



EFEKTIVITAS PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI DITINJAU DARI ASPEK REAKSI DAN PROSES PEMBELAJARAN (STUDI PADA KARYAWAN KALLA GROUP, INDONESIA)

Rusli^a, Herwan Abdul Muhyi^b, Andi Tenri Pada^{c*}

^a Kewirausahaan, rusli@kallabs.ac.id, Institut Teknologi dan Bisnis Kalla

^b Departemen Administrasi Bisnis, herwan@unpad.ac.id, Universitas Padjajaran

^c Kewirausahaan, andi.tenripada@kallabs.ac.id, Institut Teknologi dan Bisnis Kalla

ABSTRACT

The transfer of knowledge and skills through training activities is one of the important aspects that is highly considered. As one of the largest group companies in eastern Indonesia that is experiencing rapid business growth, Kalla Group is very concerned about the capabilities of its human resources in carrying out business and cultural transformation. This is indicated by the implementation of HR development to improve the competence of the Kalla Group's HR through the Training of Trainer (TOT) activities. This research was conducted to see the effectiveness of the Competency-Based TOT training in terms of reactions and learning processes. This research was conducted with quantitative methods in the form of descriptive research. The object of this research is the evaluation of the training of the 25 participants of the Kalla Group Competency-Based TOT training. The training evaluation uses the Kirkpatrick Level 1 and Level 2 models to evaluate the training on the aspects of the reaction and learning of the trainees. The results showed that the reaction of the training participants showed a very good category towards the trainers and organizing activities. In addition, the trainees experienced an increase in competence by comparing the test result data before and after the training.

Keywords: effectiveness, training, competence, Kalla group.

Abstrak

Transfer pengetahuan dan keterampilan melalui kegiatan pelatihan adalah salah satu aspek penting yang sangat diperhatikan bagi pengembangan SDM. Sebagai salah satu grup perusahaan terbesar di kawasan timur Indonesia yang mengalami pertumbuhan bisnis yang begitu pesat, Kalla Group sangat peduli terhadap kemampuan SDM yang dimilikinya dalam melakukan transformasi bisnis dan budaya. Hal ini ditunjukkan dengan pelaksanaan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi SDM Kalla Group melalui kegiatan Training of Trainer (TOT). Penelitian ini dilakukan untuk melihat efektivitas pelaksanaan pelatihan TOT Berbasis Kompetensi ditinjau dari aspek reaksi dan proses pembelajaran. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan bentuk penelitian deskriptif. Objek penelitian ini adalah evaluasi pelatihan pada peserta pelatihan TOT Berbasis Kompetensi Kalla Group yang berjumlah 25 peserta. Evaluasi pelatihan menggunakan model Kirkpatrick Level 1 dan Level 2 untuk mengevaluasi pelatihan pada aspek reaksi dan pembelajaran peserta pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reaksi peserta pelatihan menunjukkan kategori sangat baik terhadap para pelatih dan penyelenggaraan kegiatan. Selain itu, peserta pelatihan mengalami peningkatan kompetensi dengan membandingkan data hasil tes sebelum pelatihan dan setelah pelatihan.

Kata Kunci: efektivitas, pelatihan, kompetensi, kalla group.

1. PENDAHULUAN

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, fungsi evaluasi merupakan salah satu diantara fungsi perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaan. Fungsi evaluasi diperlukan dalam pelaksanaan program pelatihan sebagai suatu upaya pengembangan sumber daya manusia untuk mengetahui efektivitas program pelatihan yang diselenggarakan. Adapun pelaksanaan pelatihan diperlukan evaluasi untuk mengetahui apakah tujuan pelatihan telah sesuai dengan capaian. Evaluasi pelatihan pun dapat menunjukkan bahwa

apakah seseorang telah mencapai kompetensi yang diharapkan. Menurut Spencer & Lyle M. Spencer bahwa *competence is a characteristic of an individual related to the criteria of effective and/or superior performance in a job or situation*. [1]

Dasar dari pentingnya mengevaluasi pelatihan diungkapkan oleh Kirkpatrick & Kirkpatrick bahwa dalam pelaksanaan program pelatihan, trainer terlebih dahulu harus memulai dengan menetapkan suatu hasil yang diinginkan serta menentukan perilaku apa saja yang diperlukan untuk mencapai hasil tersebut. Trainer juga perlu menentukan kompetensi apa yang dibutuhkan untuk mencapai perilaku yang diinginkan. Tantangan yang terakhir adalah bagaimana menyajikan program pelatihan yang memungkinkan para peserta pelatihan tidak hanya mempelajari apa yang mereka inginkan namun juga memiliki reaksi positif terhadap program pelatihan yang diberikan. Suatu pelaksanaan pelatihan dapat dikatakan baik tidak hanya berasal dari rancangan dan pelaksanaannya, namun juga perlu diadakannya evaluasi efektivitas pelatihan tersebut demi memastikan bahwa tujuan dari pelatihan yang diselenggarakan telah tercapai. Oleh karena itu, untuk menentukan efektivitas dari suatu program pelatihan yang telah diselenggarakan perlu diadakannya evaluasi pelatihan [2]. Evaluasi pelatihan secara komprehensif adalah suatu kegiatan dalam mengumpulkan informasi terkait program pelatihan, peserta, trainer atau fasilitator, rancangan, metode, penggunaan sumber daya dan sarana serta dampak yang dihasilkan dari pelatihan. Dengan adanya evaluasi pelatihan, permasalahan ataupun kekurangan yang terjadi selama pelaksanaan suatu program pelatihan dapat diidentifikasi serta informasi yang dikumpulkan akan memiliki manfaat sebagai upaya dalam perbaikan perencanaan pelatihan di masa yang akan datang [3].

