

# Evaluasi Reaksi Peserta Pelatihan Teknis pada Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta

Parlin Tambunan <sup>a,1\*</sup>, Abbima Indra Nurcahya <sup>b,2</sup>, Kristo Putranto <sup>b,3</sup>, Muhammad Rizky Illahi <sup>c,4</sup>

<sup>a</sup> Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III, Jl. Sapta Taruna Raya Komplek PU Pasar Jumat No.26, Pd. Pinang, Kec. Kby. Lama, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, 12310

<sup>b</sup> Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III, Jl. Sapta Taruna Raya Komplek PU Pasar Jumat No.26, Pd. Pinang, Kec. Kby. Lama, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, 12310

<sup>c</sup> Universitas Negeri Jakarta, Jl. Rawamangun Muka, Rawamangun, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, 13220

<sup>1</sup> parlintambunan@pu.go.id; <sup>2</sup>abbimaindra@pu.go.id; <sup>3</sup>kristoputranto@pu.go.id; <sup>4</sup>mrizkyillahi12@gmail.com

\* corresponding author

## ARTICLE INFO

## ABSTRACT / ABSTRAK

### Article history

Received:  
January 9, 2025

Revised:  
February 7, 2025

Accepted:  
February 17, 2025

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis reaksi peserta pada penyelenggaraan pelatihan teknis di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta, mulai bulan Januari sampai dengan Desember 2022. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan model evaluasi Kirkpatrick. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner data yang diinput ke sibangkoman. Hasil penelitian menunjukkan evaluasi pengajar dan evaluasi manajemen pada penyelenggaraan pelatihan Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta sudah Tinggi atau Baik tetapi masih perlu ditingkatkan untuk kedua aspek tersebut karena belum mencapai kategori Sangat Baik. Pada aspek materi pelatihan dan penyelenggaraan pelatihan masih dalam kategori Tinggi atau Baik. Kepuasan peserta pelatihan menjadi penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelatihan karena peserta akan termotivasi apabila proses pelatihan berjalan sangat memuaskan yang pada akhirnya akan memunculkan reaksi dari peserta yang menyenangkan. Sebaliknya, apabila peserta tidak merasa puas terhadap proses pelatihan yang diikutinya maka peserta tidak akan termotivasi untuk mengikuti kegiatan pelatihan lebih lanjut.

*The purpose of this study was to analyze the participants' reactions to the implementation of Technical Training at the PUPR Competency Development Center Region III Jakarta, from January to December 2022. The method used in this research is a quantitative descriptive method using the Kirkpatrick evaluation model. Data collection was carried out using a data questionnaire which was inputted to Sibangkoman. The results showed that the Teacher Evaluation and Management Evaluation in the implementation of the PUPR Competency Development Center Region III Jakarta training were High or Good but still needed to be improved for these two aspects because they had not yet reached the Very Good category. In the aspect of training material and training implementation it is still in the High or Good category. The satisfaction of the training participants is important in determining the success of the training because the participants will be motivated if the training process runs very satisfactorily which in the end will elicit pleasant reactions from the participants. Conversely, if the participants are not satisfied with the training process they are participating in, then the participants will not be motivated to take part in further training activities.*

This is an open access article under the CC-BY-SA license.



**Kata Kunci:** Evaluasi, Komponen reaksi, Model Kirkpatrick  
**Keywords:** Evaluation, Reaction Components, Kirkpatrick's Model

## 1. Pendahuluan

Sistem pemerintahan Indonesia memiliki banyak menteri yang mengelola berbagai sektor untuk memastikan kelancaran pemerintahan dan pembangunan negara. Salah satu diantaranya yaitu Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR). Kementerian PUPR mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara (Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, 2020). Sebagai penyelenggara infrastruktur nasional, Kementerian PUPR perlu bersinergi dan berkolaborasi dengan segenap pemangku kepentingan dalam menjalankan program dan kegiatan pembangunan infrastruktur. Hal ini menjadikan Keterbukaan Informasi Publik

(KIP) memiliki peran penting agar masyarakat melakukan fungsi pengawasan secara optimal terhadap penyelenggaraan pembangunan infrastruktur sesuai dengan Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2008.

Peraturan Menteri PUPR Nomor 13 Tahun 2020 menyebutkan bahwa Kementerian PUPR terdiri dari susunan organisasi kementerian yang terdiri atas Sekretariat Jenderal, Direktorat Jenderal Sumber Daya Air, Direktorat Jenderal Bina Marga, Direktorat Jenderal Cipat Karya, Direktorat Jenderal Perumahan, Direktorat Jenderal Bina Konstruksi, Direktorat Jenderal Pembangunan Infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan, Inspektorat Jenderal, Badan Pengembangan Infrastruktur Wilayah, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Staff Ahli Bidang Keterpaduan Pembangunan, Staff Ahli Bidang Ekonomi dan Investasi, Staf Ahli Bidang Sosial Budaya dan Peran Masyarakat, Staf Ahli Bidang Hubungan Antar Lembaga, dan Staf Ali Bidang Teknologi, Industri, dan Lingkungan. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) merupakan salah satu entitas akuntabilitas kinerja unit organisasi Eselon I Kementerian PUPR (Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, 2020).

