

# konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa  
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak  
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

## Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Minyak dan Gas Cepu

Putri Alifia<sup>a</sup> dan Edah Jubaedah<sup>b</sup>

<sup>a,b</sup>Politeknik STIA LAN Bandung

e-mail: <sup>a</sup>putrialifia123@gmail.com, <sup>b</sup>edah.jubaedah@poltek.stialanbandung.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pelatihan dan penyelenggaraan pelatihan di perusahaan, terutama dalam konteks lembaga pelatihan pemerintah seperti Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Minyak dan Gas (PPSDM Migas) Cepu Kementerian ESDM. Evaluasi menyeluruh terhadap pelatihan kategori publik tahun 2022 menunjukkan bahwa implementasi pelatihan sudah cukup baik dalam aspek input, proses, dan produk, namun menunjukkan kelemahan pada dimensi konteks. Hasil penelitian menekankan perlunya peningkatan fokus pada dimensi konteks untuk memastikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta. Oleh karena itu, disarankan agar PPSDM Migas Cepu melakukan analisis kebutuhan pelatihan secara menyeluruh sebelum melaksanakan program pelatihan. Dalam konteks perusahaan, penelitian ini menyoroti bahwa pelatihan tidak hanya berperan sebagai penyedia keterampilan teknis, tetapi juga sebagai sarana untuk memahami dan memenuhi kebutuhan individu dan organisasi. Implementasi pelatihan yang holistik akan meningkatkan efektivitas dan relevansi pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang berdaya saing, dan membantu perusahaan mencapai tujuan strategisnya. Kesimpulannya, pengelolaan pelatihan yang berfokus pada pemahaman konteks dan kebutuhan peserta menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai hasil yang optimal.

**Kata Kunci:** Evaluasi, Pelatihan Kategori Publik, CIPP.

## Evaluation of Training Implementation at the Human Resources Development Center for Oil and Gas in Cepu

### Abstract

*This research evaluates the training implementation, identifies inhibiting factors, and offers improvement recommendations at the government-owned Human Resources Development Center for Oil and Gas (PPSDM Migas) Cepu, under the Ministry of Energy and Mineral Resources. The training evaluation utilized the dimensions of context, input, process, and training outcomes. Employing a quantitative method, the study conducted a survey through questionnaire distribution among participants of the public category training in 2022, with univariate analysis as the data analysis technique. Results show a generally satisfactory implementation, with high scores in input, process, and outcomes, but a lower score in the context dimension, indicating a need for improvement in aligning training with participant needs. The research underscores the vital role of training, not just in imparting technical skills but also in understanding and fulfilling individual and organizational needs. It emphasizes the importance of a holistic training approach to enhance effectiveness, foster a competitive work environment, and help organizations achieve strategic objectives. In conclusion, a focused training management strategy, considering context and participant needs, is crucial for optimal outcomes in organizational training initiatives.*

**Keywords:** Evaluation, Public Category Training, CIPP.

# konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa  
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak  
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

## A. PENDAHULUAN

Lembaga pelatihan yang dimiliki oleh instansi pemerintah, selain memiliki tugas untuk meningkatkan kompetensi aparatur sipil negara (ASN) baik pegawai negeri sipil (PNS) maupun pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (P3K), juga bertugas meningkatkan kompetensi masyarakat umum. Lembaga Pelatihan tersebut mencerminkan upaya nyata dari pelaksanaan manajemen talenta (Putranto et al., 2022) terutama pada individu yang bekerja pada pelayanan publik (Utami et al., 2022; Agustina et al., 2021). Hal ini sebagaimana yang diemban oleh Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Minyak dan Gas (PPSDM Migas) Cepu sebagai salah satu unit kerja penyelenggara pelatihan di lingkungan Kementerian ESDM. Lembaga ini diberi amanat untuk menjalankan tugas dalam pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan di bidang minyak dan gas bumi. Salah satunya adalah menyelenggarakan pelatihan yang pesertanya berasal dari masyarakat atau peserta dari kategori publik.

