



Evaluation of post-education and training to determine alumni performance quality

Nia Kurniawati

Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia
niamalika69@upi.edu

ABSTRACT

Education and training are structured and planned actions or processes with the aim of forming an optimal learning environment. The purpose of this article is to increase understanding of post-education and training evaluation and the importance of seeing the quality of education and training alumni on an ongoing basis. Through an effective and continuous evaluation, we can identify the strengths and weaknesses of training programs, provide recommendations for appropriate improvements, and improve the quality of education and training alumni to face competition in the ever-evolving world of work. The method used in this research is a descriptive method using a literature study approach. The findings obtained from this article are that as a whole, the community has not directly experienced the impacts and benefits provided by the various types of training held. The conclusion is that it is often found that a training activity is ultimately only limited to measuring the output of training participants and tends to ignore alumni outcomes. Outcomes of this training can be known through post-training evaluation activities which are carried out three to 6 months after the training is completed.

ARTICLE INFO

Article History:

Received: 7 May 2023

Revised: 3 Jul 2023

Accepted: 14 Jul 2023

Available online: 1 Sept 2023

Publish: 21 Dec 2023

Keyword:

evaluation; education and training outcome; post-training evaluation.

Open access

Curricula: Journal of Curriculum Development is a peer-reviewed open-access journal.

ABSTRAK

Pendidikan dan pelatihan merupakan tindakan atau proses yang terstruktur dan terencana dengan tujuan membentuk lingkungan pembelajaran yang optimal. Tujuan dari artikel ini adalah untuk meningkatkan pemahaman tentang evaluasi pasca pendidikan dan pelatihan serta pentingnya melihat kualitas alumni diklat secara berkelanjutan. Melalui evaluasi yang efektif dan berkelanjutan, kita dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan program pelatihan, memberikan rekomendasi perbaikan yang tepat, dan meningkatkan kualitas alumni diklat untuk menghadapi persaingan di dunia kerja yang terus berkembang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif menggunakan pendekatan studi literatur. Temuan yang didapat dari artikel ini bahwa secara keseluruhan, masyarakat hingga saat ini belum mengalami secara langsung dampak dan manfaat yang diberikan oleh berbagai jenis diklat yang diselenggarakan. Kesimpulannya bahwa banyak sekali ditemukan bahwa suatu kegiatan diklat ini pada akhirnya hanya sebatas mengukur output peserta diklat dan cenderung mengabaikan outcome alumni. Outcome diklat ini dapat diketahui melalui kegiatan evaluasi pasca diklat yang dilakukan tiga sampai 6 bulan setelah diklat selesai dilaksanakan.

Kata Kunci: evaluasi; evaluasi pasca diklat; outcome diklat.

How to cite (APA 7)

Kurniawati, N. (2023). Evaluation of post-education and training to determine alumni performance quality. *Curricula: Journal of Curriculum Development*, 2(2), 195-212.

Peer review

This article has been peer-reviewed through the journal's standard double-blind peer review, where both the reviewers and authors are anonymised during review.

Copyright



2023, Nia Kurniawati. This an open-access is article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0) <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author, and source are credited. *Corresponding author:

niamalika69@upi.edu

INTRODUCTION

Dunia terus berkembang, pendidikan dan pelatihan memiliki peran sentral dalam membekali individu dengan pengetahuan dan keterampilan yang relevan. Namun, efektivitas dari pendidikan dan pelatihan ini tidak hanya dapat diukur oleh seberapa baik prosesnya, tetapi juga sejauh mana dampaknya terhadap kualitas kinerja alumni. Evaluasi pasca pendidikan dan pelatihan menjadi penting untuk menilai apakah peserta telah mampu menerapkan apa yang dipelajari dalam lingkungan kerja atau praktik profesional mereka. Oleh karena itu, artikel ini akan menganalisis mengapa evaluasi pasca pendidikan dan pelatihan diperlukan guna mengukur kualitas kinerja alumni, serta dampaknya terhadap perbaikan dan pengembangan program pendidikan dan pelatihan di masa depan.

Keberhasilan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat dinilai melalui tindakan evaluasi, salah satunya adalah dengan menggunakan evaluasi pasca diklat. Evaluasi pasca diklat merupakan bagian dari fungsi pengendalian dalam proses manajemen penyelenggaraan diklat. Evaluasi pasca diklat merujuk pada langkah evaluatif yang dilaksanakan setelah selesainya proses pelatihan, dengan tujuan mengukur keberhasilan pelatihan secara objektif, dapat diandalkan, serta sah (Sulasiah & Hidayati, 2021).

Dalam konteks evaluasi pasca pendidikan dan pelatihan, penting untuk melihat kualitas alumni diklat secara berkelanjutan. Evaluasi ini memberikan informasi tentang seberapa baik alumni diklat mampu menghadapi tantangan yang mereka hadapi setelah mereka meninggalkan program pelatihan. Kualitas alumni diklat yang tinggi mencerminkan keberhasilan program pendidikan dan pelatihan dalam menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap terjun ke dunia kerja (Brits & Steyn, 2019; Macmahon et al., 2020).

Penelitian yang telah dilakukan oleh Ketut Rusmulyani pada tahun 2020 dengan judul "*Kajian Evaluasi Pasca Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III Pada Badan Diklat Provinsi Bali*" disebutkan bahwa para alumni menyebutkan setelah mengikuti program pelatihan, mereka sering melakukan diseminasi atau penyebaran informasi untuk mentransfer pengetahuan. Tanggapan dari responden dalam penelitian ini terhadap kegiatan diseminasi tersebut termasuk dalam kategori yang tinggi (Rusmulyani, 2020).

