkat Terampil Jenjang Pelaksana Pemula dan Pelaksana sesuai dengan butir-butir kegiatan yang telah ditetapkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerapan nilai-nilai revolusi mental 2. Pelaksanaan kegiatan sesuai bidang teknisnya (PKTL, PDASHL, PHPL, KSDAE, PPI) 3. Pelaksanaan kegiatan Penyusunan Bahan Sosialisasi/Diseminasi 4. Pelaksanaan kegiatan Penyiapan Bahan Pengembangan Pengendalian Ekosistem Hutan 5. Pelaksanaan kegiatan Pemantauan dan Evaluasi Pengendalian Ekosistem Hutan 6. Pelaksanaan Kegiatan Pengembangan Profesi 7. Pelaksanaan Kegiatan Penyusunan DUPAK (Pusdiklathut, 2019). 	<p>Menganalisis pernyataan hasil kuisioner atas pelaksanaan pekerjaan alumni diklat PEH Terampil Tahun 2019). Pernyataan dinyatakan sebelum dan sesudah diklat.</p> <p>Seluruh item pernyataan dalam kuisioner tersebut menggunakan pengukuran skala <i>Likert</i> dengan alternatif jawaban yang disediakan yaitu: tidak setuju (1), kurang setuju (2), cukup setuju (3), setuju (4), dan sangat setuju (5).</p> <p>Pertanyaan terbuka diberikan mengenai hambatan-hambatan yang dialami alumni diklat dalam pelaksanaan tugasnya pada tiap-tiap indikator.</p> <p>Penilaian dilakukan dengan metode 360 degree, yakni kuisioner diberikan kepada alumni, atasan, dan rekan kerja.</p>

Sumber: Pusdiklat (2019), Iskandar (2019) dimodifikasi

Instrumen dikembangkan untuk mengukur hasil diklat sesuai level 1 (*reaction*) level 2 (*learning*), level 3 (*behaviour*), dan level 4 (*result*). Pada level 1 instrumen yang disiapkan adalah berupa tabel hasil evaluasi penyelenggaraan dan hasil evaluasi pengajar. Dalam evaluasi selama pembelajaran ini seluruh item pertanyaan dalam kuisioner tersebut menggunakan pengukuran skala *Likert* dengan alternatif jawaban yang disediakan yaitu: tidak baik (1), kurang baik (2), cukup (3), baik (4), dan sangat baik (5). Pada level 2 instrumen yang disiapkan adalah tabel berisi kolom nilai mutu akademik akhir, nilai mutu partisipasi dan nilai mutu akhir.

Pada level 3 dibuat instrumen untuk memperoleh pernyataan hasil kuisioner atas sikap (keinginan untuk berubah), kepribadian (mengetahui apa yang dikerjakan dan cara mengerjakan), budaya kerja (iklim kerja yang mendukung serta penghargaan atas perubahan alumni). Pernyataan dinyatakan sebelum dan sesudah diklat.

Seluruh item pernyataan dalam kuisioner tersebut menggunakan pengukuran skala *Likert* dengan alternatif jawaban yang disediakan yaitu: tidak setuju (1), kurang setuju (2), cukup setuju (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Pertanyaan terbuka diberikan mengenai hambatan-hambatan yang dialami alumni diklat dalam pelaksanaan tugasnya pada tiap-tiap indikator.

Untuk mendapatkan data pada level 4 dibangun instrumen pernyataan hasil kuisioner atas pelaksanaan pekerjaan alumni diklat PEH Terampil Tahun 2019). Pernyataan dinyatakan sebelum dan sesudah diklat.

Seluruh item pernyataan dalam kuisioner tersebut menggunakan pengukuran skala *Likert* dengan alternatif jawaban yang disediakan yaitu: tidak setuju (1), kurang setuju (2), cukup setuju (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Pertanyaan terbuka diberikan mengenai hambatan-hambatan yang dialami alumni diklat dalam pelaksanaan tugasnya pada tiap-tiap indikator.

Teknik Analisis Data

Dalam menilai evaluasi penyelenggaraan diklat ini jawaban-jawaban responden terhadap variabel dinilai menggunakan Skala *Likert*. Skala *likert* banyak digunakan karena skala ini memberikan peluang kepada responden untuk mengeskpresikan perasaan mereka dalam bentuk persetujuan terhadap suatu pernyataan (Simamora, 2004). Dalam skala *Likert* pernyataan-pernyataan dibuat tingkatan dari sangat tidak setuju baik, kemudian dari tingkatan tersebut diberikan angka-angka interval yang bukan angka sebenarnya, akan tetapi mewakili tingkatan tersebut. Dalam penelitian ini pernyataan sangat tidak setuju diberikan skor 1,

tidak setuju skor 2, kurang setuju skor 3, setuju skor 4, dan sangat setuju skor 5.

Dalam menentukan daerah jawaban yang digunakan rumus umum, yaitu jumlah responden x jumlah pertanyaan x bobot nilai pilihan jawaban (Sugiyono, 2004). Setelah ditentukan daerah jawaban maka nilai total skor ditempatkan pada daerah jawaban. Total skor didapatkan dari total jumlah jawaban x bobot nilai pilihan jawaban.

Perubahan perilaku dan hasil kerja alumni peserta diklat dievaluasi dengan membandingkan keadaan sebelum dan sesudah diklat. Analisis terhadap perubahan hasil yang diperoleh dilakukan dengan menggunakan metode *Compare Means* (*Paired Samples T Test*). Menurut (Purwanto, 2011), uji t ini dipakai untuk membandingkan dua kelompok dalam satu variabel bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent secara individual (parsial) terhadap variabel dependent. Uji *T-Paired* (uji beda dua sampel berpasangan) yang digunakan untuk menentukan ada tidaknya perbedaan rata-rata dua sampel bebas. Dua sampel yang dimaksud di sini adalah sampel yang sama namun mengalami proses pengukuran maupun perlakuan yang berbeda. Uji t dirumuskan sebagai berikut:

$$\bar{d} = \frac{\sum_{i=1}^n d_i}{n}$$

$$sd = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (d_i - \bar{d})^2}{n-1}}$$

$$t_{\text{hitung}} = \frac{\bar{d}}{Sd / \sqrt{n}}$$

Keterangan :

\bar{d} : Rata – rata nilai

d_i : Selisih (Pre – Post)

S_d : Standar deviasi

N : Sampel

Hipotesis yang digunakan pada uji T ini adalah sebagai berikut: H_0 : tidak ada perbedaan rata-rata nilai perilaku (level 3) dan atau hasil (level 4) antara sebelum dan setelah diklat. H_a : ada perbedaan rata-rata nilai perilaku (level 3) dan atau hasil (level 4) antara sebelum dan sesudah diklat.