Pelatihan kategori publik diselenggarakan oleh PPSDM Migas Cepu untuk sebagai wujud bantuan pemerintah melalui Kementerian ESDM melalui Kerjasama dengan Dinas Ketenagakerjaan di daerah untuk menyiapkan tenaga kerja yang berkompeten dan bersertifikat khususnya yang akan bekerja di sektor migas, sehingga membantu mengurangi pengangguran. Seluruh pembiayaan pelatihan sektor publik ini termasuk untuk peserta berasal ditanggung oleh pemerintah. Misalnya pada tahun 2022 PPSDM Miga Cepu telah memberikan pelatihan ini kepada sebanyak 320 orang peserta kategori publik pada berbagai jenis pelatihan. Pertanyaannya adalah apakah pelaksanaan pelatihan tersebut sudah efektif di dalam menjawab tujuannya?

Berdasarkan fakta empiris tersebut maka sebagaimana disarankan oleh berbagai ahli bahwa suatu upaya pengembangan sumber daya manusia melalui bentuk pelatihan perlu dinilai atau dievaluasi keberhasilannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Damayanti et al., 2023; Anindita dan Hidayat, 2023; Dharmawan et al., 2022). Karena melalui evaluasi itulah maka suatu penyelenggaraan pelatihan dapat dikatakan efektif atau tidak (Listiani et al., 2023). Melalui

proses evaluasi suatu pelatihan dapat diketahui tingkat keberhasilannya dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan (Basri et al., 2015).

Evaluasi program pelatihan itu sendiri banyak diartikan sebagai suatu proses untuk menentukan nilai dan kegunaan suatu program pelatihan yang dilakukan secara pengumpulan dan analisis data secara sistematis (Basri & Rusdiana, 2015; Pribadi, 2014).

Terdapat terdapat dua jenis evaluasi pelatihan yaitu evaluasi sumatif dan evaluasi formatif. Evaluasi formatif bertujuan untuk memperoleh umpan balik, mendiagnosis tingkat kinerja sementara dan mendorong perbaikan berkelanjutan dari suatu program pelatihan, sedangkan evaluasi sumatif bertujuan untuk memberikan bukti retrospektif kelanjutan atau penghentian suatu program pelatihan (Edwards et al., 2007). Selanjutnya menurut Edwards et al., (2007) berdasarkan fokusnya model evaluasi pelatihan diklasifikasikan ke dalam tiga pendekatan yaitu pendekatan berbasis tujuan (*goal-based evaluation*), proses (*process-based evaluation*), dan hasil (*outcome-based evaluation*). Evaluasi yang berbasis tujuan pada intinya bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu program pelatihan sudah berhasil mencapai tujuannya. Evaluasi berbasis proses bertujuan untuk menganalisis alur kerja dan prosedur kegiatan pelatihan. Evaluasi berbasis hasil bertujuan untuk menilai efektivitas program pelatihan dalam memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja individu atau kelompok.

Salah satu model evaluasi yang menggunakan pendekatan evaluasi formatif-sumatif dan berfokus pada tujuan, proses, serta hasil adalah model yang dikembangkan oleh Stufflebeam dengan model yang disebut CIPP atau *Context, Input, Process, dan Product Evaluation*. Model ini disebut oleh Stufflebeam (2003) dalam Sutilah (2021) sebagai kerangka kerja yang komprehensif sebagai panduan bagi evaluasi program, proyek, personal, produk, institusi, serta system evaluasi itu sendiri yang telah dikembangkan sejak tahun 1960an, khususnya di bidang pendidikan sekolah. Model ini kemudian juga diadopsi untuk mengevaluasi suatu program pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam bentuk pelatihan. Menurut Stufflebeam (2003) dalam

# konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa  
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak  
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

