



Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Pengawas Benih dan Bibit Tanaman Hutan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur

Daisy La Rosa Anggraini^{1*}, Dian Arlupi Utami²

¹⁻²Program Studi Sarjana Terapan Administrasi Negara, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

Email: daisyla.22020@mhs.unesa.ac.id¹, dianarlupi@unesa.ac.id²

*Penulis Korespondensi: daisyla.22020@mhs.unesa.ac.id

Abstract. *This study aims to describe the evaluation of the Forest Seed and Seedling Supervisor Training in East Java Province using the four levels of the Kirkpatrick Evaluation Model. The method used is descriptive qualitative, with data collection techniques through observation, interviews, and documentation, and data analysis carried out through three stages: data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results show that at the reaction level, participants were satisfied with the materials and facilities but less satisfied with the instructors, time, and training location. The learning level showed an increase in participants' knowledge, reflected in high learning motivation as well as differences between pre-test and post-test scores. At the behaviour level, changes in behaviour were found, such as in communication and time management. Meanwhile, the result level showed improvements in participants' performance quality, both individually and in teamwork. This research recommends improvements in schedule planning, location selection, and instructor selection based on pedagogical competence, maintaining the relevance of materials and calibrating test instruments, as well as the need for post-training monitoring and evaluation of behavioural changes and performance impacts among participants.*

Keywords: BPSDM; Kirkpatrick; PTH; Training; Training Evaluation.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan evaluasi Pelatihan Pengawas Benih dan Bibit Tanaman Hutan Provinsi Jawa Timur menggunakan empat level Model Evaluasi Kirkpatrick. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, serta analisis data melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada level reaction, peserta merasa puas terhadap materi dan fasilitas, namun kurang puas terhadap pengajar, waktu, dan lokasi pelatihan. Level learning menunjukkan peningkatan pengetahuan peserta yang tercermin dari tingginya motivasi belajar serta perbedaan nilai pre-test dan post-test. Pada level behaviour, ditemukan perubahan perilaku seperti komunikasi dan manajemen waktu. Sementara itu, level result menunjukkan peningkatan kualitas kinerja peserta baik secara individu maupun tim. Penelitian ini merekomendasikan perbaikan perencanaan jadwal, pemilihan lokasi, dan seleksi pengajar berbasis kemampuan pedagogis, mempertahankan relevansi materi dan kalibrasi instrumen tes, serta perlunya monitoring dan evaluasi pasca diklat terhadap perubahan perilaku dan dampak kinerja peserta.

Kata Kunci: BPSDM; Diklat; Evaluasi Diklat; Kirkpatrick; PTH.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mencapai tujuan sebuah organisasi karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang mengandalkan perasaan, akal, pengetahuan, keterampilan, dorongan motivasi, dan keinginan. Tidak peduli seberapa sempurna suatu kemajuan zaman dengan teknologi dan informasinya, tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas tinggi maka tujuan sebuah organisasi akan sulit dicapai Arraniri et al. (2021).

Diklat atau biasa yang disebut pendidikan dan pelatihan adalah wadah bagi manusia untuk meningkatkan kompetensi dengan tujuan memperbaiki kinerja bagi suatu organisasi. Pendidikan merupakan suatu proses dimana individu mengembangkan keahlian teoritis,

konseptual, dan moral karyawan. Sementara pelatihan adalah proses dimana individu mengembangkan keahlian praktik dan menerapkan ilmu yang sudah diajarkan dalam proses pendidikan yang telah dilewati untuk menyempurnakan keterampilan (Ichsan dkk, 2024). Adapun menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil menegaskan bahwa “Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.”

Kinerja seorang pegawai sangat berkaitan dengan keberhasilan instansi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Semakin baik kinerja pegawai, semakin besar pula kontribusi yang diberikan terhadap pencapaian target organisasi secara keseluruhan. Menurut Bangun (dalam Nuraini, 2023), kinerja dapat dipahami sebagai hasil nyata yang menunjukkan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja juga tak lepas juga dengan kompetensi pegawai. Menurut Meidita (2019), kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan yang dimiliki setiap individu. Kompetensi inilah yang memungkinkan seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Lebih jauh, keberadaan kompetensi tidak hanya berfungsi untuk memastikan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik, tetapi juga menjadi tolok ukur dalam meningkatkan standar kualitas profesional di lingkungan kerja.

