

Evaluasi Pada tingkat hasil, dampak pelatihan terhadap kinerja organisasi terlihat positif, dengan peningkatan produktivitas dan efisiensi yang terukur. Namun, optimalisasi hasil pelatihan masih dapat ditingkatkan jika alokasi anggaran dan penggunaan teknologi pendukung diperbaiki.

Dengan penerapan Model Kirkpatrick, Direktorat Jenderal Perhubungan Udara dapat memastikan bahwa pendidikan dan pelatihan yang mereka selenggarakan tidak hanya meningkatkan kompetensi individu, tetapi juga memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang evaluasi penerapan pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui pendidikan dan pelatihan di Direktorat Jenderal Perhubungan Udara, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat Reaksi:

Evaluasi tingkat reaksi dengan menggunakan Model Kirkpatrick menunjukkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan oleh Direktorat Jenderal Perhubungan Udara program pelatihan umumnya positif, terutama terkait materi pelatihan dan kinerja instruktur. Namun, alokasi anggaran untuk fasilitas pelatihan dinilai belum optimal. Perencanaan anggaran yang dilakukan jauh sebelum tahun berjalan tidak selalu dapat mengantisipasi pelonjakan peserta atau perubahan kebutuhan yang mendesak, sehingga sering kali anggaran yang diajukan belum dapat memenuhi seluruh kebutuhan Diklat. Meskipun demikian, upaya perencanaan dan pengajuan anggaran berdasarkan database kebutuhan pegawai tetap dilakukan sebagai langkah antisipasi. Ini menunjukkan bahwa ada celah dalam perencanaan anggaran yang perlu ditingkatkan untuk meningkatkan pengalaman belajar.

2. Tingkat Pembelajaran:

Dari hasil evaluasi tingkat pembelajaran, program pelatihan berhasil meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta secara signifikan. Meskipun demikian, untuk lebih meningkatkan efektivitas transfer pengetahuan, pelatihan perlu lebih banyak fokus pada simulasi pekerjaan nyata atau kasus praktis yang relevan, serta memberikan lebih banyak kesempatan untuk praktik langsung. Penerapan di Tempat Kerja

3. Tingkat Perilaku:

Dari evaluasi tingkat perilaku, hasil pelatihan menunjukkan bahwa peserta dapat menerapkan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh dengan efektif di tempat kerja, berkat dukungan yang memadai dari atasan dan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan adanya perubahan positif dalam perilaku kerja, terutama dalam peningkatan kinerja sehari-hari.

4. Tingkat Hasil Evaluasi:

Berdasarkan hasil penelitian pada tingkat hasil, Dampak pelatihan terhadap kinerja organisasi terlihat positif, dengan peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja yang terukur. Meskipun demikian, optimalisasi hasil pelatihan dapat lebih baik jika alokasi anggaran untuk pelatihan, terutama untuk fasilitas dan teknologi, diperbaiki. Dengan perencanaan anggaran yang lebih tepat, dampak ekonomi dan produktivitas dari pelatihan dapat meningkat lebih jauh.

B. SARAN

Setelah melakukan penelitian ini dan sudah mendapatkan hasil serta kesimpulan, maka peneliti akan memberikan saran sebagai berikut:

1. Tingkat Reaksi

Disarankan untuk meningkatkan kepuasan peserta, Direktorat Jenderal Perhubungan Udara perlu melakukan perencanaan anggaran yang lebih fleksibel dan responsif terhadap perubahan yang tidak terduga, seperti lonjakan jumlah peserta atau kebutuhan mendesak lainnya. Anggaran harus disesuaikan dengan kebutuhan fasilitas pelatihan yang memadai dan peralatan yang sesuai dengan perkembangan teknologi.

Sebaiknya dilakukan survei singkat setelah setiap sesi pelatihan untuk mengumpulkan umpan balik secara langsung mengenai pengalaman peserta. Langkah ini memungkinkan pengelola pelatihan untuk segera mengidentifikasi dan mengatasi kendala yang mungkin muncul selama pelatihan.