Sutilah (2021) model evaluasi CIPP merepresentasikan fungsi dari setiap aspek evaluasi. Evaluasi terhadap konteks (context) berfungsi untuk menilai terkait kebutuhan, masalah, dan peluang dalam lingkungan tertentu dari suatu program pelatihan. Evaluasi ini akan membantu pengguna evaluasi untuk menentukan dan menilai tujuan, kebutuhan penerima manfaat yang dijadikan acuan untuk menilai usaha-usaha yang dilakukan dalam suatu program. Evaluasi terhadap input berfungsi untuk menilai strategi, rencana kerja dan anggaran dari pendekatan yang dipilih untuk diimplementasikan. Evaluasi ini menurut Budhianto (2020) dan Fadoli (2012) membantu pengguna evaluasi untuk merancang upaya perbaikan, mengembangkan proposal pendanaan, merinci rencana aksi, mencatat rencana alternatif, dan mencatat dasar untuk memilih satu pendekatan dibandingkan pendekatan lainnya. Sedangkan evaluasi terhadap proses dilakukan dengan memantau, mendokumentasikan, dan menilai kegiatan. Evaluasi ini akan membantu pengguna evaluasi melakukan upaya perbaikan dan memelihara akuntabilitas pelaksanaan rencana kegiatan. Adapun evaluasi produk menurut Stuffbeam (2003) berfungsi untuk mengidentifikasi dan menilai hasil jangka pendek, jangka panjang, yang diharapkan, dan tidak diharapkan. Evaluasi ini menurutnya akan membantu pengguna evaluasi mempertahankan fokus mereka dalam memenuhi kebutuhan penerima manfaat suatu program, menilai dan mencatat tingkat keberhasilan dalam mencapai dan memenuhi kebutuhan sasaran penerima manfaat. Dari hasil evaluasi produk ini salah satunya adalah untuk membuat keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan (evaluasi sumatif).

Dengan melihat ruang lingkup dan fokusnya yang komprehensif sebagai kerangka kerja dalam melaksanakan evaluasi, maka dalam penelitian ini evaluasi dilakukan dengan menggunakan model CIPP dari Stuffbeam tersebut. Artikel ini bertujuan untuk menjelaskan hasil evaluasi pelaksanaan pelatihan kategori publik yang diselenggarakan oleh PPSDM Migas Cepu dilihat dari dimensi konteks, input, proses, dan produk. Dari hasil evaluasi tersebut akan diidentifikasi faktor penghambat serta rekomendasi untuk perbaikan pelaksanaan pelatihan tersebut.

## B. PEMBAHASAN

Dalam penelitian evaluasi pelaksanaan pelatihan kategori publik yang dilaksanakan oleh PPSDM Migas Cepu, difokuskan kepada empat dimensi yang dirumuskan oleh Stuffbeam. Evaluasi dilakukan dengan menggunakan metode survey melalui pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner kepada alumni pelatihan sebagai sampel penelitian. Alumni yang berpartisipasi di dalam survey ini ada sebanyak 76 orang yang berasal dari 11 jenis pelatihan kategori publik yang dilaksanakan pada tahun 2022. Adapun total populasi alumni pelatihan ini adalah sebanyak 320 orang. Data hasil kuesioner dianalisis dengan menggunakan pendekatan analisis kuantitatif deskriptif. Instrumen kuesioner terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas sehingga menghasilkan data yang valid dan realibel. terhadap instrumen kuesioner. Hasil pengujian menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner seluruhnya dinyatakan valid dan reliabel untuk mengukur setiap indikator dalam dimensi evaluasi yang meliputi konteks, input, proses, dan produk. Dikatakan valid karena nilai korelasinya  $> 0,227$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Begitu juga hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* lebih besar 0,60.

Untuk mengevaluasi pelaksanaan pelatihan, penilaian dilakukan dengan melakukan penghitungan prosentase skor menggunakan rumus sebagai berikut: **[(Rata-rata Skor Penilaian Responden : Skala Skor Maksimal) X 100%]**. Selanjutnya dibuat kriteria penilaian sebagai berikut:

**Tabel 1. Kriteria Skor**

No	Skala Skor (%)	Kriteria
1	80,01 - 100	Baik
2	60,00 - 80,00	Cukup Baik
3	40,01 - 60,00	Tidak Baik
4	20,00 - 40,00	Sangat Tidak Baik

### Dimensi konteks pelatihan

Evaluasi terhadap dimensi konteks pelatihan dilakukan untuk menilai kesesuaian pelatihan dengan tujuan dan kebutuhan peserta. Sebagaimana dinyatakan oleh Stuffbeam (2003: 40) bahwa evaluasi konteks salah satunya bertujuan untuk menilai kebutuhan peserta dan apakah tujuan pelatihan sudah menjawab kebutuhan tersebut).



# konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa  
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak  
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

Hasil penilaian alumni pelatihan yang dijadikan responden menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 2. Dimensi Konteks Pelatihan**

Indikator	Rata2 Skor	% Skor	Kriteria
Kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan	2,95	73,68	Cukup Baik
Kesesuaian pelatihan dengan tujuan	3,03	75,66	Cukup Baik
Kesesuaian tujuan pelatihan dengan kebutuhan	3,05	76,32	Cukup Baik
<b>Skor Dimensi Konteks</b>	<b>3,01</b>	<b>75,22</b>	<b>Cukup Baik</b>

Berdasarkan data di atas terlihat pelaksanaan pelatihan kategori publik untuk dimensi konteks pelatihan dinilai sudah cukup baik. Indikator yang mendapatkan penilaian paling tinggi adalah kesesuaian tujuan pelatihan dengan kebutuhan peserta pelatihan. Evaluasi terhadap kesesuaian tujuan dengan kebutuhan pelatihan Stufflebean (2003) sangat diperlukan sebagai masukan untuk meningkatkan atau memperbaiki pelatihan yang berorientasi pada tujuan. Terlebih lagi pelatihan kategori public yang diselenggarakan oleh PPSDM Migas Cepu pesertanya berasal dari masyarakat umum sudah barang tentu tujuan pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan peserta. Hal ini juga didukung oleh penilaian alumni bahwa memang kesesuaian pelaksanaan pelatihan dengan tujuannya sudah cukup baik pula. Dalam dimensi konteks ini indikator yang mendapatkan penilaian terendah adalah kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan peserta (73,68%). Hasil ini mengindikasikan bahwa jenis-jenis pelatihan yang diselenggarakan oleh PPSDM Migas Cepu masih kurang sesuai dengan kebutuhan peserta.

### Dimensi input pelatihan

Evaluasi pelaksanaan pelatihan dari dimensi input dinilai dari indikator-indikator sebagai masukan yang dibutuhkan dan digunakan dalam pelaksanaan pelatihan. Menurut Bushnell (1990), input pelatihan seperti kualifikasi peserta, pengalaman pelatih, ketersediaan materi pelatihan yang sudah teruji, sarana prasarana pelatihan, serta ketersediaan anggaran merupakan faktor-faktor potensial yang dapat berkontribusi terhadap efektivitas suatu program pelatihan. Bahkan Stufflebeam (2003) sebagai salah satu penggagas model evaluasi CIPP dalam konteks

dunia pendidikan, menegaskan bahwa evaluasi terhadap faktor input akan membantu dalam penentuan atau perubahan disain atau struktur aktivitas yang dilaksanakan dalam proses pendidikan.

Oleh karena itu dalam penelitian kepada para alumni diminta tanggapannya terhadap dimensi input yang disediakan oleh penyelenggara selama pelaksanaan pelatihan yang meliputi peserta, pelatih, materi, media pembelajaran, dan sarana serta prasarana pelatihan. Hasil evaluasi terhadap indikator-indikator tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3. Dimensi Input Pelatihan**

Indikator	Rata2 Skor	% Skor	Kriteria
<b>Peserta</b>	<b>3,23</b>	<b>80,76</b>	<b>Baik</b>
<b>Pelatih</b>	<b>3,17</b>	<b>79,33</b>	<b>Cukup Baik</b>
<b>Materi</b>	<b>3,17</b>	<b>79,34</b>	<b>Cukup Baik</b>
<b>Media Pembelajaran</b>	<b>3,11</b>	<b>77,70</b>	<b>Cukup Baik</b>
<b>Sarana &amp; Prasarana</b>	<b>3,21</b>	<b>80,84</b>	<b>Baik</b>
<b>Rata-rata Skor Dimensi Input</b>	<b>3,18</b>	<b>79,59</b>	<b>Cukup Baik</b>

Pada indikator peserta, para alumni memberikan penilaian yang positif untuk 2 (dua) pertanyaan terkait ketersediaan proses seleksi peserta yang dilakukan secara terbuka dan pemenuhan persyaratan peserta yang ditetapkan. Ketersediaan proses seleksi peserta diperlukan agar kualifikasi peserta pelatihan sesuai dengan persyaratan yang sudah ditetapkan. Terlebih lagi pelatihan yang sasaran pesertanya adalah masyarakat umum, dalam hal Pelatihan Kategori Publik yang diselenggarakan oleh PPSDM Migas Cepu adalah para pencari kerja di sektor migas, ketersediaan proses seleksi ini penting untuk menjamin bahwa peserta pelatihan telah memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan.