Visi BPSDM di Kementerian PUPR adalah "Meningkatkan Kualitas SDM dalam Mendukung Penyelenggaraan Infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat" (Padillah, 2024). Untuk mencapai visi tersebut perlu dilaksanakan tugas dan fungsinya yang telah diatur berdasarkan peraturan dan perundang-undangan. Tugas BPSDM adalah melaksanakan pengembangan SDM bidang PUPR. Dalam melaksanakan tugasnya, BPSDM menyelenggarakan fungsi diantaranya (a) penyusunan kebijakan teknis, rencana, serta program pengembangan SDM bidang PUPR; (b) pelaksanaan penilaian dan rekomendasi pengembangan kompetensi SDM bidang PUPR; (c) pelaksanaan pengembangan SDM bidang PUPR; (d) pemantauan, evaluasi serta pelaporan pelaksanaan pengembangan SDM di bidang PUPR; (e) pelaksanaan administrasi BPSDM; dan (f) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh menteri (Peraturan Menteri PUPR Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2022; Peraturan Menteri PUPR Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2020; Peraturan Menteri PUPR Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2021). BPSDM mempunyai lima unit kerja Eselon II, satu politeknik dan sepuluh balai. Unit kerja di bawah BPSDM yaitu (a) Sekretariat BPSDM; (b) Pusat Pengembangan Talenta; (c) Pusat Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Air dan Pemukiman; (d) Pusat Pengembangan Kompetensi Jalan, Perumahan, dan Pengembangan Infrastruktur Wilayah; (e) Pusat Pengembangan Kompetensi Manajemen; (f) Politeknik Pekerjaan Umum; (g) Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I-IX; (h) Balai Penilaian Kompetensi. BPSDM memiliki sepuluh balai yang melaksanakan tugas dan teknis operasional dalam pelaksanaan pengembangan SDM hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri PUPR Nomor 26 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri PUPR Nomor 16 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian PUPR, UPT/ Balai di BPSDM terdiri dari Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I – IX dan Balai Penilaian Kompetensi (Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, 2024).

SDM berperan sebagai penggerak utama dalam berbagai komponen organisasi. Oleh karena itu, setiap individu dalam organisasi perlu terus mengembangkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) mereka agar organisasi tetap dapat berkembang sesuai dengan zaman (Liliana & Dwikurnaningsih, 2020). Sedangkan menurut Ismail dalam (Yasmin et al., 2024) SDM merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi merujuk pada karakteristik dasar yang meliputi keterampilan, pengetahuan, dan perilaku pribadi, serta sikap lainnya yang membedakan seseorang yang memiliki kinerja baik dengan yang tidak. Peningkatan kualitas atau kompetensi SDM sangat penting untuk mempercepat pembangunan di berbagai sektor. Hal ini karena kualitas berkaitan langsung dengan peningkatan kemampuan baik fisik maupun nonfisik dari SDM itu sendiri (Shodiq, 2021). Menurut Marwansyah (2012) organisasi yang efektif harus mampu menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan. Meningkatkan kompetensi SDM untuk dapat memenuhi tantangan peningkatan perkembangan yang semakin pesat, efisien, dan produktif perlu dilakukan secara terus menerus, sehingga menjadikan sumber daya yang produktif.

Pengembangan SDM adalah salah satu komponen dalam manajemen SDM. Menurut Armstrong dalam (Damanik et al., 2020) secara umum, program pengembangan SDM bertujuan agar organisasi memiliki individu-individu berkualitas yang dapat mencapai tujuan organisasi, serta meningkatkan kinerja dan pertumbuhannya. Terdapat lima hal utama yang menyebutkan SDM itu berguna bagi organisasi. Garavent et al. dalam (Damanik et al., 2020) menyatakan hal itu yaitu (1) fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi; (2) peningkatan individu; (3) kompetensi; (4) pengembangan kompetensi organisasi; dan (5) kerja individu. SDM yang berkualitas diperoleh melalui berbagai proses, sehingga diperlukan program pendidikan dan pelatihan untuk mempersiapkan serta mengembangkan kualitas SDM yang sesuai dengan perubahan sosial. Tujuan pengembangan menurut Armstrong dalam (Mukhlison Effendi, 2021) yaitu meningkatkan produktivitas kerja, mencapai efisiensi, meminimalisir kerusakan, mengurangi kecelakaan, meningkatkan pelayanan, memelihara moral pegawai, meningkatkan peluang karier, meningkatkan kemampuan konseptual, meningkatkan kepemimpinan, peningkatan balas jasa, peningkatan

pelayanan kepada konsumen. Ruang lingkup pengembangan cukup luas. Smith dalam (Mukhlison Effendi, 2021) mengemukakan *Development is the growth or realization of a person ability through conscious or unconscious learning*, berarti pengembangan mencakup semua aspek peningkatan kualitas pegawai, tidak hanya sebatas pendidikan dan pelatihan.

