

Optimalisasi Pelaksanaan Evaluasi Pelatihan Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Darat

Febby Qonitha^a, Metha Djuwita Supriatna^b

^{a,b} Politeknik STIA LAN Bandung

e-mail : ^a febbyqonitha@gmail.com, ^b metha.djuwita@poltek.stialanbandung.ac.id

Abstrak

Evaluasi pelatihan menjadi suatu aspek penting dalam menilai keberhasilan program pelatihan, evaluasi diklat di Pusat Pengembangan SDM Perhubungan Darat (PPSDMPD) menerapkan evaluasi Kirkpatrick level 1, namun pelaksanaan evaluasi diklat yang terjadi di PPSDMPD ini masih jauh dari kata optimal, hal ini menyebabkan evaluasi yang tidak komprehensif dan tidak akurat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan evaluasi program pelatihan di PPSDMPD, dan merancang pengembangan instrumen evaluasi pelatihan level 1. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen yang telah dikembangkan mencakup lima aspek diantaranya aspek sarana dan prasarana, narasumber atau pelatih, materi pelatihan, panitia atau penyelenggara dan konsumsi. Instrumen yang telah dikembangkan terbukti valid, reliabel, dan relevan, serta memberikan hasil yang representatif dan mudah dilaksanakan dalam program pelatihan. Dengan demikian, instrumen ini layak digunakan oleh PPSDMPD untuk meningkatkan kualitas evaluasi pelatihan.

Kata Kunci: Pelatihan; Evaluasi Pelatihan; Model Evaluasi Kirkpatrick.

Optimization of Training Evaluation Implementation at the Center for Human Resource Development in Land Transportation

Abstract

Training evaluation is an essential aspect of assessing the success of training programs. The training evaluation at the Center for Human Resource Development in Land Transportation (PPSDMPD) applies Kirkpatrick's Level 1 evaluation. However, the implementation of training evaluations at PPSDMPD is far from optimal, resulting in evaluations that are neither comprehensive nor accurate. This research aims to analyze the implementation of the training program evaluation at PPSDMPD and design the development of a Level 1 training evaluation instrument. The research method used is quantitative, and the results indicate that the developed instrument encompasses five aspects, including facilities and infrastructure, trainers or instructors, training materials, organizing committee or organizers, and catering. The developed instrument has proven to be valid, reliable, and relevant, providing representative results that are easy to implement in the training program. Therefore, this instrument is suitable for use by PPSDMPD to improve the quality of training evaluations.

Keywords: *Training; Training Evaluation; Kirkpatrick Evaluation Model.*

A. PENDAHULUAN

Dalam suatu program pelatihan penting untuk memastikan apakah program tersebut berjalan sesuai dengan tujuan program pelatihan tersebut, untuk mengukur keberhasilan dari program tersebut perlu adanya evaluasi pelatihan. Sumber Daya Manusia adalah pelaku suatu organisasi yang mengelola unsur-unsur yang ada di dalam organisasi tersebut agar unsur-unsur tersebut dapat digunakan secara efektif dan efisien di kemudian hari. Kinerja karyawan yang buruk menentukan apakah suatu organisasi dapat mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang buruk menghasilkan pencapaian tujuan yang rendah dan penilaian kinerja karyawan yang buruk. Peran kinerja sangat penting dan mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran. Pelatihan digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja karyawan (Kawiana, 2020).

Pelatihan dan pengembangan meningkatkan kinerja karyawan karena pelatihan dan pengembangan dikatakan sebagai kegiatan kunci untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Haryono, 2018). Kinerja karyawan bergantung pada banyak faktor seperti kepuasan kerja, pengetahuan dan manajemen, namun terdapat korelasi antara pendidikan dan kinerja (Rumawas, 2021). Evaluasi pelatihan menjadi suatu aspek penting dalam menilai keberhasilan program pelatihan. Evaluasi tidak hanya membantu dalam menentukan sejauh mana tujuan pelatihan telah tercapai, tetapi juga memberikan umpan balik yang berharga untuk perbaikan di masa depan (Kirkpatrick, 2006). Dengan melakukan evaluasi secara berkala, organisasi dapat mengidentifikasi kelemahan dalam pelatihan mereka dan membuat perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitasnya. Lebih lanjut, penting untuk diingat bahwa tujuan dari pelatihan tidak hanya terbatas pada peningkatan kinerja individual, tetapi juga berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena

itu, evaluasi pelatihan harus mencakup tidak hanya penilaian terhadap peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan, tetapi juga dampaknya terhadap produktivitas, kepuasan kerja, dan keseluruhan kinerja organisasi (Patimah, 2018). Melalui evaluasi pelatihan yang tepat sesuai dengan tujuan evaluasi pelatihan yang dipilih, organisasi dapat memastikan bahwa investasi mereka dalam pengembangan karyawan memberikan hasil yang diharapkan dan mendukung pencapaian tujuan jangka panjang mereka. Ini juga membantu memastikan bahwa sumber daya yang dialokasikan untuk pelatihan digunakan secara efisien dan memberikan manfaat maksimal bagi individu dan organisasi secara keseluruhan.

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Darat (PPSDMPD) memiliki peran krusial dalam meningkatkan kompetensi dan keterampilan sumber daya manusia yang terlibat dalam sektor transportasi darat. Dalam era globalisasi ini, persaingan di bidang transportasi semakin ketat, dan peran SDM yang berkualitas menjadi kunci keberhasilan. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas SDM adalah melalui implementasi program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan.

Program pelatihan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Darat harus mampu menanggapi perubahan teknologi, regulasi, dan tuntutan pasar. Mengingat kompleksitas sektor perhubungan darat, evaluasi menyeluruh terhadap pelaksanaan program ini diperlukan untuk memastikan relevansi dan standar yang sesuai dengan kebutuhan industri. Evaluasi juga bertujuan untuk mengidentifikasi hambatan, sehingga perbaikan dapat dilakukan demi meningkatkan efektivitas dan efisiensi program di masa depan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 17 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI 8.0

“Penguatan Kebijakan dan Kelembagaan Untuk Mendukung Pembangunan Berkelanjutan di Era Transformasi Nasional”

29 AGUSTUS 2024 POLITEKNIK STIA LAN BANDUNG

Perhubungan Pasal 682 Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Darat mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pengembangan sumber daya manusia di bidang transportasi darat dan perkeretaapian. Selain itu, Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 17 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan Pasal 682 Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Darat menetapkan bahwa salah satu tugas PPSDMPD yaitu untuk melakukan evaluasi pada Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) yang menyelenggarakan pelatihan, PPSDMPD bertugas sebagai pembina dari program pelatihan yang diadakan oleh UPT salah satu tugas pembina yaitu untuk melakukan evaluasi diklat yang diadakan dan melaporkan hasil evaluasi sebagai tindak lanjut pelaksana program pelatihan.

Proses pelaksanaan evaluasi diklat di PPSDMPD menerapkan pendekatan evaluasi Kirkpatrick level 1 pada setiap program pelatihan yang dievaluasi. Pendekatan ini memungkinkan mereka untuk menilai respons peserta terhadap pelatihan yang mereka ikuti. Dengan demikian, mereka dapat mengukur sejauh mana pelatihan tersebut menarik minat peserta dan memberikan pengalaman yang positif. Berdasarkan hasil pra penelitian diketahui bahwa pelaksanaan evaluasi diklat yang terjadi di PPSDMPD ini masih jauh dari kata optimal hal ini dikarenakan terdapat beberapa masalah yang terjadi dalam pelaksanaan evaluasi diklat yang dilakukan. Berikut merupakan beberapa fenomena permasalahan yang ditemui dalam evaluasi diklat yang dilaksanakan oleh PPSDMPD diantaranya yang pertama, Instrumen evaluasi yang belum ideal, instrumen evaluasi yang digunakan masih belum mampu memberikan gambaran yang akurat dan mendalam mengenai efektivitas program pelatihan. Instrumen evaluasi tersebut belum dapat menangkap berbagai

aspek penting yang berkontribusi terhadap keberhasilan pelatihan. Dan permasalahan kedua Hasil evaluasi pelatihan tidak komprehensif, dari hasil wawancara sementara hasil evaluasi tidak mampu memberikan gambaran yang akurat mengenai efektivitas dan kualitas penyelenggaraan pelatihan tersebut.