Dalam penelitian ini digunakan alat bantu perangkat lunak Microsoft Excel 2010 untuk mengolah dan menganalisis data. Untuk menentukan tingkat signifikansi (α) yaitu sebesar 5% dapat dilakukan dengan berdasarkan nilai probabilitas, dengan pengambilan keputusannya adalah:

jika nilai probabilitas > 0,05 maka H_0 diterima

jika nilai probabilitas < 0,05 maka H_0 ditolak

atau dengan melihat tabel t:

jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima
jika $-t_{tabel} < -t_{hitung}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengendali Ekosistem Hutan (PEH), menurut Permenpan RB Nomor 74 Tahun 2020 tentang Jabatan Fungsional Pengendali Ekosistem Hutan, adalah PNS yang diberikan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh Pejabat yang Berwenang untuk melaksanakan Pengendalian Ekosistem Hutan yang meliputi penyiapan, pelaksanaan, pengembangan, pemantauan dan evaluasi. Jabatan PEH adalah jabatan fungsional.

Diklat Pembentukan PEH Tingkat Terampil tahun 2019 bertujuan akhir agar peserta memiliki kemampuan sebagai pejabat pelaksana kebijakan bersifat aplikatif di lapangan, untuk mencapai tujuan itu maka dilatihkan 7 (tujuh) mata pelatihan (MP) dan satu MP wawasan tugas dengan jumlah 91 jam pelatihan. Mata pelatihan tersebut adalah (Pusdiklat, 2019): 1) Bina Suasana Pelatihan dan Penerapan Nilai-Nilai Revolusi Mental, 2) Muatan Lokal / Teknis, 3) Penyusunan Bahan Sosialisasi / Diseminasi, 4) Penyiapan Bahan Pengembangan Pengendalian Ekosistem Hutan, 5) Pemantauan dan Evaluasi Pengendalian Ekosistem Hutan, 6) Pengembangan Profesi, dan 7) Penyusunan Daftar Usulan Penilaian Angka Kredit (DUPAK), serta Wawasan Tugas Pengendali Ekosistem Hutan.

Evaluasi empat level, menurut model Kirkpatrick, meliputi reaksi (*reaction*), pembelajaran (*learning*), perilaku (*behavior*), dan hasil (*result*). Hasil evaluasi pelatihan Pembentukan Pengendali Ekosistem Hutan Tingkat Terampil Tahun 2019 yang dijelaskan sebagai berikut.

Reaksi (*Reaction*) terhadap Pelaksanaan Diklat

Reaksi alumni pelatihan terhadap pelaksanaan diklat evaluasi terhadap dua kegiatan, yakni pertama penyelenggaraan pelatihan dan kedua, evaluasi terhadap kinerja widyaiswara. Kedua data reaksi ini adalah data sekunder yang diperoleh dari laporan penyelenggaraan Pelatihan PEH Tingkat Terampil Tahun 2019 (Pusdiklat, 2019).

Pertama, Reaksi Peserta terhadap Penyelenggaraan Diklat. Penyelenggaraan diklat dilihat pelaksanaannya dan direspon oleh peserta diklat atas kualitas penyelenggaraannya. Ada 5 (lima) komponen yang dievaluasi atas penyelenggaraan diklat ini, yakni (Pusdiklat, 2019): (1) program diklat, (2) kurikulum diklat, (3) kualitas bahan diklat, (4) panitia pelaksana, dan (5) sarana-prasarana diklat.

Program diklat dievaluasi atas tiga unsur yakni tujuan program, waktu program, dan kegiatan

praktik. Sebanyak 93,3% peserta diklat menyatakan bahwa program diklat sangat mencapai tujuannya dan sisanya juga menyatakan program diklat ini tercapai dengan baik. Adapun tentang alokasi waktu yang digunakan dalam pelatihan maupun termasuk kegiatan praktek untuk mencapai kompetensi peserta dinyatakan terselenggarakan dengan sangat baik

Kurikulum diklat ditinjau dari penentuan mata diklat, pokok bahasan, isi materi setiap mata diklat, kesesuaian materi dengan tujuan diklat, serta penggunaan teknologi tiap mata diklat. Kelima aspek tersebut dinyatakan Sangat Baik oleh 93,33% peserta diklat.

Semua bahan diklat setiap mata pelatihan dinyatakan sangat baik oleh 86,66% peserta diklat dan 13,33% peserta lainnya menyatakan baik dan pernyataan lainnya. Ada 7 (tujuh) mata pelatihan yang dievaluasi dalam program ini, yakni: 1) Bina suasana pelatihan dan internalisasi nilai-nilai revolusi mental, 2) Muatan lokal/teknis, 3) Menyusun bahan sosialisasi/diseminasi, 4) Penyiapan bahan pengembangan pengendalian ekosistem hutan, 5) Pemantauan dan evaluasi pengendalian ekosistem hutan, 6) Pengembangan profesi, dan 7) Penyusunan DUPAK.

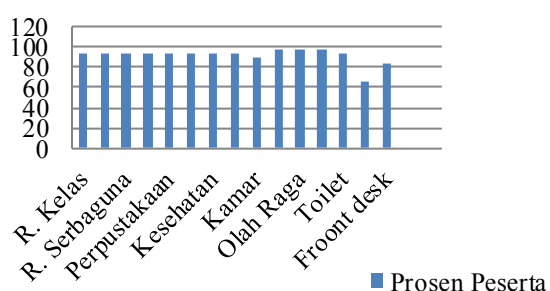
Ada 10 unsur yang dievaluasi terhadap pelayanan diklat yang dilakukan oleh panitia pelatihan. Dari 10 unsur tersebut penilaian peserta pelatihan mengelompok menjadi dua predikat dengan kategori yakni kategori baik dan sangat baik. Sebanyak 9 (sembilan) unsur penilaian kepada panitia dinyatakan sangat baik oleh peserta pelatihan. Sembilan unsur tersebut adalah: 1) penyediaan bahan, 2) penyediaan peralatan diklat, 3) pelayanan administrasi dan daftar hadir, 4) pelayanan keamanan dan ketertiban, 5) pelayanan kebersihan, 6) pelayanan kesehatan, 7) sikap dan perilaku panitia, 8) pelayanan petugas piket harian, dan 9) upaya tindak lanjut keluhan peserta. Sedangkan penyediaan alat tulis kantor dan *personal use* dinilai oleh peserta dengan predikat baik. Hal ini perlu menjadi perhatian kepada penyelenggara diklat pada penyelenggaraan yang akan datang.