Menurut Larasati dalam (Liliana & Dwikurnaningsih, 2020) pelatihan merupakan metode pendidikan jangka pendek yang menggunakan pendekatan sistematis dan terstruktur, sehingga tenaga nonmanajerial dapat mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian, pelatihan sejatinya adalah proses pembelajaran yang bertujuan untuk melatih karyawan yang memerlukan pemahaman tentang cara orang belajar. Penyelenggaraan *training* atau pelatihan telah diatur dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019). Diklat merupakan penyelenggaraan dan *training* untuk mengembangkan kompetensi pegawai sesuai jabatannya, dilaksanakan minimal dua puluh jam pelajaran, setiap jam pelajaran 45 menit. Tujuan dan manfaat adanya kegiatan pelatihan dalam sebuah organisasi adalah sebagai berikut : (1) produktivitas (*productivity*); (2) kualitas (*quality*); (3) perencanaan tenaga kerja (*human resource planning*); (4) moral (*morale*); (5) kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*); (6) keselamatan dan kesehatan (*health and safety*); (7) pencegahan kadaluarsa (*obsolescence prevention*); (8) perkembangan pribadi (*personal growth*). Untuk mencapai tujuan serta manfaat pelatihan itu maka perlu adanya evaluasi. Evaluasi perlu dilakukan pada saat pelaksanaan suatu proses peningkatan kompetensi melalui *training* maupun pendidikan untuk melihat apakah tercapai atau tidak.

Evaluasi merupakan bagian yang sangat krusial dalam setiap kegiatan atau program. Evaluasi dapat dianggap sebagai bentuk pengawasan terhadap pelaksanaan program atau kegiatan yang dilakukan oleh lembaga maupun individu. Dalam hal ini, evaluasi memiliki peran strategis yang dapat berkontribusi pada keberhasilan suatu program. Peran strategis tersebut muncul karena melalui evaluasi, diperoleh informasi dan data mengenai aspek-aspek program yang telah dilaksanakan sesuai rencana dan standar, serta memberikan gambaran mengenai hal-hal yang menyimpang dari rencana atau tidak sesuai harapan. Menurut Michael Quinn dalam (Musringudin et al., 2022) *Program evaluation is the systematic collection of information about the activities, characteristics, and outcomes of programs to make judgements about the program, improve program effectiveness and/or inform, decisions about future programming*, maka dapat diartikan evaluasi merupakan proses pengumpulan data terkait aktivitas, karakteristik dan hasil suatu program yang dilakukan secara terstruktur yang kemudian digunakan sebagai dasar pertimbangan untuk menilai apakah program tersebut meningkat efektivitasnya, serta untuk mengambil keputusan mengenai kelanjutan program. Selain itu Wirawan (2011) menyatakan bahwa evaluasi sebagai riset untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyajikan informasi bermanfaat mengenai objek evaluasi, menilainya, dan membandingkan dengan indikator evaluasi dan hasilnya dipergunakan untuk mengambil keputusan mengenai objek evaluasi (P.Munthe, 2015). Namun dalam Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa evaluasi kegiatan yaitu pengendalian, penjaminan, dan penetapan mutu pendidikan terhadap berbagai komponen pendidikan sebagai bentuk pertanggungjawaban penyelenggaraan pendidikan. Wirawan pada (Musringudin et al., 2022) dalam bukunya "Evaluasi Teori, Model, Metodologi, Standar Aplikasi dan Profesi" menjelaskan beberapa tujuan evaluasi diantaranya adalah: (a) mengukur pengaruh program terhadap masyarakat; (b) menilai apakah program telah dilaksanakan sesuai dengan rencana; (c) mengukur apakah pelaksanaan program sesuai standar; (d) evaluasi program diharapkan dapat mengidentifikasi dan menemukan dimensi program yang berjalan dan tidak berjalan; (e) pengembangan staf program; (f) memenuhi ketentuan; (g) akreditasi program; (h) mengukur *cost effectiveness* dan *cost efficiency*; (i) mengambil keputusan mengenai program; (j) akuntabilitas; dan (k) memberikan balikan kepada pimpinan dan staf program.

Model evaluasi empat level diperkenalkan oleh Donald L. Kirkpatrick pada tahun 1959 melalui empat artikel yang diterbitkan di jurnal Training and Development (ASTD). Model ini disusun berdasarkan konsep dari disertasinya di University Of Wisconsin, Madinson. Menurut Lin & Chuang pada (Ritonga et al., 2019) model evaluasi Kirkpatrick memiliki 4 level yaitu: (1) level 1-reaksi (*reaction*); (2) level 2-pembelajaran (*learning*); (3) level 3-perilaku (*behavior*); (4) hasil- (*result*). Tahap pertama dan kedua bertujuan untuk menghasilkan informasi tentang penyelenggaraan pelatihan bagi lembaga pelatihan dan tahap ketiga dan keempat ini menghasilkan sebuah informasi yang berpusat pada hasil dan dampak pelatihan pascapelatihan. Sedangkan Salsavotre V. Fallete pada (Ritonga et al., 2019) mengatakan model evaluasi Kirkpatrick yaitu: (a) untuk membenarkan keberadaan fungsi pelatihan dengan menunjukkan bagaimana kontribusi untuk tujuan dan sasaran organisasi, (b) untuk memutuskan apakah akan melanjutkan program pelatihan, dan (c) meningkatkan pelatihan.

Menurut Kirkpatrick & Kirkpatrick (2009) terdapat tiga alasan khusus evaluasi pelatihan perlu dilaksanakan, yaitu: (1) untuk menentukan tingkat efektivitas pada program pelatihan dan dapat mengembangkan program evaluasi pada masa yang akan datang; (2) untuk menentukan program pelatihan ke depannya apakah pelatihan diteruskan atau perlu dimodifikasi; (3) untuk memberikan bukti nyata mengenai keberadaan lembaga pelatihan dengan menunjukkan kontribusi terhadap sasaran pada *goals* organisasi.