Metode analisis yang dibuat oleh Kirkpatrick memberikan arahan yang jelas dalam melakukan evaluasi suatu program pelatihan dengan memberikan penekanan penting pada outcomes pelatihan terhadap kinerja organisasi. Metode ini memberikan instruksi yang jelas tentang apa yang harus diukur untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan sehingga dapat menyederhanakan proses evaluasi pelatihan yang bisa sangat kompleks. Oleh karena itu, metode yang dibuat ini mudah digunakan dan terkenal di organisasi [4]

Sebagai salah satu upaya untuk terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan demi terciptanya daya saing perusahaan, pembelajaran terus menerus merupakan modal penting, mengingat persaingan dan perkembangan teknologi masa kini semakin ketat dan cepat. Menanggapi hal ini, banyak perusahaan berinvestasi dalam pembentukan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Tuntutan yang berkembang pesat pada dekade ini menjadikan setiap perusahaan berusaha menjadi yang terbaik.

Kalla Group merupakan salah satu grup perusahaan terbesar di kawasan timur Indonesia yang berpusat di Makassar, Sulawesi Selatan, perusahaan telah melalui perjalanan panjang berkontribusi pada pembangunan dan ekonomi masyarakat Indonesia khususnya di wilayah Timur sejak 1950. Pertumbuhan bisnis yang begitu pesat tidak terlepas dari keberhasilan seluruh sumber daya manusia Kalla Group dalam melakukan transformasi bisnis dan budaya. Dimulai dari pengembangan sumber daya manusia dengan kompetensi terbaik, pengelolaan bisnis dengan inovasi unggul dan tetap diimbangi dengan pendekatan sosial-budaya yang membuat Kalla Group menjadi salah satu grup perusahaan terbesar di Indonesia Timur.

Salah satu proses dari pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian SDM Kalla Group ialah dengan Training of Trainer (TOT). Training of Trainer (TOT) sendiri merupakan proses perluasan kemampuan/kapabilitas trainer untuk mewujudkan pencapaian tertentu. Kapabilitas adalah kesempatan yang terbuka bagi individu untuk menyadari “fungsi” yang berbeda (sumber daya, aktivitas, sikap) yang mereka akui sebagai sesuatu yang berharga. Dengan mengikuti TOT, karyawan tersebut diharapkan akan mendapatkan berbagai teknik atau metodologi yang memungkinkan menjadi trainer atau fasilitator yang efektif dalam mengajar.

Adapun pelatihan Training of Trainer (TOT) Berbasis Kompetensi pada Kalla Group diselenggarakan dalam rangka meningkatkan kompetensi para manajemen sebagai trainer di Kalla Group. Dalam pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi, penyelenggara menggunakan pedoman penyelenggaraan pelatihan berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016, Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan dan ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Materi Pelatihan TOT Berbasis Kompetensi ini

diadaptasi dari SKKNI Nomor 161 Tahun 2015 Bidang Standardisasi, Pelatihan dan Sertifikasi dan SKKNI Nomor 234 Tahun 2020 Bidang Soft Skills, dengan unit kompetensi yang dijadikan acuan kegiatan TOT adalah sebagai berikut:

Tabel 1 - Unit Kompetensi TOT Berbasis Kompetensi

No.	Kode Unit Kompetensi	Unit Kompetensi
SKKNI No. 161 Tahun 2015		
1.	P.854900.009.01	Menentukan Kebutuhan Pelatihan Mikro
2.	P.854900.011.01	Menyusun Program Pelatihan
3.	P.854900.013.01	Mendesain Media Pembelajaran
4.	P.854900.015.01	Mendesain Lingkungan Belajar Virtual
5.	P.854900.016.01	Merencanakan Penyajian Materi Pelatihan
6.	P.854900.017.01	Melaksanakan Pelatihan Tatap Muka (Face to Face)
7.	P.854900.018.01	Melaksanakan Pelatihan Jarak Jauh (Distance Learning)
8.	P.854900.024.01	Mengevaluasi Pelaksanaan Suatu Program Pelatihan
SKKNI Nomor 234 Tahun 2020		
9.	P.85SOF00.017.1	Membangun Kemampuan Komunikasi yang Efektif

Sumber: Data diolah penulis

Pada dasarnya, training merupakan cara perusahaan memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada dapat mengevaluasi dan meningkatkan keterampilan yang dimiliki. Seringkali manajemen menganggap bahwa karyawan yang sudah bekerja bertahun-tahun dipastikan karyawan tersebut sudah menguasai bidang yang diampu dan mampu membagikan atau meneruskan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki kepada karyawan atau rekan-rekannya. Namun, belum dapat dipastikan apakah karyawan tersebut mampu menjadikan dirinya sebagai trainer yang diharapkan mampu untuk membagikan pengetahuan dan keterampilan kepada rekan lainnya secara efektif.

Adapun pelatihan TOT berbasis kompetensi ini diselenggarakan secara daring (online) melalui aplikasi Zoom Online Meeting. Sehingga untuk dapat mengetahui tingkat keberhasilan TOT berbasis kompetensi yang telah diselenggarakan perlu dilakukan evaluasi, dimana pada akhirnya, salah satu tujuan evaluasi seperti yang disebutkan sebelumnya, ialah untuk mengetahui sejauh mana efektivitas pelaksanaan pelatihan, dimana penelitian ini akan berfokus kepada evaluasi tersebut dengan melihat bagaimana reaksi peserta menanggapi proses pembelajaran. Selain itu juga penelitian ini akan melihat sejauh mana peningkatan tingkat pemahaman kompetensi peserta jika dibandingkan dengan sebelum pelatihan, dimana hal ini akan menunjukkan adanya proses *learning* atau tidak. Dari hasil penelitian ini, kita dapat melihat bagaimana efektivitas pelatihan berbasis kompetensi dengan menggunakan metode online training (melalui Zoom Online Meeting).