Dalam rangka mendukung peningkatan kompetensi pegawai. Instansi yang berperan dalam bidang ini yaitu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai penyelenggara diklat. Di Provinsi Jawa Timur sendiri, BPSDM memiliki peran strategis dalam membentuk ASN yang unggul dan berkualitas, berkompetensi, dan profesional melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan. Salah satu program pelatihan yang diselenggarakan oleh BPSDM Provinsi Jawa Timur adalah Pelatihan Pengawas Benih dan Bibit Tanaman Hutan Provinsi Jawa Timur yang diatur langsung oleh Bidang Pengembangan Kompetensi Fungsional dan Sosial Kultural. Pelatihan ini merupakan diklat jabatan fungsional dengan level kompetensi tinggi yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan teknis pegawai dalam melaksanakan tugas pengawasan benih dan bibit tanaman hutan sesuai dengan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No P.3/MENLHK/SETJEN/KUM.1/1/2020 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Perbenihan Tanaman Hutan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan peserta Pelatihan Pengawas Benih dan Bibit Tanaman Hutan, penyusunan jadwal diklat diyakini terlalu padat sehingga memberi dampak negatif pada peserta. Dampak tersebut antara lain, kelelahan yang membuat peserta tidak bisa

fokus ke kegiatan pelatihan, kesulitan peserta dalam mengatur waktu, dan kurangnya istirahat karena peserta diklat harus mengerjakan tugas meski kegiatan diklat pada hari itu sudah selesai.

Permasalahan kedua yang ditemukan pada Pelatihan Pengawas Benih dan Bibit Tanaman Hutan yaitu mengenai pemilihan lokasi praktik yang jauh dari penginapan. Berdasarkan jadwal kegiatan praktik lapangan, peserta diklat menginap di Departemen Learning Center Pefi Madiun, sementara lokasi praktik tersebar di empat titik berbeda yaitu Madiun, Bojonegoro, Ngawi, dan Sidoarjo. Salah satu lokasi yaitu PT. Rumawan Pusaka Negeri yang berada di Ngawi berdasarkan hasil observasi memiliki jarak hingga 35 kilometer dari lokasi penginapan dengan waktu tempuh perjalanan mencapai 1 jam. Kondisi ini diperparah dengan keterbatasan waktu pelatihan yang singkat, sehingga peserta tidak memiliki cukup waktu untuk beristirahat di antara perpindahan lokasi. Akibatnya, kondisi fisik peserta menjadi terkuras sebelum mengikuti sesi pembelajaran maupun praktik di lokasi berikutnya, sehingga berdampak pada menurunnya konsentrasi peserta dalam menerima materi.

Permasalahan ketiga yang ditemukan pada Pelatihan Pengawas Benih dan Bibit Tanaman Hutan yaitu mengenai kompetensi pengajar yang kurang memuaskan dalam penyampaian materi. Berdasarkan hasil wawancara dengan peserta, sebagian pengajar dinilai kurang mampu menyampaikan materi secara efektif dan interaktif, yang diduga disebabkan oleh latar belakang pengajar yang secara teknis menguasai bidang kehutanan namun tidak memiliki dasar kompetensi dalam mengajar. Selain itu, sebagian peserta juga menyampaikan bahwa beberapa pengajar cenderung memberikan tekanan dalam proses penyampaian materi, yang dirasakan kurang sesuai mengingat peserta diklat merupakan pegawai dengan beban kerja dan tanggung jawab di instansi masing-masing. Kondisi ini menyebabkan sebagian peserta merasa kurang nyaman dan kesulitan memahami inti materi yang disampaikan, meskipun secara teknis mereka mampu mengikuti kegiatan praktik dengan baik.

Berdasarkan permasalahan di atas, penyelenggaraan Pelatihan Pengawas Benih dan Bibit Tanaman Hutan Provinsi Jawa Timur menunjukkan berbagai permasalahan penyelenggaraan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada diklat yang sedang diselenggarakan oleh Bidang Pengembangan Kompetensi Fungsional dan Sosial Kultural yaitu, Pelatihan Pengawas Benih dan Bibit Tanaman Hutan Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini memiliki tujuan mengevaluasi penyelenggaraan Pelatihan Pengawas Bibit dan Benih Provinsi Jawa Timur sehingga dapat diketahui seberapa jauh diklat berjalan baik berdasarkan model evaluasi Kirkpatrick.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya Manusia atau biasanya disebut sebagai pengembangan sumber daya manusia merupakan proses menangani perencanaan sumber daya manusia yang mencakup perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karir karyawan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan produktivitas organisasi melalui peningkatan efisiensi pegawai dan cara organisasi memberikan perlakuan pegawai sebagai sumber daya yang sangat berharga bagi instansi (Metris, 2024). Pendapat lain mengenai definisi manajemen sumber daya manusia dikemukakan Nadapdap (2017) bahwa manajemen sumber daya manusia tidak hanya sekedar ilmu, melainkan juga seni dalam memanfaatkan sumber daya manusia itu sendiri dan sumber daya lainnya secara efektif guna tercapainya tujuan organisasi. Fungsi manajemen sumber daya manusia terutama dalam lingkungan pemerintahan menjadi semakin penting mengingat kualitas pelayanan publik sangat bergantung pada kompetensi dan profesionalisme aparatur. Hal ini penting mengingat manajemen sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam menentukan keberhasilan organisasi terutama fungsi-fungsi yang dijalankan (Mahardiah., 2019).

Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Suhardi (2023) Pendidikan dan Pelatihan dibutuhkan oleh pegawai selain untuk meningkatkan kecakapan dan keterampilan namun juga agar tidak adanya kesenjangan antara pegawai. Dengan setaranya 13 kompetensi pegawai, maka kerja sama antar pegawai akan semakin menguat dan meningkatkan pertumbuhan organisasi lebih cepat. Hal ini juga sejalan dengan Wibowo (2020) bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan instrumen strategis bagi pegawai dalam meningkatkan kualitas dan kompetensi. Peningkatan ini tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga menciptakan keseragaman kemampuan yang krusial untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja tim. Menurut Amelia & Marini (2022), pendidikan adalah aset yang dibutuhkan setiap manusia karena dengan adanya pendidikan akan membawa manusia yang tidak berdayaan hidup menuju manusia manusia yang berdayaguna bagi bangsa Indonesia

Model Evaluasi Kirkpatrick

Kirkpatrick Ibrahim, 2018) mengembangkan model evaluasi pada efektivitas program pelatihan yang dikenal dengan istilah Kirkpatrick Four Levels Evaluation Model. Komponen Evaluasi Hal-hal penting diukur pada setiap tahap atau level evaluasi Kirkpatrick antara lain:

Reaction

Dalam melakukan evaluasi pelatihan, reaksi peserta adalah hal utama yang diperhatikan. Reaksi peserta diukur melalui seberapa tinggi tingkat kepuasan peserta terhadap pelatihan. Reaksi peserta bisa menghasilkan reaksi positif dan negatif. Reaksi positif akan diberikan peserta jika peserta merasa sangat puas dan semua kebutuhan mereka dapat dipenuhi oleh penyelenggara program. Selain itu Reaksi positif peserta terhadap program pelatihan merupakan faktor penting yang mendukung keberhasilan pelaksanaan program.

Learning

Dalam konteks evaluasi pelatihan, Learning atau belajar merupakan evaluasi yang mengukur semua perubahan peserta diikat selama pelatihan yang terjadi akibat kegiatan pelatihan, Untuk mengetahui perubahan yang terjadi, maka peneliti butuh melakukan penilaian sebelum dan sesudah pelatihan. Indikator yang diukur meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diharapkan sesuai dengan tujuan program pelatihan.

Behaviour

Evaluasi Behaviour berfokus pada perubahan perilaku peserta setelah menyelesaikan program pelatihan dan kembali ke lingkungan kerja masing-masing. Sehingga penilaian tingkah laku ini lebih bersifat eksternal, karena yang diukur adalah perubahan perilaku setelah mengikuti program pelatihan dan kembali ke lingkungan mereka. Maka evaluasi level 3 ini dapat disebut sebagai evaluasi terhadap out comes dari kegiatan pelatihan.

Result

Evaluasi Result difokuskan pada hasil akhir (final result) yang terjadi karena peserta telah mengikuti suatu program pelatihan. Kategori yang termasuk dalam hasil akhir suatu program pelatihan adalah peningkatan hasil belajar, peningkatan pengetahuan, dan peningkatan keterampilan (skills). Beberapa program mempunyai tujuan meningkatkan moral kerja maupun membangun kerja samayang lebih baik.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif.. Menurut Sudaryono (2023) menegaskan bahwa penelitian kualitatif ditujukan untuk mendapatkan pengetahuan yang mendasar melalui pengalaman dari peneliti yang langsung berproses. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini yaitu Panitia Pelatihan Pengawas Benih dan Bibit Tanaman Hutan Provinsi Jawa Timur, Alumni peserta Pelatihan Pengawas Benih dan Bibit Tanaman Hutan Provinsi Jawa Timur, dan Rekan kerja alumni peserta. Teknik analisis data

menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan dengan menggunakan Model Evaluasi Kirkpatrick.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan Pengawas Benih dan Bibit Tanaman Hutan Provinsi Jawa Timur diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur. Pelatihan Pengawas Benih dan Bibit Tanaman Hutan memiliki tujuan agar peserta dapat mampu melakukan pengawasan pengadaaan dan peredaran benih dan bibit tanaman hutan sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku. Pelatihan ini juga dilatarbelakangi oleh adanya permintaan dari peserta yang berasal dari UPT Tanaman Kehutanan Sidoarjo, Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur karena masih banyaknya Jabatan Fungsional Pengawas Benih dan Bibit Tanaman Hutan yang belum mengikuti pelatihan. Tujuan dari diadakannya pelatihan ini sejalan dengan salah tujuan utama manajemen sumber daya manusia menurut Purwanto et al. (2024) yaitu Pengembangan Karir dan retensi Karyawan yang dicapai melalui pengembangan karir, mentoring, coaching, dan program retensi.

