

**EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN  
KETERAMPILAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI FAKULTAS  
TEKNOLOGI INDUSTRI INSTITUT TEKNOLOGI SUMATERA**

**Garin Prayesiana<sup>1\*</sup> Sabna Ainazah Fatikhah<sup>2</sup>,**

\*Corresponding Author E-Mail: [045027466@ecampus.ut.ac.id](mailto:045027466@ecampus.ut.ac.id)

<sup>1-2</sup> **Universitas Terbuka**

Jl. Pd. Cabe Raya, Pd. Cabe Udik, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15437

<b>Received:</b> 2025-08-1	<b>Revised:</b> 2025-08-22	<b>Aproved:</b> 2025-08-25
-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi efektivitas program pelatihan dan pengembangan keterampilan tenaga kependidikan di FTI ITERA. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penggunaan metode survei yang melibatkan 23 responden yang merupakan tenaga kependidikan di Fakultas Teknologi Industri ITERA. Temuan menunjukkan bahwa program pelatihan berdampak positif pada peningkatan keterampilan teknis dan soft skills. Faktor-faktor penentu efektivitas pelatihan termasuk relevansi materi, kompetensi instruktur, metode pelatihan, dan keberlanjutan program. Rekomendasi melibatkan upaya untuk meningkatkan frekuensi evaluasi program dan persyaratan yang lebih ketat untuk keberlanjutan kompetensi tenaga kependidikan. Rekomendasi diarahkan pada peningkatan frekuensi evaluasi program dan pengembangan sistem pelatihan berbasis kebutuhan individu.

**Kata Kunci:** *Pelatihan, Pengembangan Keterampilan, Efektivitas, FTI, ITERA*

**ABSTRACT**

*This study aims to evaluate the effectiveness of training and professional development programs for administrative staff at the Faculty of Industrial Technology, Institut Teknologi Sumatera (ITERA). Employing a quantitative approach through a survey method, data were collected from 23 administrative staff members. The findings reveal that the training programs positively contribute to the improvement of both technical and soft skills. The effectiveness of the programs is determined by several key factors, namely the relevance of the training content, instructor competence, training methods, and program sustainability. The study recommends increasing the frequency of program evaluations and establishing stricter requirements to ensure the continuous development of staff competencies. Furthermore, the development of a training system tailored to individual needs is emphasized as a strategy to enhance program outcomes.*

**Keywords:** *Training, Skill Development, Effectiveness, FTI, ITERA*

## PENDAHULUAN

Era globalisasi adalah era yang serba cepat dengan kemajuan teknologi, dimana institusi perguruan tinggi diharapkan menghasilkan lulusan yang unggul, adaptif dan memiliki keterampilan di berbagai bidang. Hal ini mendorong institusi pendidikan tinggi untuk terus berinovasi dalam metode pengajaran dan mempersiapkan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja yang semakin menantang (Gusmanto, 2020). Salah satu cara penting untuk mengatasi tantangan ini adalah dengan menerapkan program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang berkelanjutan. Fakultas Teknologi Industri (FTI) di Institut Teknologi Sumatera (ITERA) telah memulai berbagai program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan. Tujuan utamanya adalah untuk mendukung pencapaian visi institusi (Putri & Setiawan, 2019). Untuk mencapai ini, salah satu program pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan oleh FTI ITERA yaitu pelatihan ISO 9001:2015, yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas layanan pendidikan, menjamin kepuasan mahasiswa, dosen dan pemangku kepentingan, membangun budaya kerja berkualitas, dan meningkatkan kompetensi.

Pelatihan yang diberikan mencakup keterampilan teknis yang relevan dengan bidang pelayanan akademik, serta keterampilan lunak seperti komunikasi, kepemimpinan, manajemen waktu, dan kemampuan pemecahan masalah. Meskipun pelatihan telah dilaksanakan secara rutin, efektivitasnya dalam benar-benar membantu meningkatkan kinerja peserta masih perlu diperiksa lebih lanjut (Arifin, 2021). Evaluasi pelatihan adalah bagian penting dari proses pelaksanaan program. Evaluasi yang baik tidak hanya menilai apakah peserta puas dengan pelatihan, tetapi juga mengukur apakah pelatihan dapat mengubah perilaku, meningkatkan pengetahuan, dan memberikan dampak jangka panjang yang positif bagi individu dan organisasi (Rahmawati, 2022). Evaluasi ini penting agar pelatihan dapat terus disesuaikan dengan kebutuhan dan memberikan manfaat nyata.