Bidang sarana dan prasarana terdapat dua komponen yang dievaluasi oleh peserta pelatihan yakni: 1) fasilitas pelatihan dan 2) konsumsi. Penilaian terhadap 15 unsur fasilitas pelatihan sebagian besar dinilai sangat baik oleh lebih dari 90 persen peserta pelatihan (Gambar 2). Sementara fasilitas *laundry* dinilai paling rendah yakni kategori sedang oleh 66,67 persen peserta pelatihan. Hal ini dimaklumi mengingat pencucian pakaian selama pelatihan tidak dilayani oleh panitia akan tetapi disediakan mesin *laundry*, tempat jemuran dan peralatan seterika. Peserta pelatihan melaksanakan kegiatan laundry masing-masing. Fasilitas *front*

desk dinilai baik oleh 83,33 persen peserta dikarenakan pada meja tamu khususnya di asrama tidak selalu *standby* sebagaimana di hotel-hotel, akan tetapi panitia menunggu di *front desk* hanya ketika pada hari kedatangan peserta. Komunikasi keluar masuk peserta pada hari-hari pelaksanaan pelatihan ditangani oleh petugas keamanan pada pintu masuk dan keluar kantor maupun asrama.

Kedua, Reaksi Peserta Diklat terhadap Widyaiswara. Ada sebanyak 18 widyaiswara yang mengampu semua mata pelatihan pada pelatihan ini. Semua widyaiswara dinilai “Sangat Baik” oleh sebagian besar peserta. Bahkan sebanyak 5 (lima) orang widyaiswara dinilai “Sangat Baik” oleh 100 persen peserta pelatihan.

Gambar 2. Evaluasi Terhadap Fasilitas

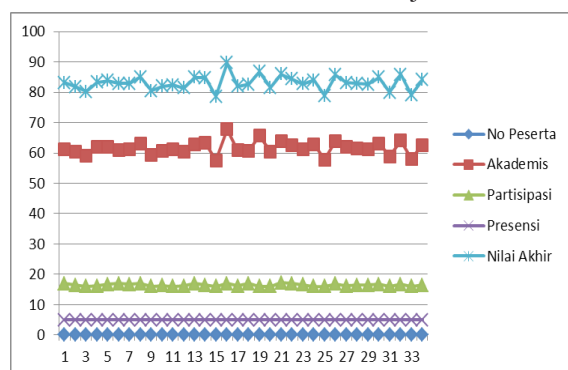


Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Pembelajaran (*Learning*)

Gambaran terhadap pembelajaran diperoleh dari data sekunder, yakni laporan penyelenggaraan Pelatihan PEH Tingkat Terampil Tahun 2019 (Pusdiklat, 2019). Pembelajaran yang diperoleh alumni pelatihan dilihat dari capaian akademik peserta, tingkat partisipasi selama mengikuti pelatihan, serta nilai kehadiran (presensi). Hasil pembelajaran diukur dengan melihat nilai mutu akademik, nilai mutu partisipasi, dan nilai mutu presensi yang dijumlahkan menjadi nilai mutu akhir pelatihan (Gambar 3).

Gambar 3 Nilai Hasil Belajar



Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Pada pelatihan ini nilai akademik diperoleh dari nilai teori dan nilai praktikum. Nilai teori diperoleh melalui ujian akhir tiap mata pelatihan, nilai akademik semua peserta berada di atas angka 70 yang berarti memenuhi angka minimal kompetensi. Nilai partisipasi adalah nilai yang diperoleh dari pengamatan panitia dan widyaiswara terhadap aktivitas peserta pelatihan dalam berinteraksi selama pelatihan, nilai ini memiliki rentang 0 sampai 100. Namun nilai ini memiliki bobot mutu 20 persen dari nilai total. Partisipasi peserta pelatihan pada umumnya sangat baik dengan ditunjukkan nilai mutu partisipasi berada di atas 16 dari nilai tertinggi 20. Nilai mutu akhir peserta pelatihan adalah jumlah tertimbang dari 70% nilai mutu akademik ditambah 20% nilai mutu partisipasi dan 5% nilai mutu kehadiran. Semua peserta dinyatakan lulus dengan 30 orang lulus dengan kualifikasi “Memuaskan” sedangkan sisanya berkualifikasi “Baik”. Nilai tertinggi peserta adalah 89,72 dan terendah 78,58 (Gambar 3).

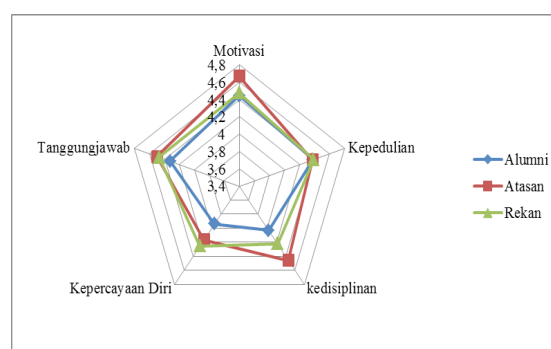
Perilaku (*Behavior*)

Evaluasi terhadap perubahan perilaku alumni peserta pelatihan dilakukan atas 4 (empat) parameter perilaku dengan 20 indikator. Keempat parameter perilaku tersebut adalah: a) keinginan untuk berubah, b) mengetahui apa yang dikerjakan dan cara mengerjakannya, c) iklim kerja yang mendukung, dan d) penghargaan terhadap perubahan. Masing-masing parameter perilaku memiliki jumlah indikator pertanyaan secara berturut-turut sebanyak 5 (lima), 7 (tujuh), 6 (enam), dan 2 (dua) indikator pertanyaan serta pertanyaan terbuka.

Keinginan Untuk Berubah

Parameter keinginan untuk berubah ini dideteksi melalui 5 (lima) butir pertanyaan yang menyangkut: a1) motivasi untuk bekerja, a2) kepedulian memajukan organisasi, a3) kedisiplinan dalam melaksanakan tugas, a4) kepercayaan diri dalam berinisiatif dan melaksanakan tugas dan fungsi, serta a5) kesungguhan dan tanggungjawab dalam pelaksanaan tugas (Gambar 4).

Gambar 4. Keinginan Untuk Berubah



Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

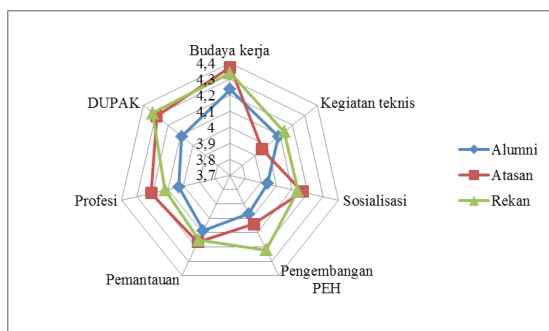
Para alumni pelatihan PEH Tingkat Terampil Tahun 2019 rata-rata menyatakan memiliki keinginan untuk berubah di tempat kerjanya setelah mengikuti pelatihan. Hal ini ditunjukkan bahwa rata-rata memiliki motivasi, kepedulian dan tanggungjawab yang tinggi dalam pelaksanaan tugasnya. Indikator kedisiplinan dan kepercayaan diri dirasakan para alumni masih merasa ragu-ragu untuk menyatakannya (level 3, 4 dari 5). Hal ini dibenarkan oleh pernyataan rekan kerja dan atasan langsungnya. Namun rekan kerja dan atasan langsung memberikan penilaian bahwa para alumni pelatihan telah dapat melakukan perubahan pada dirinya dalam bekerja, kecuali kepercayaan diri dalam berinisiatif yang masih ragu-ragu untuk menyatakannya (Gambar 4). Hambatan terbesar untuk mewujudkan keinginan dirinya untuk berubah dalam bekerja, yang diungkapkan dalam menjawab pertanyaan terbuka, adalah kurangnya kepercayaan diri dalam berinisiatif dan menyampaikan ide-ide dalam pekerjaannya.

