

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pada abad 21 seperti sekarang ini ditandai sebagai abad globalisasi atau keterbukaan, yang artinya perubahan-perubahan yang signifikan terjadi dalam pola kehidupan manusia dibandingkan dengan abad sebelumnya. Abad ke-21 merupakan era yang dimana semuanya serba digital. Hal itu dapat dilihat dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang begitu pesat. Pada abad ini, segala kemajuan baik informasi maupun komunikasi menjadi media yang dapat membantu setiap kegiatan manusia. Hal itu yang membuat sumber daya manusia pada abad ke-21 dituntut harus melek akan teknologi atau harus bisa menggunakan teknologi.

Banyaknya perubahan-perubahan yang terjadi pada abad ke-21 ini membuat sebuah lembaga atau organisasi harus mampu beradaptasi. Sebagai sebuah lembaga atau organisasi, fenomena perubahan zaman ini harus diterima dengan sikap yang positif agar tidak menghambat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang saat ini. Untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman, sebuah organisasi atau lembaga diharuskan untuk melakukan perbaikan dan inovasi dalam segala aspek, salah satunya yaitu pada aspek sumber daya manusia. Ketika lembaga atau institusi mengadopsi perkembangan zaman dengan baik, secara alamiah organisasi tersebut telah membawa pola pikir sumber daya manusianya kepada masyarakat yang lebih modern.

Sumber daya manusia dalam sebuah lembaga atau organisasi merupakan sebuah aset berharga yang harus dijaga dan dikembangkan kemampuannya dikarenakan sumber daya manusia memiliki peranan penting yaitu sebagai penggerak dalam mencapai keberhasilan sebuah lembaga atau organisasi. Menurut Sadili Samsudin, sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya

finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.¹ Potensi dan kualitas dari sumber daya manusia adalah yang menentukan apakah sebuah program-program di dalam organisasi berjalan baik atau tidaknya. Oleh karena itu, sebuah lembaga atau organisasi harus terus memperhatikan sumber daya manusianya dengan baik dan benar agar kemampuan keterampilan dan pengetahuannya dapat berkembang mengikuti kemajuan zaman dan teknologi serta kinerjanya tetap sesuai dengan visi misi dari lembaga atau organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi.² Pada hakikatnya, sumber daya manusia memiliki keterbatasan pengetahuan dan keterampilan. Sumber daya manusia sejatinya berfungsi sebagai kunci utama untuk meningkatkan produktivitas dalam mendukung organisasi agar lebih kompetitif dalam mencapai tujuan. Dalam upaya untuk memaksimalkan potensi dari sumber daya manusia, lembaga atau organisasi tidak hanya berfokus pada proses rekrutmen sumber daya manusia yang unggul saja. Tetapi organisasi juga harus memiliki pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Organisasi perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia karena banyaknya perubahan-perubahan yang mendorong organisasi untuk mendesain ulang cara kerjanya bahkan keahlian pegawainya dalam menyerap perubahan saat ini.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia yang baik, tidak lepas dari bagaimana peran dari manajemen sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi. Organisasi dapat dikatakan berhasil apabila organisasi tersebut dapat mengkombinasikan sumber daya manusia dengan strategi-strateginya melalui manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu cara yang dilakukan untuk dapat mengembangkan, melatih, memotivasi dan mengevaluasi kinerja sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia ini sebagai pendukung dalam organisasi

¹ Sadili Samsudin, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2006), h. 21.

² Eri Susan, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 9, No. 2, 2019, h. 955.

untuk selalu meningkatkan keterampilan, motivasi untuk berprestasi lebih baik lagi, mendorong individu untuk merealisasikan potensi yang dimiliki. Salah satu peran manajemen SDM dalam upaya meningkatkan kualitas SDM yang berada dalam organisasi yaitu dengan mengembangkan SDM melalui pendidikan dan pelatihan (diklat).

Sumber daya manusia harus dikembangkan terlebih dahulu sebelum dinyatakan layak untuk menjalankan peran sumber daya manusia strategis.³ Pada dasarnya, sumber daya manusia memiliki pengetahuan dan keterampilan yang terbatas. Oleh karena itu, hampir semua lembaga atau organisasi baik pemerintah maupun swasta yang memberikan pelatihan dan pendidikan (diklat) kepada sumber daya manusianya yang bertujuan agar SDM nya mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan produktivitas kerja terkait dengan tugas pokoknya di dalam organisasi. Dengan memfasilitasi pegawai dengan pendidikan dan pelatihan (diklat), akan mendorong pegawai menjalankan komitmennya dengan lembaga atau organisasi dengan penuh semangat dan totalitas yang tinggi.