Berdasarkan temuan awal permasalahan tersebut, penelitian ini tentu menjadi penting untuk dilakukan guna mengoptimalkan pelaksanaan evaluasi program pelatihan di PPSDMPD. Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini, adalah : 1) Menganalisis penerapan evaluasi pelatihan di PPSDM Perhubungan Darat, 2) Merancang rekomendasi perbaikan instrumen evaluasi pelatihan di PPSDM Perhubungan Darat.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Melalui metode dan pendekatan tersebut memungkinkan generalisasi yang lebih kuat, memungkinkan pengujian hipotesis secara sistematis, dan dapat memberikan hasil yang lebih obyektif dan dapat diukur. Penelitian ini bertujuan untuk pengembangan instrumen evaluasi Model Kirkpatrick Level Satu (*Reaction*). Model empat level Kirkpatrick adalah kerangka evaluasi yang digunakan untuk menilai efektivitas program pelatihan dan pengembangan. Model ini terdiri dari empat level, masing-masing mengevaluasi aspek yang berbeda dari pelatihan. Tahapan perancangan dan pengembangan produk instrumen evaluasi pada level 1, yang berfokus pada reaksi peserta, meliputi empat tahap utama sebagai berikut: (1) Penentuan Tujuan Evaluasi Level 1 – *Reaksi*, (2) Perancangan Instrumen Evaluasi, (3) Pengujian dan Validasi Instrumen, (4) Pelaksanaan Evaluasi dan Pengumpulan Data. Penelitian ini dilakukan di PPSDM Perhubungan Darat, dengan informan penelitian sebagai berikut:

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI 8.0

“Penguatan Kebijakan dan Kelembagaan Untuk Mendukung Pembangunan Berkelanjutan di Era Transformasi Nasional”

29 AGUSTUS 2024 POLITEKNIK STIA LAN BANDUNG

Table 1. Informan Penelitian

Jabatan	Keterangan	Jumlah
Kepala bidang pelatihan	Pihak yang bertanggungjawab dalam bidang pelatihan	1
Kepala sub bidang program pelatihan	Pihak yang memiliki tugas pokok dan fungsi pada program pelatihan	1
Penyusun bahan evaluasi dan pelaporan	Pihak yang bertanggungjawab untuk melakukan evaluasi dan pelaporan	2

Sumber : Diolah oleh peneliti (2024)

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan beberapa jenis teknik, diantaranya wawancara, studi dokumen dan kuesioner dengan instrumen sebagai alat. Instrumen yang dikembangkan akan mengumpulkan data yang diperlukan untuk kemudian diolah menjadi informasi. Data yang telah didapatkan kemudian dianalisis. Teknik analisis data dari Miles dan Huberman (Sarosa, 2021:3) akan diterapkan dalam penelitian ini. Teknik ini terdiri dari empat tahap; mengumpulkan data, memadatkan data, menampilkan data yang diringkas, dan pada akhirnya memperoleh dan memverifikasi temuan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 17 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan Pasal 682 Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Darat menetapkan bahwa salah satu tugas PPSDMPD yaitu untuk melakukan evaluasi pada Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) yang menyelenggarakan pelatihan, PPSDMPD bertugas sebagai pembina dari program

pelatihan yang diadakan oleh UPT salah satu tugas pembina yaitu untuk melakukan evaluasi diklat yang diadakan dan melaporkan hasil evaluasi sebagai tindak lanjut pelaksanaan program pelatihan.