Selain itu, terdapat penelitian lain dengan judul "*Evaluasi Pasca Diklat Tim Pendamping Keluarga dalam Rangka Percepatan Penurunan Stunting di Provinsi Lampung*" oleh Susanti dan Banuwa (2021) dengan tujuan untuk menentukan hasil dari evaluasi pasca-pelatihan (orientasi TPK). Dari penelitian ini disebutkan bahwa pengetahuan alumni yang menjadi responden sudah mencapai tingkat yang baik, tetapi masih memerlukan peningkatan pemahaman lebih lanjut. Kemudian pelaksanaan orientasi TPK Tahun 2021 juga dapat dianggap telah sesuai dengan pedoman yang diberikan oleh Perwakilan BKKBN Provinsi Lampung.

Terdapat pula dalam penelitian lainnya yang dilakukan oleh Bulyadi et al. pada tahun 2019 dengan judul artikel "*Evaluasi Kinerja Alumni Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Dilaksanakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia*", menyebutkan bahwa evaluasi kinerja para alumni diklat menunjukkan penilaian yang positif dari para alumni sendiri, atasan langsung, dan rekan kerja, berdasarkan penilaian terhadap kemampuan kepemimpinan dinilai baik, sementara kemampuan teknis mendapatkan

penilaian kurang baik. Selain itu, terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi tingkat kinerja alumni, dimana dukungan kuat dari pimpinan diidentifikasi sebagai faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja alumni, namun beberapa faktor penghambat meliputi keterbatasan akses internet, keberadaan staf dengan pemikiran konservatif, dan ketidakjelasan dalam mutasi pejabat/staf di setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) (Bulyadi et al., 2019).

Penelitian ini membahas mengenai pentingnya evaluasi pasca pendidikan dan pelatihan untuk mengetahui kualitas alumni diklat secara berkelanjutan. Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang kontribusi dan keberhasilan alumni diklat di dunia kerja. Dengan harapan bahwa artikel ini dapat memberikan pemahaman yang mendalam terkait evaluasi pasca pendidikan dan pelatihan. Fokus bahasan dalam artikel ini dibuat berdasarkan beberapa rumusan masalah yang akan dijawab melalui studi literatur. Pertama, yaitu menentukan sejauh mana kurikulum pendidikan dan pelatihan yang ada mampu memenuhi kebutuhan dan tuntutan dunia kerja saat ini. Kedua, untuk mengetahui terkait dampak pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kualitas hidup, produktivitas, dan daya saing peserta diklat dalam dunia kerja. Terakhir yaitu memberikan rekomendasi yang relevan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan serta memperbaiki kelemahan yang ada.

Dengan merumuskan pertanyaan-pertanyaan tersebut, evaluasi diklat dalam konteks meningkatkan kompetensi dan keterampilan peserta pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan dengan lebih terarah dan sistematis. Jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut akan memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang kondisi pendidikan dan pelatihan saat ini serta memberikan dasar untuk pengembangan kebijakan dan perbaikan yang diperlukan.

LITERATURE REVIEW

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merujuk pada pembuatan lingkungan di mana karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap, yang semuanya bertujuan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan konsep ini, pelatihan dan pendidikan seringkali dianggap serupa karena keduanya memiliki tujuan yang sama, yaitu membantu karyawan dalam perkembangan mereka (Yasin et al., 2021).

Pendidikan dan pelatihan merupakan proses yang melibatkan perilaku untuk mengubah kemampuan individu, dengan tujuan meningkatkan kapabilitas intelektual, sikap, dan keterampilan. Dalam konteks pendidikan dan pelatihan (diklat), fokusnya adalah mengembangkan bakat individu, tidak hanya pada aspek pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga pada sikap (Chuang, 2021; Nurjannah & Nurhadi, 2020).

Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan

Untuk mulai menjelaskan apa itu evaluasi diklat, kita harus menguraikan definisi dari istilah-istilah "evaluasi" dan "diklat". Evaluasi adalah proses menentukan kualitas sesuatu. Ini dapat mencakup hal-hal seperti baik atau buruk, indah atau tidak indah, sangat memuaskan atau tidak memuaskan, dll. Dalam situasi ini, itu dapat mencakup individu, gedung, item, atau

bahkan diklat itu sendiri. "Diklat" adalah singkatan dari "pendidikan" dan "pelatihan". Diklat adalah sistem yang melibatkan perencanaan program. Oleh karena itu, istilah yang tepat untuk istilah ini adalah "evaluasi program diklat".

Terdapat beberapa tujuan dalam evaluasi program diklat: Pertama, yaitu menilai efisiensi dan efektivitas pelaksanaan program pelatihan; Kedua, mengukur tingkat pencapaian tujuan program pelatihan; Ketiga, menilai sejauh mana pelaksanaan program sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan; Selanjutnya menganalisis imbas yang terjadi setelah pelaksanaan program pelatihan; Terakhir, menemukan kekuatan dan kelemahan program pelatihan. Guna menilai keberhasilan tujuan program diklat, diperlukan pelaksanaan evaluasi program diklat. Evaluasi ini dijalankan oleh lembaga pendidikan dan pelatihan secara menyeluruh sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan. Hasil evaluasi program tersebut akan membantu para pengambil keputusan dalam menentukan langkah selanjutnya terhadap program yang tengah berlangsung atau telah selesai dilaksanakan (Dachliyani, 2019).

Dalam program diklat, evaluasi sangat penting. Proses evaluasi setelah diklat yaitu evaluasi harus dilakukan enam hingga dua belas bulan setelah diklat, dengan tujuan mengevaluasi seberapa baik alumni memanfaatkan pelatihan dalam jabatan struktural, kemajuan dalam rencana perubahan, peningkatan kinerja alumni, dan peningkatan kinerja unit organisasi alumni. Selanjutnya evaluasi harus dilakukan pada tanggal yang sama seperti evaluasi sebelum diklat (Checa *et al.*, 2020; Sulaiman, 2020).

