

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI 8.0

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

8 AGUSTUS 2024 POLITEKNIK STIA LAN BANDUNG

Evaluasi Program Pelatihan *Public Speaking* Berdasarkan Model IPO di UPTD Pelatihan Kesehatan Dinkes Jabar

Rafiq Nur Rahmawati^a, Teni Listiani^b

^{a,b}Politeknik STIA LAN Bandung

e-mail : ^arafiqarahmawati13@gmail.com ^btenistiani@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan pada penyelenggaraan program pelatihan *public speaking* di UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat yang masih belum efektif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi, menganalisis hambatan dalam pelaksanaan program pelatihan *public speaking*, dan memberikan rekomendasi perbaikan penyelenggaraan program pelatihan di UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Dengan menggunakan metode kualitatif, penelitian ini menghasilkan rekomendasi perbaikan bagi penyelenggara pelatihan yang mengadopsi teori evaluasi IPO oleh Bushnell. Data primer dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan *public speaking* sudah berjalan dengan baik, meskipun masih memerlukan beberapa peningkatan pada aspek fasilitas, evaluasi pengajar, dan reaksi peserta. Saran perbaikan pada pelaksanaan program pelatihan *public speaking* antara lain yaitu instansi dapat mempertimbangkan untuk memasang instalasi peredam suara dan mempertimbangkan lokasi pelatihan yang jauh dari jalan besar atau rumah sakit, melakukan pendampingan, dan evaluasi terhadap kinerja pengajar, serta menyesuaikan waktu pembelajaran secara maksimal dan mengadakan sesi *review* bagi peserta sebelum *posttest* diadakan.

Kata Kunci: Evaluasi Pelatihan, *Public Speaking*, Model IPO.

Evaluation of Public Speaking Training Program Based on IPO Model at UPTD Pelatihan Kesehatan Dinkes Jabar

Abstract

This research is based on the problem of organizing public speaking training programs at the UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat which is still not effective. Therefore, this study aims to evaluate, analyze obstacles in the implementation of public speaking training programs, and provide recommendations for improving the implementation of training programs at the UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Using a qualitative method, this study produces recommendations for improvement for training organizers adopting Bushnell's IPO evaluation theory. Primary data were collected through semi-structured interviews, while secondary data were obtained from documentation studies. The results of this study show that the implementation of the public speaking training program has gone well, although it still needs some improvements in the aspects of facilities, teacher evaluation, and participants reactions. Suggestions for improvement in the implementation of the public speaking training program include the agency can consider installing a soundproofing installation considering the training location is far from major roads or hospitals, providing assistance and evaluation of the performance of the teacher, and adjusting the learning time to the maximum and holding a review session for participants before the *posttest* is held.

Keywords: Training Evaluation, *Public Speaking*, IPO Model.

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI 8.0

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

8 AGUSTUS 2024 POLITEKNIK STIA LAN BANDUNG

A. PENDAHULUAN

Dalam mewujudkan sumber daya manusia yang unggul perlu adanya penekanan pada keahlian dan kompetensi manusia. Sebab manusia adalah aset yang menjadi pilar utama bagi setiap organisasi atau instansi. Pemerintahan Indonesia sedang berfokus pada strategi peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia agar menjadi mitra yang ahli dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Kini, dunia tertarik dengan *Artificial Intelligence* (AI), karena hal ini telah menjadi inovasi yang signifikan. Karena teknologi AI menawarkan analisis data yang lebih tepat, teknologi ini sangat penting dalam mempercepat proses pengambilan keputusan. Dalam berbagai pekerjaan, kehadiran teknologi ini tidak diragukan lagi dapat meningkatkan efisiensi dan produksi. Di balik kelebihanannya, *artificial intelligence* (AI) memiliki kemampuan untuk menggantikan tugas-tugas tertentu yang sebelumnya hanya dapat dilakukan oleh manusia. Akibatnya, bisnis dan sumber daya manusia perlu menyesuaikan diri. Hal ini melibatkan pembelajaran kemampuan baru untuk menghadapi dunia digital yang semakin kompleks dan ketat. Sangat penting bagi perusahaan dan SDM khususnya di Indonesia untuk beradaptasi sepenuhnya dengan masalah ini. Pendidikan dan pelatihan menjadi semakin penting untuk membekali tenaga kerja dalam menghadapi era digital yang sangat kompetitif dan maju. Sumber daya manusia akan lebih siap untuk memanfaatkan teknologi AI dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang disebabkan oleh transformasi digital jika SDM menerima program pendidikan dan pelatihan yang sesuai.