Reaction

Reaksi dalam konteks evaluasi pelatihan merupakan bagaimana tingkat kepuasan peserta terhadap pelatihan yang diselenggarakan. Kepuasan peserta pada penyelenggaraan diklat diukur melalui materi yang diajarkan, fasilitas yang disediakan selama masa diklat, waktu dan lokasi diklat, kompetensi pengajar, dan saran yang akan menjadi bahan perbaikan diklat yang akan datang. Menurut Mulyadi (dalam Dwianto, 2023) evaluasi dalam diklat harus mencakup penilaian terhadap reaksi peserta sebagai bahan pertimbangan dalam perencanaan dan perbaikan pelatihan

Pada materi pelatihan, peserta diklat memberikan reaksi puas pada materi yang diberikan secara daring maupun ketika praktik. Reaksi puas diberikan karena materi yang diberikan relevan dengan pekerjaan dan kebutuhan peserta sejalan. Kondisi ini sama seperti yang dikemukakan Kirkpatrick (dalam Ibrahim, 2018) bahwa kepuasan peserta terhadap materi merupakan indikasi bahwa materi yang diberikan sudah relevan dengan apa yang dibutuhkan peserta. Adapun pendapat Dwianto (2023) bahwa materi diklat yang memenuhi kebutuhan peserta dapat mewujudkan tujuan pelatihan serta mampu meningkatkan kompetensi yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja di lingkungan kerja. Selain itu reaksi puas diberikan karena materi disusun secara terstruktur dari teori yang diberikan secara daring maupun praktik memiliki keterkaitan sehingga peserta tidak hanya memahami materi namun juga mengetahui cara implementasinya

Reaksi puas juga diberikan peserta terhadap penyediaan fasilitas selama masa pelatihan yang dilakukan di BPSDM Provinsi Jawa Timur dan di luar BPSDM Provinsi Jawa Timur. Fasilitas pada pelatihan ini tentunya fasilitas yang berada di kampus BPSDM Provinsi Jawa Timur, di tempat penginapan saat kegiatan praktik lapangan, dan di tiga lokasi praktik lapangan yang berbeda. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Dwianto (2023) bahwa fasilitas yang baik meliputi ruang kelas yang nyaman, peralatan audiovisual serta perangkat teknologi dapat mendukung kegiatan pembelajaran

Pada kompetensi pengajar, peserta memberikan reaksi tidak puas terhadap bagaimana pengajar memaparkan materi. Ketidakpuasan ini dipicu oleh gaya mengajar salah satu pengajar yang kurang interaktif kepada peserta. Kurangnya interaksi tersebut menyebabkan suasana pembelajaran menjadi kurang, sehingga peserta cenderung merasa jenuh dan mengalami penurunan motivasi selama mengikuti pelatihan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keberhasilan dalam proses pembelajaran tidak hanya bergantung oleh pemahaman pengajar dalam menguasai materi, namun juga bergantung keterampilan pengajar dalam membangun komunikasi dua arah yang efektif. Hal ini sesuai dengan pendapat Dwianto (2023) menyatakan bahwa fasilitator atau tenaga pengajar harus kompeten dalam mengelola kelas, memotivasi peserta dan menyesuaikan pengajaran dengan dinamika yang terjadi selama pelatihan.

Pada indikator lokasi dan waktu pelatihan, Pelatihan Pengawas Benih dan Bibit Tanaman Hutan Provinsi Jawa Timur dinilai tidak memuaskan terhadap pemilihan lokasi praktik dan pembagian waktu di pelatihan. Pemilihan dari lokasi praktik memang sudah cukup representatif untuk mengimplementasikan teori yang dipelajari peserta diklat selama daring. Pemilihan lokasi praktik Pelatihan Pengawas Benih dan Bibit Tanaman Hutan ini juga sudah sejalan dengan Dewi et al. (2023) yang mana lokasi praktik yang dipilih harus relevan dengan bidang pekerjaan peserta dan memberikan suasana lingkungan kerja yang sesungguhnya dari para peserta. Permasalahan ini tentunya bertentangan dengan pendapat Hartanti dan Irawan (2023) yang menyebutkan bahwa penentuan lokasi praktik harus mempertimbangkan jarak dan kemudahan menuju lokasi. Pemilihan lokasi praktik yang jauh dari tempat penginapan juga mencerminkan bagaimana BPSDM Provinsi Jawa Timur masih kurang matang dalam tahap perencanaan diklat. Dwianto (2023) menegaskan fase perencanaan merupakan fondasi dari seluruh siklus diklat yang mencakup pengalokasian sumber daya secara tepat termasuk dalam pengelolaan operasional kegiatan. Kelemahan fase perencanaan ini akhirnya kemudian berdampak langsung pada fase pelaksanaan. Wulansari & Hamidah (2021) juga menegaskan bahwa keberhasilan pelaksanaan diklat sangat bergantung pada terciptanya lingkungan belajar yang mendukung dan mendorong keterlibatan peserta untuk mau belajar.