Pendidikan dan pelatihan merupakan fakta yang paling penting yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi untuk meningkatkan kualitas sumber dayanya. Pendidikan memiliki makna dan kesan yang selalu berkaitan erat dengan pembelajaran seumur hidup atau pembelajaran untuk membekali seseorang dengan berbagai ilmu pengetahuan untuk kepentingan dan kebutuhan hidupnya di masa sekarang maupun yang akan datang. Menurut Heidjrachman, pendidikan dianggap sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang, termasuk peningkatan dalam penguasaan teori dan keterampilan mengambil keputusan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai suatu tujuan.⁴ Hasil dari sebuah pendidikan ini berupa perubahan perilaku atau sikap pegawai dan berkembangnya kemampuan yang ada pada diri pegawai, seperti tingkat pengendalian diri, pengalaman kerja, kecerdasan dan penyesuaian diri terhadap lingkungan.

³ Eliana Sari, "*Perencanaan Sumber Daya Manusia: Menentukan Kebutuhan Pegawai Secara Tepat*", (Jakarta: Jayabaya University Press, 2009), h. 2.

⁴ Heindjrachman R., "*Manajemen Personalia*", (Yogyakarta: BPFE UGM), h. 228.

Sedangkan pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang secara disengaja diberikan oleh lembaga atau organisasi dan dilakukan oleh tenaga profesional pelatihan untuk memberikan bantuan kepada pegawai dalam mengembangkan keterampilan, pengetahuan, sikap, perilaku dengan harapan dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas di dalam organisasi. Pelatihan merupakan bentuk mempersiapkan diri suatu lembaga untuk melakukan perubahan di dalamnya dari suatu proses ke proses yang lebih baik tingkatannya bagi pegawai maupun organisasi tersebut. Kegiatan pelatihan ini merupakan bentuk investasi suatu lembaga atau organisasi untuk membangun iklim kerja yang lebih kompetitif, fokus dengan strategi organisasi, pengembangan organisasi, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Tujuan pelatihan yang dilakukan oleh lembaga atau organisasi adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kadaluarsa kemampuan dan pengetahuan personil, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personil.

Pengertian pendidikan dan pelatihan dapat disimpulkan sebagai suatu upaya untuk mengembangkan, meningkatkan dan membentuk pegawai yang dalam prosesnya pegawai mempelajari pengetahuan, keterampilan atau perilaku terhadap tujuan pribadi dan organisasi guna menciptakan SDM berkualitas dan berkompeten. Pendidikan umumnya berkaitan dengan mempersiapkan sumber daya yang ada pada organisasi, sedangkan pelatihan berkaitan dengan meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai yang sudah memiliki posisi atau jabatan tertentu. Pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk mendidik, melatih, dan membina elemen-elemen ketenagakerjaan yang memiliki keinginan dan hasrat untuk terus belajar, dengan tujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai tenaga kerja yang kuat, mandiri, profesional, berdedikasi tinggi, dan produktif. Pendidikan dan pelatihan dalam suatu lembaga atau organisasi merupakan suatu tahapan yang harus terjadi terus-menerus dilakukan secara berkala. Organisasi harus berkembang untuk mengantisipasi perubahan-

perubahan yang terjadi di lingkungan sekitarnya. Pengembangan sumber daya manusia khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengacu pada peraturan pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan pegawai negeri sipil, tercantum dalam Bab I Pasal I bahwa:

“Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (Diklat) adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil”.⁵

Di setiap lembaga-lembaga pemerintah maupun swasta hampir semuanya memiliki sebuah pusat pendidikan dan pelatihan (Pusdiklat) sendiri, tak terkecuali lembaga pemerintahan yaitu Kementerian Pertahanan Republik Indonesia (Kemhan RI). Kementerian Pertahanan RI memiliki Badan Pendidikan dan Pelatihan (Badiklat) yang mempunyai visi “Menjadi Pusat Unggulan Pendidikan dan Pelatihan SDM yang Profesional, Memiliki Kemampuan Bela Negara dalam Mendukung Sistem Pertahanan Negara Yang Tangguh”. Badan diklat ini terdiri dari beberapa Pusdiklat yaitu Pusdiklat Manajemen Pertahanan (Pusjemenhan), Pusdiklat Bahasa (Pusbahasa), Pusdiklat Teknis Fungsional dan Pertahanan (Pusdiklat Tekfunghan), dan Pusdiklat Bela Negara (PusBelneg).