Evaluasi reaksi merupakan proses menilai sejauh mana peserta merasa puas dengan program yang telah diberikan (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2009). Menurut McLean, S. & Moss (2003) dalam (Ramadhan, 2019) evaluasi di level satu biasa disebut dengan "*happy face evaluation*". Di level ini pengukuran reaksi dan kepuasan peserta terhadap pelatihan dilakukan. Evaluasi pada level dua berkaitan dengan mengukur peningkatan kompetensi peserta, mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tujuan pelatihan yang diselenggarakan. Pembelajaran diartikan sebagai prinsip, fakta, serta teknik yang dipahami dan dikuasai oleh peserta (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2009). Perilaku didefinisikan sebagai tingkat perubahan perilaku yang terjadi akibat partisipasi peserta dalam program pelatihan (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2009). Menurut Steensma, H & Groeneveld, K (2010) dalam (Ramadhan, 2019) evaluasi pada level tiga dilakukan untuk mengukur sejauh mana materi pelatihan diterapkan dalam tugas dan lingkungan kerja peserta. Penyelenggaraan program pelatihan bertujuan untuk mencapai hasil yang optimal, seperti peningkatan kualitas, produktivitas, atau tingkat keselamatan. Sesuai dengan pedoman penyelenggaraan pelatihan, Bapekom PUPR wilayah III Jakarta telah melakukan evaluasi penyelenggaraan melalui pengisian kuesioner kepada peserta pelatihan. Hasil kuesioner belum dianalisis dengan maksimal sehingga manfaat untuk meningkatkan kualitas pelatihan belum dirasakan. Oleh karena itu, untuk mengetahui hal tersebut penulis menulis artikel ini dengan judul "Evaluasi Reaksi Peserta Pelatihan Teknis di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta Tahun 2022" yang menggunakan dana DIPA tahun anggaran 2022.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka dikemukakan rumusan masalah pada penelitian ini adalah reaksi peserta pelatihan pada penyelenggaraan pelatihan di Balai Pengembangan PUPR Wilayah III Jakarta Tahun 2022, bagaimana reaksi peserta pelatihan terhadap unsur evaluasi pengajar dan evaluasi manajemen pada penyelenggaraan pelatihan di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta Tahun 2022. Menyesuaikan kebutuhan organisasi untuk melakukan evaluasi penyelenggaraan pelatihan dan adanya *feedback* dari peserta, maka ruang lingkup pada penelitian hanya dibatasi evaluasi tahap pertama dari model evaluasi yang dikemukakan oleh Kirkpatrick yaitu evaluasi terhadap reaksi (*reaction*) pelatihan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis reaksi peserta pada penyelenggaraan Pelatihan Teknis di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta, mulai bulan Januari sampai dengan Desember 2022. Penulis berharap berdasarkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi lembaga atau organisasi untuk memperbaiki sistem penyelenggaraan pelatihan di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta pada pelatihan yang akan datang.

## 2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan pendekatan penelitian yang digunakan untuk mempelajari kondisi suatu kelompok manusia, objek, sekumpulan keadaan, sistem pemikiran atau peristiwa tertentu pada masa kini (Kristiyanti, 2023). Sedangkan menurut Purnia et al. (2020) metode deskriptif adalah metode penelitian untuk membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian, sehingga metode ini dilakukan untuk mengadakan akumulasi data dasar belaka. Jenis penelitian ini bertujuan untuk menyajikan gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta, karakteristik, serta hubungan antara fenomena yang diteliti. Penelitian ini merupakan studi evaluatif yang bertujuan untuk menilai berbagai aspek dalam program pelatihan kerja serta efektivitasnya dalam meningkatkan kompetensi Perencanaan Teknis Rumah Susun (*Distance Learning*) yang dilakukan oleh Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta. Model evaluasi yang tepat mengevaluasi program pelatihan kerja, salah satunya adalah model Kirkpatrick (1998) atau dikenal sebagai Evaluating Training Programs The Four Levels atau Kirkpatrick's evaluation model.

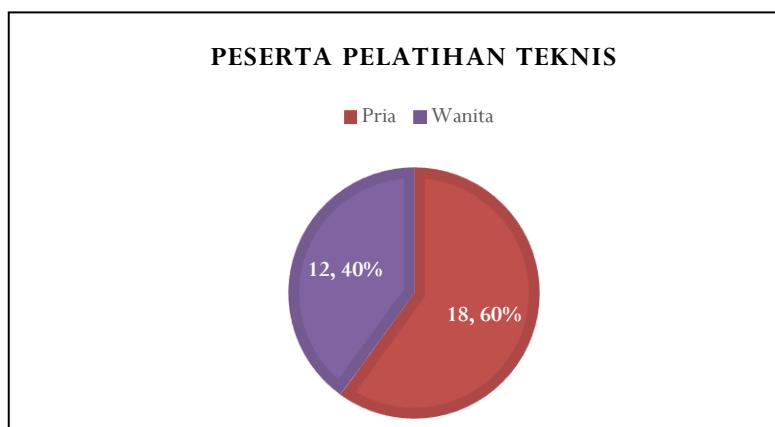
Asyari et al. (2020) menyebutkan model Kirkpatrick memiliki empat level dalam melakukan evaluasi pelatihan. Level 1-reaksi (*reaction*), tahap ini mengacu pada pendapat peserta terhadap program mencakup aspek seperti materi, instruktur, fasilitas, dan konsumsi. Level 2-pembelajaran (*learning*), menurut Aminah, tahap ini berkaitan dengan pengukuran pemahaman peserta terhadap prinsip pembelajaran, fakta, teknik, dan keterampilan yang disampaikan dalam program. Level 3-perilaku (*behavior*), berdasarkan Widoyoko, evaluasi pada tahap ini berfokus pada perubahan perilaku peserta setelah mengikuti program, yang berbeda dari evaluasi sikap. Level 4-hasil (*result*), evaluasi pada tahap ini menitiberatkan pada hasil akhir yang diperoleh sebagai dampak dari partisipasi peserta dalam program.