2. TINJAUAN PUSTAKA

Berbagai definisi mengenai pelatihan menunjukkan bahwa pelatihan direncanakan, dilaksanakan dan dievaluasi dalam rangka meningkatkan kemampuan manusia. Berikut disajikan berbagai konsep pelatihan menurut para ahli. Pelatihan adalah upaya terencana oleh organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan karyawan. suatu usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai [5]. Pelatihan merupakan upaya untuk penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan yang sepsifik, detail dan rutin [6]

Adapun pelatihan menurut Mathis & Jackson ialah suatu usaha yang disengaja untuk meningkatkan kinerja saat ini dan masa depan dalam membantu karyawan memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan untuk menjadi kekuatan kompetitif. Rancangan pelatihan dilaksanakan dalam rangka memenuhi capaian dan pengklasifikasian yang berbeda [7]

Klasifikasi pelatihan yaitu (1) kebutuhan pelatihan yang rutin, (2) pelatihan teknis, (3) pelatihan interpersonal dan pemecahan permasalahan, (4) pelatihan perkembangan dan inovasi. Kemudian klasifikasi dua metode pelatihan yang diungkapkan oleh Rivai dan Sagala yaitu on the job training dan off the job

EFEKTIVITAS PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI DITINJAU DARI ASPEK REAKSI DAN PROSES PEMBELAJARAN (STUDI PADA KARYAWAN KALLA GROUP, INDONESIA (Rusli)

training. On the job training yaitu pelatihan dengan instruksi kerja sebagai metode dengan menempatkan karyawan atau calon karyawan dalam kondisi kerja yang nyata di bawah bimbingan dan pengawasan karyawan berpengalaman. Sedangkan off the job training hanya menggunakan komunikasi daripada menggunakan model seperti kuliah dan seminar. [8]

Terdapat beberapa tujuan pelatihan dari karyawan, yaitu: a. Meningkatkan produktivitas (improving productivity). Dengan training keterampilan karyawan diharapkan akan meningkat sehingga produktivitas kerja maupun kualitasnya juga akan meningkat. b. Mengurangi tingkat kesalahan (reducing human error). Dengan keterampilan dan kualitas kerja yang semakin tinggi, perusahaan berharap agar tingkat kesalahan yang terjadi atau yang dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan dapat diminimalisasi. c. Menghindari penurunan keterampilan (prevention of skills obsolescence). d. Persiapan untuk tingkat pekerjaan yang lebih tinggi (preparation for higher level task). Tujuan lainnya dengan mengadakan pelatihan ialah untuk mempersiapkan karyawan menghadapi tugas dan tanggungjawab yang lebih tinggi. Sasaran lain dengan dilakukannya pelatihan bagi karyawan adalah untuk menyiapkan karyawan dalam menghadapi pekerjaan atau tugas dan tanggung jawab yang lebih tinggi [9]

Adapun tujuan pelatihan dan pengembangan yang disampaikan oleh Bariqi ialah untuk meningkatkan kemampuan afektif, kognitif dan psikomotorik karyawan serta menyiapkan karyawan menghadapi perubahan yang terjadi sehingga dapat mengatasi hambatan yang mungkin timbul dalam bekerja [10]

Untuk menjaga dan memastikan bahwa pelatihan yang diselenggarakan berdampak terhadap peningkatan kompetensi peserta pelatihan perlu dilakukan analisis dampak pelatihan. Evaluasi pelatihan adalah proses pemeriksaan pelatihan untuk menunjukkan apakah tujuan telah tercapai dengan cara yang efektif dan efisien [11]

Fungsi utama dari evaluasi pelatihan ialah menyediakan data informasi yang tepat tentang penyelenggaraan suatu pendidikan dan pelatihan sehingga pelaksanaannya dapat mengambil keputusan yang benar apakah kegiatan tersebut akan dilanjutkan, ditunda atau tidak dilaksanakan sama sekali kembali [12]. Oleh karena itu, evaluasi suatu penyelenggaraan pelatihan berfungsi sebagai suatu upaya untuk:

- a. Menentukan seberapa tinggi kemajuan suatu pelatihan. Hal ini juga terlihat bahwa penyelenggaraan pelatihan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku peserta merupakan investasi yang sesuai dengan besarnya biaya yang dikeluarkan untuk penyelenggaraan pelatihan.
- b. Mendapatkan temuan tentang faktor pendorong dan penghambat penyelenggaraan pelatihan
- c. Mendapatkan temuan tentang kesalahan dalam penyelenggaraan pelatihan
- d. Mendapatkan informasi atau petunjuk untuk penyusunan saran perbaikan, perubahan, penghentian atau perluasan pelatihan.

Keberlangsungan kegiatan pelatihan dapat dilihat berdasarkan manfaat pelatihan yang telah dilaksanakan, jika tidak ada baik itu nilai atau manfaat yang dihasilkan maka pelatihan dapat dihentikan. Salah satu model evaluasi pelatihan yang dapat digunakan ialah evaluasi pelatihan berdasarkan pada Model Kirkpatrick awalnya terdiri dari empat tingkat - reaksi, pembelajaran, perilaku, dan dampak. Tingkat ini sengaja dirancang untuk menilai magang dan pelatihan di tempat kerja [13]. Hal tersebut direkomendasikan agar semua program dievaluasi secara progresif sesuai dengan sumber daya yang memungkinkan. Masing-masing level ini memiliki penekanan yang berbeda-beda sebagai berikut.