Pelaksanaan evaluasi pelatihan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Darat (PPSDMPD) menggunakan metode evaluasi Kirkpatrick Level 1 atau *Reaction*, yang bertujuan untuk mengukur kepuasan peserta terhadap program pelatihan. Evaluasi ini penting karena memberikan gambaran awal mengenai bagaimana peserta menilai pelatihan yang telah mereka ikuti. Selain itu, evaluasi di level ini juga berfungsi sebagai umpan balik bagi penyelenggara untuk mengetahui aspek-aspek yang perlu diperbaiki dalam penyelenggaraan pelatihan. Kepuasan peserta merupakan indikator awal yang sangat penting untuk menentukan efektivitas pelatihan secara keseluruhan. Selanjutnya, evaluasi Level 2 atau *Learning* dilaksanakan oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang menyelenggarakan pelatihan. Evaluasi pada level ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana peserta telah memahami dan menguasai materi yang diajarkan selama pelatihan. Proses evaluasi ini biasanya mencakup tes atau penilaian yang lebih mendalam terhadap pengetahuan dan keterampilan peserta. Dengan demikian, hasil evaluasi di Level 2 ini memberikan gambaran tentang keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi peserta sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dari hasil penelitian, didapati bahwa pelaksanaan evaluasi program pelatihan yang dilakukan oleh tim evaluator PPSDM Perhubungan Darat belum optimal. Salah satu masalah utama adalah instrumen evaluasi yang digunakan kurang spesifik, sehingga hasil evaluasi yang diberikan tidak komprehensif. Instrumen evaluasi yang kurang spesifik menyebabkan data yang diperoleh tidak dapat mencerminkan secara keseluruhan kinerja program pelatihan. Hal

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI 8.0

“Penguatan Kebijakan dan Kelembagaan Untuk Mendukung Pembangunan Berkelanjutan di Era Transformasi Nasional”

29 AGUSTUS 2024 POLITEKNIK STIA LAN BANDUNG

ini berdampak pada kualitas pelaporan hasil evaluasi, di mana data-data yang penting sering kali tidak dicantumkan, sehingga laporan hasil evaluasi menjadi tidak komprehensif.

Berdasarkan analisis pelaksanaan evaluasi program pelatihan yang dilakukan oleh PPSDM Perhubungan Darat, adapun rancangan perbaikan pengembangan instrumen evaluasi pelatihan level 1 pada penelitian ini menggunakan teori rancangan dan pengembangan instrumen level 1 kirpatrick diantaranya;

1. Penentuan Tujuan Evaluasi (Level 1 – Reaksi)

Langkah pertama dalam penelitian ini adalah menentukan tujuan dari evaluasi reaksi, yang mana akan menjadi landasan bagi keseluruhan proses penelitian. Tujuan ini harus jelas dan spesifik, sehingga dapat membantu peneliti dalam mengidentifikasi aspek-aspek yang ingin diukur dan dievaluasi. Dalam konteks ini, aspek-aspek tersebut mencakup kepuasan peserta, relevansi materi, kualitas instruktur, dan kenyamanan fasilitas. Namun, tujuan ini tidak hanya berhenti pada aspek-aspek tersebut, tetapi juga harus selaras dengan sasaran pelatihan secara keseluruhan.

Setelah melakukan penelitian yang lebih mendalam, didapati bahwa tujuan dari evaluasi level 1 di PPSDMPD mencakup lima aspek yang lebih spesifik, yaitu aspek Sarana dan prasarana, Narasumber/pelatih, Materi pelatihan, Panitia/penyelenggara, dan Konsumsi. Aspek-aspek ini dipilih karena mereka memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan pelatihan dan kepuasan peserta. Dengan menentukan tujuan yang jelas dan spesifik, peneliti dapat mengembangkan instrumen evaluasi yang lebih akurat dan efektif, serta dapat memperoleh hasil yang lebih reliabel dan valid.

2. Perancangan Instrumen Evaluasi

Setelah tujuan evaluasi ditetapkan, langkah berikutnya adalah merancang instrumen evaluasi yang sesuai, seperti kuesioner atau survei. Instrumen ini harus dirancang untuk mengumpulkan data yang valid dan reliabel tentang reaksi peserta. Pertanyaan harus dirancang sedemikian rupa agar mudah dipahami dan langsung pada tujuan yang ingin diukur.