Berdasarkan Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2019 yang berisi tentang organisasi dan tata kerja Kementerian Pertahanan Bagian VI Pasal 1090 yang berbunyi:

“Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Fungsional Pertahanan selanjutnya disebut Pusdiklat Tekfunghan adalah unsur pelaksana tugas dan fungsi Badan Pendidikan dan Pelatihan dipimpin oleh Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Dan Fungsional Pertahanan disebut Kapusdiklat Tekfunghan mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, Mengevaluasi dan pelaporan serta meningkatkan mutu pendidikan dan pelatihan di bidang pendidikan dan pelatihan teknis fungsional Pertahanan”.⁶

Pusdiklat Tekfunghan adalah salah satu pusdiklat yang dimiliki oleh Kementerian Pertahanan RI yang telah terakreditasi oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI. Jenis diklat yang dilaksanakan meliputi Diklat Teknis, Diklat Fungsional, Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS, *Workshop*, dan Diklat Prajabatan. Beberapa sertifikat akreditasi yang

⁵ Peraturan Pemerintah No 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil

⁶ Peraturan Menteri Pertahanan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2019 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertahanan.

diperoleh oleh Pusdiklat Tekfunghan adalah sebagai lembaga penyelenggaraan pelatihan terakreditasi dengan kategori bintang 1, sebagai lembaga penyelenggara pelatihan terakreditasi untuk menyelenggarakan program pelatihan teknis bidang pertahanan dengan “akreditasi A” dan sebagai lembaga penyelenggara pelatihan terakreditasi untuk menyelenggarakan program pelatihan dasar calon pegawai negeri sipil dengan kategori akreditasi “B”.

Berdasarkan hasil *Grand Tour observation* yang telah dilakukan oleh peneliti, Pusdiklat Tekfunghan memiliki berbagai macam pelatihan yang dalam pelaksanaannya disesuaikan dengan analisa kebutuhan diklat. Pada tahun 2024, Pusdiklat Tekfunghan akan menyelenggarakan 16 program pendidikan dan pelatihan yang terdiri dari Pendidikan dan Pelatihan Teknis *Cyber Defence*, Pendidikan dan Pelatihan Digitisasi Arsip, Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan kerja di Fasilitas Pelayanan Kesehatan, *Workshop* Sistem Pertahanan Negara Eselon IV, Latsar CPNS Kemhan PNBPN Gol. III Gel. I, Pelatihan Fungsional *Assessor* Sumber Daya Manusia Aparatur, Pelatihan Fungsional Perancang Perundang-undangan Ahli Pertama, Pelatihan Fungsional Auditor Ahli Pertama, Pelatihan *Basic Trauma Cardiac Life Support* (BTCLS), *Workshop* Sistem Pertahanan Negara Eselon III, Pendidikan dan Pelatihan Teknis Alih Golongan dari Golongan II ke Golongan III bagi PNS, Pelatihan Fungsional Pranata Komputer Kategori Keahlian, Latsar CPNS Kemhan PNBPN Gol. III Gel. II, Pelatihan Big Data Analysis, Pendidikan dan Pelatihan Fungsional Jabatan Fungsional Analisis Pertahanan Ahli Madya, dan *Workshop* Sistem Pertahanan Negara Eselon III.

Merujuk pada salah satu Diklat Teknis yang akan dilaksanakan yaitu Pendidikan dan Pelatihan Digitisasi Arsip. Diklat Digitisasi Arsip ini merupakan salah satu program diklat teknis yang baru pertama kali dilaksanakan oleh Pusdiklat Tekfunghan. Diklat ini dilaksanakan karena mengikuti perkembangan teknologi saat ini, pengelolaan arsip digital menjadi bentuk berkembangnya suatu instansi dalam mengelola dokumen-dokumen penting instansi. Pengelolaan arsip yang sebelumnya dilakukan

