

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Badan Nasional Penanggulangan Bencana ditemukan bahwa pelaksanaan pelatihan kebencanaan bagi Pegawai Negeri Sipil secara keseluruhan sudah terlaksana dengan baik dan mampu membawa dampak pada lingkungan terkecil sekalipun. Untuk itu, masih diperlukan beberapa tambahan perbaikan serta penyesuaian kedepannya karena secara evaluasi pelatihan belum memberikan dampak yang optimal bagi individu peserta atau organisasi dalam jangka panjang. Berikut kesimpulan yang peneliti evaluasi berdasarkan 4 (empat) level model evaluasi Kirkpatrick yang telah diteliti:

1. Pada level 1 – Reaksi, pelatihan kebencanaan di Badan Nasional Penanggulangan Bencana pada tahun 2021-2022 peserta merasa senang dengan pelatihan yang dilangsungkan meskipun masih adanya beberapa kekurangan. Peserta merasa materi yang diberikan oleh Widyaiswara sudah sangat baik dan mumpuni namun penyesuaian materi dengan tingkat pengalaman mereka masih kurang sesuai. Peserta merasa kualitas materi dan metode pengajaran yang diberikan dengan metode interaktif tidak mudah membuat bosan. Hal ini karena penggunaan media visual dalam pelaksanaan pelatihan mampu menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan menyenangkan. Kendala dalam fasilitas dan konsumsi terjadi, terlebih pada penyampaian modul yang belum sepenuhnya dilaksanakan. Walaupun begitu, pelatihan ini masih memberikan manfaat yang berharga bagi peserta dalam meningkatkan kesiapan mereka dalam hal kebencanaan.

2. Pada level 2 – Pembelajaran, pelatihan kebencanaan memberikan pemahaman perbedaan peningkatan pengetahuan peserta dari sebelum dan setelah mengikuti pelatihan mengenai dasar-dasar kebencanaan termasuk konsep, manajemen, dan pemulihan. Peserta mengalami perubahan

paradigma dalam pemahaman bencana, dari persepsi konvensional menjadi pemahaman yang lebih luas tentang dampak sosial dan psikologis korban bencana. Namun, terdapat ketidaksesuaian pemberian soal *pre-test* dan *post-test* dengan materi yang diberikan pada peserta, yang menunjukkan adanya inkonsistensi soal dan materi yang di gunakan. Selain itu, pengaplikasian materi pelatihan dengan pekerjaan sehari-hari terbatas dalam konteks pekerjaan administratif atau non-teknis. Hal ini karena PNS di bidang administratif tidak dapat mengaplikasikannya pada pekerjaan, berbeda dengan PNS di bidang teknis yang dapat mengaplikasikannya di lapangan. Meskipun demikian, interaksi sosial dalam pembelajaran menciptakan lingkungan belajar sudah bersifat dinamis.

3. Pada level 3 – Perubahan Perilaku, Pelatihan kebencanaan bagi PNS di BNPB sulit diukur karena belum adanya parameter yang mendukung untuk memastikan perubahan perilaku bagi tiap-tiap pegawai. Perubahan perilaku yang dapat diukur hanya sebatas pada peserta lebih aktif saat rapat dan menunjukkan minat saling berbagi pengetahuan. Peserta mengalami perubahan sikap dari reaktif menjadi proaktif terhadap bencana. Peserta juga menjadi lebih aktif dalam menyuarakan gagasan serta mengambil inisiatif dalam menyelenggarakan rapat-rapat terkait dengan bencana di lingkungan kerja mereka. Namun, integrasi pengetahuan baru ke dalam kegiatan sehari-hari masih belum optimal, terutama bagi peserta di luar unit kerja teknis. Sebagian peserta masih menghadapi kendala dalam menerapkan pengetahuan yang diperoleh dalam situasi pekerjaan mereka. Namun, terdapat temuan bahwa adanya peningkatan kinerja peserta dalam pekerjaan mereka setelah mengikuti pelatihan, terutama dalam hal merencanakan dan menyelenggarakan kegiatan sosialisasi kebencanaan di luar instansi.
4. Pada level 4 – Hasil, pelatihan kebencanaan bagi PNS di BNPB, standar keberhasilan yang spesifik belum dapat diukur karena pelatihan dikatakan belum selesai dan terbilang baru diadakan. Meski begitu, ditemukan bahwa