Berdasarkan permasalahan di atas, Kirkpatrick juga mengkategorikan indikator saran masukan program ke dalam level reaksi sebagai umpan balik peserta pada pelatihan yang telah diikuti. Dari hasil wawancara dengan peserta pelatihan, saran untuk Pelatihan Pengawas Benih dan Bibit Tanaman Hutan difokuskan pada lokasi dan jadwal pelatihan. Peserta berharap agar penyelenggara lebih mempertimbangkan perencanaan diklat terutama pada penyusunan jadwal pelatihan yang seimbang antara beban materi, waktu istirahat, kapasitas fisik peserta dan durasi pelatihan. Penyelenggara juga diharapkan meninjau kembali pemilihan lokasi penginapan dan praktik lapangan agar lebih mempertimbangkan jarak tempuh. Sementara mengenai permasalahan pada kompetensi pengajar, BPSDM Provinsi Jawa Timur diharapkan agar proses seleksi pengajar tidak hanya mempertimbangkan penguasaan materi teknis, tetapi juga kemampuan pedagogis dalam menyampaikan materi secara interaktif dan kondusif. Penyelenggara juga disarankan untuk memberikan pembekalan singkat kepada pengajar sebelum pelaksanaan diklat, terutama terkait teknik pengajaran bagi peserta dewasa yang memiliki latar belakang dan beban kerja yang beragam.

Learning

Level kedua yaitu Learning atau pembelajaran yaitu evaluasi yang mengukur proses pembelajaran selama diklat dan kemampuan peserta dalam memahami materi. Proses pembelajaran tentunya memiliki keterkaitan pada motivasi peserta untuk belajar. Tanpa motivasi peserta tidak akan memiliki dorongan ikut mengikuti pembelajaran. Hal ini berdasarkan pendapat dari Agrifina et al. (2024), motivasi merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan dalam proses pembelajaran. Motivasi yang baik dapat meningkatkan hasil pembelajaran karena mendorong rasa senang dan semangat belajar. Adapun menurut Gomes (dalam Adab, 2021) yang menyatakan bahwa desain diklat salah satunya harus mendorong peserta agar termotivasi dan berperan aktif ketika pembelajaran. Hasil dari wawancara dan observasi menunjukkan bahwa peserta Pelatihan Pengawas Bibit dan Benih Tanaman Hutan Provinsi Jawa Timur sudah memiliki motivasi yang tinggi untuk menerima pembelajaran. Hal ini dapat ditunjukkan melalui angka kehadiran dan nilai partisipasi peserta yang memuaskan. Baik ketika daring maupun praktik para peserta diklat masih memiliki dorongan untuk belajar meski mengalami tantangan berupa perjalanan yang jauh untuk menuju lokasi praktik.

Mengacu pada SK Kepala Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan tentang Kurikulum Pelatihan Pengawas Benih dan Tanaman Hutan, metode yang digunakan dalam pembelajaran Pelatihan Pengawas Benih dan Bibit Tanaman Hutan menggunakan pendekatan pembelajaran andragogy atau Blended Learning. Jumlah Jam Pelajaran (JP)

Pelatihan adalah 60 JP, terdiri atas 26 JP Teori dan 34 JP Praktik. Dalam praktiknya, penyampaian teori dilakukan dengan metode ceramah dimana pengajar akan melakukan presentasi materi melalui power point, sementara para peserta akan mencatat dari penjelasan pengajar dan diakhiri dengan tanya jawab. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Hidayati (2022) bahwa metode ceramah merupakan penuturan kata atau penjelasan dari pengajar secara lisan dimana dalam pelaksanaannya guru dapat menggunakan alat bantu mengajar untuk memperjelas uraian yang disampaikan kepada peserta didik. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa metode pembelajaran Blended Learning mampu terlaksana dengan baik dan tidak membatasi peserta dalam mendapatkan materi. Hal ini juga diperkuat dengan penelitian terdahulu dari Sulistiyono et al. (2024) yang mengemukakan bahwa metode pembelajaran blended learning tidak memiliki perbedaan signifikan terhadap pembelajaran klasikal terhadap evaluasi Kirkpatrick. Sehingga peningkatan nilai peserta dipengaruhi oleh kualitas materi dan motivasi belajar peserta itu sendiri.

Dalam penerapan Blended Learning, metode pembelajaran yang digunakan pengajar yaitu diskusi. Namun dalam praktiknya, metode diskusi tidak berjalan baik dikarenakan pengajar yang kurang interaktif dalam memberikan bahan diskusi dan studi kasus. Menurut Wulandari (2022) diskusi merupakan metode pengajaran yang erat hubungannya dengan pemecahan masalah. Metode ini dilakukan secara berkelompok dengan tukar menukar informasi untuk mendapat pengertian yang sama. Kurangnya praktik diskusi ini memberikan dampak jenuh pada peserta karena kurang terangsangnya bentuk ide dan gagasan dalam pemecahan masalah.