Penelitian ini dilakukan untuk menilai efektivitas program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang telah dilakukan di FTI ITERA. Penilaian menggunakan model evaluasi Kirkpatrick. Model Evaluasi Kirkpatrick adalah cara untuk menilai seberapa efektif sebuah pelatihan. Model ini membantu mengevaluasi apakah pelatihan tersebut memberikan manfaat, apakah peserta paham, dan apakah pelatihan tersebut memiliki dampak positif di tempat kerja, yang mencakup empat level yaitu reaksi peserta, pembelajaran yang diperoleh, perubahan perilaku, dan hasil yang dicapai setelah pelatihan (Kirkpatrick, 2006). Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan untuk merumuskan kebijakan pelatihan yang lebih baik, serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam bidang pelayanan pendidikan di lingkungan perguruan tinggi (Handayani & Mulyadi, 2020).

Beberapa studi sebelumnya memberikan gambaran tentang dampak positif dan negatif dari program pelatihan yang telah dievaluasi. Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Setiawan (2019) mengenai evaluasi program pelatihan teknis menunjukkan bahwa pelatihan teknis secara signifikan meningkatkan produktivitas karyawan. Namun, kelemahannya adalah evaluasi hanya dilakukan pada tingkat reaksi, sehingga tidak dapat mengukur perubahan perilaku dalam jangka panjang. Selanjutnya, Arifin (2021) mengkaji pengaruh pelatihan keterampilan non-teknis terhadap kinerja dosen dan menemukan bahwa pelatihan ini efektif dalam meningkatkan keterampilan komunikasi dan kerja sama tim.

Meskipun demikian, studi ini tidak mempertimbangkan perbedaan latar belakang peserta yang dapat mempengaruhi hasil pelatihan. Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Setiawan (2019) mengenai evaluasi program pelatihan teknis menunjukkan bahwa pelatihan teknis mampu meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan. Namun, kelemahannya adalah evaluasi hanya dilakukan pada level reaksi sehingga tidak dapat mengukur perubahan perilaku dalam jangka panjang. Selanjutnya, Arifin (2021) meneliti pengaruh pelatihan soft skills terhadap kinerja dosen dan menemukan bahwa pelatihan tersebut efektif dalam meningkatkan kemampuan komunikasi dan kerjasama tim. Meskipun demikian, penelitian ini tidak mempertimbangkan perbedaan latar belakang peserta yang dapat memengaruhi hasil pelatihan.

Penelitian oleh Handayani dan Mulyadi (2020) tentang efektivitas pelatihan berdasarkan Model Kirkpatrick di Universitas Negeri menunjukkan hasil positif, yaitu bahwa pelatihan tersebut efektif pada tingkat pembelajaran dan perilaku. Namun, dampak negatifnya adalah tidak ada hubungan langsung yang ditemukan dengan hasil organisasi karena waktu pengukuran yang terbatas. Sementara itu, Gusmanto (2020) dalam penelitiannya tentang dampak pelatihan mahasiswa dalam kegiatan MBKM memberikan bukti kuat bahwa pelatihan dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa. Sayangnya, tidak semua mahasiswa memiliki akses ke pelatihan tersebut karena fasilitas yang terbatas.

Akhirnya, penelitian oleh Rahmawati (2022) mengenai evaluasi program pengembangan kompetensi sumber daya manusia di pemerintah daerah menekankan pentingnya evaluasi yang komprehensif, termasuk mengukur dampak pada organisasi. Namun, kelemahan dari penelitian ini adalah penggunaan instrumen evaluasi yang tidak distandarisasi, yang menyebabkan keraguan terhadap validitas akademis dari hasil penelitian.