Program pendidikan dan pelatihan merupakan faktor yang sangat penting guna meningkatkan kompetensi dan skor daya saing SDM. Penelitian yang telah dilakukan oleh Halisa (2020) membuktikan bahwa pelaksanaan

program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap meningkatnya produktivitas kerja yang berdampak pada kesuksesan organisasi atau instansi. Pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan adalah komponen penting dalam meningkatkan dan mempersiapkan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, agar program pendidikan dan pelatihan berjalan dengan efektif perlu dilakukannya evaluasi pelatihan. Melalui evaluasi pelatihan dapat dilihat sejauh mana kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dalam merealisasikan tujuan organisasi atau instansi.

Berdasarkan data pelatihan tahun 2023 yang diselenggarakan oleh UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, ditemukan beberapa tantangan, terutama dalam program pelatihan *public speaking*. Pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan kemampuan berbicara di depan umum bagi SDM kesehatan guna memastikan pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik. Namun, sejumlah fenomena permasalahan muncul dalam pelaksanaannya, terutama terkait dengan aspek fasilitas, evaluasi pengajar, dan reaksi peserta pelatihan.

Fenomena yang ada di UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, yaitu: pertama, fasilitas pelatihan yang kurang mendukung. Hal ini didapatkan dari keluhan 3 (tiga) peserta pelatihan yang menyatakan bahwa sarana prasarana tidak menunjang kegiatan program pelatihan, seperti ruangan kelas yang tidak kedap suara sehingga mengganggu konsentrasi peserta selama mengikuti program pelatihan *public speaking*.

Kedua, fasilitator dalam penyampaian materi kurang memenuhi standar kualitas yang ada. Hal ini didapatkan dari hasil evaluasi peserta pelatihan sebanyak 14 (empat belas) peserta yang menyatakan bahwa media pembelajaran program pelatihan menggunakan metode daring, sehingga fasilitator pelatihan menjadi kurang interaktif dan penyampaian materi kurang maksimal. Maka dari itu peserta kurang

KONFERENSI NASIONAL

ILMU ADMINISTRASI 8.0

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

8 AGUSTUS 2024 POLITEKNIK STIA LAN BANDUNG

memahami isi penyampaian materi dari fasilitator.

Ketiga, terdapat masing-masing 7 (tujuh) peserta pelatihan *public speaking* angkatan 1 dan 2 yang mendapatkan nilai *posttest* kurang dari rata-rata pada saat tahap *posttest* pertama, sehingga perlu dilakukan remedial kepada peserta tersebut. Hal ini didapatkan dari hasil rekapan di *Learning Management System* (LMS) dan laporan evaluasi penyelenggaraan program pelatihan *public speaking* angkatan 1 dan 2, sebagaimana terlihat pada Tabel berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Nilai *Pretest* dan *Posttest*

Peserta Program Pelatihan *Public Speaking*

Peserta	Nilai <i>Pretest</i>	Nilai <i>Posttest</i> Awal	Nilai <i>Posttest</i> Setelah Remedial
Angkatan 1			
Peserta 1	53.33	66.76	86.67
Peserta 2	60.00	66.76	93.33
Peserta 3	60.00	66.76	93.33
Peserta 4	40.00	66.76	86.67
Peserta 5	26.67	66.76	80.00
Peserta 6	46.67	66.76	73.33
Peserta 7	26.67	66.76	93.33
Angkatan 2			
Peserta 1	46.67	66.76	86.67
Peserta 2	66.67	60.00	100.00
Peserta 3	73.33	66.76	86.67
Peserta 4	46.67	66.76	86.67
Peserta 5	20.00	53.33	73.33
Peserta 6	46.67	53.33	100.00
Peserta 7	53.33	66.76	86.67