secara konvensional, kini harus melakukan perubahan menjadi format digital. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Ira Marby, bahwa pengelolaan arsip digital yang baik, tepat, dan benar akan mempengaruhi kredibilitas dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah baik secara langsung maupun tidak langsung, yakni dengan menyediakan informasi yang autentik dan terpercaya.⁷ Namun, berdasarkan informasi yang didapat, di lingkungan Kemhan RI masih ada beberapa pegawai yang belum menguasai kemampuan pengarsipan dokumen secara digital. Sementara, penting bagi seorang pegawai untuk memiliki kemampuan melakukan pengarsipan digital, kemampuan ini dikenal dengan istilah kemampuan digitisasi arsip. Digitisasi arsip merupakan transformasi mengubah dokumen atau rekaman fisik yang tadinya disimpan secara konvensional menjadi format digital. Kemampuan digitisasi arsip ini perlu dimiliki pegawai di lingkungan Kemhan RI karena dapat mempermudah pegawai dalam mengelola dan mencari data yang dibutuhkan oleh lembaga. Oleh karena itu, Pusdiklat Tekfunghan melakukan sebuah inovasi dengan mengadakan program diklat digitisasi arsip dengan tujuan untuk mengembangkan kemampuan pengarsipan digital bagi PNS dan TNI di lingkungan Kemhan RI supaya sistem pengarsipan di Kemhan memperoleh kecepatan dalam penggunaannya maka proses pencarian, penemuan, pendistribusian, dan pengolahan data dilakukan dalam waktu yang singkat. Pendidikan dan Pelatihan Diklat Digitisasi Arsip merupakan pendidikan dan pelatihan untuk memberikan pengetahuan tentang persiapan, prosedur, jenis dan format, kendali mutu, keamanan, dan autentikasi dalam digitisasi arsip.⁸

Menurut pemaparan narasumber, dalam proses menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan tidak luput dari kendala yang terjadi. Beberapa kendala tersebut terlihat pada proses penyusunan kurikulum diklat mengenai digitisasi arsip. Dalam proses penyusunannya, tim penyusun kurikulum Pusdiklat Tekfunghan harus menyesuaikan dengan pedoman dan isi kurikulum Arsip Nasional RI (ANRI) dan menggabungkan dengan

⁷ Ira Marby, *Dampak Digitisasi dan Digitalisasi Arsip Terhadap Pelayanan Publik di Stasiun Meteorologi Kelas I Raden Inten II Lampung*, Jurnal Socia Logika, Vol.3, No.1, 2023, h. 1

⁸ Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan Digitisasi Arsip Pusdiklat Tekfunghan.

pedoman dan isi kurikulum yang dimiliki oleh Kemhan RI. Lalu, kendala lain yang ada pada pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan terletak pada sumber daya manusia yang tidak memadai baik dari segi jumlah maupun kemampuan, sehingga sumber daya pendidik atau widyaiswara harus menggunakan dari pihak mitra Pusdiklat Tekfunghan . Selain itu, kendala juga terjadi pada fasilitas pendidikan yang tersedia.

Setiap lembaga yang menyelenggarakan sebuah program pendidikan dan pelatihan penting sekali untuk mengetahui ketercapaian dan efektivitas dari program diklat yang telah dilaksanakan. Ketercapaian suatu program diklat memang perlu memperhatikan elemen-elemen yang dapat mendukung terselenggaranya suatu program pendidikan dan pelatihan. Beberapa elemen tersebut mencakup: (1) Sasaran, (2) Peserta program, (3) Rencana pelajaran, (4) Materi pembelajaran, (5) Pendekatan pengajaran, (6) Sarana pembelajaran, (7) Pengajar, dan (8) Evaluasi.⁹ Elemen-elemen tersebut merupakan satu kesatuan yang utuh dalam sistem penyelenggaraan program diklat sebagai penunjang keberhasilan program, efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan program. Jika salah satu elemen tersebut tidak terlaksana dengan baik, maka akan menimbulkan kegagalan dalam program yang sedang dijalankan. Untuk mencegah kegagalan program tersebut perlu diadakannya kegiatan evaluasi untuk mengetahui ketercapaian program diklat.

Program pendidikan dan pelatihan digitisasi arsip yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Tekfunghan, kegiatan evaluasi hanya dilakukan oleh pihak internal saja, namun belum adanya evaluator eksternal dari program diklat ini. Berdasarkan Peraturan Kepada Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pertahanan Nomor 01 Tahun 2022 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan/Kursus di Lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Kemeterian pada pasal 11 dijelaskan bahwa: “Tim Evaluasi Penyelenggaraan Diklat/Kursus melaksanakan kegiatan menganalisis data terhadap 10 (sepuluh) Komponen

⁹ Sari, “Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Manajemen Pengembangan SDM di Balai Diklat PUPR Yogyakarta”, E-Jurnal Skripsi Program Studi Teknologi Pendidikan, Vol. 10, No. 5, h. 459.