Berdasarkan ulasan terhadap studi-studi sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa banyak evaluasi pelatihan masih dilakukan secara terbatas (hanya pada tingkat kepuasan atau pembelajaran) dan belum secara komprehensif menangani aspek perubahan perilaku dan hasil organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengisi kekosongan tersebut, khususnya dalam konteks pendidikan tinggi, dengan menggunakan pendekatan evaluasi yang komprehensif berdasarkan Model Kirkpatrick.

## **METODE PENELITIAN**

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yang mendeskripsikan data dalam istilah numerik dan statistik. Penelitian dilakukan terhadap tenaga pendidik di Fakultas Teknologi Industri (FTI) ITERA, dengan total 23 responden yang diambil dari populasi yang ada. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dirancang berdasarkan model evaluasi Kirkpatrick, yang mencakup empat tingkat evaluasi: reaksi, belajar, perilaku, dan hasil. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk melihat gambaran keseluruhan, serta uji korelasi Pearson untuk menentukan apakah ada hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi efektivitas program pelatihan dan pengembangan keterampilan teknis dan soft skills tenaga kependidikan di Fakultas

Teknologi Industri (FTI), Institut Teknologi Sumatera (ITERA). Program pelatihan yang telah diikuti yaitu mencakup pelatihan pengelola keuangan, pelayanan akademik, arsiparis, dan penataan analisis jabatan.



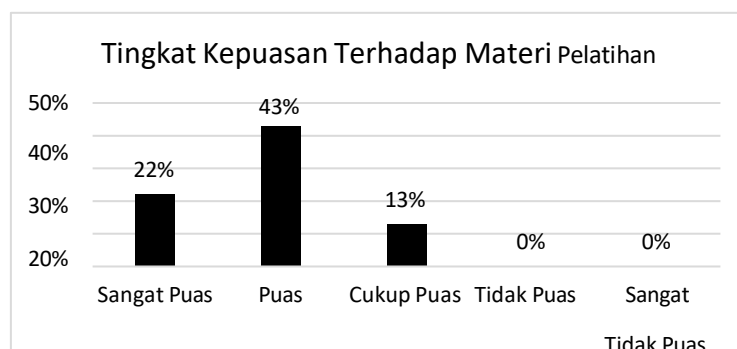
Gambar 1.1 Salah Satu Kegiatan Pelatihan Tenaga Kependidikan FTI Itera

Evaluasi menggunakan Model Kirkpatrick yang terdiri dari empat level yaitu reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil.

1. Reaksi

a. Seberapa puas anda terhadap materi pelatihan yang di sampaikan?

Pertanyaan ini bertujuan untuk menentukan tingkat kepuasan peserta mengenai konten materi pelatihan yang diberikan, apakah materi tersebut sesuai dengan kebutuhan mereka dan relevan dengan pekerjaan mereka. Sebanyak 3 orang (13%) cukup puas, 10 orang (43%) puas, dan 5 orang (22%) merasa sangat puas.

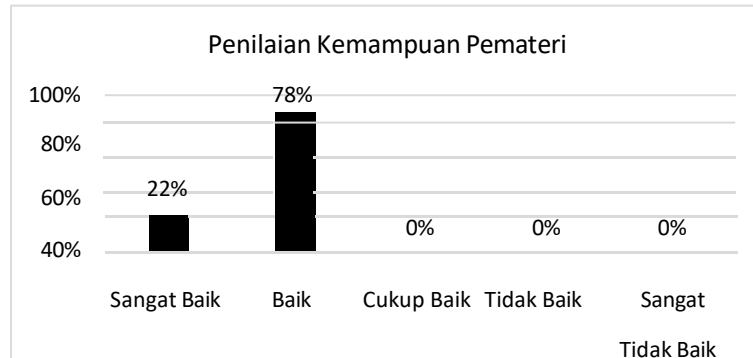


Gambar 1.2. Grafik Tingkat Kepuasan Terhadap Materi Pelatihan

Berdasarkan hasil yang disajikan dalam grafik, sejalan dengan penelitian oleh Putri & Setiawan (2019), disebutkan bahwa pelatihan yang relevan dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.

b. Bagaimana kemampuan pemateri dalam menyampaikan materi pelatihan?