Evaluasi dimensi input untuk indikator pelatih yang diukur melalui 5 sub-indikator menghasilkan penilaian yang sudah baik. Penilaian tersebut terutama untuk sub-indikator penguasaan materi dan kesiapan widyaiswara dalam memberikan pelatihan. Untuk sub-indikator kejelasan, kemudahan penyampaian materi dan bahasa yang digunakan serta kualitas interaksi dengan peserta mendapatkan penilaian yang lebih rendah yaitu "Cukup Baik". Hasil ini mengindikasikan bahwa

# konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa  
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak  
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

widyaiswara sebagai tenaga pelatih dalam pelatihan ini masih perlu ditingkatkan lagi. Hal ini mengingat besarnya peran widyaiswara sebagai pelatih dalam mencapai tujuan pelatihan yang diharapkan. Werner & Desimone (2012) menunjukkan besarnya pengaruh pelatih terhadap para peserta dalam suatu proses pembelajaran terutama penerimaan peserta terhadap suatu keterampilan baru dan keinginan peserta untuk menggunakan keterampilan tersebut dalam pekerjaan.

Indikator lain dari dimensi input yang juga akan menentukan keberhasilan suatu program pelatihan khususnya proses pembelajaran adalah ketersediaan materi. Sebagaimana disebutkan oleh Werner dan Desinome (2012) pentingnya dalam suatu program pelatihan ketersediaan materi pelatihan termasuk di dalamnya pedoman penyelenggaraan, silabus, manual pelatihan, dan lain sebagainya. Berkaitan dengan indikator mataeri, dalam penelitian ini alumni diminta untuk menilai lima sub-indikator yang meliputi ketersediaan dan kesesuaian materi pelatihan yang digunakan selama mereka mengikuti Pelatihan Kategori Publik di PPSDM Migas.

Berkaitan dengan indikator materi pelatihan sudah mendapatkan penilaian yang cukup baik (79,34%). Ada dua sub-indikator yang bahkan memperoleh penilaian lebih tinggi dibandingkan dengan subindikator lainnya yaitu tentang keterkaitan materi pengetahuan dan keterampilan dengan bidang migas yang telah diberikan kepada peserta. Pentingnya keterkaitan antara materi pelatihan dengan bidang yang akan dipelajari oleh peserta pelatihan diingatkan juga oleh Werner dan Desimone (2012) bahwa keberhasilan tujuan program pelatihan ditentukan oleh adanya materi pelatihan yang memberikan makna bagi peserta pelatihan. Kebermaknaan tersebut salah satunya adalah kesesuaian materi dengan bidang pekerjaan peserta. Dalam pelatihan ini tentunya berkaitan dengan bidang kerja yang diperlukan peserta dalam bidang migas.

Indikator selanjutnya dalam dimensi input adalah media pembelajaran dan sarana prasarana. Dalam indicator media pembelajaran alumni pelatihan memberikan penilaian yang cukup positif sehingga menurut mereka ketersediaan media pembelajaran selama program pelatihan sudah cukup baik. Sedangkan untuk ketersediaan sarana

dan prasarana, alumni pelatihan memberikan penilaian yang lebih tinggi dari pada untuk indicator media pembelajaran. Kriteria penilaian untuk indicator ini adalah adalah "Baik".

Berdasarkan evaluasi terhadap keseluruhan indikator input maka dapat disimpulkan pelaksanaan pelatihan kategori publik di PPSDM Migas Cepu sudah cukup baik.