- a. Level reaksi (level 1) menentukan tingkat kepuasan peserta atau bagaimana perasaan mereka terhadap program pelatihan. Menilai seberapa terlibat peserta, bagaimana mereka berkontribusi, dan bagaimana mereka merespons membantu evaluator untuk mengenali seberapa baik peserta memandang program pelatihan.
- b. Level pembelajaran (level 2) mengukur tingkat pengetahuan, keterampilan, dan nilai yang diperoleh peserta dari program. Level ini mengukur apa yang peserta pikirkan mereka akan dapat melakukan perubahan yang diharapkan, seberapa yakin mereka bahwa mereka dapat melakukannya, dan seberapa terdorong mereka untuk melakukannya.
- c. Level perilaku (level 3) memastikan perubahan perilaku peserta di lingkungan kerja sebagai akibat dari program. Pengukuran tingkat ini adalah kegiatan yang harus dilakukan selama berminggu-minggu atau berbulan-bulan mengikuti masukan yang diterima peserta dari program pelatihan.

- d. Level dampak (level 4) mengkaji hasil kelembagaan yang menunjukkan pengembalian investasi yang baik dan dapat dikaitkan dengan program pelatihan. Mempertimbangkan hasil kelembagaan, tugas yang dapat menjadi tantangan adalah merancang metode untuk mengevaluasi hasil ini yang bersifat jangka panjang.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Objek pada penelitian ini adalah Evaluasi Pelatihan pada peserta Pelatihan Training of Trainer (TOT) Berbasis Kompetensi di Kalla Group. Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif dengan bentuk penelitian deskriptif. Menurut Kurniawan & Puspitaningtyas [14], penelitian kuantitatif merupakan penelitian terstruktur dan mengkuantifikasikan data untuk digeneralisasikan. Adapun penelitian deskriptif digunakan untuk mengetahui nilai variabel independen (baik satu variabel maupun lebih) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan variabel yang satu dengan variabel yang lain. Penelitian deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui deskripsi evaluasi dampak pelatihan. Peserta pelatihan seluruhnya berjumlah 25 orang.

Penelitian ini menggunakan model Kirkpatrick Level 1 dan Level 2 untuk mengevaluasi pelatihan pada aspek reaksi dan pembelajaran peserta pelatihan TOT Berbasis Kompetensi di Kalla Group dengan langkah sebagai berikut:

- a. Menentukan Kebutuhan Pelatihan (*Training Need Analysis*)
Kebutuhan diselenggarakannya pelatihan diperoleh melalui diskusi bersama dengan penyelenggara pelatihan dan bagian learning di Kalla Group. Kebutuhan tersebut dijadikan acuan untuk penentuan materi yang akan diberikan kepada peserta.
- b. Evaluasi Level 1 – Reaksi
Pengukuran reaksi dilaksanakan dengan data dari para peserta pelatihan dikumpulkan yaitu form evaluasi yang telah diisi pada akhir pelatihan. Para peserta pelatihan diwajibkan mengisi form evaluasi mengenai sudut pandang tentang dua kelompok yaitu trainer/instruktur serta penyelenggara. Aspek yang diukur pada kelompok trainer/instruktur mengenai penguasaan materi, kejelasan dalam menyampaikan materi, sistematika dalam penyampaian materi, kemampuan menjawab pertanyaan, interaksi dengan peserta, sikap dan antusiasme dalam mengajar, dan manajemen waktu. Sedangkan aspek yang diukur pada kelompok penyelenggara pelatihan yaitu ketepatan waktu, pelayanan, sikap, pengetahuan, komunikasi, perhatian kepada peserta pelatihan oleh tim penyelenggara.
- c. Evaluasi Level 2 – Learning
Dalam tahap ini, pengukuran kemampuan para peserta pelatihan terhadap materi yang diberikan pada saat pelatihan dilakukan dalam dua tes, yaitu Pre-Test dan Post-Test. Pre-Test adalah tes yang dilakukan diawal pembelajaran, sedangkan Post-Test adalah tes yang dilakukan diakhir pembelajaran. Hasil dari tes sebelum dan sesudah pelatihan kemudian dibandingkan untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan yang telah diselenggarakan. Tahapan yang dilalui dalam penelitian, pembangunan konsep, atau penyelesaian kasus, dituliskan pada bagian metodologi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada dasarnya pelatihan merupakan suatu rangkaian tindakan dalam memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk mencukupi ketimpangan antara apa yang ingin dilakukan dan apa dapat dilakukan sekarang. Hal ini pun sejalan dengan pendapat yang menyatakan bahwa *training is any attempt to improve the performance of the employed in the job currently held or related to it. This usually means a change in certain knowledge, skills, attitudes, or behavior. To be effective, training must involve a learning experience, be a planned organizational activity, and be designed to respond to identified needs.* [15]

Trainer atau Instruktur merupakan seseorang yang mengajar orang untuk melakukan pekerjaan atau keterampilan tertentu dengan baik. *A trainer is a collection of actual or duplicate components and tools that can provide hands-on experiences for students. Trainer means an object that can train, teach and educate* [17]. Instruktur memiliki posisi atau peran terpenting dalam memberikan materi dan pelatihan kepada peserta pelatihan secara langsung serta memiliki tanggungjawab besar dalam memberikan motivasi kepada peserta pelatihan untuk hadir di kelas. Seorang trainer yang baik harus memiliki konsep yang menyeluruh tentang mata latih yang ia ajarkan. Komunikasi antara trainer dan audiens harus sangat jelas.