Diklat/Kursus”¹⁰. 10 (sepuluh) komponen Diklat tersebut terdiri dari kurikulum, paket instruksi, tenaga pendidik dan pelatihan, peserta diklat, alat instruksi, metode pengajaran, evaluasi hasil belajar, fasilitas diklat dan anggaran.

Evaluasi sangat penting untuk dilakukan oleh lembaga atau organisasi yang menyelenggarakan diklat, karena melalui evaluasi dapat tercermin sejauh mana perkembangan dan peningkatan kualitas hasil pelatihan. Evaluasi dapat dijelaskan sebagai suatu proses sistematis yang melibatkan perancangan, pengumpulan, pelaporan, dan penerapan informasi guna menentukan nilai dan manfaat suatu objek. Menurut De Simone, evaluasi adalah kegiatan untuk menilai tingkat kinerja suatu kebijakan secara sistematis menginvestigasi efektivitas program.¹¹

Evaluasi program adalah suatu proses pengumpulan informasi yang digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan untuk menilai sejauh mana keberhasilan atau pelaksanaan suatu program. Evaluasi program dilakukan dengan maksud menilai bagaimana jalannya proses pelaksanaan program. Dengan kata lain, Evaluasi program dilakukan untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan dari program yang sudah dijalankan, sehingga dapat dilakukan tindakan perbaikan, peningkatan, atau bahkan penghapusan program tersebut. Hasil evaluasi program ini dapat berfungsi sebagai alat pertanggungjawaban seorang pemimpin kepada pihak-pihak yang terkait, termasuk pelanggan dan pihak kemitraan yang terlibat.

Untuk menjalankan evaluasi program, ada banyak model evaluasi yang dapat digunakan sesuai dengan tujuan dan jenis program yang akan dievaluasi. Salah satunya yaitu model evaluasi Kirkpatrick. Evaluasi Kirkpatrick adalah model evaluasi yang memiliki fokus pada efektivitas program diklat dengan mencakup empat level evaluasi, yaitu level 1 reaksi

¹⁰ Peraturan Kepada Badan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pertahanan Nomor 01 Tahun 2022 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan/Kursus di Lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Kemeterian, Pasal 11.

¹¹ Waruwu, N. W., Ndraha, A. B., Waruwu, M., & Telaumbanua, E. (2023). EVALUASI PELATIHAN GURU DI SMP NEGERI 3 HILISERANGKAI KABUPATEN NIAS. JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi), 10(3), 2172-2182.

(*reaction*), level 2 pembelajaran (*learning*), level 3 perilaku (*behavior*), dan level 4 hasil (*result*).

Level pertama, yaitu reaksi (*reaction*) merupakan evaluasi untuk mengetahui tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan suatu pelatihan. Selanjutnya level kedua, yaitu pembelajaran (*learning*) adalah evaluasi untuk mengukur perubahan sikap, peningkatan pengetahuan, dan peningkatan keterampilan peserta diklat sebagai hasil dari mengikuti suatu program diklat. Kemudian Level ketiga, yaitu perilaku (*behavior*) adalah evaluasi untuk mengetahui tingkat perubahan perilaku peserta pelatihan setelah kembali ke lingkungan kerjanya yang dapat diukur setelah melakukan evaluasi pada level kesatu dan kedua. Terakhir level keempat, yaitu hasil (*result*) adalah evaluasi untuk mengetahui hasil akhir dari dilaksanakannya diklat yang dapat diukur dari peningkatan produktivitas dan kualitas produk, pengurangan biaya, dan lainnya.¹² Hasil akhir dari evaluasi Kirkpatrick yaitu seberapa besar tingkat efektivitas dari program pelatihan itu sendiri, sehingga ketika evaluasi sudah dilaksanakan diharapkan *stakeholder* pelatihan dapat menggunakan evaluasi ini sebagai dasar dalam membuat keputusan yang didasari pada hasil evaluasi tersebut.¹³