## Dimensi Proses Pelatihan

Evaluasi terhadap dimensi proses dalam penelitian ini dimaksudkan dengan penilaian alumni terhadap pelaksanaan pelatihan itu sendiri, termasuk di dalamnya aspek pelayanan, pembelajaran, dan durasi waktu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kategori publik di PPSDM Migas Cepu dari dimensi proses sudah dilaksanakan dengan cukup baik. Hal ini sebagaimana terlihat dari hasil evaluasi dalam Tabel 4. berikut.

**Tabel 4. Dimensi Proses Pelatihan**

Pernyataan	Rata2 Skor	% Skor	Kriteria
Kesesuaian durasi pelatihan dengan tujuan pelatihan	2,78	69,41	Cukup Baik
Kemudahan proses pembelajaran	3,21	80,26	Baik
Kesesuaian jadwal pelatihan dengan rencana.	3,00	75,00	Cukup Baik
Kesesuaian pelaksanaan Pre-test dan post-test dengan materi yang diberikan	3,12	77,96	Cukup Baik
Kedisiplinan panitian	3,09	77,30	Cukup Baik
Keramahan panitia	3,17	79,28	Cukup Baik
Sikap membantu panitia terhadap kesulitan peserta dalam pembelajaran	3,16	78,95	Cukup Baik
Kualitas pelayanan penyelenggara	3,20	79,93	Cukup Baik
Kesesuaian materi pelatihan yang diberikan dengan tujuan harapan peserta	3,08	76,97	Cukup Baik
kesesuaian tugas yang diberikan dengan materi yang diberikan	3,09	77,30	Cukup Baik
Kepuasan peserta pelatihan terhadap pelayanan penyelenggara	3,13	78,29	Cukup Baik

# konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa  
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak  
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

Rata-rata Skor Dimensi Proses	3,09	77,33	Cukup Baik
-------------------------------	------	-------	------------

Dari 11 (sebelas) indikator yang ditanyakan di dalam dimensi proses pelatihan terdapat 2 (dua) indikator yang penilaian negatifnya cukup banyak dengan memilih alternatif jawaban Tidak Setuju bahkan Sangat Tidak Setuju. Penilaian tersebut adalah terkait dengan durasi waktu pelaksanaan pelatihan. Cukup banyak alumni yang menyatakan bahwa durasi waktu pelaksanaan pelatihan tidak sesuai dengan tujuan pelatihan serta jadwal pelaksanaan pelatihan yang tidak sesuai dengan rencana. Sedangkan tanggapan terhadap sub-subindikator terkait pelayanan penyelenggara dan proses pemberian materi dan tugas sebagian besar memberikan penilaian yang positif. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa pelatihan kategori publik yang dilaksanakan oleh PPSDM Migas dari dimensi proses penyelenggaraannya sudah cukup baik.

### Dimensi produk pelatihan

Dimensi terakhir dari pelaksanaan pelatihan yang dievaluasi adalah dimensi produk. Evaluasi dimensi produk ini untuk menilai output serta outcome dari pelatihan itu sendiri. Output terkait dengan keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi peserta, sedangkan outcome menilai kebermanfaatannya bagi peserta. Dalam penelitian ini dimensi produk diukur dari enam indikator dan hasilnya sebagaimana terlihat pada tabel B.5. berikut.

Tabel B.5. Dimensi Produk Pelatihan

Indikator	Rata2 Skor	% Skor	Kriteria
Peningkatan pengetahuan kerja	3,20	79,93	Cukup Baik
Peningkatan keterampilan kerja	3,18	79,61	Cukup Baik
Peningkatan sikap kerja	3,14	78,62	Cukup Baik
Peningkatan produktivitas kerja	3,13	78,29	Cukup Baik
Membantu untuk memperoleh pekerjaan	2,97	74,34	Cukup Baik
Mampu mengembangkan potensi peserta	3,11	77,63	Cukup Baik
<b>Rata-rata Skor Dimensi Produk</b>	<b>3,12</b>	<b>78,07</b>	<b>Cukup Baik</b>