Trainer dituntut mampu untuk membimbing peserta pelatihan agar dapat kompeten dalam bidang yang dilatih. Trainer memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi peserta pelatihan serta sebagai penentu dalam peningkatan kompetensi peserta pelatihan [18].

Kalla Group merupakan salah satu grup perusahaan terbesar di kawasan timur Indonesia. Kantor pusat Kalla Group berada di Makassar, Sulawesi Selatan. Kalla Group telah menjalani perjalanan panjang dalam kontribusinya pada ekonomi dan pembangunan masyarakat khususnya di wilayah Timur Indonesia sejak 1950. Kalla Group juga sampai saat ini telah menjangkau beberapa sektor mulai dari perdagangan, transportasi, properti, manufaktur, infrastruktur, energi bahkan pendidikan. Dengan visi “Menjadi Kelompok Bisnis Terbaik di Indonesia dan Panutan Dalam Pengelolaan Usaha yang Profesional dan Berkelanjutan”, Kalla group telah menopang pertumbuhan ekonomi Indonesia sekarang dan di masa yang akan datang. Pertumbuhan bisnis Kalla Group yang begitu pesat tidak terlepas dari kontribusi seluruh sumber daya manusia kalla group secara optimal dalam melakukan transformasi bisnis dan budaya. Terbentuknya Kalla Group menjadi salah satu grup perusahaan terbaik di Indonesia Timur karena adanya pengembangan sumber daya manusia yang memiliki kualitas skills terbaik, pengelolaan bisnis, inovasi-inovasi yang unggul serta tetap diimbangi dengan pendekatan sosial-budaya.

Untuk memastikan bahwa pelatihan TOT Berbasis Kompetensi Kalla Group yang telah diselenggarakan menghasilkan peningkatan pengetahuan dan kompetensi pada peserta pelatihan, maka berdasarkan paparan tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan pelatihan Level 1 dan Level 2 TOT Berbasis Kompetensi diselenggarakan di Kalla Group.

Level 1

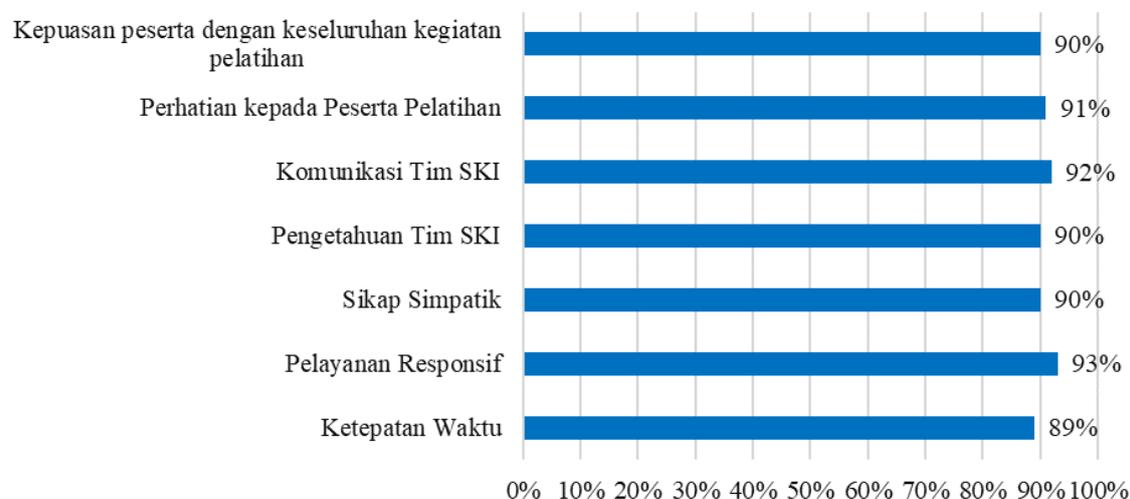
Dalam melaksanakan evaluasi Level 1, aspek-aspek yang akan dijadikan dasar penilaian ditentukan ke dalam persentase. Semakin tinggi persentase dari setiap indikator dan aspek, maka hasilnya dapat dikatakan sudah mencapai tingkat yang baik/memuaskan. Dalam melaksanakan evaluasi Level 1, data hasil kuisioner evaluasi beserta hasil tes akan dikonversikan ke dalam persentase, di mana penggolongan persentase yang berlaku adalah sebagai berikut:

0% - 25%	: Buruk
26% - 50%	: Cukup
51% - 75%	: Baik
76% - 100%	: Sangat Baik

Adapun aspek-aspek yang dinilai pada level 1 ini adalah:

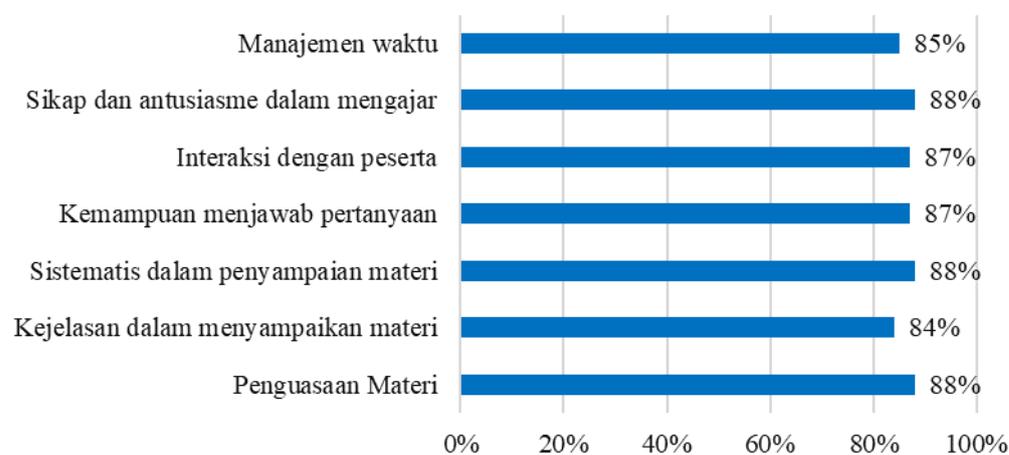
1. Umpan balik (feedback) peserta pelatihan terhadap penyelenggara pelatihan. Dimana aspek ini dilihat dari indikator:
 - a. Kepuasan peserta dengan kegiatan pelatihan secara keseluruhan
 - b. Perhatian penyelenggara peserta kepada peserta pelatihan
 - c. Komunikasi yang terjadi antara penyelenggara dan peserta pelatihan
 - d. Pengetahuan penyelenggara pelatihan terkait dengan pelatihan
 - e. Sikap simpatik penyelenggara pelatihan kepada peserta pelatihan
 - f. Tingkat responsivitas pelayanan penyelenggara pelatihan kepada peserta pelatihan
 - g. Ketepatan waktu penyelenggara pelatihan melaksanakan pelatihan sesuai dengan jadwal.
2. Umpan balik (*feedback*) peserta pelatihan terhadap setiap *trainer* yang menyampaikan materi pelatihan. Dimana aspek ini dilihat dari indikator:
 - a. Manajemen waktu *trainer*
 - b. Sikap serta antusiasme *trainer* selama proses pengajaran
 - c. Persepsi tingkat interaksi antara *trainer* dan peserta
 - d. Kemampuan *trainer* menjawab pertanyaan peserta
 - e. Sistematika *trainer* dalam menyampaikan materi
 - f. Kejelasan *trainer* dalam penyampaian materi
 - g. Sejauh mana *trainer* menguasai materi pelatihan

Gambar 1 - Feedback Peserta Pelatihan TOT Kalla Group terhadap Penyelenggara Pelatihan

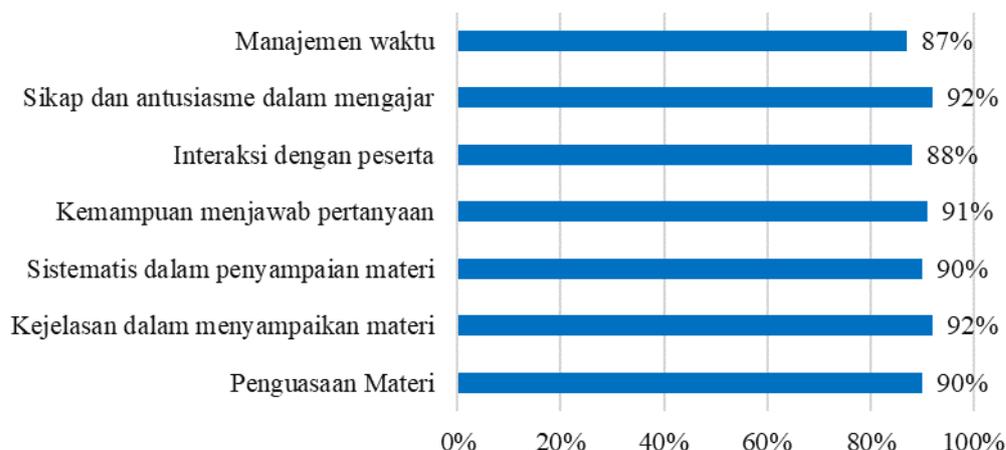


Dari Gambar 1, dapat kita ketahui bahwa feedback peserta dari setiap indikator yang terkait aspek penyelenggaraan pelatihan semuanya berada di atas 75% dimana dapat disimpulkan bahwa feedback peserta terhadap penyelenggara pelatihan dapat dikatakan sangat baik. Di mana aspek yang dianggap paling perlu diperhatikan adalah ketepatan waktu penyelenggara dalam melaksanakan pelatihan sesuai dengan jadwal. Sementara hal yang dianggap paling baik dari penyelenggaraan pelatihan adalah pelayanan penyelenggara yang dianggap responsif oleh peserta.

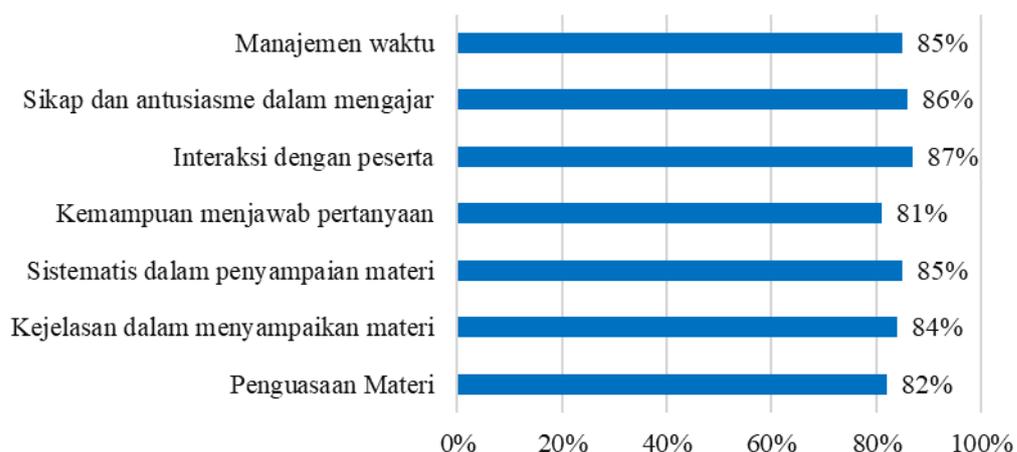
Gambar 2 - Feedback Peserta Pelatihan TOT Kalla Group terhadap Trainer Herwan Abdul Muhyi