Instrumen evaluasi pelatihan level *Reaction* yang telah dibuat pada peneliti telah divalidasi kepada narasumber terkait dan sudah sesuai baik dalam komponen maupun indikatornya. Instrumen ini dapat digunakan sebagai instrumen evaluasi level *Reaction* yang sesuai dengan SOP serta pedoman pelaksanaan dan evaluasi pelatihan yang berlaku di PPSDM Perhubungan Darat. Ada beberapa perubahan dalam instrumen evaluasi level *Reaction* yang dirancang dengan yang ada pada pedoman pelaksanaan dan evaluasi pelatihan PPSDM Perhubungan Darat. Instrumen evaluasi level *Reaction* dirancang lebih spesifik dan mengevaluasi berbagai indikator penilaian berdasarkan komponen-komponen dalam pelaksanaan pelatihan. Dari hasil wawancara penelitian, menyatakan bahwa ke lima aspek yang ada ingin dikembangkan agar lebih spesifik dan komperhensif yaitu komponen narasumber/pengajar, materi dan kurikulum, sarana dan prasarana, panitia pelaksana pelatihan, hingga konsumsi dan diberikan kolom saran. Instrumen yang dirancang juga dapat disesuaikan untuk berbagai metode pelatihan, baik daring, luring, hybrid, maupun *blended* yaitu dengan memberikan petunjuk pengisian tambahan pada keterangan untuk memperjelas bagaimana cara mengisi kuesioner dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5. Melalui proses pengembangan yang teliti dan penyesuaian terhadap kebutuhan instansi, jumlah butir pertanyaan yang semula hanya berjumlah 8 butir kini telah meningkat menjadi total 25 butir pertanyaan. Setiap butir pertanyaan telah

dirancang dan disusun secara komprehensif untuk memastikan bahwa semua aspek penting yang relevan dengan evaluasi tersebut tercakup dengan baik. Penambahan ini bertujuan untuk mendapatkan data yang lebih mendalam dan akurat, sehingga hasil evaluasi dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai kualitas dan efektivitas pelatihan yang diselenggarakan.

3. Pengujian dan Validasi Instrumen

Instrumen yang dihasilkan dari penelitian ini harus memenuhi prinsip-prinsip dasar sebuah instrumen yang baik. Untuk mencapai hal tersebut, instrumen harus valid dan reliabel. Validitas mengacu pada sejauh mana instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur, sementara reliabilitas berkaitan dengan konsistensi hasil yang diperoleh dari instrumen tersebut. Oleh karena itu, penting bagi instrumen yang dikembangkan untuk menjalani serangkaian uji coba yang komprehensif. Ujicoba dilakukan pada 26 orang peserta pelatihan, dengan pelaksanaan lapangan terdiri dari dua kegiatan; (1) melakukan expert review untuk menilai instrumen yang dikembangkan, dan (2) penyebaran reaction-sheet untuk diisi peserta. Ujicoba lapangan diawali dengan pembukaan dan pengenalan peneliti kepada peserta pelatihan, kemudian penjelasan mengenai instrumen yang sudah dibagikan melalui kuesioner dengan alat *gform*, selanjutnya pemaparan maksud dan tujuan pengumpulan data ini, dan terakhir meminta respon dari peserta untuk mengisi instrumen.