Tahapan Evaluasi Pasca Diklat

Kirkpatrick memperkenalkan empat tahap yang menggambarkan urutan evaluasi program pendidikan dan pelatihan. Setiap tahap memiliki tingkat pentingnya dan berdampak pada tahap berikutnya. Meskipun mengevaluasi dari tahap satu ke tahap berikutnya membutuhkan upaya yang kompleks dan waktu, namun hasilnya akan memberikan informasi evaluasi yang berharga. Secara mendasar, teori ini menyatakan bahwa evaluasi program pelatihan terdiri dari empat tingkatan, yaitu reaksi (*reaction*), pembelajaran (*learning*), perilaku (*behavior*), dan hasil (*results*) (Ebner & Gegenfurtner, 2019; Iskandar, 2019).

Tabel 1. Basic Characteristics of Kirkpatrick's Model Evaluation and Application in BPPK Environment

Level	Mengukur	Objek Ukur	Teknik Pengukuran	Waktu	Aplikasi BPPK
<i>Reaction</i>	Perasaan/ Persepsi	1. Kurikulum 2. Lingkungan belajar 3. Pengajar 4. Harapan peserta	1. Kuesioner 2. <i>Smile sheet</i> 3. <i>Reactionnaires</i>	Pada saat penyelenggaraan	1. Evaluasi penyelenggaraan 2. Evaluasi pengajar 3. Evaluasi Tatap muka
<i>Learning</i>	Keterampilan, Pengetahuan, Sikap	1. peningkatan pengetahuan yang spesifik 2. mengembangkan keterampilan 3. merubah sikap	1. Ujian 2. Observasi 3. <i>Check list</i> 4. <i>Interviews</i>	Pada akhir penyelenggaraan	1. <i>Pre-Test</i> dan <i>Post-Test</i> 2. Ujian
<i>Behavior</i>	Perubahan perilaku	1. Perubahan perilaku dalam bekerja 2. Menerapkan keterampilan hasil diklat 3. Opini dan sikap dalam mengemukakan ide baru 4. Perubahan lingkungan yang memfasilitasi rekannya untuk belajar	1. <i>Interview</i> (tatap muka, telepon) 2. Observasi langsung 3. Analisis dokumen 4. Analisis penilaian kinerja	Setelah penyelenggaraan (beberapa waktu setelah menerapkan hasil diklatnya)	Evaluasi Pascadiklat untuk mengukur implementasi hasil Pembelajaran dalam meningkatkan kompetensi alumni.
<i>Results</i>	Peningkatan produktivitas kinerja	1. Pengurangan pemborosan 2. Peningkatan output 3. Pengurangan input 4. Perbaikan kualitas 5. Efisiensi proses 6. Efektivitas biaya dan keuntungan	1. Pengukuran efisiensi 2. Pengukuran keuangan 3. Efektifitas non keuangan 4. Pengukuran manfaat 5. Perubahan optimal 6. Pertumbuhan 7. Penguasaan pasar	<i>Short Term</i> (½ sampai 1 tahun) <i>Long Term</i> (2 sampai 10 tahun)	Evaluasi Pascadiklat untuk mengukur dampak hasil Pembelajaran dalam meningkatkan kinerja alumni diklat dan/atau organisasi.

Source: (Iskandar, 2019)

1. Level 1 (*Reaction*) mengacu pada evaluasi yang menilai bagaimana peserta merespon pelatihan yang diikuti, atau dengan kata lain mengukur kepuasan peserta terhadap pengalaman pembelajaran (*customer satisfaction*);
2. Level 2 (*Learning*) adalah evaluasi yang mengukur proses pembelajaran dalam pelatihan, yaitu sejauh mana pengetahuan diserap dan diterapkan (*transfer of learning*). Tujuan evaluasi di tahap ini adalah untuk mengukur hasil pembelajaran peserta, termasuk perubahan sikap, peningkatan pengetahuan, dan keterampilan yang berkembang;
3. Level 3 (*Behavior*) merupakan evaluasi yang bertujuan mengukur sejauh mana perubahan perilaku terjadi setelah peserta menyelesaikan pelatihan;
4. Level 4 (*Results*) adalah evaluasi untuk mengukur hasil akhir yang muncul setelah peserta menyelesaikan pelatihan. Hasil ini bisa berupa peningkatan produktivitas, kualitas, efisiensi biaya, penurunan kecelakaan kerja, peningkatan penjualan, stabilitas pegawai, dan peningkatan profitabilitas.

METHODS

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang bertujuan memberikan gambaran tentang fenomena yang sedang dikaji. Metode deskriptif juga dapat diartikan sebagai metode yang berguna untuk menjelaskan fenomena yang ada dan dilakukan sesuai dengan situasi yang ada (Huda *et al.*, 2018). Oleh karena itu, metode ini berguna untuk mendapatkan ilustrasi terperinci dari keseluruhan penelitian. Metode deskriptif merupakan pendekatan

penelitian yang menyampaikan realitas atau fakta dengan menguraikan secara rinci mengenai apa yang diamati, diperoleh, serta dirasakan. Ramdhan dari bukunya yang berjudul *Metode penelitian berpendapat bahwa tujuan dari pendekatan penelitian deskriptif ini adalah untuk memberikan gambaran, klarifikasi, dan konfirmasi terhadap fenomena yang sedang diteliti.*

Metode pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini dilakukan melalui teknik kepustakaan. Penelitian kepustakaan dapat didefinisikan sebagai teknik pengumpulan data yang melibatkan penyortiran dan pengumpulan berbagai informasi dan data dengan menggunakan sumber-sumber pustaka yang tersedia di perpustakaan, baik secara *online* maupun *offline* (Rafi *et al.*, 2020; Sari & Asmendri, 2020). Penelitian kepustakaan, atau yang juga dikenal sebagai *library research*, dilakukan dengan cara mengkaji, membaca, dan mencatat berbagai bahan bacaan atau literatur yang relevan dengan topik penelitian.

Penelitian kepustakaan dilakukan melalui tinjauan literatur serta evaluasi terhadap topik-topik yang berhubungan yang digabungkan. Penelusuran literatur dapat melibatkan berbagai sumber seperti jurnal, buku, kamus, dokumen, majalah, dan sumber lainnya tanpa memerlukan penyelidikan lapangan (Mendes *et al.*, 2020).