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa dari dimensi produk pelatihan, menunjukkan hasil evaluasi yang positif dengan kriteria penilaian

pada kategori "Cukup Baik". Pelaksanaan Pelatihan kategori publik di PPSDM Migas Cepu keberhasilannya dalam meningkatkan kompetensi baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap oleh peserta dinilai sudah cukup baik. Artinya setelah mengikuti pelatihan tersebut para alumni merasakan hasil dari pelatihan berupa peningkatan kompetensi. Begitu pula manfaat pelatihan bagi peningkatan produktivitas kerja, khususnya dinilai oleh alumni yang sudah memiliki pekerjaan sudah tercapai cukup baik. Penilaian yang paling rendah dalam dimensi produk ini adalah tentang manfaat pelatihan bagi peserta untuk memperoleh pekerjaan (74,34%). Hal ini terjadi karena ada alumni yang memilih jawaban Tidak Setuju terhadap pertanyaan untuk indikator ini. Hal ini menunjukkan bahwa untuk Sebagian alumni khususnya yang belum bekerja pelatihan ini belum cukup membantu peserta di dalam mencari pekerjaan. Terlebih lagi tujuan pelatihan ini salah satunya adalah untuk membekali kompetensi Masyarakat khususnya para pencari kerja yang ingin bekerja di sektor migas dapat dapat bekerja di sektor tersebut. Dengan adanya pelatihan tersebut sebagaimana telah disebutkan di awal merupakan upaya pemerintah untuk membantu mengurangi pengangguran.

### C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Berdasarkan pembahasan yang telah disampaikan maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan kategori publik yang dilaksanakan oleh PPSDM Migas Cepu sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari empat dimensi evaluasi yaitu konteks, input, proses, dan output. Dari keempat dimensi yang dievaluasi tersebut dimensi konteks, pelatihan tersebut masih perlu ditinjau kembali kesesuaiannya dengan kebutuhan peserta pelatihan. Dari dimensi input indikator yang masih perlu diperbaiki adalah ketersediaan media pembelajaran. Adapun dari dimensi proses perbaikan yang perlu dilakukan terkait dengan durasi waktu. Dari dimensi produk, penyelenggaraan pelatihan kategori publik kebermanfaatannya bagi peserta dalam mencari pekerjaan khususnya di sektor migas masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan hasil evaluasi tersebut maka saran penelitian dalam upaya untuk meningkatkan efektivitas dan dampak pelatihan kategori publik



# konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa  
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak  
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

terhadap para pesertanya antara lain bekerja sama dengan Kementerian Tenaga Kerja untuk melakukan analisis kebutuhan pelatihan di level mikro sehingga jenis-jenis pelatihan yang dilaksanakan konstektual dengan kebutuhan Masyarakat khususnya pencari kerja yang ingin bekerja di sektor migas. Dengan adanya analisis kebutuhan pelatihan tersebut diharapkan pula kebermanfaatannya dalam membantu peserta dalam mencari pekerjaan dapat tercapai.

