

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

5.1.1 Model pelaksanaan evaluasi Kirkpatrick pada pelatihan *Effective Communication and Collaboration* di Badan Tenaga Nuklir Nasional

Dari hasil temuan dan pembahasan diperoleh bahwa Model Evaluasi Pelatihan yang digunakan oleh Pusdiklat BATAN menggunakan Model Evaluasi Kirkpatrick Level 1 – reaksi (*reaction*) dan Level 2 – pembelajaran (*learning*) belum dapat memetakan tujuan dari suatu pelatihan *soft competencies*; sedangkan model evaluasi yang digunakan sampai pada Level 3 - perilaku (*Behaviour*) dapat memberikan gambaran adanya perubahan perilaku peserta setelah mengikuti pelatihan *Effective Communication and Collaboration*.

5.1.2 Dampak model evaluasi Kirkpatrick pada pelatihan *Effective Communication & Collaboration* di Badan Tenaga Nuklir Nasional

Model Evaluasi Kirkpatrick memberikan dampak yang signifikan pada hasil pelatihan, artinya dengan model evaluasi Kirkpatrick dapat terlihat adanya dampak terhadap perubahan perilaku peserta setelah mengikuti pelatihan ECC dapat diuraikan lebih rinci sebagai berikut:

- a. Terdapat dampak yang signifikan antara evaluasi level 1 (Evaluasi Reaksi) terhadap evaluasi level 2 (Evaluasi Pembelajaran). Hal ini dapat terlihat dari adanya hubungan yang relevan antara reaksi yang diberikan peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan dengan hasil pembelajaran yang terlihat dari hasil pre-test dan pos test yang semakin baik setelah mengikuti pelatihan ECC.
- b. Terdapat dampak yang signifikan antara evaluasi Level 2 (Evaluasi Pembelajaran) terhadap evaluasi Level 3 (Evaluasi Perilaku). Hal ini dapat terlihat dari adanya pemahaman peserta yang semakin baik dalam pembelajaran yang diterima pada pelatihan ECC dengan perubahan perilaku yang ditampilkan dalam keseharian kerja.
- c. Terdapat dampak yang signifikan antara evaluasi level 1 (reaksi) terhadap evaluasi level 3 (Evaluasi Perilaku). Hal ini dapat terlihat dari reaksi peserta terhadap penyelenggaraan ECC yang dirasakan bermanfaat setelah mengikuti

pelatihan ECC dibuktikan dengan adanya perubahan perilaku berkaitan dengan komunikasi dan kolaborasi yang efektif.

- d. Tidak terdapat dampak yang signifikan antara evaluasi level 1 (Evaluasi Reaksi) dan evaluasi level 2 (Evaluasi Pembelajaran) terhadap pelatihan. Hal ini ditunjukkan bahwa reaksi peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan dan hasil pembelajaran melalui *Pre-test* dan *Post-test* belum dapat menggambarkan adanya dampak perubahan dari pelatihan. Sedangkan evaluasi level 3 (Evaluasi Perilaku) terdapat dampak yang signifikan antara evaluasi level 3 (Evaluasi Perilaku) terhadap pelatihan *Effective Communication and Collaboration* di Badan Tenaga Nuklir Nasional. Hal ini dapat terlihat dari indikator materi pelatihan ECC yang tertuang dalam kisi-kisi penelitian memberikan pengaruh adanya perubahan perilaku kearah yang lebih baik setelah mengikuti pelatihan ECC.

Dari keseluruhan hasil temuan dan pembahasan mengenai dampak model evaluasi Kirkpatrick pada pelatihan *Effective Communication and Collaboration* memberikan gambaran bahwa Evaluasi Kirkpatrick Level 3 (Evaluasi Perilaku) memberikan dampak efektif terhadap para peserta pelatihan sehingga membawa pada perubahan perilaku yang diharapkan lebih baik dari sebelum mengikuti pelatihan tersebut.