Keempat model evaluasi dari kirkpatrick ini untuk mengukur tingkat efektivitas dari program pelatihan melalui tingkat perubahan kinerja dari para peserta pelatihan. Banyak lembaga atau organisasi yang menggunakan model evaluasi ini saat mengadakan kegiatan pelatihan karena model ini jelas, sederhana, terperinci, dan mudah diterapkan serta mudah dipahami. Model ini juga harus dilakukan secara konsekuen, karena hasil dari setiap level merupakan hal yang sangat penting dan mempunyai dampak pada level berikutnya. Selain itu, model evaluasi Kirkpatrick memiliki kemampuan dalam menyederhanakan proses evaluasi pelatihan yang kompleks dan menunjukkan hasil output yang konkrit. Menurut Ramayana

¹² Donald L. Kirkpatrick dan James D. Kirkpatrick, "*Evaluating Training Program: The Four Level*", (San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2006), h. 22.

¹³ Muhammad Fadhil, Netti Karnati dan Matin, "*Evaluasi Program Pelatihan Pengolahan Bahan Pustaka di Pusdiklat Perpustakaan Nasional RP*", Jurnal Parameter, Vol. 32, No. 2, 2020, h. 100.

Ritonga mengatakan model evaluasi empat level Kirkpatrick merupakan model evaluasi yang keempat level evaluasinya mencakup keseluruhan program untuk menilai apa yang kita butuhkan secara lengkap dan akurat serta melihat keefektifan dan keefisienan program pelatihan tersebut.¹⁴ Oleh karena itu, dengan menggunakan keempat level model evaluasi Kirkpatrick ini, pihak penyelenggara diklat dapat lebih fokus dalam menetapkan indikator keberhasilan suatu program sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Lingkungan Pusdiklat Tekfunghan sebagai evaluator eksternal dalam mengamati evaluasi program pelatihan pada salah satu diklat dengan menggunakan model evaluasi Kirkpatrick sebagai tolak ukur penelitian. Untuk itu, peneliti mengangkat topik terkait “Evaluasi Program Diklat Digitisasi Arsip di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Pertahanan Badan Diklat Kementerian Pertahanan Republik Indonesia”.

B. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian dari konteks penelitian, maka peneliti memfokuskan penelitian ini pada Evaluasi Program Diklat Digitisasi Arsip di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan RI. Fokus tersebut kemudian peneliti jabarkan kembali menjadi beberapa subfokus yang ditinjau dari tiga komponen model evaluasi Kirkpatrick, yaitu sebagai berikut:

1. Evaluasi reaksi peserta terhadap penyelenggara pada Program Diklat Digitisasi Arsip di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan RI.
2. Evaluasi pembelajaran pada Program Diklat Digitisasi Arsip di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan RI.
3. Evaluasi perilaku peserta pasca diklat pada Program Diklat Digitisasi Arsip di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan RI.

Berdasarkan fokus dan sub fokus diatas, maka didapatkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

¹⁴ Ramayana Ritonga dkk, “Penerapan model evaluasi kirkpatrick empat level dalam mengevaluasi program Diklat di Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Lembang”. Jurnal Pendidikan Nonformal, Vol. 14, No. 1, 2022, h. 13.

1. Bagaimana hasil reaksi peserta terhadap penyelenggara pada Program Diklat Digitisasi Arsip di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan RI?
2. Bagaimana hasil pembelajaran pada Program Diklat Digitisasi Arsip di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan RI?
3. Bagaimana hasil perilaku peserta pasca diklat pada Program Diklat Digitisasi Arsip di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan RI?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hasil reaksi peserta terhadap penyelenggara diklat pada Program Diklat Digitisasi Arsip di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan RI.
2. Untuk mengetahui hasil evaluasi pembelajaran pada Program Diklat Digitisasi Arsip di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan RI.
3. Untuk mengetahui hasil evaluasi perilaku peserta pasca diklat pada Program Diklat Digitisasi Arsip di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan RI.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Sebagai bahan kajian dan penambah wawasan terkait evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan bagi mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan.
 - b. Sebagai menambah wawasan ilmu pengetahuan mengenai evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Digitisasi Arsip di Pusdiklat Tekfunghan Badiklat Kemhan.
2. Kegunaan Secara Praktis

- a. Bagi Lembaga Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknjs Fungsional Pertahanan Badan Diklat Kementerian Pertahanan RI