Mengetahui Pekerjaan

Parameter mengetahui jenis pekerjaan dan cara mengerjakannya ditinjau melalui 7 (tujuh) butir pertanyaan b6 sd b12, terkait: b6) budaya kerja PEH, b7) kegiatan teknis PEH, b8) penyusunan bahan sosialisasi/diseminasi, b9) penyiapan bahan pengembangan pengendalian ekosistem hutan, b10) kegiatan pemantauan dan evaluasi pengendalian ekosistem hutan, b11) mengetahui dengan baik kegiatan pengembangan profesi, dan b12) mengetahui dengan baik kegiatan penyusunan DUPAK.

Para alumni pelatihan rata-rata telah mengetahui jenis pekerjaan yang harus dilakukan dan mengetahui cara mengerjakannya. Ini tercermin pada pernyataan pada level 3,7 sampai dengan 4,4 dari 5 level penilaian. Pengetahuannya tentang budaya kerja dan penyusunan DUPAK lebih baik dibandingkan dengan indikator lainnya. Pernyataan rekan kerja dan atasan langsung secara umum lebih tinggi dari pernyataan alumni kecuali pengetahuannya dalam hal jenis kegiatan teknis, atasan langsung menyatakan penilaian lebih rendah dari alumni dan rekan kerja (level 3,9) meski masih kategori setuju bahwa alumni mengetahui jenis pekerjaannya (Gambar 5).

Gambar 5. Mengetahui Jenis Pekerjaan



Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

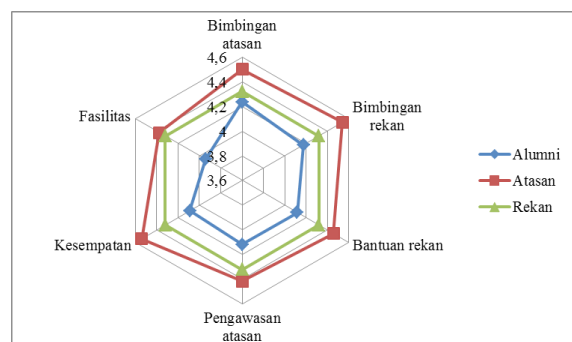
Hambatan yang mengemuka berdasarkan respon pertanyaan terbuka terkait jenis pekerjaan dan cara mengerjakannya ini adalah bahwa rincian tugas dalam bidang Pengendalian Perubahan Iklim (PPI) belum ada kejelasan. Hal ini dikarenakan institusi Ditjen PPI ada pada tahun 2015 berdasarkan Peraturan Menteri LHK No.18 Tahun 2015. Sedangkan butir-butir kegiatan PEH mengacu pada P.10 tahun 2014 yang pada saat ditetapkan belum ada Ditjen PPI. Diperlukan adanya rincian tersendiri dalam pekerjaan ini sehingga pejabat fungsional PEH bidang PPI dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih baik.

Iklm Kerja Yang Mendukung

Untuk mengetahui apakah iklim kerja di kantor alumni mendukung pekerjaannya, maka 6 (enam) butir pertanyaan diberikan kepada responden. Pertanyaan-pertanyaan tersebut adalah pertanyaan butir c13 sampai dengan butir c18, yakni terkait: c13) bimbingan teknis dari atasan, c14) bimbingan intensif dari rekan kerja yang lebih senior, c15) bantuan dari rekan kerja, c16) pengawasan intensif dari atasan, 17) keleluasaan kesempatan dari atasan, dan 18) fasilitas yang memadai untuk melaksanakan tugas.

Para alumni pelatihan menyatakan bahwa iklim kerjanya cukup mendukung pelaksanaan pekerjaan pada level 3,6 sd 4,2 (Gambar 6). Hal ini disetujui oleh rekan kerja, dan sangat disetujui oleh atasan langsung alumni. Bimbingan dari atasan langsung dan rekan kerja serta kesempatan telah dinyatakan sangat baik, sementara fasilitas untuk mendukung pekerjaan memiliki penilaian terendah dari 6 (enam) indikator yang ada, meski masih dinyatakan cukup mendukung iklim kerja bagi pejabat PEH. Keterbatasan fasilitas kerja ini dikonfirmasi dalam hambatan pekerjaan yang dinyatakan responden dalam menjawab pertanyaan terbuka.

Gambar 6. Dukungan Ikilm Kerja



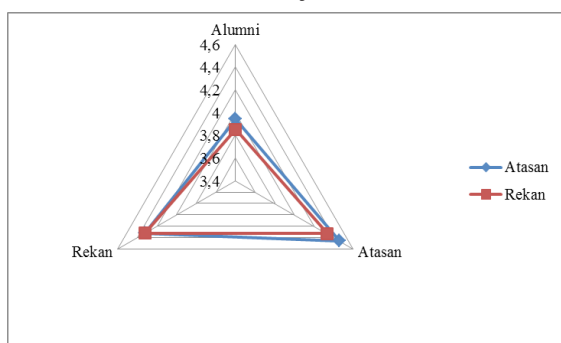
Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Perubahan Yang Dihargai

Penghargaan terhadap perubahan yang dilakukan alumni ditinjau dengan 2 (dua) butir pertanyaan yakni butir d19 terkait apresiasi dari atasan, dan butir d20 mengenai apresiasi dari rekan kerja.

Penghargaan atau apresiasi terhadap kinerja alumni pelatihan PEH diberikan sangat baik oleh rekan kerja maupun atasan langsung alumni yang ditunjukkan penilaian pada level 4,4 dan 4,6 dari 5 level yang ada (Gambar 7). Hal ini terkonfirmasi oleh jawaban responden bahwa tidak ada permasalahan yang menghambat dalam pemberian penghargaan atas perubahan kinerja para alumni pelatihan PEH tahun 2019.