Sumber : Laporan Evaluasi Penyelenggara Program Pelatihan *Public Speaking* Angkatan 1&2

Berdasarkan fenomena permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka evaluasi pendidikan dan pelatihan menurut Daryanto dkk. (2022) memiliki peran penting untuk mengukur kualitas, keberhasilan, dan dampak dari program pelatihan yang telah dilakukan. Hasil evaluasi dapat digunakan sebagai perbaikan kekurangan pada program pelatihan yang telah dilakukan agar program pelatihan selanjutnya mampu berjalan dengan baik dan

benar. Melihat sangat pentingnya peranan evaluasi pendidikan dan pelatihan bagi keberhasilan penyelenggara program pelatihan, maka judul peneliti yang dipilih oleh penulis adalah “Evaluasi Program Pelatihan *Public Speaking* Berdasarkan Model IPO di UPTD Pelatihan Kesehatan Dinkes Jabar”.

B. PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini dilakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program pelatihan *publicspeaking* di UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat dengan menggunakan model evaluasi IPO. Model evaluasi IPO menurut Bushnell (1990) dalam Jain (2014) terbagi terbagi menjadi 4 (empat) aspek yang terdiri dari *Input*, *Process*, *Output*, dan *Outcome*. Namun, dalam realisasinya peneliti hanya berfokus pada 3 (tiga) aspek saja, yaitu aspek *Input*, *Process*, dan *Output*.

Aspek pertama, yaitu *input* yang mencakup indikator kinerja seperti kualifikasi peserta pelatihan, kemampuan pengajar, kualitasmateri pelatihan, dan kelengkapan fasilitas. Tujuan utama dari evaluasi *input* adalah untuk mengukur dan memastikan kesiapan seluruh elemen yang terlibat sebelum pelatihan dilaksanakan, baik dari sisi peserta, materi, fasilitas, maupun pelatih yang bertugas.

Peserta dalam kegiatan ini merupakan individu yang telah memenuhi kualifikasi sesuai dengan kurikulum pelatihan. Secara umum, peserta mengikuti pelatihan berdasarkan rekomendasi dari atasan peserta. Meskipun pelatihan ini dianjurkan oleh atasan, para peserta menyadari pentingnya keterampilan *public speaking* sebagai kemampuan esensial untuk berkomunikasi secara efektif dengan banyak orang. Sementara itu, indikator pengajar menunjukkan bahwa pengajar yang dipilih oleh penyelenggara telah memenuhi kualifikasi yang ditetapkan dalam kurikulum, memiliki sertifikasi, serta pengalaman yang luas dalam bidang *public speaking*. Berdasarkan tanggapan peserta, pengajar memiliki penguasaan mendalam terhadap materi pelatihan dan mampu membimbing peserta secara efektif selama program berlangsung, khususnya saat praktik materi *microspeaking*. Pada indikator

KONFERENSI NASIONAL

ILMU ADMINISTRASI 8.0

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

8 AGUSTUS 2024 POLITEKNIK STIA LAN BANDUNG

materi, konten yang disampaikan dalam program pelatihan *public speaking* telah disesuaikan dengan kurikulum yang ada dan relevan dengan tujuan pelatihan. Hal ini memastikan bahwa peserta memperoleh pemahaman yang mendalam tentang keterampilan berbicara di depan umum yang sesuai dengan kebutuhan peserta. Selanjutnya, indikator fasilitas menunjukkan beberapa keunggulan, seperti kenyamanan ruangan, kelengkapan peralatan teknis, dan fleksibilitas dalam pengaturan ruang untuk berbagai keperluan, seperti sesi kelompok kecil atau besar. Namun, terdapat beberapa catatan terkait kebisingan yang menjadi sumber gangguan, terutama karena lokasi pelatihan yang berdekatan dengan jalan raya dan rumah sakit. Kebisingan dari lalu lintas dan suara ambulans terkadang mengganggu jalannya pembelajaran.