Subjek penelitian adalah seluruh peserta Pelatihan Perencanaan Teknis Rumah Susun (*Distance Learning*) yang diadakan oleh Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta. Teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi dan menyebarluaskan lembar kuesioner. Penyebarluasan lembar kuesioner dilakukan sebelum berakhirnya rangkaian pelatihan. Hasil kuesioner akan diserahkan pada sibangkoman. Hasil kuesioner ini akan dijadikan sumber daya untuk mengukur reaksi peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan program pelatihan di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta dan hasil obeservasi penulis. Pelatihan diselenggarakan di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta tahun 2022. Penyelenggaraan pelatihan dimulai

pada bulan Februari sampai Maret 2022. Pelatihan Perencanaan Teknis Rumah Susun diikuti oleh 30 peserta. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif dengan menggunakan rata-rata pada masing-masing item variabel dan aspek, yaitu evaluasi pengajar, penyelenggaraan pelatihan dan evaluasi sasaran mutu balai. Kuesioner menggunakan skala Likert sebagai skala penilaian, dengan mengacu pada rentang skala sebagai berikut, sangat rendah (*point 1*), rendah (*point 2*), cukup (*point 3*), sangat cukup (*point 4*), tinggi (*point 5*), sangat tinggi (*point 6*).

### 3. Hasil dan Pembahasan

Penyelenggaraan Pelatihan Perencanaan Teknis Rumah Susun menggunakan metode distance learning yang memanfaatkan teknologi e-learning atau aplikasi video conference di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR. Pelatihan ini terdiri atas enam belas mata pelatihan dengan jumlah jam pelajaran (JP) sebanyak 116 JP. Berikut daftar nama mata pelatihan yang diadakan yaitu: (1) Persyaratan Arsitektur dan Kemudahan Rumah Susun; (2) Adopsi Arsitektur Lokal dalam Tipe Rumah Susun (3) Keandalan Bangunan Gedung; (4) Kebijakan dan Strategi Penyelenggaraan Rumah Susun; (5) Perencanaan dan Perancangan Tapak Rumah Susun (6) Persyaratan Administrasi terkait Rumah Susun; (7) Persyaratan dan Standar Struktur Rumah Susun; (8) Persyaratan Desain dan Manajemen Persampahan Rumah Susun; (9) Persyaratan Keselamatan dan Proteksi Kebakaran Rumah Susun; (10) Persyaratan Perencanaan Mekanikal, Elektrikal, dan Plumbing Rumah Susun; (11) Prinsip Bangunan Gedung Hijau pada Perencanaan Teknis Rumah Susun; (12) Sesi Sharing Perencanaan Teknis Rumah Susun; (13) Studi Kasus Implementasi Prototipe Rumah Susun: Pemilihan Data Teknis Perencanaan Struktur Rumah Susun; (14) Studi Kasus Implementasi Prototipe Rumah Susun: Penetapan Tipe dan Penyesuaian Desain Rumah Susun; (15) Studi Kasus Implementasi Prototipe Rumah Susun: Perencanaan dan Perancangan Tapak Rumah Susun; (16) Verifikasi dan Pertimbangan Pemilihan Purwarupa (Prototipe) Rumah Susun. Pelatihan Perencanaan Teknis Rumah Susun diikuti 30 orang peserta, terdiri dari 18 orang peserta pria dan 12 orang peserta wanita. Dari 30 orang peserta yang mengikuti pelatihan ini 29 orang dinyatakan lulus dan 1 orang dinyatakan tidak lulus. Dapat dilihat melalui Grafik 1 dan Grafik 2.



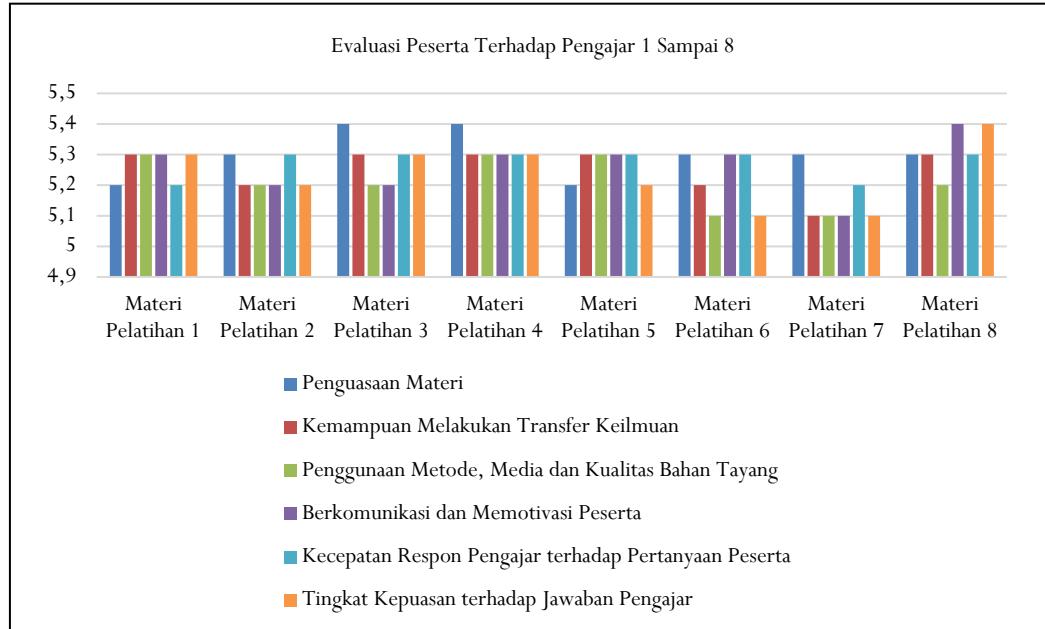
Grafik 1. Peserta pelatihan berdasarkan gender.