5.1.3 Faktor determinan yang menjadi indikator penentu keberhasilan program pengembangan *soft competencies* pada pelatihan *Effective Communication and Collaboration* di Badan Tenaga Nuklir Nasional Jakarta

Hasil temuan dan pembahasan berkaitan dengan faktor determinan yang menjadi indikator penentu keberhasilan program pengembangan kompetensi di Badan Tenaga Nuklir Nasional Jakarta yaitu komunikasi yang baik, kerjasama dan pemanfaatan teknologi.

Manfaat yang diperoleh dengan adanya materi yang berkaitan dengan komunikasi dalam pelatihan *Effective Communication and Collaboration* membawa perubahan yang signifikan pada kinerja yang ditampilkan karena dengan adanya kebermanfaatn peningkatan kompetensi dalam berkomunikasi tentunya diharapkan bahwa setiap karyawan/bawahan/staf dapat memiliki persepsi yang baik

terutama dengan rekan kerja maupun pada pimpinan/atasan serta juga memahami lebih dalam bagaimana cara berkomunikasi yang efektif di dalam lingkungan pekerjaan di Badan Tenaga Nuklir Nasional yang secara internal harus berkoordinasi dalam 23 Pusat Kerja dan secara eksternal melayani kebutuhan berbagai industri dan Institusi Pendidikan serta masyarakat.

Kerja sama yang baik sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri. Melalui pelatihan *Effective Communication and Collaboration* maka setiap peserta berusaha untuk saling membuka diri dan mau menerima peran serta orang lain dan hal ini merupakan permulaan dan pembuka jalan untuk mempercepat tercapainya kolaborasi yang efektif.

Pemanfaatan teknologi menjadi faktor penentu juga dalam keberhasilan program pengembangan *soft competencies* karena pengintegrasian teknologi informasi dan komunikasi dalam pelatihan sangat membuka peluang untuk membentuk kreativitas dan kemandirian peserta pelatihan. Peserta belajar tidak lagi hanya bergantung pada pengajar untuk mendapatkan ilmu pengetahuan tetapi terbiasa untuk kreatif mencari dan menciptakan informasi serta pengetahuan yang relatif baru. Teknologi informasi dan komunikasi memberikan peluang yang lebih besar bagi peserta belajar untuk saling berkolaborasi antar peserta belajar, karena pola pembelajaran yang terbentuk tidak lagi berpola pada individual tetapi pola kerjasama yang di dalamnya terkandung tanggung jawab pribadi.

5.2 Implikasi

- a. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti bahwa Program Pendidikan dan Pelatihan dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja di Pusdiklat BATAN yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan juga untuk meningkatkan keberhasilan dari perusahaan tersebut.
- b. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai tolok ukur dalam melakukan evaluasi program yang berkaitan dengan pendidikan masyarakat, yaitu dengan meneliti, mengkaji dan memperdalam kembali mengenai program-program yang dijalankan di lingkup pendidikan masyarakat baik yang bersifat formal maupun

- non formal; terutama program-program yang diharapkan hasilnya memberikan perubahan perilaku kepada anggota masyarakat.
- c. Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur perubahan perilaku peserta pelatihan *Effective Communication and Collaboration* dapat digunakan pada pelatihan lainnya yang bersifat *soft competencies*.
 - d. Perlu melakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan pendekatan kualitatif, karena pendekatan ini tidak terfokus dan terpatok oleh data-data berupa angka, melainkan dapat menggali informasi lebih banyak melalui kegiatan observasi ataupun wawancara serta peneliti selanjutnya dapat meneliti lagi mengenai *value* atau manfaat dari adanya program pendidikan dan pelatihan yang telah terselenggara di lembaga diklat yang sedang diteliti.
 - e. Faktor pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan faktor yang tidak boleh diabaikan dalam aktivitas bisnis saat ini. Oleh karena itu hendaknya pemberian program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan perlu dipertahankan bahkan lebih ditingkatkan agar produktivitas yang telah ada dapat dipertahankan ataupun lebih ditingkatkan. Sehingga perlu memperhatikan tujuan, komponen, materi maupun metode dari pelatihan dan pengembangan agar produktivitas kerja karyawan akan tetap terjaga dengan baik dan bahkan lebih ditingkatkan sehingga karyawan akan merasa dihargai serta kebutuhan mereka dapat segera terpenuhi, memaksimalkan *performance* kerja karyawan, maka pemberian pelatihan dan pengembangan sebaiknya disesuaikan dengan tujuan organisasi atau apa yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