Gambar 3 - Feedback Peserta Pelatihan TOT Kalla Group terhadap Trainer Healthy Nirmalasari



Gambar 4 - Feedback Peserta Pelatihan TOT Kalla Group terhadap Trainer Preciosa Alnashava Janitra



Dari Gambar 2, 3, dan 4, dapat kita ketahui bahwa feedback peserta dari setiap indikator yang terkait aspek trainer semuanya berada di atas 75%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa feedback peserta terhadap trainer dapat dikatakan sangat baik.

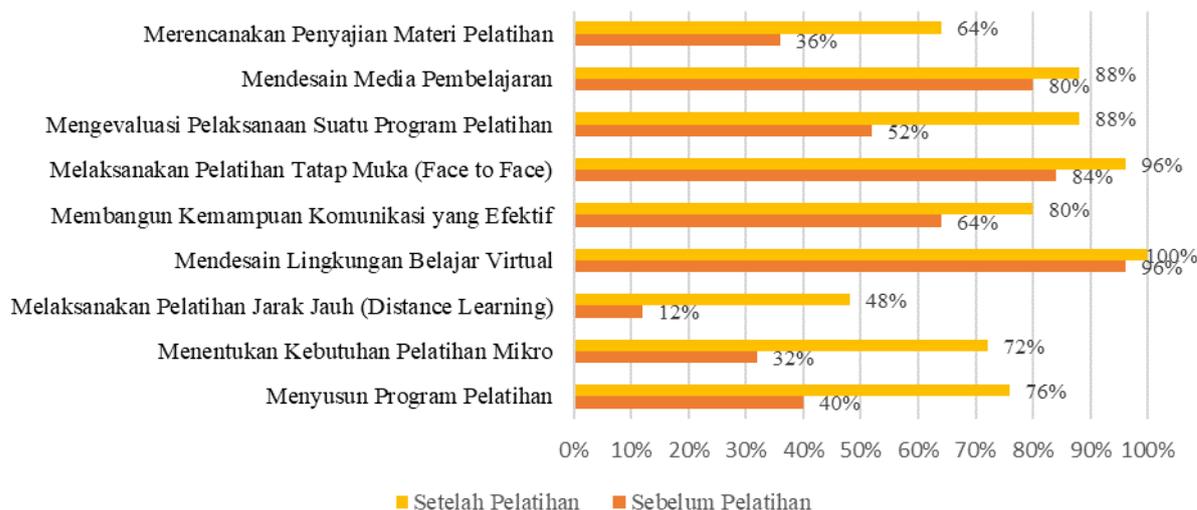
Dari persepsi peserta, kita dapat ketahui bahwa untuk trainer Herwan Abdul Muhyi, peserta menganggap bahwa kejelasan dalam menyampaikan materi dari trainer tersebut merupakan hal yang paling perlu untuk ditingkatkan (84%). Sementara, peserta menganggap sikap dan antusiasme trainer, sistematika penyampaian materi, dan penguasaan materi merupakan hal yang paling diapresiasi dari trainer oleh peserta (88%).

Kemudian untuk trainer Healthy Nirmalasari, peserta menganggap bahwa manajemen waktu trainer paling perlu diperhatikan (85%). Kemudian hal yang paling diapresiasi oleh peserta dari trainer adalah sikap dan antusiasme trainer serta kejelasan dalam menyampaikan materi (92%).

Untuk trainer Preciosa Alnashava Janitra, peserta menganggap bahwa kemampuan menjawab pertanyaan dari peserta merupakan hal yang paling perlu untuk ditingkatkan lebih lanjut (81%). Sementara peserta sangat mengapresiasi interaksi trainer dengan peserta (87%).

Level 2

Dalam evaluasi Level 2, dilakukan dengan mengukur kompetensi para peserta pelatihan terhadap materi yang disampaikan pada saat pelatihan melalui dua tes, yaitu Pre-Test dan Post-Test. Persentase yang ditunjukkan pada evaluasi ini adalah persentase peserta yang menjawab benar dalam setiap persoalan terkait dengan unit kompetensi yang dijadikan materi. Hasil dari Pre-Test (sebelum pelatihan) dan Post-Test (sesudah pelatihan) kemudian dibandingkan untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan yang telah diselenggarakan.