Instrumen yang dikembangkan akan mengumpulkan data-data yang diperlukan untuk kemudian diolah menjadi informasi. Uji validitas instrumen penelitian dapat dinyatakan valid apabila setiap item pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan informasi yang memang dimaksudkan untuk diukur oleh kuesioner tersebut. Indikator dalam kuesioner dapat dianggap valid apabila nilai *r* hitung asilnya

lebih besar dari *r* tabel. Berikut merupakan uji validitas produk;

Tabel 2. Uji Validitas

No	Pertanyaan	R tabel	R hitung	Keterangan
Aspek Sarana dan Prasarana				
1.	Kelengkapan dan Kenyaman Ruang Kelas	0,388	0,531	Valid
2.	Kelengkapan dan kenyamanan Ruang Tidur (Asrama)	0,388	0,669	Valid
3.	Penyediaan Tempat dan Perlengkapan Kebutuhan Ibadah	0,388	0,775	Valid
4.	Penyediaan Tempat dan Perlengkapan Kebutuhan Kesehatan	0,388	0,824	Valid
5.	Kebersihan toilet di asrama dan kelas	0,388	0,780	Valid
6.	Fasilitas internet	0,388	0,738	Valid
7.	Ketersediaan ruang serba guna (aula)	0,388	0,791	Valid
8.	Ketersediaan ruang terbuka / fasilitas olahraga	0,388	0,685	Valid
9.	Kelengkapan dan kesesuaian alat praktek	0,388	0,745	Valid
Narasumber/Pelatih				
1.	Penguasaan Materi	0,388	0,929	Valid
2.	Ketepatan Waktu	0,388	0,879	Valid
3.	Sistematika Penyajian Materi	0,388	0,934	Valid
4.	Gaya, Simpati dan Sikap terhadap Peserta Pelatihan	0,388	0,930	Valid
5.	Kerapuhan busana	0,388	0,833	Valid
6.	Kemampuan instruktur dalam menjawab dan menjelaskan pertanyaan yang diajukan peserta	0,388	0,941	Valid
Materi Pelatihan				
1.	Kesesuaian Materi dengan Topik Pelatihan dan Kompetensi Jabatan	0,388	0,769	Valid

No	Pertanyaan	R tabel	R hitung	Keterangan
2.	Ketersediaan Bahan dan Modul Belajar Mandiri	0,388	0,924	Valid
3.	Kualitas produk bahan ajar	0,388	0,890	Valid

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI 8.0

“Penguatan Kebijakan dan Kelembagaan Untuk Mendukung Pembangunan Berkelanjutan di Era Transformasi Nasional”

29 AGUSTUS 2024 POLITEKNIK STIA LAN BANDUNG

Panitia/ Penyelenggara				
1.	Sikap dan perilaku Panitia Diklat	0,388	0,841	Valid
2.	Pelayanan Petugas Piket Harian	0,388	0,838	Valid
3.	Upaya dan Tindak Lanjut Pada Keluhan	0,388	0,791	Valid
Konsumsi				
1.	Pengaturan Waktu Makan dan Snack sesuai dengan jadwal	0,388	0,735	Valid
2.	Kualitas dan kuantitas permakanan	0,388	0,908	Valid
3.	Kebersihan alat makan	0,388	0,838	Valid
4.	Variasi menu permakanan	0,388	0,810	Valid

Sumber : Diolah oleh peneliti (2024)

Hasil uji validitas dengan analisis korelasi menunjukkan bahwa semua faktor atau aspek yang diuji valid, karena nilai r hitung dan r tabel lebih dari 0,388, menunjukkan bahwa instrumen yang diuji memiliki koefisien korelasi di atas batas minimal validitas. Selanjutnya Reliabilitas produk diukur dengan Cronbach Alpha, di mana nilai $> 0,70$ menunjukkan reliabilitas yang mencukupi, dan nilai $> 0,80$ menunjukkan reliabilitas yang kuat dan konsisten untuk seluruh item dalam tes;

Table 2. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
SP	.889	9
NP	.956	6
M	.821	3
PP	.917	3
K	.832	4

Sumber : Diolah oleh peneliti (2024)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai reliabilitas produk yang dikembangkan adalah 0.70. Nilai ini berada dalam rentang 0.80 hingga 1.000, yang menunjukkan bahwa produk memiliki reliabilitas yang sangat

kuat. Reliabilitas dalam konteks ini merujuk pada konsistensi dan kestabilan hasil yang diperoleh dari penggunaan instrumen tersebut.