Gambar 7. Penghargaan Terhadap Perubahan Kinerja



Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Signifikansi Perubahan Perilaku

Perubahan perilaku alumni peserta diklat dievaluasi dengan membandingkan keadaan sebelum dan sesudah diklat. Analisis terhadap perubahan perilaku yang diperoleh dilakukan dengan menggunakan metode *Compare Means (Paired Samples T Test)*. Terdapat 10 alumni yang memberikan respon perilaku sebelum diklat. Selain itu ada 7 (tujuh) orang atasan langsung dan 17 rekan kerja turut merespon perilaku alumni sebelum diklat sehingga total responden menjadi 34 orang. Total responden yang memberikan pernyataan perilaku alumni setelah mengikuti diklat sebanyak 116 orang terdiri 34 alumni, 26 atasan langsung, dan 56 rekan kerja. Analisis uji beda (t test) yang dilakukan menggunakan perangkat lunak *Microsoft Excel 2010* memperoleh hasil sebagaimana Tabel 2

Tabel 2. Hasil Uji Beda (T Test) Perilaku Alumni Sebelum dan Sesudah Diklat

	PASKA	PRA
Mean	4,215771829	3,849654
Variance	0,129057191	0,2264
Observations	116	34
Pooled Variance	0,150762054	
Hypothesized Mean Difference	0	
df	148	
t Stat	4,835013647	
P(T<=t) one-tail	0,00000165	
t Critical one-tail	1,655214506	
P(T<=t) two-tail	0,00000330	
t Critical two-tail	1,976122494	

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Dengan memperhatikan Tabel 2 dapat dilihat bahwa pernyataan perilaku alumni sebelum mengikuti diklat yang diobservasi dari 34 responden rata-rata adalah 3,849654 sementara rata-rata setelah alumni mengikuti diklat yang dikatakan 116 responden adalah 4,21577. Dari analisis beda tersebut diperoleh nilai t (t Stat) sebesar 4,835 sementara t tabel satu arah (*t Critical one-tail*) sebesar 1,6552.

Karena t hitung 4,835 lebih besar dari t tabel 1,6552, maka dapat dikatakan terdapat perbedaan nyata diantara rata-rata perilaku sebelum dan sesudah mengikuti diklat. Demikian juga jika dilihat dari nilai alfa hitung ($P(T \leq t)$ one-tail) sebesar 0,00000165 yang lebih kecil dari nilai alfa 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat perbedaan nyata antara kedua harga rata-rata.

Dari besaran nilai rata-rata sebelum dan sesudah diklat dan pengujian signifikansi tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat perubahan perilaku yang positif secara signifikan (nyata) dari alumni pelatihan PEH Tingkat Terampil Tahun 2019 setelah mengikuti diklat dibanding sebelum mengikuti diklat.

Hasil (Result)

Hasil yang diperoleh sebagai akibat alumni mengikuti pelatihan Pembentukan PEH Tingkat Terampil tahun 2019 diukur dari perubahan atau peningkatan kinerja di organisasinya. Hasil ini diukur melalui praktek-praktek penerapan mata diklat yang diberikan dalam pelatihan. Ada 7 (tujuh) mata pelatihan yang diberikan yakni: a) nilai-nilai revolusi mental (6 indikator), b) kegiatan PEH bidang teknis (6 indikator), c) kegiatan penyusunan bahan sosialisasi / diseminasi (2 indikator), d) kegiatan penyiapan bahan pengembangan pengendalian ekosistem hutan (2 indikator), e) kegiatan pemantauan dan evaluasi pengendalian ekosistem hutan (2 indikator), f) kegiatan pengembangan profesi (9 indikator), dan g) kegiatan penyusunan DUPAK (5 indikator).

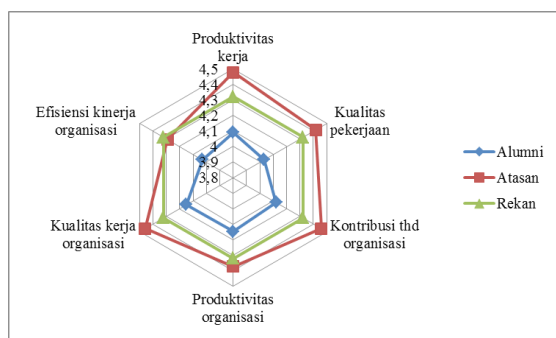
Penerapan nilai-nilai revolusi mental

Penerapan nilai-nilai revolusi mental dicermati melalui 6 (enam) butir pertanyaan dari butir a1) sampai a6). Keenam butir pertanyaan tersebut terkait: a1) produktivitas kerja, a2) kualitas pekerjaan, a3) kontribusi terhadap capaian tujuan organisasi, a4) produktivitas organisasi, a5) kualitas hasil kerja organisasi, dan a6) efisiensi kinerja organisasi.

Nilai-nilai revolusi mental telah diterapkan oleh alumni pelatihan PEH tahun 2019 di tempat kerjanya. Hal ini diinyatakan dengan sangat setuju oleh atasan langsung maupun rekan kerja, meski pada alumni dengan rendah hati menyatakan setuju telah menerapkannya. Gambaran yang cenderung lebih rendah dari penerapan indikator yang lain

adalah indikator efisiensi kinerja organisasi. Kecenderungan penilaian efisiensi kinerja organisasi ini mengikuti pola yang sama, yakni cenderung lebih rendah dari indikator lain, yang dinyatakan alumni, atasan langsung dan rekan kerja (Gambar 8).

Gambar 8. Penerapan nilai-nilai revolusi mental di tempat kerja



Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Sebagian besar responden tidak memberikan komentar adanya hambatan pada penerapan nilai-nilai revolusi mental ini, yang dapat dimaknai tidak ada masalah dalam penerapan nilai-nilai revolusi mental di tempat kerja. Dapat dimaknai materi ini cukup baik.

Pelaksanaan kegiatan sesuai bidang teknisnya

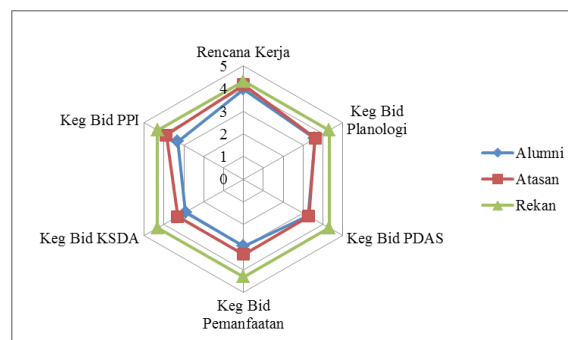
Penerapan kegiatan teknis bidang PKTL dideteksi menggunakan 2 (dua) butir pertanyaan yakni butir b7 sampai dengan butir b8. Butir b7) mengenai kemampuan menyusun rencana kerja, b8) terkait kemampuan melakukan kegiatan bidang planologi. Pertanyaan butir b9) terkait kemampuan melakukan kegiatan bidang pengelolaan daerah aliran sungai (PDAS), butir b10) terkait bidang pemanfaatan, b11) bidang konservasi sumberdaya alam (KSDA), dan b12) terkait dengan pengendalian perubahan iklim (PPI).