Keberhasilan peserta dalam proses pembelajaran juga dinilai dengan adanya peningkatan. Menurut Kirkpatrick (dalam Ibrahim, 2018) Peserta pelatihan dikatakan berhasil melalui proses belajar apabila pada dirinya telah mengalami perubahan sikap, perbaikan pengetahuan, maupun peningkatan keterampilan. Melalui hasil observasi dan wawancara, ditemukan hasil pre-test dan post-test dari peserta diklat yang mencerminkan peningkatan yang signifikan terhadap proses pembelajaran.

Behaviour

Level evaluasi yang ketiga yaitu *Behaviour*, yaitu menilai apakah peserta Pelatihan Pengawas Benih dan Bibit Tanaman Hutan Provinsi Jatim mengalami perubahan secara perilaku pasca diklat. Berdasarkan hasil wawancara dengan peserta Pelatihan Pengawas Benih dan Bibit Tanaman Hutan Provinsi Jawa Timur, pada awal selesai masa pelatihan peserta mengaku tidak ada perubahan secara langsung. Tidak adanya perubahan secara langsung ini juga dikarenakan faktor susunan materi dalam diklat yang tidak memuat materi kepribadian

yang berfokus pada pengembangan perilaku peserta. Sehingga pada saat peserta diklat kembali ke instansi masing-masing, perubahan perilaku tidak langsung terlihat secara signifikan pada periode awal pasca diklat. Namun, meski para peserta hanya mempelajari materi teknis mengenai kehutanan dan seiring berjalannya waktu, dari hasil wawancara dengan peserta maupun dari rekan kerja, menyatakan bahwa peserta diklat mampu berkomunikasi lebih baik dengan rekan kerjanya baik dengan atasan maupun bawahan. Saksi rekan kerja juga menyampaikan bahwa peserta yang mengikuti diklat akhirnya mampu membangun koordinasi yang baik di instansi ketika sedang berdiskusi. Sebagaimana ditegaskan oleh Hariyanto (2021) bahwa komunikasi interpersonal yang baik akan melibatkan pemahaman, empati dan kolaborasi antar pihak yang terlibat. Yang mana hal ini menjadi poin penting bagi para peserta diklat sebagai Pengawas Benih dan Bibit Tanaman Hutan dalam menyampaikan regulasi ketika sedang melakukan kolaborasi antar pelaku usaha di bidang Perbenihan Tanaman Hutan (PTH). Dari hasil analisis di atas, dapat dibuktikan bahwa Pelatihan Pengawas Benih dan Bibit Tanaman Hutan sudah memenuhi salah satu tujuan utama manajemen sumber daya manusia. Temuan ini juga diperkuat oleh Purwanto et al. (2024) yang mengemukakan bahwa salah satu tujuan utama manajemen sumber daya manusia yaitu meningkatnya hubungan karyawan dan manajemen yang dicapai dengan komunikasi efektif, penyelesaian konflik, dan partisipasi karyawan. Adapun pendapat selaras oleh Abiyun (2020) yang menegaskan salah satu peran manajemen sumber daya manusia adalah mengatur hubungan antar pegawai dengan instansi agar dapat terbangun sinergi yang baik dan bermanfaat bagi dua belah pihak.

Berdasarkan hasil wawancara lainnya, Perubahan perilaku lain yang dirasakan adalah peserta Pengawas Benih dan Bibit Tanaman Hutan bisa menerapkan manajemen waktu di lingkungan kerja pasca diklat. Hal ini disebabkan karena padatnya jadwal diklat membuat peserta harus beradaptasi saat masa pelatihan untuk mengelola waktu mereka untuk menerima pembelajaran dan mengerjakan tugas. Berdasarkan hasil wawancara ternyata kebiasaan itu terbawa hingga ke lingkungan kerja yang tentunya berdampak positif kepada peserta. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Kirkpatrick (dalam Ibrahim, 2018) pelatihan yang memberikan hasil positif adalah ketika peserta memiliki motivasi untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan dengan kondisi lingkungan yang mendukung

Berkaitan dengan hasil pembelajaran yang telah dicapai di level *Learning* berdampak pada perubahan perilaku peserta secara umum di lingkungan kerja. Walaupun dalam pelatihan para peserta tidak mendapatkan materi yang bermuatan umum yang membahas mengenai perilaku seperti profesionalitas dalam kerja, kepemimpinan, anti-korupsi dan sebagainya.