4. Hasil Evaluasi Menggunakan Instrumen yang telah dikembangkan

Instrumen yang dikembangkan digunakan dalam Diklat Pengelolaan APILL Terkoordinasi, dan hasil evaluasi menunjukkan program berjalan dengan baik dengan tingkat kepuasan peserta yang tinggi. Evaluasi level 1 dilakukan di akhir pelatihan, mencakup fasilitas, narasumber, materi, panitia, dan konsumsi, dengan partisipasi penuh dari 26 peserta:

Tabel 3. Hasil Evaluasi

No	Komponen Penilaian	Rata-rata Hasil
1.	Sarana & Prasarana	82,2
2.	Narasumber/Pelatih	86,2
3.	Materi Pelatihan	82,3
4.	Panitia/Penyelenggara	87,4
5.	Konsumsi	72,3

Sumber : Diolah oleh peneliti (2024)

Pelatihan Diklat Pengelolaan APILL Terkoordinasi telah terlaksana dengan baik, namun belum sepenuhnya sesuai harapan. Pelatihan seharusnya memenuhi rancangan kegiatan dan sasaran melalui kepuasan peserta, pembelajaran, perubahan sikap, dan hasil. Berdasarkan evaluasi, aspek Konsumsi mend
 Sumber : Diolah oleh peneliti (2024) dengan kategori baik.

Hasil penelitian dan wawancara menunjukkan bahwa evaluasi program pelatihan oleh tim evaluator PPSDM Perhubungan Darat belum optimal. Instrumen evaluasi yang kurang spesifik menghasilkan data yang tidak

mencerminkan kinerja program secara keseluruhan. Pengembangan dan penerapan instrumen baru terbukti efektif dalam mengumpulkan data, mengidentifikasi area perbaikan, serta membantu PPSDMPD menyusun strategi peningkatan berdasarkan umpan balik yang terukur.

D. KESIMPULAN

Analisis terhadap Pengembangan Instrumen Evaluasi Model Kirkpatrick Level 1 (Reaction) di Pusat Pengembangan SDM Perhubungan Darat (PPSDMPD) menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan belum representatif dan komprehensif dalam mengukur kepuasan terhadap program pelatihan. Laporan evaluasi yang ada juga belum memadai, menyebabkan keputusan perbaikan menjadi bias. Penelitian ini bertujuan untuk merancang dan mengembangkan instrumen evaluasi yang sesuai dengan teori Kirkpatrick. Proses pengembangan melibatkan ahli dan pengguna, menghasilkan peningkatan dari 8 menjadi 25 item soal yang observable dan measurable. Instrumen yang dikembangkan terbukti valid, reliabel, relevan, dan layak digunakan oleh PPSDMPD. Hasil penerapan produk menunjukkan bahwa jumlah item instrumen meningkat dari 8 menjadi 25 dengan fokus pada observabilitas dan keterukuran. Instrumen ini terbukti valid, reliabel, relevan, dan PPSDMPD dapat menerapkan instrumen yang telah dikembangkan.