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa jurnal, makalah, artikel yang berhubungan dengan permasalahan tentang efektivitas evaluasi pasca diklat terhadap peningkatan kualitas kinerja alumni diklat. Pengumpulan data dilakukan dengan mengumpulkan sumber-sumber rujukan yang kemudian dianalisis dan dikaji, sehingga dapat dituangkan ke dalam artikel.

RESULT AND DISCUSSION

Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan hal penting karena dengan diklat dapat memperkuat pengetahuan dan keterampilan individu, meningkatkan daya saing, dan mendukung pertumbuhan organisasi dalam era perubahan yang cepat. Secara konseptual, pendidikan dan pelatihan mewakili usaha untuk memajukan kapabilitas pegawai, terutama dalam meningkatkan profesionalisme, utamanya dalam hal keterampilan administrasi dan kemampuan manajemen, termasuk kepemimpinan (Al Hilali *et al.*, 2020; Hanun, 2018).

Pendidikan dan pelatihan merupakan langkah yang diambil untuk meningkatkan potensi individu, terutama dalam meningkatkan kemampuan akademis dan karakter seseorang. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang optimal dalam mengembangkan karyawan, dibutuhkan program pendidikan dan pelatihan yang disesuaikan dengan evaluasi pekerjaan, sehingga pegawai dapat memahami tujuan dari proses pendidikan dan pelatihan yang mereka ikuti. Melalui pemberian pendidikan dan pelatihan kepada para pegawai, terjadi transformasi positif dalam aspek-aspek pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mereka. Hal ini terjadi karena upaya pengembangan sumber daya manusia, seperti pelaksanaan diklat, yang menyebabkan peningkatan yang signifikan dalam hal tersebut (Syahputra & Jufrizen, 2019).

Berdasarkan bahasan di atas dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki peran yang krusial dalam memperkuat pengetahuan dan keterampilan individu, meningkatkan daya saing, serta mendukung pertumbuhan organisasi dalam era perubahan yang dinamis. Dampak positifnya terlihat pada peningkatan profesionalisme, potensi individu, dan kinerja pegawai. Program yang sesuai dengan analisis pekerjaan memungkinkan pemahaman tujuan, sementara usaha pengembangan sumber daya manusia melalui diklat memberikan peningkatan yang signifikan dalam kapabilitas (Yong *et al.*, 2020). Kesimpulannya, pendidikan dan pelatihan memegang peran utama dalam mengembangkan individu dan organisasi dengan keuntungan bagi karyawan dan perusahaan melalui peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

Hubungan Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan dalam Memenuhi Kebutuhan dan Tuntutan Dunia Kerja

Diklat terdiri dari dua dimensi, yakni Pendidikan dan Pelatihan, meskipun keduanya memiliki makna yang berbeda, tujuannya adalah serupa, yakni meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Dengan adanya diklat, diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena pendidikan dan pelatihan tidak hanya bertambahnya pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan kerja. Hal ini berdampak pada peningkatan prestasi kerja dan efisiensi perusahaan, serta memberikan kepuasan kerja yang lebih besar bagi karyawan yang terlibat. Pentingnya diklat tidak hanya menguntungkan karyawan, melainkan juga perusahaan, karena dengan peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan, kinerja mereka juga akan ditingkatkan (Kiayi *et al.*, 2022; Niati *et al.*, 2021).

Proses pendidikan dan pelatihan melibatkan penyampaian pengetahuan, keterampilan khusus, dan pandangan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas mereka sesuai standar yang ditetapkan. Melalui pendekatan ini, kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara signifikan agar menghasilkan peningkatan yang positif dalam hasil kerja (Handayani, 2019).

Inti dari pembahasan di atas yaitu pendidikan dan pelatihan amat penting untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan individu di dunia kerja. Diklat berdampak baik pada mutu sumber daya manusia melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan, dengan akibatnya pada peningkatan prestasi, efisiensi, dan kepuasan di perusahaan. Proses pendidikan dan pelatihan yang fokus pada kompetensi dan kemampuan tim berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja. Diklat bermanfaat tidak hanya bagi karyawan, tetapi juga perusahaan karena peningkatan kemampuan karyawan memberi dampak positif pada performa mereka.

Pada dasarnya kurikulum pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi. Berdasarkan LAN 2015 dalam (Nurhajati & Bachri, 2017), kurikulum ini dibangun berdasarkan landasan teori belajar behavioristik, yang mengutamakan pengajaran individu secara pribadi, mengontrol pengalaman peserta, mengadopsi pendekatan sistem, berfokus pada proses dan hasil pembelajaran, serta umumnya menggunakan sistem modul atau alternatif lain yang bertujuan untuk memenuhi keperluan siswa.

Kurikulum pendidikan dan pelatihan memiliki keterkaitan yang erat dalam memenuhi kebutuhan dan tuntutan dunia kerja. Dalam hal memenuhi kebutuhan dan tuntutan dunia kerja, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Relevansi materi

Kurikulum pendidikan dan pelatihan harus mencakup materi yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Kurikulum harus memastikan bahwa siswa atau peserta pelatihan mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang aktual.

2. Penyesuaian dengan perubahan

Dunia kerja terus berkembang dan mengalami perubahan. Kurikulum pendidikan dan pelatihan harus dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut, sehingga lulusan atau peserta pelatihan memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang sedang berlangsung.

3. Kolaborasi dengan industri

Kurikulum pendidikan dan pelatihan yang sukses akan melibatkan kolaborasi dengan pihak industri. Melalui kolaborasi ini, kurikulum dapat diinformasikan oleh kebutuhan aktual perusahaan dan sektor industri tertentu, sehingga lulusan atau peserta pelatihan memiliki kualifikasi yang diinginkan oleh pengusaha.

4. Pengembangan keterampilan umum dan khusus

Kurikulum harus mengembangkan keterampilan umum, contohnya seperti kemampuan berkomunikasi, pemecahan masalah, dan kerja tim, serta keterampilan khusus yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu. Keterampilan ini akan membantu lulusan atau peserta pelatihan dalam beradaptasi dengan berbagai peran dan tanggung jawab dalam dunia kerja.