Pencapaian nilai akhir peserta sudah memberikan perubahan perilaku secara signifikan dengan ditandai kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam berinteraksi dengan rekan kerja karena merasa sudah memiliki pemahaman teknis yang setara. Hal ini juga menjadi faktor pendorong perubahan perilaku terutama pada aspek komunikasi dan manajemen waktu pada peserta Pelatihan Pengawas Benih dan Bibit Tanaman Hutan Provinsi Jawa Timur

Result

Level evaluasi yang terakhir adalah *result* atau hasil yang berfokus pada hasil akhir peserta setelah mengikuti suatu program pembelajaran. Hasil akhir yang dimaksud adalah peningkatan hasil belajar, peningkatan dan perbaikan pengetahuan, serta peningkatan keterampilan tentang pengawasan benih dan bibit tanaman hutan. Hasil akhir tersebut nantinya akan diimplementasikan oleh peserta pada lingkungan kerja.

Hasil dari wawancara dengan peserta Pelatihan Pengawas Benih dan Bibit Tanaman Hutan menunjukkan bahwa pada awal periode pasca diklat peserta mengaku masih menyesuaikan diri dengan tugas dan lingkungan kerja. Peserta menyatakan bahwa transisi dari masa diklat ke lingkungan kerja masih merasa kesulitan untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diterapkan. Namun seiring waktu akhirnya pada pertengahan masa periode pasca diklat di bulan kedua, peserta akhirnya mampu beradaptasi kembali dan akhirnya sedikit demi sedikit mampu menerapkan pengetahuan mengenai Perbenihan Tanaman Hutan di tempat kerja, Hal ini juga dipengaruhi oleh faktor rekan kerja terutama atasan yang tentunya mampu membina dan mendukung perubahan dari para peserta diklat.

Perubahan ini tidak hanya berdampak pada peserta diklat saja melalui pengetahuan baru yang dimiliki, namun juga berdampak dengan rekan kerja seperti terciptanya kerja sama tim yang menunjang kualitas kinerja secara keseluruhan. Kondisi ini senada dengan pendapat Wibowo et al. (2026) yang menyatakan pendidikan dan pelatihan merupakan instrument strategis untuk meningkatkan kompetensi pegawai yang tidak hanya berdampak pada kinerja individu tapi juga meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja tim. Adapun hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Aktar (2023) menyimpulkan bahwa pelatihan yang efektif memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai, terutama pada aspek peningkatan kompetensi teknis dan kualitas kerja,

Peningkatan pemahaman terkait pengawasan benih dan bibit tanaman hutan pada peserta memberikan dampak baik dalam pelaksanaan tugas, seperti ketika pendampingan mitra pelaku usaha bidang PTH secara lebih tepat sesuai dengan peraturan, serta meningkatkan ketelitian dalam mengidentifikasi kesesuaian maupun pelanggaran yang dilakukan mitra. Kondisi ini menunjukkan bahwa Pelatihan Pengawas Benih dan Bibit Tanaman Hutan sudah

memenuhi salah satu tujuan diklat sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri sipil bahwa “Tujuan dari penyelenggaraan diklat salah satunya adalah “Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.”

Hasil dari diklat yang diikuti peserta juga dirasakan oleh rekan kerja di lingkungan kerja. Perubahan yang dirasakan yaitu dimana peserta yang sebelumnya masih memerlukan pendampingan ketika bertugas kini sudah mampu berpartisipasi aktif. Peserta menjadi lebih peka terhadap detail mengenai pengawasan benih dan bibit tanaman hutan. Hal ini menunjukkan bahwa dari peserta maupun rekan kerja kini memiliki kesamaan pemahaman yang terbentuk sehingga dapat meminimalisasi potensi terjadinya miskomunikasi dalam pelaksanaan tugas. Sejalan dengan Iswan (2025) bahwa tujuan umum penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di dalam sebuah organisasi adalah menjembatani kesenjangan antara kecakapan atau kemampuan pegawai dengan permintaan jabatan dan meningkatkan efesiensi dan aktivitas kerja pegawai/karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang ditetapkan. Adapun pendapat yang sejalan dengan temuan ini yang dikemukakan oleh Suhardi (2023) bahwa pendidikan dan pelatihan dibutuhkan oleh pegawai selain untuk meningkatkan kecakapan dan keterampilan namun juga agar tidak ada kesenjangan antar pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Evaluasi Pelatihan Pengawas Benih dan Bibit Tanaman Hutan Provinsi Jawa Timur menggunakan Model Evaluasi Kirkpatrick belum sepenuhnya memenuhi seluruh level evaluasi. Pada level reaction, peserta cukup puas terhadap materi dan fasilitas pelatihan, namun kurang puas terhadap kompetensi pengajar yang kurang interaktif, pemilihan lokasi, dan pengaturan waktu yang kurang proporsional. Pada level learning, pelatihan menunjukkan hasil yang baik, tercermin dari kehadiran dan partisipasi aktif peserta serta peningkatan pengetahuan yang ditunjukkan pada hasil pre-test dan post-test. Pada level behaviour, pelatihan memberikan perubahan perilaku yang cukup nyata berupa peningkatan komunikasi antarpegawai dan kemampuan manajemen waktu di lingkungan kerja. Pada level result, pelatihan memberikan dampak positif terhadap pekerjaan sehari-hari peserta, meningkatkan pemahaman tentang pengawasan benih dan bibit tanaman hutan, serta mendorong kesamaan pemahaman antar rekan kerja yang mengurangi kesenjangan kompetensi antarpegawai.