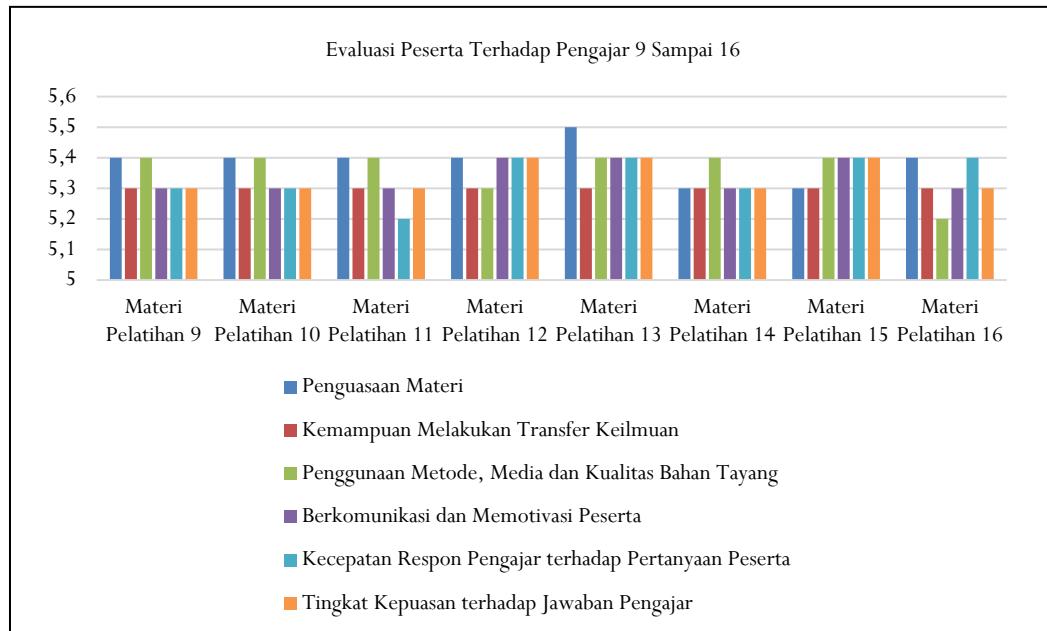
Grafik 2. Total peserta lulus pelatihan teknis.

### 3.1. Evaluasi Peserta Terhadap Pengajar

Dalam evaluasi reaksi peserta Pelatihan Perencanaan Teknis Rumah Susun, diukur tingkat kepuasan peserta terhadap enam belas mata pelatihan. Evaluasi yang dilakukan memperhatikan enam aspek yaitu: (a) penguasaan materi; (b) kemampuan melakukan transfer keilmuan; (c) penggunaan metode, media dan kualitas bahan tayang (ilustrasi, audio, visual); (d) berkomunikasi dan memotivasi peserta; (e) kecepatan respon pengajar terhadap pertanyaan peserta; (f) tingkat kepuasan terhadap jawaban pengajar, menunjukkan bahwa rata-rata peserta memberikan saran untuk memperhatikan setiap mata pelatihannya. Secara lengkap dapat dilihat pada Grafik 3 dan Grafik 4 dibawah ini :



**Grafik 3.** Tingkat kepuasan peserta terhadap pengajar mata pelatihan 1 sampai 8.



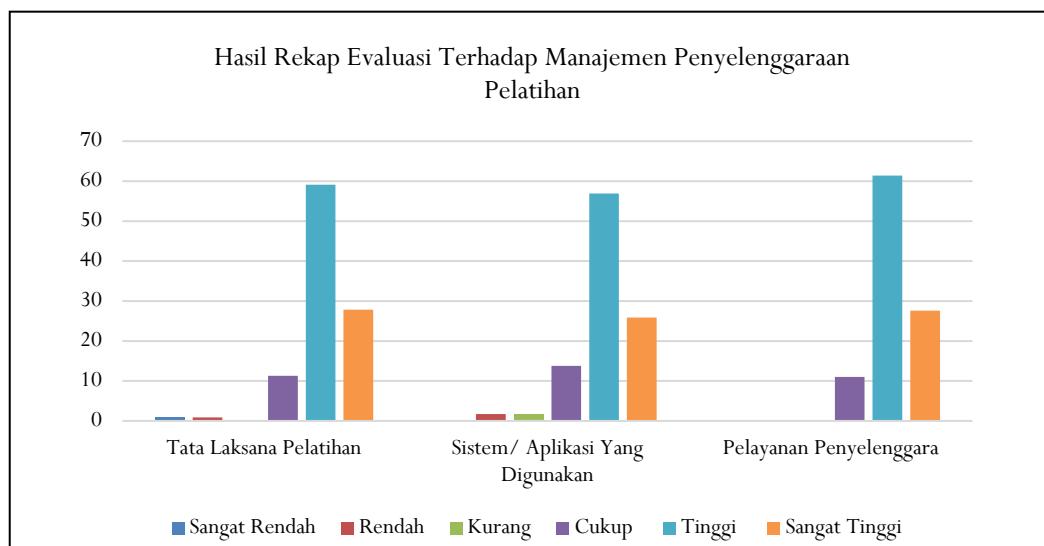
**Grafik 4.** Tingkat kepuasan peserta terhadap pengajar mata pelatihan 9 sampai 16.