5. Pemantauan dan evaluasi

Kurikulum pendidikan dan pelatihan perlu diawasi dan dievaluasi secara berkala. Hal ini akan memastikan bahwa kurikulum tetap relevan dengan perkembangan dalam dunia kerja dan dapat disesuaikan sesuai kebutuhan yang muncul.

Dengan demikian, kurikulum pendidikan dan pelatihan yang dirancang dengan baik akan berperan penting dalam menghasilkan lulusan atau peserta pelatihan yang siap untuk menghadapi tantangan dunia kerja dan memenuhi kebutuhan yang ada.

Pengembangan kurikulum yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan guna mengatasi kesenjangan antara harapan kemampuan dan kemampuan yang dimiliki saat ini akan meningkatkan efektivitas pelatihan. Hal ini akan menghasilkan pelatihan yang lebih tepat sasaran dan terarah. Kurikulum tidak hanya memandang peserta sebagai objek, tetapi juga sebagai subjek yang belajar melalui pengalaman, baik di dalam maupun di luar kelas, sesuai dengan tuntutan kompetensinya (Haug & Mork, 2021; Nurhajati & Bachri, 2017). Peserta yang menyelesaikan pelatihan diharapkan menjadi individu yang berprestasi, jujur, disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki profesionalisme.

Dampak Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kualitas Hidup, Produktivitas, dan Daya Saing Pesertanya dalam Dunia Kerja

Partisipasi dalam program pendidikan dan pelatihan berperan sebagai sarana untuk membangun dan mengembangkan karier. Dalam program ini, pegawai secara sadar dipersiapkan oleh organisasi untuk mengambil tanggung jawab pekerjaan yang berbeda (rotasi) atau posisi yang lebih tinggi (promosi) di masa mendatang. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan menjadi investasi berharga dalam sumber daya manusia bagi setiap organisasi. Pelaksanaan program ini bertujuan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang ada (Aqsa, 2018).

Pendidikan dan pelatihan memiliki peran krusial dalam mengangkat kualitas hidup, produktivitas, dan daya saing peserta di lingkungan kerja. Melalui pendidikan yang relevan, peserta mampu mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menghadapi tuntutan dunia kerja modern. Kualitas hidup meningkat karena pendidikan dan pelatihan memberikan akses ke pekerjaan yang lebih baik serta peluang pendapatan yang lebih tinggi. Dengan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan, peserta mampu meningkatkan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas yang berdampak langsung pada produktivitas di tempat kerja (Rivaldo & Nabella, 2023). Produktivitas kerja tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil sebanyak mungkin, tetapi juga mempertimbangkan kualitas pekerjaan yang dilakukan. Evaluasi produktivitas individu mencakup tindakan yang diambil oleh individu dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain, produktivitas individu menggambarkan bagaimana seseorang menjalankan pekerjaannya atau melakukan kinerjanya (Prajitiasari, 2012).

Selain itu, pendidikan dan pelatihan juga meningkatkan daya saing peserta di pasar kerja yang semakin kompetitif. Peserta diklat menjadi individu yang memiliki keterampilan khusus dan pengetahuan terbaru, membuat mereka lebih menarik bagi perusahaan dan organisasi. Ini membuka peluang bagi mereka untuk mengambil peran yang lebih strategis dan berdampak, serta berpotensi memajukan karier mereka secara signifikan. Menurut Dartha (2010), terdapat beberapa hasil yang diharapkan dari proses pendidikan dan pelatihan. Pertama, yaitu menghasilkan proses komunikasi yang berjalan dengan efisien. Kedua, yaitu terjalannya persepsi bersama mengenai tugas yang perlu dikerjakan. Ketiga, setiap pihak patuh pada peraturan normatif, baik yang umum maupun yang diberlakukan oleh lembaga pemerintah yang memiliki kewenangan. Keempat, terciptanya lingkungan organisasi yang positif untuk perkembangan seluruh individu. Terakhir yaitu mengubah organisasi menjadi lingkungan yang lebih menyenangkan untuk berkontribusi dan berkreasi.

Pendidikan dan pelatihan juga membantu peserta untuk beradaptasi dengan perubahan cepat dalam dunia kerja, baik dalam hal teknologi, tren industri, maupun metode kerja baru. Dengan demikian, peserta tidak hanya menjadi tenaga kerja yang andal, tetapi juga berkontribusi aktif dalam menghadapi tantangan yang muncul. Pada intinya, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pemahaman terhadap keterampilan dan pengetahuan pesertanya dalam usaha untuk meningkatkan performa kerja (Dartha, 2010).

Secara keseluruhan, pendidikan dan pelatihan memiliki dampak multidimensi yang meliputi peningkatan kualitas hidup, produktivitas yang lebih tinggi, dan kemampuan untuk bersaing secara efektif dalam dunia kerja yang terus berubah. Dengan mempersiapkan individu dengan pengetahuan dan keterampilan yang relevan, pendidikan dan pelatihan menciptakan fondasi yang kokoh untuk kemajuan berkelanjutan dan inovasi di berbagai sektor. Oleh karena itu, investasi dalam pendidikan dan pelatihan menjadi strategi penting bagi pertumbuhan dan stabilitas komunitas global.

Rekomendasi untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Manullang dalam (Aliya & Tobari, 2019) Pendidikan dan pelatihan seharusnya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan etika sumber daya manusia, sehingga produktivitas kerja mereka dapat meningkat secara optimal sesuai dengan keterampilan yang diperoleh. Ini memberikan peluang bagi individu untuk mengembangkan diri dan meraih peluang jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

Dikutip dari Aryanti *et al.* (2018), terdapat beberapa rekomendasi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan (diklat), diantaranya yaitu meningkatkan kualitas kegiatan diklat yang selanjutnya serta disesuaikan dengan kebutuhan diklat tersebut. Selanjutnya yaitu dengan memodifikasi program diklat guna memperbaiki penyelenggaraan diklat apabila diperlukan. Tidak lupa untuk mendengarkan dan menerima saran dari peserta diklat itu sendiri terkait keberlangsungan pendidikan dan pelatihan.