Para alumni pelatihan umumnya setuju bahwa kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan bidangnya. Hal ini ditunjukkan pada penilaian level 3 sd 5. Pernyataan dari alumni, atasan langsung dan rekan kerja yang mendekati kesamaan adalah pada kegiatan pembuatan rencana kerja, kegiatan bidang planologi, dan kegiatan bidang PPI (Gambar 9).

Pada kegiatan bidang pemanfaatan dan KSDA alumni ragu-ragu atau netral untuk menyatakan sesuai bidangnya. Hal ini disebabkan karena sebagian besar alumni berasal dari instansi yang menangani pada bidang planologi (Bid Planologi). Porsi terbesar kedua adalah PEH yang menangani bidang Pengendalian Perubahan Iklim (PPI) (Gambar 9). Pernyataan ini didukung oleh jawaban pertanyaan terbuka yang menegaskan bahwa masing-masing jabatan bidang pengendalian ekosistem hutan memiliki keterbatasan dalam pelaksanaan bidang di luar keahliannya.

Jawaban-jawaban responden tersebut mengisyaratkan adanya kesulitan penerapan mata pelajaran teknis yang terdiri dari bidang Planologi, PDAS, Pemanfaatan, KSDA, dan PPI, padahal setiap individu PEH bekerja dan menginduk hanya pada salah satu bidang unit kerja. Oleh karena itu mata pelatihan ini perlu dievaluasi.

Gambar 9. Pelaksanaan kegiatan teknis pengendalian ekosistem hutan



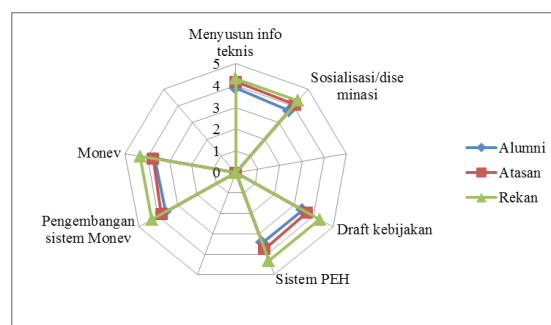
Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Pelaksanaan kegiatan penyusunan bahan sosialisasi/diseminasi

Penerapan kegiatan penyusunan bahan sosialisasi diketahui dari respon terhadap pertanyaan butir c13 dan c14 yakni terkait kemampuan menyusun bahan informasi teknis, dan kemampuan melakukan sosialisasi/diseminasi. Baik alumni pelatihan, atasan langsung, maupun rekan kerja rata-rata menyatakan bahwa alumni telah mampu menyusun bahan informasi teknis dan mampu melakukan sosialisasi/diseminasi (Gambar 10). Pernyataan atasan langsung dan rekan kerja umumnya lebih mengakui kemampuan alumni daripada alumni sendiri.

Sebagian besar responden tidak menyebutkan adanya hambatan dalam melaksanakan kegiatan ini, namun dari sebagian yang mengekspresikan diperoleh catatan bahwa perlu lebih banyak memahami dan berlatih menyusun informasi teknis dan berlatih melakukan sosialisasi.

Gambar 10. Pelaksanaan kegiatan sosialisasi/diseminasi, bahan pengembangan, dan pemantauan pengendalian ekosistem hutan



Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Pelaksanaan kegiatan penyiapan bahan pengembangan pengendalian ekosistem hutan

Penerapan kegiatan penyiapan bahan pengendalian ekosistem hutan diketahui dari respon terhadap pertanyaan butir d15 dan d16. Butir d15 yakni terkait kemampuan menyusun / mengembangkan draft kebijakan, program pengendalian, rencana operasional pengendalian ekosistem hutan. Sedangkan butir d16 mengenai kemampuan merumuskan sistem pengendalian ekosistem hutan.

Rata-rata alumni menyatakan ragu-ragu untuk menyetujui bahwa dirinya telah mampu menyusun / mengembangkan draf kebijakan, program pengendalian, rencana operasional pengendalian ekosistem hutan. Keraguan ditunjukkan juga pada kemampuan merumuskan sistem pengendalian ekosistem hutan, dimana keduanya ditunjukkan dengan angka penilaian pada level antara 3 (ragu-ragu/netral) dan 4 (setuju) (Gambar 10). Berdasarkan resume jawaban pertanyaan terbuka diperoleh catatan bahwa keraguan ini disebabkan karena belum banyak mengalami dan dilibatkan dalam kegiatan yang menyangkut penyusunan draf kebijakan. Hal ini mengingat pula para alumni ini masih pada level jabatan PEH Tingkat Terampil yang belum banyak terkait dengan pengembangan draf kebijakan. Hal inipun dikuatkan oleh pendapat para atasan langsungnya yang juga menyatakan antara ragu-ragu dan setuju bahwa para alumni telah melaksanakan kegiatan pengembangan pengendalian ekosistem hutan (Gambar 10).

Pelaksanaan kegiatan pemantauan dan evaluasi pengembangan pengendalian ekosistem hutan

Penerapan kegiatan pemantauan dan evaluasi pengendalian ekosistem hutan diketahui dari respon terhadap pertanyaan butir e17 dan e18. Butir e17 yakni terkait kemampuan mengembangkan sistem monitoring dan evaluasi pengendalian ekosistem hutan. Sedangkan butir e18 mengenai kemampuan mengevaluasi pengendalian ekosistem hutan.

Rata-rata alumni menyatakan ragu-ragu untuk menyetujui bahwa dirinya telah mampu mengembangkan sistem monitoring dan evaluasi pengendalian ekosistem hutan, serta melaksanakannya. Keraguan ditunjukkan juga pada kemampuan merumuskan sistem dan pelaksanaan monitoring dan evaluasi, dimana keduanya ditunjukkan dengan angka penilaian pada level antara 3 (ragu-ragu/netral) dan 4 (setuju) (Gambar 10). Berdasarkan resume jawaban pertanyaan terbuka diperoleh catatan bahwa keraguan ini disebabkan karena belum banyak mengalami dan dilibatkan dalam kegiatan yang menyangkut sistem dan pelaksanaan monitoring dan evaluasi. Hal ini mengingat pula para alumni ini masih pada level jabatan PEH Tingkat Pertama. Hal inipun

dikuatkan oleh pendapat para atasan langsungnya yang juga menyatakan antara ragu-ragu dan setuju bahwa para alumni telah melaksanakan kegiatan pengembangan pengendalian ekosistem hutan, meskipun rekan kerja alumni rata-rata menyatakan bahwa yang bersangkutan telah melaksanakannya (Gambar 10).