terdapat peserta pelatihan yang terlibat dalam memperluas pemahaman tentang kebencanaan, berkoordinasi dengan instansi terkait, dan berperan dalam menggerakkan lingkungan sekitar untuk meningkatkan kesiapan menghadapi bencana. Namun, masih terdapat kebutuhan untuk memastikan pelatihan dilakukan secara berkelanjutan dan berjenjang agar pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dapat diimplementasikan dengan lebih efektif dalam pekerjaan sehari-hari. Meskipun penilaian kinerja langsung belum terlihat dampaknya, peserta menunjukkan semangat dan kesiapan untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh. Peserta juga merencanakan sosialisasi kebencanaan, menunjukkan komitmen mereka terhadap peran sebagai bagian dari BNPB dalam upaya penanggulangan bencana. Selain itu, beberapa peserta bahkan telah ditunjuk untuk menyebarkan pengetahuan kebencanaan kepada masyarakat di lingkungan sekitar, menegaskan tanggung jawab sosial mereka sebagai pegawai BNPB. *Reward* dan penghargaan yang diberikan kepada peserta juga menjadi penting untuk terus berpartisipasi aktif dalam pengembangan diri mereka dalam kebencanaan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian tersebut, berikut saran-saran yang peneliti uraikan sebagai upaya tindak lanjut untuk pelaksanaan pelatihan di masa depan kepada Pusdiklat BNPB sebagai unit yang bertanggung jawab melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan Penanggulangan Bencana.

1. Berdasarkan permasalahan level reaksi, dibutuhkan penyusunan program tindak lanjut yang terstruktur dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa perubahan sikap positif yang diperoleh dari pelatihan kebencanaan benar-benar terintegrasi dan diterapkan secara konsisten dalam tugas dan tanggung jawab sehari-hari para peserta. Seperti penguatan atau dukungan atasan, serta peningkatan peran Widyaiswara.

2. Berdasarkan permasalahan level pembelajaran, diperlukan untuk melanjutkan atau mengadakan pelatihan berkelanjutan dan memberikan penghargaan yang memotivasi peserta, seperti promosi jabatan dan kesempatan pelatihan lanjutan, guna memperkuat komitmen dan kontribusi peserta dalam penanganan bencana serta pencegahan risiko di masa depan.
3. Berdasarkan permasalahan level perubahan perilaku dan hasil, diperlukan parameter yang dapat mengukur keberhasilan perubahan perilaku dan hasil jangka panjang yang merinci dan dapat memberikan pemahaman yang jelas tentang keberhasilan perubahan perilaku dan hasil jangka panjang, sehingga organisasi dapat mengukur dampaknya secara efektif dan terstruktur.
4. Berdasarkan permasalahan level hasil, masih diperlukan pemantauan yang cermat dan strategis terhadap pengembangan kompetensi PNS di BNPB dari pelatihan kebencanaan, guna memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki oleh lembaga ini selalu siap menghadapi tantangan dan tugas-tugas yang kompleks dalam bidang penanggulangan bencana.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Hamali, A. Y., & SS, M. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga. CAPS (Center for Academic Publishing Service)*.
- Hendriyawan A, M.S. (2020). *Tinjauan Implementasi Teknologi Internet of Thing (IOT) Untuk Manajemen Kebencanaan*. In: *Lintas Keilmuan Memandang Kebencanaan*. PACE.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J.D. (2008). *Evaluating Training Programs The Four Levels*. SanFrancisco: Berrett-Koehler Publishers,Inc.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: Rosda.
- Permanik, T. (2019). *Evaluasi Pelatihan Bidang Pengadaan Barang/Jasa Menggunakan Kerangka Kirkpatrick (Study Terhadap Badan Pelayanan Pengadaan Barang/Jasa Provinsi DKI Jakarta)*. Jakarta: STIA LAN.
- Rachmawati, I.K. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Rahardjo, M. (2017). *Studi kasus dalam penelitian kualitatif: konsep dan prosedurnya*. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutopo. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Dasar Teori dan Terapannya Dalam Penelitian)*. Surakarta: Sebelas Maret Press.
- Widoyoko, E. P. (2017). *Evaluasi program pelatihan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Artikel Jurnal

- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). *Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi*. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812.
- Bariqi, M. D. (2018). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. *Jurnal studi manajemen dan bisnis*, 5(2), 64-69.