Pertanyaan ini bertujuan untuk mengetahui apakah pemateri dianggap mampu menyampaikan materi dengan baik dan mudah dipahami.

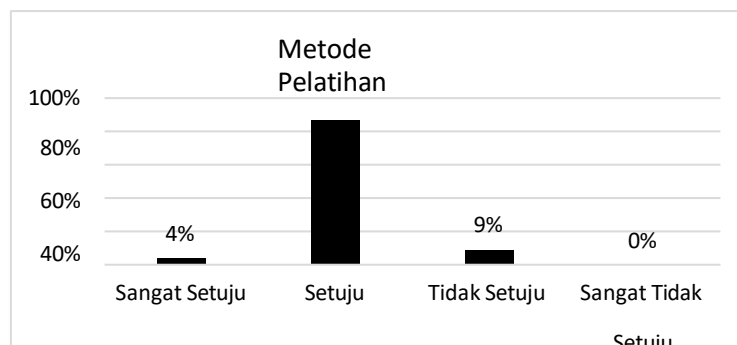


Gambar 1.3. Grafik Penilaian Kemampuan Pemateri

Sebanyak 5 orang (22%) menilai pemateri sangat baik dan 18 orang (78%) menilai baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian Arifin (2021) yang menekankan pentingnya kemampuan pemateri dalam meningkatkan efektivitas pelatihan.

c. Apakah metode pelatihan mudah dipahami dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan Anda?

Pertanyaan ini bertujuan untuk mengetahui apakah metode pelatihan yang digunakan mudah dipahami dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Sebanyak 1 orang (4%) sangat setuju, 20 orang (87%) setuju, dan 2 orang tidak setuju.



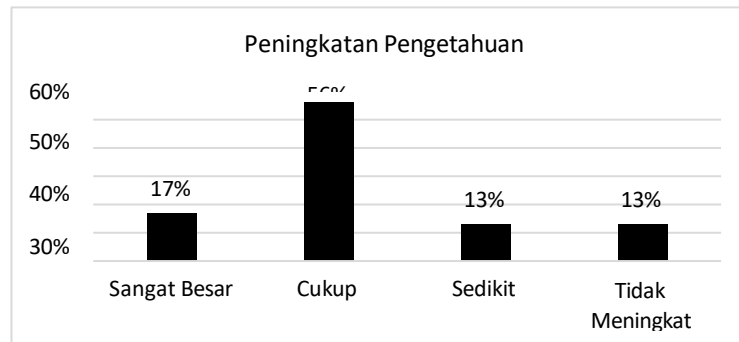
Gambar 1.4. Grafik Penilaian Metode Pealtihan

Berdasarkan grafik hasil tersebut diperkuat oleh penelitian Handayani & Mulyadi (2020) yang menyebutkan bahwa metode pelatihan yang tepat mendorong kepuasan peserta.

## 2. Pembelajaran

### a. Seberapa besar peningkatan pengetahuan Anda setelah melaksanakan pelatihan?

Pertanyaan ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan peserta meningkat setelah mengikuti pelatihan.