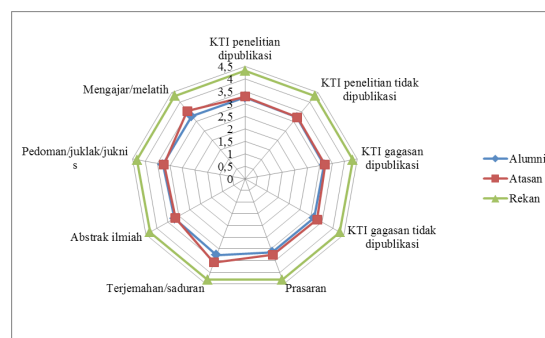
Pelaksanaan kegiatan pengembangan profesi

Penerapan kegiatan pengembangan profesi diketahui dari respon terhadap pertanyaan butir f19 sampai f27. Butir f19 dan f20 yakni terkait kemampuan membuat karya tulis hasil penelitian yang dalam bentuk buku atau majalah yang dipublikasikan (f19) dan tidak dipublikasikan (f20). Butir f21 dan f22 mengenai kemampuan membuat karya tulis hasil gagasan sendiri dalam bentuk buku atau majalah yang dipublikasikan (f21) dan tidak dipublikasikan (f22).

Butir f23 mengenai kemampuan memberikan prasaran dalam pertemuan ilmiah, f24 terkait kemampuan menerjemahkan atau menyadur suatu karya. Butir f25 mengenai penerapan pembuatan abstrak ilmiah, f26 terkait kemampuan membuat buku pedoman/juklak/juknis, serta f27 terkait kegiatan mengajar/ melatih suatu pelatihan.

Alumni masih merasa ragu-ragu untuk menyatakan dirinya dapat menerapkan kegiatan pengembangan profesi. Hal ini terlihat dari level penilaian dirinya yang menyatakan penilaian level 3. Sementara rekan kerja umumnya mengakui bahwa para alumni memiliki kelebihan dalam melakukan kegiatan terjemahan/saduran (f24) dan dalam melaksanakan kegiatan mengajar/melatih (f27). Meskipun demikian atasan menyetujui bahwa pada alumni telah dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi (level penilaian diatas 4). Sementara itu rekan kerja alumni umumnya menyatakan sangat setuju bahwa para alumni telah melaksanakan kegiatan pengembangan profesi (Gambar 11).

Gambar 11. Kegiatan pengembangan profesi



Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Dalam jawaban terbuka, keraguan para alumni terkait penerapan kegiatan pengembangan profesi ini karena merasa belum memiliki ide,

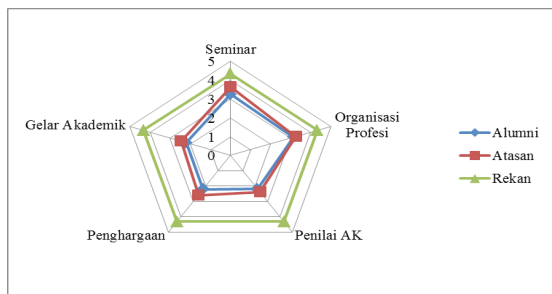
belum memiliki kemampuan, belum memiliki pengalaman dalam membuat karya tulis ilmiah. Meskipun demikian motivasi tunjukkan bahwa para alumni menyatakan perlu banyak belajar melakukan pekerjaan pengembangan profesi khususnya menulis karya ilmiah.

Pelaksanaan kegiatan penyusunan DUPAK

Penerapan kegiatan penyusunan DUPAK diketahui dari respon terhadap pertanyaan butir g28 sampai g32. Butir g28 menunjukkan aktivitasnya dalam melaksanakan seminar, sementara g29 terkait pelaksanaan menjadi anggota organisasi profesi. Keikutsertaan menjadi tim penilai angka kredit ditanya melalui butir g30. Butir g31 terkait penerimaan penghargaan dan terakhir butir g32 ditanyakan perolehan gelar akademik lainnya.

Para alumni merasa belum banyak menerapkan kegiatan ini kecuali kegiatan seminar dan menjadi anggota organisasi profesi (level antara 3 dan 4). Kegiatan sebagai penilai angka kredit (DUPAK), perolehan penghargaan, serta perolehan gelar akademik lain dinyatakan belum banyak diperoleh oleh alumni. Hal ini dibenarkan oleh atasan langsung dengan penilaian yang serupa dengan penilaian pada level 2 (Gambar 12). Sementara rekan kerja menyetujui bahwa para alumni pelatihan PEH tingkat Terampil tahun 2019 ini telah melaksanakan kegiatan penyusunan dupak.

Gambar 12. Kegiatan Penyusunan DUPAK



Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Pernyataan dalam menjawab pertanyaan terbuka yang menunjukkan belum maksimalnya kegiatan penyusunan DUPAK adalah keterbatasan lokasi kerja, waktu, dan kapasitas yang dirasakan belum mencukupi untuk melaksanakan kegiatan tersebut

Signifikansi Hasil Kinerja Sebelum dan Sesudah Diklat

Perubahan perilaku alumni peserta diklat dievaluasi dengan membandingkan keadaan sebelum dan sesudah diklat. Analisis terhadap perubahan perilaku yang diperoleh dilakukan dengan menggunakan metode Compare Means (Paired Samples T Test). Terdapat 10 alumni yang memberikan respon perilaku sebelum diklat. Selain itu ada 7 (tujuh) orang atasan langsung dan 17 rekan

kerja turut merespon perilaku alumni sebelum diklat sehingga total responden menjadi 34 orang. Total responden yang memberikan pernyataan perilaku alumni setelah mengikuti diklat sebanyak 115 orang terdiri 34 alumni, 25 atasan langsung, dan 56 rekan kerja. Analisis uji beda (t test) yang dilakukan menggunakan perangkat lunak Microsoft Excel 2010 memperoleh hasil sebagaimana (Tabel 3).

Dengan memperhatikan Tabel 3 dapat dilihat bahwa pernyataan hasil (result) alumni sebelum mengikuti diklat yang diobservasi dari 34 responden rata-rata adalah 3,3251 sementara rata-rata setelah alumni mengikuti diklat yang dikatakan 116 responden adalah 3,550. Dari analisis beda tersebut diperoleh nilai t (t Stat) sebesar 3,370 sementara t tabel satu arah (t Critical one-tail) sebesar 1,6552.

Karena t hitung 3,370 lebih besar dari t tabel 1,6552 maka dapat dikatakan terdapat perbedaan nyata diantara rata-rata hasil (result) sebelum dan sesudah mengikuti diklat. Demikian juga jika dilihat dari nilai alfa hitung ($P(T \leq t)$ one-tail) sebesar 0,000476 yang lebih kecil dari nilai alfa 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat perbedaan nyata antara kedua harga rata-rata.