Aspek kedua, yaitu *process*, melibatkan evaluasi terhadap jalannya program pelatihan untuk memastikan kesesuaiannya dengan persiapan yang telah dilakukan. Evaluasi ini bertujuan untuk meningkatkan perencanaan, desain, pengembangan, dan penyampaian dengan mengukur indikator evaluasi peserta, evaluasi pengajar, dan evaluasi penyelenggara.

Evaluasi peserta menunjukkan partisipasi aktif dan ketepatan waktu yang baik dalam menyelesaikan tugas. Hal ini disebabkan oleh penggunaan metode pembelajaran yang interaktif, seperti *roleplay*, *games*, praktik, latihan presentasi, serta sesi *ice-breaking* sebelum pelatihan dimulai. Sementara itu, indikator evaluasi pengajar menunjukkan bahwa sebagian besar pengajar memiliki penguasaan mendalam terhadap teori dan pengalaman praktis, memungkinkan pengajar memberikan contoh-contoh nyata yang relevan bagi peserta. Namun, terdapat pernyataan dari beberapa alumni peserta pelatihan mengenai seorang pengajar yang kurang interaktif selama sesi, sehingga pelatihan yang disampaikan oleh pengajar tersebut dirasa kurang efektif. Pada indikator evaluasi penyelenggara, informasi yang diberikan kepada peserta dinilai sangat baik. Informasi yang disampaikan jelas, detail, dan selalu diperbarui jika ada perubahan

jadwal, sehingga tidak menimbulkan kebingungan. Penyelenggara juga menunjukkan tingkat responsivitas dan kepedulian yang tinggi terhadap kebutuhan peserta.

Aspek terakhir, yaitu *output*, melibatkan evaluasi hasil atau dampak yang dialami oleh peserta setelah mengikuti program pelatihan. Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa peserta dapat menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh di tempat kerja. Tahap *output* ini diukur melalui beberapa indikator, seperti reaksi peserta, pengetahuan dan keterampilan peserta, dan peningkatan kinerja peserta.

Reaksi peserta menurut pengendali pelatihan, menunjukkan partisipasi aktif, terutama dalam pengisian soal *pretest* dan *posttest*, serta kepatuhan terhadap aturan yang ditetapkan. Namun, pada pengisian *posttest* awal, terdapat 7 (tujuh) orang peserta dari setiap angkatan yang mendapatkan nilai di bawah 70. Sementara itu, pada indikator pengetahuan dan keterampilan, hasil evaluasi menunjukkan bahwa pelatihan telah membantu peserta merasa lebih percaya diri dan terampil. Peserta merasakan adanya perubahan sikap terhadap situasi berbicara di depan umum, serta kemampuan ini sangat berguna dalam berkomunikasi dengan atasan untuk membahas pekerjaan, menyampaikan presentasi, dan berinteraksi dengan rekan kerja maupun instansi lain. Selanjutnya, indikator peningkatan kinerja peserta menunjukkan adanya perbaikan dalam kemampuan komunikasi di berbagai aspek pekerjaan. Peserta tidak hanya menjadi lebih percaya diri, tetapi juga mampu menggunakan gestur yang tepat dan mengatur intonasi saat berinteraksi dengan atasan, rekan kerja, dan pihak eksternal. Dalam pekerjaan, peserta berhasil mengaplikasikan keterampilannya, seperti dalam penyampaian laporan keuangan, berinteraksi dengan pelanggan, serta memberikan peluang pengembangan karir bagi pengembang teknologi pembelajaran dengan mengintegrasikan keterampilan komunikasi dalam pembuatan video pembelajaran.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