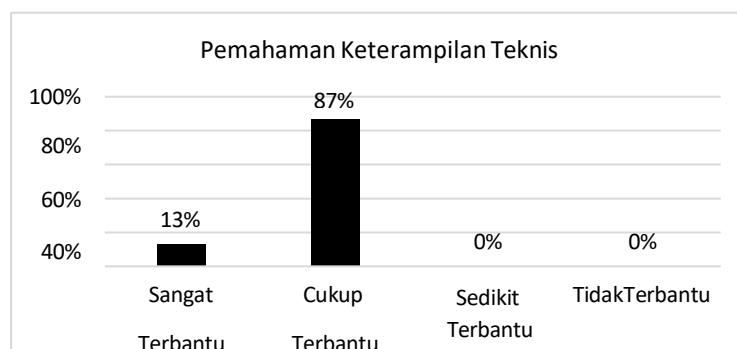


Gambar 2.1 Grafik Penilaian Peningkatan Pengetahuan

Sebanyak 4 orang (17%) mengalami peningkatan besar, 13 orang (56%) peningkatan cukup, 3 orang (13%) peningkatan sedikit, dan 3 orang (13%) tidak mengalami peningkatan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Gusmanto (2020) yang menunjukkan bahwa pelatihan meningkatkan kesiapan kerja peserta.

### b. Apakah Anda terbantu dalam memahami keterampilan teknis setelah melakukan pelatihan?

Pertanyaan ini bertujuan untuk mengetahui apakah peserta merasa terbantu dalam memahami keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam pekerjaan.



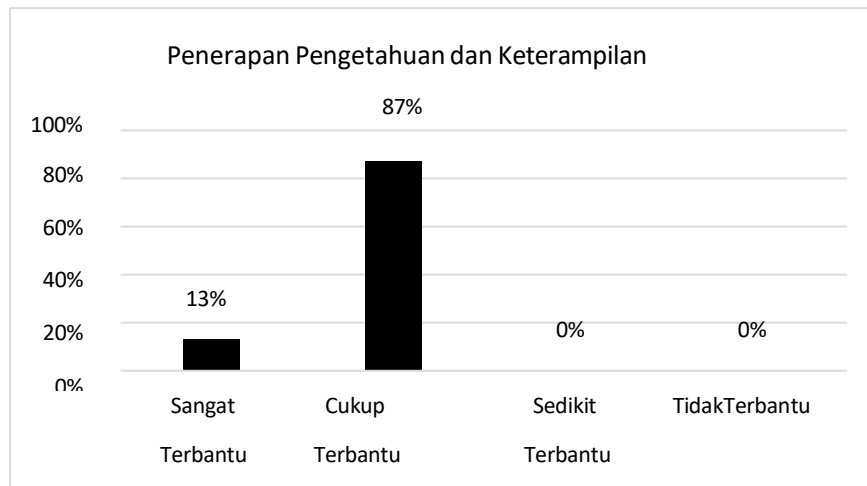
Gambar 2.2 Grafik Pemahaman Keterampilan Teknis

Berdasarkan grafik hasil sebanyak 20 orang (87%) merasa terbantu dan 3 orang (13%) merasa sangat terbantu. Dukungan penelitian terdahulu sejalan dengan temuan Rahmawati (2022) yang menekankan pentingnya pelatihan yang aplikatif dan berdampak pada kompetensi teknis.

### 3. Perilaku

- a. Apakah Anda terbantu dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan dalam pekerjaan?

Pertanyaan ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana peserta menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam pekerjaan sehari-hari.

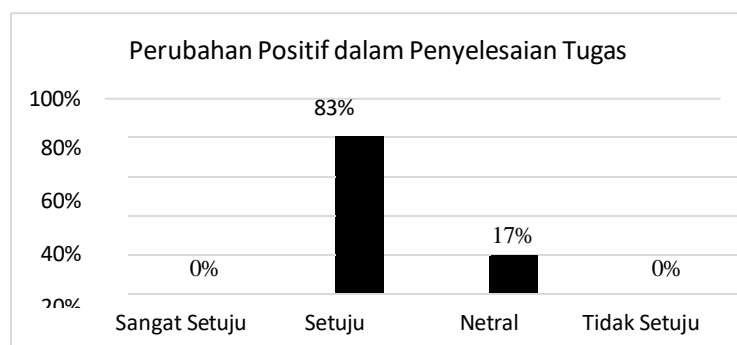


Gambar 3.1 Grafik Penilaian Penerapan Pengetahuan dan Keterampilan

Sebanyak 7 orang (30%) sering menerapkan, sedangkan 16 orang (70%) kadang-kadang menerapkan. Hasil ini konsisten dengan temuan Handayani & Mulyadi (2020) yang mengungkapkan adanya tantangan dalam transfer pelatihan ke lingkungan kerja.