REFERENSI

- Anindita, N., Hidayat, M.T. (2023). Implementasi Analisis Kebutuhan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Jombang. *Journal of Economics and Business UBS*, 12 (1), 127 - 142. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i1.119>
- Donald L. Kirkpatrick and James D. Kirkpatrick. (2006). *Evaluating Training Programs*.
- Fitriani, L., Kurniawan, I. (2022). Hubungan Gaya Kepemimpinan Parental Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Di Kota Bandung. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi* 6 (1), 274-279.
- Fristasya, A., Supriatna, M.D. (2024). Pengembangan Standar Kompetensi Jabatan Sales Marketing Pada Perusahaan Dagang Kain PT X. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, Vol. 8, No. 2, 1 - 8.
- Hariyanto, D., Salleh, N. S. N. M., Touati, H., Dharmanegara, I. B. A., & Tanjung, H. (2022). Human Resource Development Perspective in Analyzing the Strategic Environment: Case on Inspectorate Probolinggo Regency. *Innovation Business Management and Accounting Journal*, 1(3), 86-93. <https://doi.org/10.56070/ibmaj.v1i3.15>
- Haryono. (2018). MANAJEMEN KINERJA SDM Teori dan Aplikasi. In *PENERBIT LUXIMA METRO MEDIA* (Vol. 4, Issue 1).
- Kawiana. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan. In *(UNHI) Press* (Vol. 4, Issue 1).
- Kirana, C.A.D., Harahap, A.S. (2022). Pendukung Keputusan dalam Penilaian Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri menggunakan Metode Entropy. *JURIKOM (Jurnal Riset Komputer)*, 9 (1), 159-166. <http://dx.doi.org/10.30865/jurikom.v9i1.3846>
- Kurniawan, I., Fitriani, L. (2021). Pengembangan Desa Wisata Dengan Pendekatan Klaster Di Kabupaten Bandung. *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship, and Innovation*, 2 (2), 52 - 59. <https://doi.org/10.31960/ijoei.v2i2.1477>
- Listiani, T., Salsadila, D. A., Pradesa, H. A., & Maasir, L. (2023). Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Berdasarkan

- Analisis Kesenjangan Kompetensi Marketing Executive Di PT Pegadaian Kantor Wilayah X. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 5848-5859. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.3111>
- Mashur, S., Giyanto, B., & Sutrisno, E. (2023). Competence-based recruitment of non civil servant state employees for the internal security division, secretariat general of the house of representatives of the republic of indonesia. *DIA: Jurnal Administrasi Publik*, 21(01), 86-97. <https://doi.org/10.30996/dia.v21i01.17605>
- Mawarni, S.R., Supriatna, M.D. (2023). Evaluasi Pelaksanaan Pembinaan dan Latihan Calon Anggota Polri di Polrestabes Bandung. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, Vol. 7, No.1, 420 - 426.
- Patimah, N. (2018). Evaluasi dalam manajemen diklat. *Guru Mts Yayasan Al;Muhibbin Cadasari Pandeglang*, 1, 50-68.
- Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 17 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan Pasal 682 Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan Darat*
- Putranto, R., Dawud, J., Pradesa, H., Harijanto, D., & Agung Dharmanegara, I. (2022). Manajemen Talenta Pada Sektor Publik: Sebuah Studi Literatur Serta Arah Model Kajian Untuk Masa Depan. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 3(2), 176-211. <https://doi.org/10.32815/jpro.v3i2.1463>
- Putranto, R.A., Andikaputra, F.A.T., Pradesa, H.A., Priatna, R. (2022). Meningkatkan komitmen bagi Aparatur Sipil Negara: Perspektif teori pertukaran sosial dalam akuntabilitas organisasi publik. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5 (2), 915 - 926. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.1748>.
- Rumawas. (2021). Manajemen Kinerja. In *Universitas Sam Ratulangi (Unsrat Press)* (Vol. 53, Issue 9).
- Sofiani, N.F., Supriatna, M.D. (2023). Improvement Strategy to Increase Village Administrator Quality of Work. *Fourth International Conference on Administrative Science (ICAS 2022)*, pp. 137 - 143.
- Sofiani, N.F., Supriatna, M.D. (2023). Village Administrators' Quality of Work: Evaluation and Improvement. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, Vol. 7, No.1, pp. 1 - 10.
- Sutrisno, E. (2020). Civil servants management reform in west java province: A case study. *Jurnal Good Governance*, 16 (1), 1 - 7.
- Turiasih, E. , Asropi, A., & Sutrisno, E. . (2024). Competency Development for Animal Handlers : Human Resource Perspective . *International Journal of Economics Development Research (IJEDR)*, 5(2), 1406-1422. <https://doi.org/10.37385/ijedr.v5i2.4893>
- Wijaya, N.P., Supriatna, M.D. (2023). The Implementation of Kirkpatrick Evaluation Model in Financial Management Training. *Enrichment: Journal of Management*, Vol. 12, No. 5, pp. 3506-3514.