Gambar 5 - Prosentase Perbandingan Tingkat Pengetahuan Peserta terhadap Materi yang Diberikan**Tabel 2 - Perbandingan Tingkat Pengetahuan Peserta Pelatihan Sebelum Pelatihan dan Setelah Pelatihan**

No.	Unit Kompetensi (Materi) yang Diajarkan	Jumlah peserta yang menjawab soal materi dengan benar			
		Sebelum Pelatihan		Setelah Pelatihan	
1	Menyusun Program Pelatihan	10	40%	19	76%
2	Menentukan Kebutuhan Pelatihan Mikro	8	32%	18	72%
3	Melaksanakan Pelatihan Jarak Jauh (<i>Distance Learning</i>)	3	12%	12	48%
4	Mendesain Lingkungan Belajar Virtual	24	96%	25	100%
5	Membangun Kemampuan Komunikasi yang Efektif	16	64%	20	80%
6	Melaksanakan Pelatihan Tatap Muka (<i>Face to Face</i>)	21	84%	24	96%
7	Mengevaluasi Pelaksanaan Suatu Program Pelatihan	13	52%	22	88%
8	Mendesain Media Pembelajaran	20	80%	22	88%
9	Merencanakan Penyajian Materi Pelatihan	9	36%	16	64%

Dari hasil data yang ditampilkan pada Gambar 5 dan Tabel 2, dapat kita ketahui bahwa secara umum, terjadi peningkatan yang signifikan di dalam pengetahuan peserta terkait dengan berbagai unit kompetensi (materi) pelatihan yang diajarkan pada saat pelatihan dengan rata-rata peningkatan sebesar 24%. Dimana peningkatan paling signifikan terjadi pada empat unit kompetensi, yaitu:

1. Menentukan kebutuhan pelatihan mikro. Dimana 10 orang peserta (peningkatan 40%) menerima peningkatan pengetahuan terkait unit kompetensi ini.
2. Menyusun program pelatihan. Dimana 9 orang peserta (peningkatan 36%) menerima peningkatan pengetahuan terkait unit kompetensi ini.
3. Melaksanakan pelatihan jarak jauh (*distance learning*). Dimana 9 orang (peningkatan 36%) menerima peningkatan pengetahuan terkait unit kompetensi ini.

4. Mengevaluasi pelaksanaan suatu program pelatihan. Dimana 9 orang (peningkatan 36%) menerima peningkatan pengetahuan terkait unit kompetensi ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa selama pelatihan, peserta menunjukkan reaksi yang sangat baik terhadap penyelenggaraan kegiatan serta sikap trainer, yang ditunjukkan dengan setiap indikator reaksi yang berada di atas 75%. Kemudian, peserta pelatihan juga mengalami peningkatan kompetensi dengan membandingkan data hasil pre-test dan post-test. Di mana sudah dapat dipastikan bahwa pelatihan berbasis kompetensi yang dilakukan mampu memberikan peningkatan terhadap pengetahuan peserta terkait materi dengan tingkatan yang bervariasi. Jika dirata-ratakan, maka terdapat 24% dari peningkatan pengetahuan materi yang dimiliki oleh peserta pelatihan.

Apabila dilihat dari kedua aspek tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi dengan skema TOT yang diselenggarakan oleh Kalla Group dengan metode pelaksanaan secara online, efektif untuk meningkatkan pengetahuan peserta pelatihan terhadap kompetensi peserta pelatihan serta mampu untuk menciptakan reaksi yang sangat baik dari peserta pelatihan terhadap kegiatan pelatihan itu sendiri. Template ini dibuat untuk konsistensi format artikel yang diterbitkan oleh Jurnal pada lembaga kami. Kerjasama dan kesediaan penulis mengikuti acuan penulisan sangat diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Spencer, S. M., & Lyle M. Spencer, J. *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons, Inc, 1993, pp. 35-37
- [2] Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. *Evaluating Training Programs, The Four Levels. Third Edition*. Berrett-Koehler Publishers. 2009
- [3] Jusuf, I. *Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Pelatihan (Dari Analisis Kebutuhan Sampai Evaluasi Program Pelatihan)*. Insani Cendekia. 2001
- [4] Utomo, A., & Priskila, K. Evaluasi Pelatihan dengan Metode Kirkpatrick Analysis. *Jurnal Telematika*. 9(2), 2014. 37–41.
- [5] Hariandja, M. T. E. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. PT. Grasindo. 2002
- [6] Handoko, T. H. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). BPFE. 2005
- [7] Mathis, R. ., & J. H., J. *Human Resource Management* (13th ed.). South-Western Cengage Learning. 2011
- [8] Rivai, V., & Sagala, E. J. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajagrafindo Persada. 2009
- [9] Masneldy. Pentingnya Training Karyawan bagi Suatu Perusahaan. *HIPOTESA*, V(16). 2008
- [10] Bariqi, M. D. Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, Volume 5(2), 2018, Page 64–69. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>
- [11] Phillips, J. J. Handbook of Training Evaluation and Measurement Methods. In *Handbook of Training Evaluation and Measurement Methods*. 2012. <https://doi.org/10.4324/9780080572659>
- [12] Angisna, T. Evaluasi Efektivitas Pelatihan Kampung KB di Perwakilan BKKBN Provinsi Jawa Timur. *Jurnal PROMKES*, Volume 6(1), 2018, Page 93. <https://doi.org/10.20473/jpk.V6.I1.2018.93-104>
- [13] Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. *Evaluating Training Programs, The Four Levels. Third Edition*. Berrett-Koehler Publishers. 2009
- [14] Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku. 2016
- [15] Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. *Human Resource Management*. McGraw-Hill Education. 2002
- [16] Brewer, E. W., & Burgess, D. N. Professor's Role in Motivating Students to Attend Class. *Journal of Industrial Teacher Education*, 42(23). 2005.
- [17] Eldyani, P., & Wardoyo, P. Upaya Peningkatan Kompetensi: Dampak Pelatihan Bersubsidi Serta Peran Instruktur. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, Volume 11(2), 2018. Pages 142-145. <https://doi.org/10.26623/jreb.v11i2.1082>