- Cahapay, M. (2021). Kirkpatrick model: Its limitations as used in higher education evaluation. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 8(1), 135-144.
- Isnanto, S. H. (2018). Investasi Modal Manusia Di Bidang Teknologi Pertahanan: Reviu Pelatihan Dan Pengembangan Kemampuan Sdm Model Hanggraeni Dan Bohlander. *Jurnal Pertahanan & Bela Negara*, 5(1), 155–173.
- Khosyiin, M. I. (2022). Evaluasi program pelatihan model kirkpatrick. *CERMIN: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Berbasis Islam Nusantara*, 1(2), 42-46.
- Labola, Y. A. (2019). Konsep pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi, bakat dan ketahanan dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), 28-35.
- Lenaini, I. (2021). Teknik Pengambilan Sampel Purposive Dan Snowball Sampling. *Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33–39.
- Maksum, M. A., Maarif, M. S., Syaufina, L., & Zuhriana, D. (2019). Evaluasi keberlanjutan program pengembangan kapasitas SDM pengendalian karhutla dengan metode Rapfire. *Tata Loka*, 21(3), 521-536.
- Maulana, I., & Fernando Tumanggor, B. (2023). *Analisis Kompetensi Pegawai Pada Kelurahan Karet Semanggi Kota Administrasi Jakarta Selatan*. 90–121.
- Mayarani, R., Astuti, I., & Afandi, A. (2023). Evaluasi Program Layanan Bimbingan Konseling di SMP Negeri 1 Matan Hilir Utara Menggunakan Model Evaluasi Kirkpatrick. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(9), 7343-7347.
- Nurbiyati, T. (2017). Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Sebuah Review. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 23(1), 52–63.
- Rusmulyani, K. (2020). Study Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara Berbasis Implementasi Model Addie. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 5(2).

- Sandi, Q., Syukri, A., & Us, K. A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Al Ghazali*, 2(2), Article 2.
- Sari, A. U. (2021). Evaluasi Pelatihan dengan Model Evaluasi Kirkpatrick di Balai Perlindungan dan Rehabilitasi Sosial Wanita (BPRSW) Yogyakarta. *Diklat Review: Jurnal manajemen pendidikan dan pelatihan*, 5(3), 268-274.
- Siregar, E. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm). *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 11(2), 153.
- Suratman, S., & Eriyanti, E. (2020). Peningkatan sumber daya manusia melalui pelatihan. In *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), Article 2.
- Tamsuri, A. (2022). Literatur Review Penggunaan Metode Kirkpatrick Untuk Evaluasi Pelatihan Di Indonesia. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2723-2734.
- Widiyastuti, umi, & Purwana ES., D. (2015). Evaluasi Pelatihan (*Training*) Level II Berdasarkan Teori The Four Levels Kirkpatrick. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 3(2), 119-128.
- Wulandari, Y., & Tumanggor, B. F. (2021). Peningkatan Kinerja Pegawai Biro Humas Lembaga Pertahanan Nasional Republik Indonesia melalui Pelatihan Media Sosial, Monitoring dan Management. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 3(1), 1-16.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 Pasal 12 tentang Penanggulangan Bencana.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).
- Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.
- Peraturan Presiden Nomor 1 Tahun 2019 Pasal 3 tentang Badan Nasional Penanggulangan Bencana.
- Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2020 tentang Perubahan PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.

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

Peraturan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) Nomor 1 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja BNPB

Peraturan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pendidikan dan Pelatihan Penanggulangan Bencana.

Dokumen Lainnya

BNPB. (2023). *Infografis Bencana Tahun 2022*. Teknologi Jaringan.
<https://www.bnpb.go.id/infografis/infografis-bencana-tahun-2022>

Pusat Pembinaan. (2021). *Pedoman Penyusunan Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia (Human Capital Development Plan/HSDP) Aparatur Sipil Negara*.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A