KONFERENSI NASIONAL

ILMU ADMINISTRASI 8.0

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

8 AGUSTUS 2024 POLITEKNIK STIA LAN BANDUNG

Pelaksanaan program pelatihan *public speaking* di UPTD Pelatihan Kesehatan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat sudah berjalan dengan baik. Adapun beberapa aspek yang perlu di perbaiki oleh penyelenggara pelatihan, antara lain kualitas ruangan yang belum kedap suara, interaksi pengajar selama sesi pelatihan, serta reaksi peserta yang perlu ditingkatkan untuk mencapai nilai *posttest* yang optimal. Oleh karena itu, rekomendasi difokuskan pada aspek *process* agar dilakukannya evaluasi berkala terhadap kinerja pengajar dan menerapkan sistem sanksi sesuai peraturan untuk menegakkan disiplin dan mendorong perbaikan. Selain itu, perlu disarankan untuk mempertimbangkan pemasangan peredam suara di ruangan, menetapkan aturan yang mencakup sanksi bagi pengajar dengan kinerja kurang memadai, serta menyesuaikan waktu pembelajaran secara maksimal agar dapat mengadakan sesi *review* untuk memaksimalkan hasil belajar peserta.

REFERENSI

- Agusven, Satriad, Kusumah, & Haryani. (2018). *Analisis Evaluasi Program Pelatihan Pada Karyawan PT. Sumber Izumi Mas Perkasa Dengan Menggunakan Model IPO. Prosiding University Research Colloquium*, 182–190.
- 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>
- Ahdiat, A. (2024). *Ini Perkembangan Daya Saing SDM Indonesia 5 Tahun Terakhir*. Databoks. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2024/01/26/ini-perkembangan-daya-saing-sdm-indonesia-5-tahun-terakhir>
- Apriliana, & Nawangsari. (2021). *Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi*. Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 23(4), 804–812.
- Arraniri, Firmansyah, Wiliana, Setyaningsih, Susiati, Megaster, Rachmawati, Wardhana, Yuliatmo, & Purwaningsih. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Insania.
- Aryanti, Supriyono, & Ishaq. (2018). *Evaluasi program pendidikan dan pelatihan*. Jurnal Pendidikan Nonformal, 10(1), 1–13.
- Daryanto, Eko. (2022). *Model Manajemen Pelatihan Pendidikan Vokasi*. umsu press.
- Deniz, E. (2002). *Approaches to Evaluation of Training: Theory & Practice, Educational Technology & Society*, 5(2).
- Deti, Rostini, (2024). *Manajemen Lembaga Pendidikan dan Pelatihan*. Penerbit P4I.
- Halisa. (2020). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia" Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review*. ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal, 1(2 Desember), 14–22.
- Jain, S. (2014). *Methods of training programmes evaluation: A review. The Journal of Commerce*, 6(2), 19.
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: CV. Alfabeta
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Magdalena, I., Fauzi, H. N., & Putri, R. (2020). *Pentingnya evaluasi dalam pembelajaran dan akibat memanipulasinya. Bintang: Jurnal Pendidikan Dan Sains*, 2, 1.
- 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.v21i01.7605>
- Meirejeki, Astawa, Hermawati, Waisnawa, & Suprpto. (2019). *Evaluasi Program Pelatihan Pembuatan Souvenir Menggunakan Bahan Dasar Gula Aren Dengan*

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI 8.0

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

8 AGUSTUS 2024 POLITEKNIK STIA LAN BANDUNG

- Menggunakan Model IPO.* Bhakti Persada Jurnal Aplikasi IPTEKS, 5(2), 14-29.
- Pribadi. (2016). *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Implementasi Model ADDIE.* Kencana.
- 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>.
- Ratnawulan, Elis & Rusdiana, A. 2014. *Evaluasi Pembelajaran.* Bandung: Pustaka Setia.
- Setiadi, H., Silitonga, M., & Sutrisno, E. (2023). The strategy of the election supervisory agency in the west java region in increasing community participatory supervision. *DIA: Jurnal Administrasi Publik*, 21(01), 109-122. <https://doi.org/10.30996/dia.v21i01.7670>
- Singerin, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Deepublish.
- Sumendap, J., Mandey, J., & Mambo, R. (2015). *Pentingnya Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Biro Umum Dan Keuangan Universitas*
- Sutrisno, E. (2020). Civil servants management reform in west java province: A case study. *Jurnal Good Governance*, 16 (1), 1 - 7.