Selain hal yang telah disebutkan di atas, hal yang paling penting adalah melakukan evaluasi secara konsisten. Evaluasi ini dilakukan untuk menunjang terlaksananya proses pendidikan dan pelatihan dengan baik. Evaluasi yang dapat dilakukan diantaranya yaitu, evaluasi pengajar, evaluasi penyelenggaraan program, dan evaluasi kurikulum. Selain itu, perlu diperhatikan yang harus dilakukan adalah perbaikan terhadap program diklat sesuai dengan ketentuan dari pedoman evaluasi program diklat lembaga penyelenggara (Aryanti *et al.*, 2018).

Berdasarkan bahasan di atas dapat diketahui bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan adalah meningkatkan keahlian teknis, teoritis, konseptual, dan moral para pekerja, sehingga produktivitas mereka bisa tumbuh maksimal sesuai dengan keterampilan yang diperoleh, membuka peluang untuk mendapatkan jabatan lebih tinggi di masa depan. Rekomendasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan termasuk meningkatkan kegiatan diklat yang sesuai kebutuhan, mengubah program diklat jika perlu, serta mendengarkan masukan dari peserta. Evaluasi yang rutin juga penting, seperti mengevaluasi pengajar, program, dan kurikulum. Perbaikan program diklat juga harus sesuai dengan panduan evaluasi program diklat dari lembaga penyelenggara.

Pentingnya Evaluasi Pasca Pendidikan dan Pelatihan

Keberhasilan program diklat bergantung pada tindakan setelah perencanaan yang sesuai dengan tujuan dan target. Kajian dan evaluasi dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas

pendidikan dan pelatihan dan menetapkan standar yang lebih tinggi untuk pelaksanaan program diklat.

Evaluasi pasca diklat diperlukan untuk menentukan hasil dan keuntungan yang sebenarnya dari program pendidikan dan pelatihan. Hasil dari proses pendidikan dan pelatihan adalah hasil dari peserta atau alumni pelatihan, tetapi hasil yang menunjukkan bagaimana pelatihan meningkatkan kinerja peserta adalah yang lebih penting. Oleh karena itu, program pasca pelatihan harus menjadi bagian penting dari program pelatihan saat ini.

Evaluasi pasca diklat, juga dikenal sebagai transfer hasil diklat, melibatkan evaluasi bagaimana program diklat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan organisasi. Secara khusus, evaluasi pasca diklat bertujuan untuk menilai sejauh mana peserta diklat mampu menerapkan keterampilan yang mereka peroleh saat kembali ke tempat kerja mereka dan bagaimana hal ini berdampak pada kinerja organisasi.

Secara umum, tujuan evaluasi pada tahap ini adalah untuk mengukur seberapa puas peserta dengan program diklat. Akibatnya, lembaga pelatihan yang mengadakan berbagai jenis diklat, termasuk diklat substantif, fungsional, prajabatan, dan kepemimpinan, masih berfokus pada evaluasi pelaksanaan diklat saja, tanpa mempertimbangkan dampak dari diklat kepemimpinan, yang telah menghabiskan banyak anggaran. Oleh karena itu, evaluasi pasca diklat harus menunjukkan kepada masyarakat seberapa besar anggaran yang dialokasikan untuk diklat membantu meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh PKP2A I LAN dan dikutip dalam artikel (Sulaiman, 2020), hasilnya menunjukkan bahwa pemerintah pusat dan daerah mengeluarkan sekitar Rp 180 miliar setiap tahun untuk menyelenggarakan diklat kepemimpinan. Berbagai lembaga diklat di tingkat pusat dan daerah menyelenggarakan diklat tersebut. Jumlah tersebut belum termasuk biaya yang dialokasikan setiap tahun untuk kursus teknis dan fungsional. Menurut data dari Kerangka Acuan Kerja (KAK) Balai Diklat Keagamaan Semarang tahun 2015, diklat teknis yang bertujuan untuk memberikan penugasan tambahan kepada kepala MI membutuhkan dana sebesar Rp. 117.835.000,- untuk 30 anggota. Setelah alokasi anggaran yang besar ini, masyarakat dan pemegang kebijakan di bidang pelatihan mulai memperhatikan seberapa efektif dan berdampak penyelenggaraan pelatihan tersebut (Rahmat *et al.*, 2022).

Secara umum, masyarakat belum merasakan atau menikmati manfaat dari berbagai jenis diklat. Diharapkan ada peningkatan dalam manajemen pemerintahan, kinerja pelayanan publik yang lebih baik, dan keberhasilan program untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Banyak organisasi meragukan manfaat dan hasil dari diklat, hal ini terjadi meskipun biaya yang dikeluarkan untuk diklat cukup besar (Blume *et al.*, 2010).

Para praktisi dan pembuat kebijakan pelatihan harus melakukan evaluasi pelatihan untuk mengurangi keraguan tentang apakah pelatihan dapat benar-benar meningkatkan kinerja karyawan setelah mereka kembali ke tempat kerja. Evaluasi ini dapat memberikan data dan informasi tentang sejauh mana pelatihan mempengaruhi kinerja individu dan organisasi (Arthur, 2018).

Para praktisi dan pembuat kebijakan pelatihan harus melakukan evaluasi pelatihan untuk mengurangi keraguan tentang apakah pelatihan dapat benar-benar meningkatkan kinerja karyawan setelah mereka kembali ke tempat kerja. Evaluasi ini dapat memberikan data dan informasi tentang sejauh mana pelatihan mempengaruhi kinerja individu dan organisasi.

Peningkatan Kualitas Alumni Pasca Pelaksanaan Diklat.