5.3 Rekomendasi

- a. Bagi Pusdiklat BATAN disarankan dalam merancang program pelatihan yang sifatnya *soft competencies* perlu menambah waktu dan memperkaya materi pelatihan dengan contoh-contoh kasus yang sesuai dengan setting kerja karyawan. Hal ini perlu dilakukan karena beberapa peserta pelatihan yang merasakan masih kurangnya mendapatkan saran-saran praktis yang dapat diterapkan di tempat kerja mereka. Diharapkan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan dapat diadakan pertemuan antara *trainer* dan *trainee* secara periodik,

untuk mendiskusikan pengalaman mereka serta pemberian *feedback* dalam implementasi hasil pelatihan pada seting dunia kerja.

- b. Program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh Pusdiklat BATAN sudah baik, tetapi dalam perencanaannya harus lebih ditingkatkan mengenai evaluasinya karena dalam perencanaan diklat akan menentukan berhasil tidaknya program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh lembaga. Evaluasi program pendidikan dan pelatihan berupa kuesioner terhadap peserta dan evaluasi dengan kriteria berupa kinerja, perilaku, tingkat pengetahuan dan keterampilan peserta agar diketahui apakah ada peningkatan sebagai akibat dari program pendidikan dan pelatihan tersebut, yang berarti proses pendidikan dan pelatihan melakukan perubahan yang berarti.
- c. Bagi BIRO SDMO BATAN, secara keseluruhan pegawai/karyawan/staf sudah memiliki perilaku yang baik, tetapi masih ada beberapa yang belum dapat memaksimalkan kuantitas dan kualitas kerjanya. Untuk pegawai yang masih belum sesuai target dalam menyelesaikan pekerjaan peneliti memberikan saran untuk lebih ditingkatkan lagi dari segi kualitas dan kuantitasnya melalui program *coaching* dan *training soft competencies* sehingga dapat mencapai kinerja yang baik.
- d. Bagi Program Studi Pendidikan Masyarakat UPI, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah produk riset S3 dan merupakan sebuah gagasan konseptual pemodelan dalam mengukur efektivitas suatu program yang berkaitan dengan lingkup pendidikan di masyarakat yang bertujuan menghasilkan adanya perubahan perilaku dengan mengikuti suatu program Pendidikan yang diberikan.
- e. Bagi Lembaga penyelenggara Diklat di Lembaga pemerintah non Kementerian maupun Kementerian yang belum memiliki model evaluasi pelatihan, maka Model Evaluasi Kirkpatrick Level 3 menjadi temuan untuk diterapkan dalam melakukan evaluasi pelatihan yang sifatnya *soft competencies* agar dapat diperoleh informasi tentang perubahan perilaku peserta setelah mengikuti pelatihan yang diberikan.
- f. Bagi para mahasiswa ataupun pengajar/dosen serta komunitas masyarakat dalam suatu lembaga pendidikan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai

rujukan yang dituangkan dalam bentuk naskah buku monograf (terlampir) dan dapat digunakan oleh berbagai kalangan/komunitas pengguna jasa pendidikan dan pelatihan serta Lembaga maupun Pusat Pendidikan dan Pelatihan khususnya yang memiliki program berkaitan dengan pelatihan yang sifatnya *soft competencies*.