Berdasarkan Grafik 3 dan Grafik 4 rata rata tiap aspek dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Persyaratan Arsitektur dan Kemudahan Rumah Susun adalah 5,2; (2) Adopsi Arsitektur Lokal dalam Tipe Rumah Susun adalah 5,2; (3) Keandalan Bangunan Gedung adalah 5,3; (4) Kebijakan dan Strategi Penyelenggaraan Rumah Susun adalah 5,3; (5) Perencanaan dan Perancangan Tapak Rumah Susun adalah 5,3; (6) Persyaratan Administrasi terkait

Rumah Susun adalah 5,2; (7) Persyaratan dan Standar Struktur Rumah Susun adalah 5,2; (8) Persyaratan Desain dan Manajemen Persampahan Rumah Susun adalah 5,3; (9) Persyaratan Keselamatan dan Proteksi Kebakaran Rumah Susun adalah 5,3; (10) Persyaratan Perencanaan Mekanikal, Elektrikal, dan Plumbing Rumah Susun adalah 5,3; (11) Prinsip Bangunan Gedung Hijau pada Perencanaan Teknis Rumah Susun adalah 5,3; (12) Sesi *Sharing* Perencanaan Teknis Rumah Susun adalah 5,4; (13) Studi Kasus Implementasi Prototipe Rumah Susun: Pemilihan Data Teknis Perencanaan Struktur Rumah Susun adalah 5,4; (14) Studi Kasus Implementasi Prototipe Rumah Susun: Penetapan Tipe dan Penyesuaian Desain Rumah Susun adalah 5,3; (15) Studi Kasus Implementasi Prototipe Rumah Susun: Perencanaan dan Perancangan Tapak Rumah Susun adalah 5,4; (16) Verifikasi dan Pertimbangan Pemilihan Purwarupa (Prototipe) Rumah Susun adalah 5,3.

### 3.2. Evaluasi Peserta Terhadap Penyelenggaraan Pelatihan

Dalam evaluasi reaksi peserta, tingkat kepuasan peserta terhadap manajemen penyelenggaraan pelatihan dimaksudkan sebagai masukan bagi manajemen dalam pelatihan Perencanaan Teknis Rumah Susun di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta. Evaluasi yang dilakukan memperhatikan 6 aspek yaitu: (a) tata laksana pelatihan; (b) ruang belajar termasuk ruang terbuka; (c) ruang asrama/penginapan; (d) konsumsi termasuk fasilitas umum; (e) pelayanan kesehatan, transportasi, serta rekreasi dan hiburan; (f) fasilitas alat pendukung. Secara lengkap dapat dilihat pada Grafik 5 di bawah ini.



**Grafik 5.** Evaluasi terhadap manajemen penyelenggaraan pelatihan.

Dari hasil evaluasi terhadap manajemen penyelenggaraan pelatihan *distance learning*, sebanyak 27.36% responden menilai Sangat Tinggi, sebanyak 59.75% responden menilai Tinggi, 11.64% responden menilai Cukup, 0.31% responden menilai Kurang, 0.63% responden menilai Rendah, dan 0.31% responden menilai Sangat Rendah. Secara keseluruhan, hasil penilaian terhadap manajemen penyelenggaraan pelatihan *distance learning* sudah sangat baik.

### 3.3. Evaluasi Terhadap Sasaran Mutu Balai

Dalam rencana mutu pelaksanaan penyelenggaraan Pelatihan Perencanaan Teknis Rumah Susun (*Distance Learning*), telah disebutkan sasaran mutu yang hendak dicapai dalam penyelenggaraan pelatihan ini. Berikut adalah hasil evaluasi terhadap aspek-aspek yang menjadi sasaran mutu penyelenggaraan Pelatihan Perencanaan Teknis Rumah Susun (*Distance Learning*), dijabarkan dalam tabel berikut.