2. Tingkat Pembelajaran

Direkomendasikan agar materi pelatihan lebih banyak mencakup simulasi praktis yang relevan dengan tugas ASN, sehingga peserta dapat memperoleh pengalaman pembelajaran yang lebih mendalam. Peningkatan ini akan memastikan pembelajaran lebih optimal dan sesuai

dengan kebutuhan spesifik dalam pekerjaan peserta.

Mengadakan pre-test dan post-test untuk mengukur perubahan pengetahuan dan keterampilan. Dengan demikian, hasil pembelajaran dapat diukur secara lebih objektif dan membantu memastikan bahwa pelatihan berhasil meningkatkan kompetensi peserta.

3. Tingkat Perilaku:

Direktorat Jenderal Perhubungan Udara disarankan untuk melibatkan atasan peserta dalam proses pelatihan melalui pemberian panduan tentang cara mendukung implementasi hasil pelatihan di tempat kerja. Dengan cara ini, dukungan dari atasan dapat lebih efektif, memastikan bahwa perubahan perilaku yang diharapkan dapat terealisasi dan diterapkan secara berkelanjutan.

Lakukan pemantauan pasca-pelatihan dengan mengadakan sesi tindak lanjut atau bimbingan untuk peserta. Pemantauan ini membantu memastikan bahwa keterampilan baru benar-benar diaplikasikan dalam pekerjaan sehari-hari dan dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja.

4. Tingkat Hasil

Direkomendasikan untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap dampak pelatihan terhadap produktivitas dan kontribusi peserta pada kinerja organisasi. Laporan berkala ini dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan terkait anggaran dan sumber daya yang dibutuhkan untuk pelatihan berikutnya.

Dukungan teknologi yang memadai akan membantu ASN dalam menerapkan keterampilan baru secara lebih efisien dan meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Dato'R, P. P. D. (2014). *Competency Management: A practitioner's guide*. eBooks2go, Inc.

Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*.

Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers, 72.

Kirkpatrick, L. Donald (1998) *Evaluating Training Programs, 2nd Edition*, Berret-Koehler Publisher, Inc. San Francisco

Lexy J. Moleong, (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.

Miles, M. B. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Thousand Oaks.

Moleong, Lexy J, 2012, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja.

Moleong, L.J. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nasution. (2003). *Metode penelitian naturalistic kualitatif*. Bandung: Tarsito.

Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & pengembangan SDM*. Bandung: alfabeta.

Sedarmayanti, M. S. D. M. (2010). *Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama, Jakarta.

Siagian, S. P. (2006). *Sistem informasi manajemen*.

Sofyandi, H. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*.

Sukmadinata, N. S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan, Cet. 12*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sunyoto, D. (2015). *Penelitian sumber daya manusia*. Jakarta: Buku Seru.

Utama, D. Z. M., & SE, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar Dan Teori*. Unj Press.

Jurnal

Berdiati, I., & Saefuddin, A. (2014). *Pembelajaran Efektif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Majid, A. (2005). *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. 2012. Bandung: Remaja Rosdakarya. Mudlofir, Ali. *Pendidik Profesional*.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management: Manajemen sumber daya manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat, 72.

Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama, 64.

Setiadiputra, R. Y. P. (2017). Urgensi program pengembangan kompetensi sdm secara Berkesinambungan di lingkungan instansi pemerintah. *Sawala: Jurnal Administrasi Negara*, 5(1), 16-22.

Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).

Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan

PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 11 TAHUN
2017 TENTANG MANAJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL.

Peraturan Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta Nomor 28 Tahun 2023 Tentang
Pedoman Penyusunan Tugas Akhir Program Sarjana Terapan Politeknik
STIA LAN Jakarta.

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang
Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 17 Tahun 2022
Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan
Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri
Sipil.

PermenPANRB Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan
Aparatur Sipil Negara.

Permenpan RB 22 Tahun 2021 Tentang Pola Karir PNS Pada Pasal 37.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A