Berdasarkan Keputusan Kepala LAN No. 193/XIII/10/6/2001 tentang Pedoman Umum Diklat Jabatan PNS, evaluasi diklat adalah tindakan yang harus dilakukan oleh lembaga diklat untuk melacak perkembangan pelaksanaan dan tingkat pencapaian kinerja penyelenggaraan diklat. Evaluasi ini mencakup berbagai aspek, seperti: a) kurikulum; b) peserta; c) widyaiswara; d) pembiayaan diklat; e) sarana dan prasarana diklat; dan f) penyelenggara

Menurut kebijakan diklat saat ini, evaluasi diklat terdiri dari dua kegiatan utama. Yang pertama adalah evaluasi peserta diklat, yang mencakup sikap dan perilaku peserta seperti disiplin, kepemimpinan, kerjasama, dan inisiatif. Kedua, evaluasi kinerja penyelenggara, yang mencakup evaluasi penguasaan materi dan akademis melalui penilaian dan tes tertulis untuk widyaiswara. Hasil evaluasi ini akan digunakan untuk menentukan kelulusan peserta diklat.

Alumni program pendidikan dan latihan secara teratur dievaluasi guna mengamati perubahan atau implementasi pengetahuan yang diperoleh selama masa pelatihan. Setidaknya, diharapkan bahwa mereka melakukan perubahan pada diri sendiri setelah kembali ke lingkungan kerja mereka (Suryani, 2021).

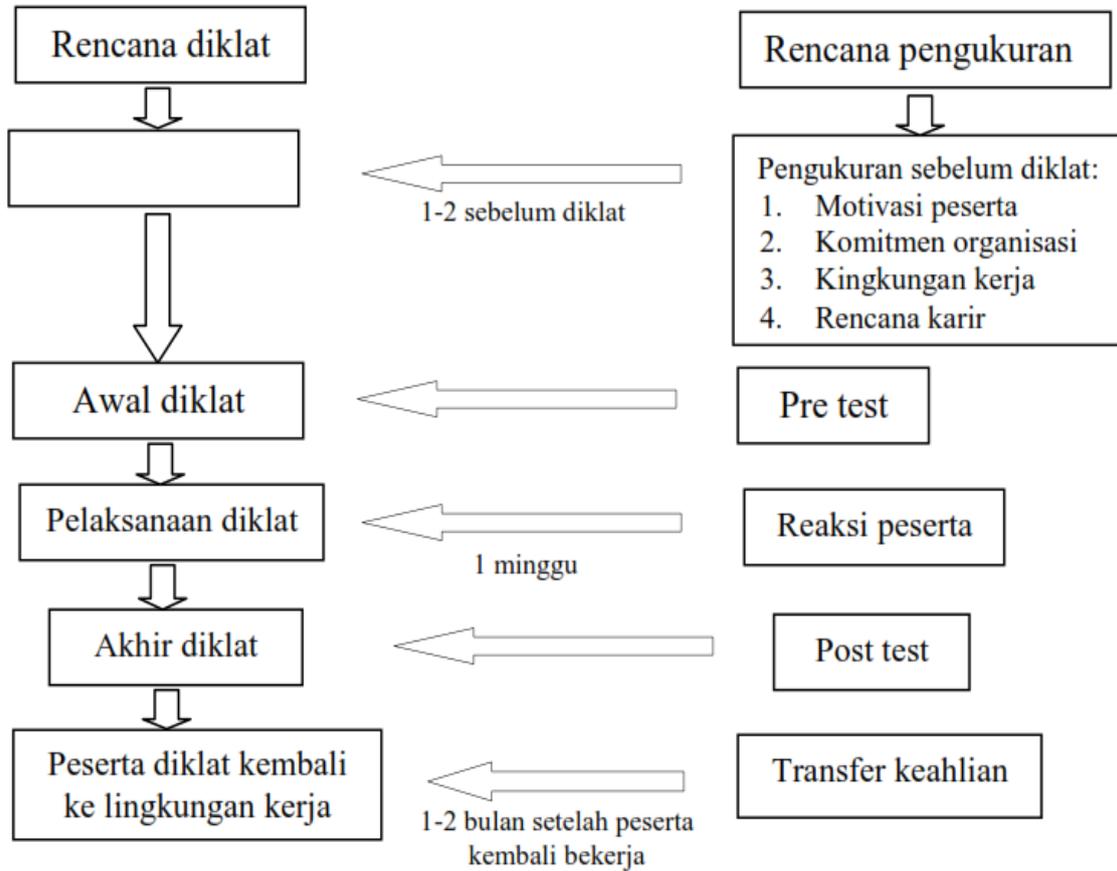
Organisasi harus memiliki sistem evaluasi yang menunjukkan bagaimana pelatihan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi dan individu. Evaluasi pasca pelatihan adalah salah satu pendekatan. Ini membantu merancang dan meningkatkan program pelatihan saat ini dan memahami kebutuhan metode pelatihan di masa depan. Sulaiman (2020) telah melakukan penelitian tentang pentingnya evaluasi setelah pelatihan. Dalam evaluasi pasca diklat, keterampilan, pengetahuan, dan perspektif peserta diuji.

Menurut Baldwin *et al.* (1988), Tiga elemen utama mempengaruhi evaluasi pasca diklat: *input*, *output*, dan kondisi transfer. Aspek input diklat berkaitan dengan kondisi sebelumnya yang mempengaruhi proses pembelajaran di diklat dan akhirnya mempengaruhi hasil diklat. Komponen ini termasuk karakteristik peserta diklat, desain diklat, dan lingkungan kerja. Karakteristik peserta mencakup kemampuan, kepribadian, dan motivasi peserta, yang pada gilirannya mempengaruhi hasil diklat.