**Tabel 1.**Hasil rekap sasaran mutu balai.

Sasaran Mutu	Strategi Pencapaian	Kriteria Pencapaian	Waktu/Periode Evaluasi Pencapaian
Survei telah dilakukan kepada 30 orang peserta. Hasil survei menyatakan 80% peserta menyatakan :	Ketua tim pelaksana memantau secara konsisten pelaksanaan para petugas piket	Hasil survei 80% peserta menyatakan kepuasan pelanggan rata-rata kategori tingkat pelayanan petugas dan layanan sarana prasarana "Puas dan Sangat Puas"	Hasil survei 96,47% peserta menyatakan kepuasan pelanggan memenuhi sasaran mutu dengan total nilai "Puas dan Sangat Puas".
Terlaksananya pelatihan kepada sejumlah 30 peserta di tahun 2022	Tim pelaksana melakukan konfirmasi kepada calon peserta secara aktif	Jumlah peserta yang ikut pelatihan sesuai daftar hadir mencapai 30 peserta	Jumlah peserta yang ikut pelatihan memenuhi sasaran mutu dengan jumlah peserta sebanyak 30 orang

## 4. Kesimpulan & Saran

### 4.1. Kesimpulan

1. Evaluasi reaksi peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan bidang teknis pada tahun 2022 di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah III Jakarta dilihat dari unsur evaluasi pengajar, materi, dan manajemen penyelenggaraan masuk dalam kategori Baik.
2. Evaluasi manajemen merupakan unsur yang menjadi prioritas untuk segera diperbaiki, nilai 5,02 yang paling rendah terutama pada aspek fasilitas umum.
3. Pengajar memperoleh penilaian yang tertinggi dengan rata-rata 5,45 tetapi masih perlu ditingkatkan lagi terutama pada inovasi dalam pengajaran.
4. Materi juga merupakan unsur yang menjadi prioritas untuk diperbaiki dengan penilaian rata-rata 5,37 terutama pada aspek materi yang lebih update/ sesuai kekinian

### 4.2. Rekomendasi

1. Penyelenggara pelatihan perlu memperbaiki unsur-unsur manajemen penyelenggaraan (sarana/fasilitas) dengan cara menyesuaikan kebutuhan peserta pelatihan yang kekinian.
2. Materi perlu diperbaiki sesuai dengan kondisi terkini agar peserta pelatihan lebih update.
3. Perbaikan terhadap pengajar dapat dilakukan dengan pelatihan- pelatihan inovasi dalam metode pengajaran agar peserta pelatihan tidak bosan

## Ucapan Terimakasih

Sebagai penutup, penulis mengucapkan terima kasih kepada pimpinan dan tim Balai Pengembangan Kompetensi PUPR wilayah III Jakarta yang telah membantu dalam penulisan karya tulis ilmiah ini.

## Daftar Referensi

- Asyari, H., Rusman N, T., & Riyana, A. 2020. Evaluasi Program Pelatihan Guru di Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan Kementerian Agama Republik Indonesia. *Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 4(1), 67. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v4i1.1441>
- Damanik, M. P., Cahyo Nugroho, A., Mahmudah, D., & Hakiki Purwaningsih, E. 2020. Evaluasi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Pada Program Pelatihan di BPSDMP Kominfo Jakarta). *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*, 24(9), 187–201.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. 2009. Evaluating Training Programs (3rd ed.). Evaluating Training Programs.
- Kristiyanti, M. 2023). *Metode Penelitian* (D. Abimanto, Ed.; 1st ed.). Semarang: CV. Pustaka STIMART AMNI Semarang.
- Liliana, C., & Dwikurnaningsih, Y. 2020. Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Kewirausahaan. *Jurnal Pendidikan : Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 5, 870–879. <http://journal.um.ac.id/index.php/jptpp/>.

- Mukhlison Effendi. 2021. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>.
- Musringudin, A. Ghani, Abd. R., & Priyono, D. 2022. *Modul Pembelajaran Evaluasi Program Pendidikan* (R. R. Rerung, Ed.). Bandung: Media Sains Indonesia.
- Padillah, N. 2024. Laporan Akhir Magang & Studi Independen Bersertifikat *Network Engineer* Magang di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah II Palembang.
- Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, K. 2020. Laporan Kinerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat 2019.
- Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, K. 2024. Laporan Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2023.
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pelatihan Penyelenggara Pelatihan.
- Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 13 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.
- Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2020 Perubahan Atas Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 16 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.
- Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 06/PRT/M/2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Politeknik Pekerjaan Umum.
- Peraturan Menteri PUPR Nomor 13 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.
- P. Munthe, A. 2015. Pentingnya Evaluasi Program di Institusi Pendidikan. *Scholaria*, 5, 1–14.
- Purnia, D. S., Muhajir, H., Adiwisastra, M. F., & Supriadi, D. 2020. Pengukuran Kesenjangan *Digital* Menggunakan Metode Deskriptif Berbasis *Website*. *Jurnal Sains dan Manajemen*, 8(2), 79–92.
- Ramadhon, S. 2019. Penerapan Model Empat Level Kirkpatrick dalam Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Aparatur di Pusdiklat MIGAS. *Forum Diklat*, 6, 43–54.
- Ritonga, R., Saepudin, A., & Wahyudin, U. 2019. Penerapan Model Evaluasi Kirkpatrick Empat Level Dalam Mengevaluasi Program Diklat di Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Lembang. *Jurnal Pendidikan Nonformal* (Vol. 14, Issue 1).
- Shodiq, M. 2021. Evaluasi Reaksi dan Pengetahuan Peserta Terhadap Mata Pelatihan Etika Publik. *Manajerial : Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 1, 25–32.
- Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik.
- Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Yasmin, S. I. M., Afandi, M. R., Rahmayanti, A., & Anshori, M. I. 2024. Literature Review: Pengembangan Karir yang Efektif di Era 4.0. *Journal Management and Creative Business (JMCBUS)*, 2 No.3, 1–17.

[Halaman ini sengaja dikosongkan]