Tabel 3. Hasil Uji Beda (T Test) Hasil Alumni Sebelum dan Sesudah Diklat

	PASKA	PRA
Mean	3,550105	3,251645
Variance	0,168729	0,333768
Observations	115	34
Pooled Variance	0,205778	
Hypothesized Mean Difference	0	
df	147	
t Stat	3,370396	
P(T<=t) one-tail	0,000479	
t Critical one-tail	1,655285	
P(T<=t) two-tail	0,000959	
t Critical two-tail	1,976233	

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Dari besaran nilai rata-rata sebelum dan sesudah diklat dan pengujian signifikansi tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat perubahan hasil (result) yang positif secara signifikan (nyata) dari alumni pelatihan PEH Tingkat Terampil Tahun 2019 setelah mengikuti diklat dibanding sebelum mengikuti diklat.

PENUTUP

Simpulan

Kesimpulan dari penelitian ini dapat diungkapkan dari sisi reaksi, pembelajaran, perilaku, dan dampak/hasil pelatihan yang terbatas

dari alumni pelatihan Pembentukan Pengendali Ekosistem Hutan Tingkat Terampil tahun 2019 sebagai suatu sampel. Reaksi (*Reaction*) terhadap penyelenggaraan pelatihan dinilai “sangat baik” oleh peserta pelatihan dari berbagai aspek penilaian kecuali fasilitas *laundry* dan *front desk* yang dinilai “baik” oleh peserta pelatihan.

Pembelajaran (*Learning*) yang yang peroleh peserta selama pelatihan berhasil dengan sangat baik dengan kriteria kelulusan “Memuaskan” sebanyak 31 orang dan 3 (tiga) orang lulus dengan kriteria “Baik”. Secara umum pelatihan dapat merubah perilaku (*Behavior*) dalam bekerja secara signifikan yang diungkapkan oleh alumni, atasan langsung maupun rekan kerja. Meski demikian rincian tugas bidang Pengendalian Perubahan Iklim membuat kebingungan, dan perlu kejelasan dan rincian tersendiri.

Pelatihan dinyatakan secara tegas dapat memberikan hasil (*Result*) atau berdampak nyata pada kinerja individu maupun organisasi di tempat bekerjanya. Meskipun demikian terdapat kesulitan mengetahui efisiensi pelaksanaan pekerjaan dari pelatihan yang diikuti. Kesulitan penerapan dialami pada mata pelajaran bidang teknis karena di lapangan para alumni memiliki keahlian sesuai unit kerjanya. Sementara itu para alumni masih merasa kurang percaya diri dalam melaksanakan kegiatan pengembangan profesi.

Saran

Beberapa saran diberikan berdasarkan temuan penelitian pada alumni pelatihan Pembentukan Pengendali Ekosistem Hutan Tingkat Terampil tahun 2019 ini, yakni terkait jasa *laundry*, *front desk*, tugas PEH bidang PPI, mata pelajaran bidang teknis, dan kegiatan pengembangan profesi. Pertama, mengingat jasa *laundry* tidak dilayani di Pusdiklat maka item pertanyaan terkait pelayanan *laundry* pada evaluasi penyelenggaraan sebaiknya dihindarkan.

Kedua, *front desk* layanan bagi peserta pelatihan dapat dipadukan dengan tugas tenaga keamanan di pos satpam. Modifikasi istilah satpam menjadi *Resepsionist* dapat dipertimbangkan.

Ketiga, perlu dibuat rincian tersendiri tugas pekerjaan PEH Bidang Pengendalian Perubahan Iklim agar lebih jelas. Keempat, perlu dipisahkan cermati kembali pemberian mata pelajaran bidang teknis dan juga pertanyaan penelitian pada bidang teknis perlu diperbaiki agar tidak diberikan pertanyaan yang sama namun berbeda tiap bidang. Terakhir, perlu diperbanyak kegiatan pertemuan ilmiah, baik di Pusdiklat maupun di instansi alumni dengan melibatkan alumni maupun di unit kerja alumni, yang merangsang para alumni giat melakukan pengembangan profesi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bacal, R. 2002. *Performance Management Edisi II*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Iskandar, A. 2019. Evaluasi Diklat ASN Model Kirkpatrick (Studi Kasus Pelatihan Effective Negotiation Skill Balai Diklat Keuangan Makassar). *Jurnal Pendidikan*, 18-39.
- Karmawidjadja, T. 2007. *360 derajat HR manajemen audit*. Jakarta: PT Gemaku Nusaku Persada.
- Kirkpatrick, D.L, Kirkpatrick, J.D. 2008. *Evaluating Training Programs*. San Fransisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Mathis, R. L., & Jockson, J. H. 2002. *Human Resource Management*. Ohio: South Western Collage Publishing.
- Permatasari, I. A. 2015, Oktober 5. Penggunaan Metode ADDIE dalam Proses Pelatihan dan Pengembangan. Dipetik Juli 12, 2020, dari <http://ccg.co.id/blog>: <http://ccg.co.id/blog/2015/10/05/penggunaan-metode-addie-dalam-proses-pelatihan-dan-pengembangan-2/>
- PermenhutNo20. 2004, Desember 15. Peraturan Menteri Kehutanan Nomor 20 Tahun 2004 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan. Jakarta, Indonesia: Kementerian Kehutanan.
- PP 12. 2010, Januari 22. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2010 Tentang Penelitian dan Pengembangan, Serta Pendidikan dan Pelatihan Kehutanan. Jakarta, Indonesia: Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.
- Purwanto. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Pusdiklathut. 2011, November. Peraturan Kepala Pusat Diklat Kehutanan Nomor P.3/Dik-2/2011 tentang Petunjuk Teknis Evaluasi Pasca Diklat (EPD). Bogor, Jawa Barat: Pusat Diklat Kehutanan.
- Pusdiklathut. 2019, Maret. Keputusan Kepala Pusdiklat SDM LHK No. SK.90/Dik/PEPE/Dik-2/3/2019 tentang Kurikulum Pelatihan Pembentukan Pengendali Ekosistem Hutan Tingkat Terampil. Bogor, Jawa Barat, Indonesia: Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
- Pusdiklat. 2019a. Laporan Penyelenggaraan Pelatihan Pembentukan Pengendali Ekosistem Hutan Tingkat Terampil Tahun 2019. Bogor, Jawa Barat: Pusat Diklat Kehutanan.

- Sabitah, N. M. 2017. Implementasi Metode Penilaian Kinerja 360 Degree. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(1), 57-62.
- Simamora, B. 2004. Riset Pemasaran. Falsafah, Teori, dan Aplikasi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2005. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Suprpti S, Haryanto T, Jaya AP, Widyaningrum K. 2018. Sistem Evaluasi Pasca Pelatihan di Rumah Sakit X Malang. *Jurnal Dinamika Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 1-13.