- b. Apakah terdapat perubahan positif dalam penyelesaian tugas?

Pertanyaan ini bertujuan untuk mengetahui apakah peserta mengalami perubahan positif dalam cara menyelesaikan tugas.

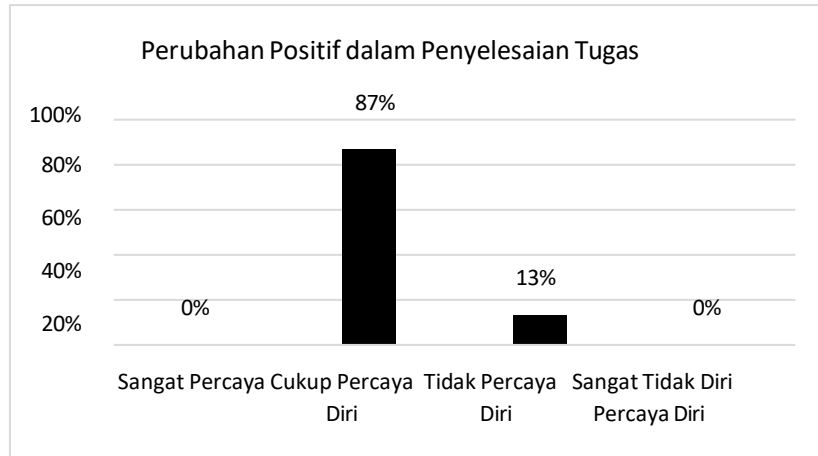


Gambar 3.2 Grafik Perubahan Positif dalam Penyelesaian Tugas

Sebanyak 19 orang (83%) setuju mengalami perubahan positif dan 4 orang netral. Dukungan penelitian terdahulu hal ini didukung oleh penelitian Arifin (2021) yang menekankan perubahan perilaku positif pasca pelatihan.

4. Apakah pelatihan tersebut meningkatkan kepercayaan diri anda dalam melaksanakan tugas?

Pertanyaan ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan meningkatkan rasa percaya diri peserta dalam melaksanakan tugas.



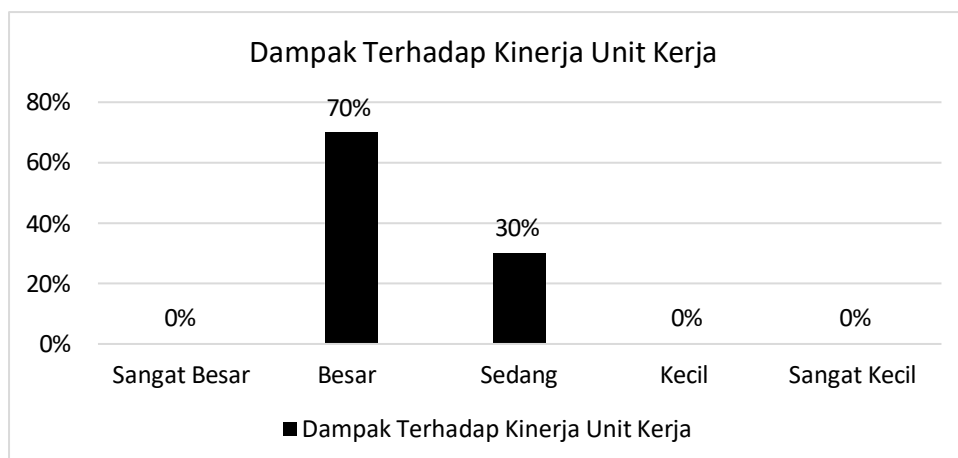
Gambar 3.2 Grafik Perubahan Positif dalam Penyelesaian Tugas

Sebanyak 20 orang merasa cukup percaya diri, dan 3 orang masih merasa tidak percaya diri. Hasil ini sejalan dengan penelitian Gusmanto (2020) yang menunjukkan peningkatan kesiapan kerja dan rasa percaya diri mahasiswa setelah pelatihan.