## REFERENSI

- Agustina, I., Pradesa, H.A., Putranto, R.A. (2021). Peran Dimensi Motivasi Pelayanan Publik Dalam Meningkatkan Komitmen Afektif Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Akuntansi dan Perpajakan (Jemap)*, 4 (2), 218-235.  
<https://doi.org/10.24167/jemap.v4i2.3237>
- Anindita, N., Maasir, L. (2019). Work Life Balance (WLB) melalui Penerapan Aplikasi Kerja Berbasis IT pada Pegawai Wanita. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, 3 (1).
- 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>
- Basri, H., Rusdiana, A., Saebani, B.A. (2015). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Budhianto, Bambang. (2020). Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) Di Kementerian Pertanian Berdasarkan Level 1 dan Level 2 Kirkpatrick Evaluation Model. *Jurnal AgriWidya* Vol. 1 No. 3.
- Chandra, G. A., Sufianti, E., & Listiani, T. (2022). Model Pola Karir Jabatan Struktural Tenaga Kependidikan di Institut Seni Budaya Indonesia Bandung. *Jurnal Media Administrasi Terapan*, 2(2), 81-94.  
<https://doi.org/10.31113/jmat.v2i2.18>
- Damayanti, M.K., Anindita, N., Ahmad, F. (2023). Perencanaan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Analisis Beban Kerja Melalui Metode FTE (Full Time Equivalent) Pada PT. X. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 17 (1), 1 - 14.  
<https://doi.org/10.61133/pns.v17i1.388>
- Darmawan, Deni. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Dharmawan, M. R. F., Rifai, M., Azijah, D. N. (2022). Evaluasi Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kopetensi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2021. *Reformasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 12 (1), 18-26.
- Edward, Jack E., Scott, John C., & Raju, Nambury S. (2007). *Evaluating Human Resources Programs: A 6-Phase Approach for Optimizing Performance*. San Fransisco: John Wiley & Sons, Inc.
- Kitivo, E.M., Kanga, A., Mbae, J. (2020). Evaluation for Implementation of Training Programmes at the Technology Development Centre. *International Journal of Educational Theory and Practice* Vol. 3, No. 1 - 4, 35 - 54.
- Fadoli, Ahmad. (2012). Evaluasi Program Pelatihan Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) Pada Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Generasi Sehat dan Cerdas (PNPM-GSC) di Kecamatan Pasean Pamekasan. Vol. 1 No. 1, 0-216.
- Hamalik, Oemar. (2005). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hermawan, W., Sedarmayanti, S., Jubaedah, E., & Mulyaningsih, M. (2020). implikasi iklim organisasi, mutasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di bkpsdm kabupaten subang. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 17(2), 178-192.  
<https://doi.org/10.31113/jia.v17i2.578>
- Irwan, Mahfuzi. (2017). Evaluasi Program Pelatihan Pengolahan Limbah Kertas Semen Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Cahaya Kota Binjai. *Jurnal Pendidikan dan Pemberdayaan Masyarakat* Vol. 4 No. 2, 121-132.
- 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>
- Listiani, T., Salsadila, D. A., Pradesa, H. A., & Maasir, L. (2023). Identifikasi Kebutuhan

# konferensi nasional ILMU ADMINISTRASI 7.0

"Memperkokoh Pembangunan Bangsa  
Melalui Penguatan Nilai Publik Yang Berdampak  
Dalam Menapaki Indonesia Berdaulat, Maju, dan Mandiri"

7 September 2023 | Politeknik STIA LAN Bandung

- 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>
- Martono, Nanang. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Rajawali Pers
- Niki Ferdian, Amy Yayuk Sri Rahayu. (2022). Evaluasi Penyelenggaraan Blended Learning Pendidikan dan Pelatihan Dasar Pengawas Ketenagakerjaan Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Ketenagakerjaan. *Jurnal Media Bina Ilmiah* Vol. 15 No. 1.
- Peraturan Kementerian ESDM No. 13 Tahun 2016 tanggal 20 Juli 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.
- Pradesa, H.A., Maasir, L., Priatna, R. (2021). Becoming More Burnout or Engaged with Job. *2nd International Conference on Administration Science 2020 (ICAS 2020)*, 131 - 135. DOI: 10.2991/assehr.k.210629.025.
- 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>
- Rahayu E, Primadita. (2021). Evaluasi Dampak Program Pelatihan Desain Grafis BLK Komunitas AsSyifa Syech Yusuf Di Kota Depok Terhadap Alumni Peserta 2019 - 2020. *Jurnal Ketenagakerjaan* Vol. 16, No. 2, 1970 - 6096.
- Ramadhana, P. F., Jubaedah, E., & Mochtar, S. (2022). Pemetaan Pengembangan Karir Jabatan Analis Pengembangan SDM Aparatur Pada BKPP Kota Bandung. *Jurnal Media Administrasi Terapan*, 2(2), 115-122. <https://doi.org/10.31113/jmat.v2i2.22>
- Sutilah, A.S.. (2021). Evaluasi Penyelenggaraan Diklat Teknis Pencegahan dan Pengendalian Infeksi Tingkat Lanjut. *Jurnal Inovasi Aparatur* Vol. 3, No. 2, 321 - 330.
- Tika Mulyawati, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini. (2019). Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Program Dasar Instalasi Listrik Pada PT PLN Persero Area Bali Utara Singaraja. *Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* Vol. 7.
- Utami, I. R., Putranto, R. A., & Agustina, I. (2022). Strengthening Public Service Motivation with Spiritual Leadership: An empirical Study of Public Organizations in East Java. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 12(4), 338-351. <https://doi.org/10.30741/wiga.v12i4.920>