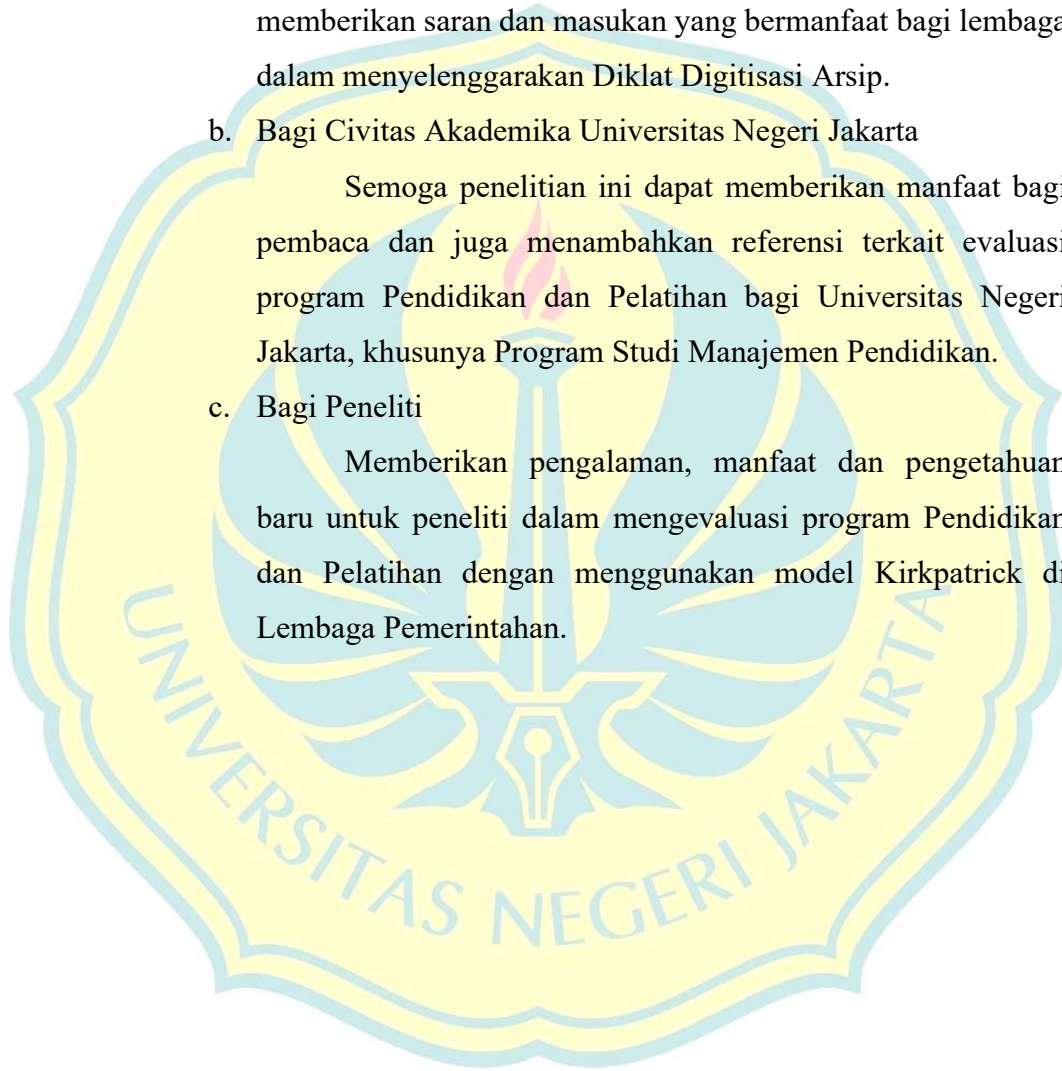
Semoga hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam menyelenggarakan kegiatan program diklat dan dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi lembaga dalam menyelenggarakan Diklat Digitisasi Arsip.

- b. Bagi Civitas Akademika Universitas Negeri Jakarta

Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan juga menambahkan referensi terkait evaluasi program Pendidikan dan Pelatihan bagi Universitas Negeri Jakarta, khususnya Program Studi Manajemen Pendidikan.

- c. Bagi Peneliti

Memberikan pengalaman, manfaat dan pengetahuan baru untuk peneliti dalam mengevaluasi program Pendidikan dan Pelatihan dengan menggunakan model Kirkpatrick di Lembaga Pemerintahan.



Intelligentia - Dignitas