Saran yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah BPSDM Provinsi Jawa Timur seharusnya menyusun perencanaan pelatihan yang lebih proporsional, mencakup jadwal

pembelajaran daring dan praktik yang seimbang, pemilihan lokasi yang strategis, serta penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang menetapkan batas maksimum jarak tempuh antara lokasi penginapan dan lokasi praktik lapangan. Pengembangan metode asynchronous learning dan seleksi pengajar berbasis kemampuan pedagogis juga direkomendasikan untuk meningkatkan interaktivitas pelatihan. Pada level learning, perlu dilakukan kajian mendalam terhadap kurikulum dan kalibrasi instrumen tes agar sesuai dengan beban materi dan durasi pelatihan. Sementara itu, pada level behaviour dan result, BPSDM disarankan menyusun SOP monitoring dan evaluasi pasca diklat secara terstruktur masing-masing dalam rentang tiga bulan untuk evaluasi perilaku dan enam bulan hingga satu tahun untuk evaluasi dampak kinerja melalui koordinasi resmi dengan instansi asal peserta guna mengukur perubahan perilaku dan dampak kinerja secara konkret sebagai dasar perbaikan desain diklat berikutnya.

DAFTAR REFERENSI

- Adab, A. Y. R. P. (2021). *Analisis Kebutuhan Diklat Dinas Perhubungan (dengan aspek organisasional, jabatan, dan individu)*. Penerbit Adab. <http://insaniapublishing.com>
- Agrifina, V. F., Vrisilia, V., Agustina, L. N., Supriyadi, & Izzatika, A. (2024). Pentingnya Motivasi Belajar Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Di Sekolah Dasar. *Jurnal Pedagogik Dan Dinamika Pendidikan*, 12(P-ISSN 2252-6676 E-ISSN 2746-184X), 414–431. <https://doi.org/10.30598/pedagogikavol12issue2year2024>
- Aktar, S. (2023). The Effect of Training and Development Methods on Employee Satisfaction and Performance in Commercial Banks. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 11(1), 30–47. <https://doi.org/10.2478/mdke-2023-0003>
- Amelia, W., & Marini, A. (2022). Urgensi Model Pembelajaran Science, Technology, Engineering, Arts, And Math (Steam) Untuk Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Cakrawala Pendas*, 8(1).
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., & Arif, M. (2021). Manajemen sumber daya manusia. In *Tatar Pasundan: Jurnal Diklat Keagamaan* (Vol. 1, Number 1). Penerbit Insania. <https://doi.org/10.38075/tp.v17i1.290>
- Dewi, N. K. C., Dantes, K. R., & Widiyana, I. W. (2023). Evaluation on The Implementation of Field Work Practice (PKL) Program for Students of Xi Grade in Culinary Department. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 14(1), 54–65. https://doi.org/10.23887/jurnal_ap.v14i1.1839
- Dwianto, A. (2023). Analisis Manajemen Diklat Yang Efektif. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 6(3).
- Hariyanto, Didik. (2021). *Buku Ajar Pengantar Ilmu Komunikasi*.
- Hidayati, H. (2022). *Belajar Dan Pembelajaran Dalam Metode Ceramah*.

- Ibrahim, M. (2018). *Penelitian Evaluasi Bidang Pendidikan (Pendekatan Kualitatif)*. Alauddin University Press.
- Iswan, M. (2025). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. PT. Raja Grafindo.
- Mahardiah. (2019). *Pengaruh Pengawasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung Divisi Sumber Daya Manusia. Bandung*. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/bse/>
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3772>
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. In *Jurnal Ilmiah Methonomi* (Vol. 3, Number 1).
- Purwanto, S., Supangat, S., Esterina, M., & Souhoka, S. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Sudaryono. (2023). *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method*. PT Raja Grafindo.
- Suhardi, M. (2023). Buku ajar manajemen pendidikan dan pelatihan. In *Jurnal Review Politik*. Penerbit P4I.
- Sulistiyono, A., Ginting, G., & Khalid, I. (2024). Evaluation of Training Effectiveness of Kirkpatrick Model on Blended Learning and Classical Training in Sarolangun District Government. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 5(1), 94–99. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v5i1.539>
- Wibowo, E. D., Rahayu, S., & Fitrianty, R. (2026). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Djbc Jawa Timur I Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 15(2), 4871–4894. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v15i2.2426>
- Wulandari, D. (2022). Metode pembelajaran dalam meningkatkan keaktifan belajar. *Aksioma Ad Diniyah: The Indonesian Journal Of Islamic Studies*, 10.