## 5. Hasil

### a. Dampak Terhadap Kinerja Unit Kerja

Tujuan Pertanyaan: Pertanyaan ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja di FTI.



Gambar 3.2 Grafik Dampak Terhadap Kinerja Unit Kerja

Sebanyak 16 orang (70%) merasa dampak pelatihan besar, dan 7 orang (30%) merasa dampaknya sedang. Hal ini konsisten dengan hasil penelitian Putri & Setiawan (2019) yang menunjukkan pelatihan meningkatkan produktivitas kerja.

#### b. Rekomendasi Keberlanjutan Pelatihan

Pertanyaan ini bertujuan untuk mengetahui apakah program pelatihan dianggap penting untuk dilanjutkan dan dikembangkan. Seluruh responden (100%) setuju bahwa program pelatihan harus terus dilaksanakan dan ditingkatkan. Hasil ini diperkuat oleh penelitian Rahmawati (2022) yang menyarankan pentingnya pelatihan berkelanjutan untuk peningkatan mutu organisasi.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil evaluasi dengan menggunakan Model Kirkpatrick, pelatihan yang telah dilaksanakan di Fakultas Teknologi Industri (FTI) ITERA dapat dikatakan cukup berhasil. Sebagian besar peserta merasa puas dengan materi pelatihan yang diberikan dan menilai bahwa penyampaian oleh pemateri sudah baik. Banyak peserta juga merasakan peningkatan pengetahuan dan keterampilan setelah mengikuti pelatihan. Beberapa dari mereka bahkan mulai menerapkan apa yang telah dipelajari dalam pekerjaan sehari-hari, meskipun penerapannya belum terlalu sering. Selain itu, pelatihan ini juga berdampak positif terhadap kinerja di unit kerja masing-masing, serta membantu meningkatkan rasa percaya diri para peserta dalam menjalankan tugasnya.

Agar pelatihan ke depan bisa lebih bermanfaat, disarankan untuk melakukan evaluasi secara berkala dalam jangka panjang. Hal ini penting untuk melihat apakah pelatihan benar-benar berdampak terhadap perubahan perilaku dan hasil kerja. Selain itu, pelatihan sebaiknya dirancang berdasarkan kebutuhan masing-masing individu agar lebih tepat sasaran. Perlu juga disiapkan pelatihan lanjutan atau sesi praktik langsung supaya peserta bisa lebih menguasai keterampilan yang diajarkan. Setelah pelatihan selesai, perlu ada pendampingan agar apa yang telah dipelajari benar-benar diterapkan dalam pekerjaan. Tidak kalah penting, pelatihan ini sebaiknya bisa diikuti oleh seluruh elemen FTI ITERA, termasuk mahasiswa, agar semua pihak mendapatkan manfaat yang sama dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja.

### **REFERENSI**

- Arifin, M. (2021). Pengaruh Pelatihan Soft Skills terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 110–118.
- Gusmanto, D. (2020). Analisis Dampak Pelatihan Mahasiswa dalam Kegiatan MBKM. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 25(1), 45–52.
- Handayani, R., & Mulyadi, D. (2020). Efektivitas Pelatihan Berbasis Model Kirkpatrick. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Pendidikan*, 7(1), 22–34.
- Kanapathy, K., & Malek, A. M. M. A. (2017). Implementation of ISO 9001:2015 and organizational performance: A case study of manufacturing SMEs in Malaysia. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 34(7), 1090–1105.

- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2016). *Four levels of training evaluation*. ATD Press.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Phillips, J. J., & Phillips, P. P. (2016). *Handbook of training evaluation and measurement methods* (4th ed.). Routledge.
- Putri, A., & Setiawan, R. (2019). Evaluasi Program Pelatihan Teknis di PT XYZ. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 156–165.
- Rahmawati, S. (2022). Evaluasi Program Pengembangan Kompetensi SDM Pemerintah Daerah. *Jurnal Kebijakan Publik*, 11(2), 89–101.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2017). The science of training and development in organizations. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74–101.