Berdasarkan hasil penelitian Schacter dalam Sulaiman (2020), menyatakan bahwa, keberhasilan program pengembangan kapasitas biasanya diukur berdasarkan apa yang telah dilakukan, tanpa mempertimbangkan tujuan utamanya. Dalam kebanyakan kasus, menilai keberhasilan program pengembangan kapasitas berpusat pada masukan daripada keluaran. Menurut Campbell (Oppler *et al.*, 1992) sebagaimana dijelaskan dalam Mathieu *et al.* (1992) dan Sulaiman (2020), untuk mencapai efektivitas pelatihan, faktor individu dan lingkungan harus dipertimbangkan. Kegiatan yang dilakukan sebelum, selama, dan setelah pelatihan sangat mempengaruhi kualitas pelatihan. Selain itu, faktor-faktor individu peserta diklat,

lingkungan tempat mereka bekerja, dan pelatihan itu sendiri juga mempengaruhi kualitas pelatihan.

Setiap lembaga atau institusi yang menyelenggarakan pelatihan harus mengevaluasi dampak partisipasi peserta dalam pelatihan terhadap perubahan kinerja. Evaluasi ini dilakukan dengan membandingkannya dengan biaya yang dikeluarkan oleh lembaga. Kerangka pemikiran berikut digunakan untuk menentukan seberapa efektif pelatihan ini:



Gambar 1. Kerangka Pikir Pengukuran Efektifitas Diklat
Sumber: (Sulaiman, 2020)

Studi evaluasi pasca pelatihan sangat penting untuk mengevaluasi kinerja alumni pelatihan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Analisis evaluasi program pelatihan dan evaluasi pasca pelatihan terkait dengan berbagai faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pelatihan umumnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Evaluasi program pelatihan digunakan untuk menilai tingkat efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang mendukung pencapaian tujuan pelatihan;
2. Evaluasi pasca pelatihan atau transfer hasil pelatihan menilai kemampuan yang dimiliki peserta pelatihan atau pegawai, dan kemudian diterapkan di tempat kerja para alumni pelatihan untuk menunjukkan peningkatan kinerja organisasi.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan saat melakukan evaluasi pasca pelatihan adalah: (1) Kemampuan alumni untuk menerapkan pengetahuan yang mereka pelajari; (2) Implementasi pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka; dan (3) Meningkatkan tingkat kompetensi pegawai yang sesuai dengan posisi mereka.

Evaluasi pasca pelatihan memerlukan kebijakan yang jelas, implementasi yang terencana, laporan evaluasi yang menyeluruh, dan anggaran yang memadai. Kebijakan evaluasi pasca pelatihan harus dinyatakan jelas sebagai tanggung jawab lembaga pelatihan dan badan kepegawaian daerah. Selama pelaksanaan, lembaga pengirim peserta dan pihak yang bertanggung jawab untuk melakukan evaluasi pasca pelatihan harus bekerja sama dengan baik. Laporan evaluasi pasca pelatihan harus memberikan informasi yang dapat diandalkan tentang seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja organisasi. Sementara itu, anggaran yang diperlukan untuk melaksanakan evaluasi pasca pelatihan harus direncanakan dan disiapkan secara menyeluruh.

Discussion

Meskipun program pelatihan merupakan cara penting untuk meningkatkan sumber daya manusia organisasi, evaluasi pasca pelatihan jarang dilakukan oleh penyelenggara atau lembaga pelatihan. Oleh karena itu, evaluasi harus dilakukan untuk memastikan program pelatihan efektif dan efisien. Semua aspek pelaksanaan pelatihan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut, diinformasikan oleh evaluasi ini. Melalui evaluasi pasca pelatihan, organisasi dapat menentukan apakah kebutuhan pelatihan memenuhi atau tidak rencana. Program pelatihan yang dirancang dengan hati-hati dapat menguntungkan penyelenggara, peserta, lingkungan pelatihan, dan tempat kerja alumni.

Evaluasi pasca diklat adalah salah satu cara untuk mengetahui seberapa baik alumni melakukan pelatihan. Evaluasi pasca diklat mengacu pada sejauh mana alumni dapat secara efektif dan berkelanjutan menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperoleh selama pelatihan. Melalui evaluasi ini, dapat diketahui sejauh mana manfaat pelatihan dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui pencapaian alumni pelatihan.

Sebenarnya, evaluasi pasca diklat menunjukkan bahwa lembaga diklat bertanggung jawab atas pengeluaran yang signifikan untuk diklat. Diklat didefinisikan sebagai usaha yang berkelanjutan dan berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan individu yang mengikuti diklat atau pegawai publik. Jika diklat tidak berhasil, kurikulum, prosedur pelaksanaan, dan desain diklat harus diubah untuk memperbaiki kesalahan.

CONCLUSION

Setelah melalui serangkaian kajian pustaka terkait evaluasi pasca pendidikan dan pelatihan yang dikaitkan dengan peningkatan kualitas kerja alumni diklat, kesimpulan yang dapat diambil oleh penulis yaitu bahwa evaluasi pasca diklat merupakan bagian yang tak dapat dipisahkan dari seluruh tahapan diklat, penyelenggara diklat hendaknya tidak hanya mengukur *output* saja namun juga harus mengukur *outcome* yang mana *outcome* ini baru akan terlihat setelah beberapa waktu setelah diklat selesai dilaksanakan misalnya sekitar

tiga sampai 6 bulan setelahnya. Apabila pengukuran *outcome* ini benar-benar dilakukan oleh seluruh penyelenggara diklat, penulis yakin bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas kinerja alumni diklat akan tercapai.

Kurikulum pendidikan dan pelatihan yang terstruktur dengan baik memiliki peran penting dalam menciptakan lulusan atau peserta pelatihan yang siap menghadapi tantangan dunia kerja dan memenuhi keperluan yang ada. Pendidikan dan pelatihan memberikan dampak yang beragam, termasuk peningkatan kualitas hidup, produktivitas yang meningkat, dan kesiapan untuk bersaing secara efektif dalam lingkungan kerja yang terus berubah. Salah satu aspek penting dalam aktivitas pendidikan dan pelatihan adalah melakukan evaluasi yang berkelanjutan, yang bertujuan untuk mendukung penyelenggaraan proses belajar dengan efisien.

Mengacu pada kesimpulan tersebut, maka penulis merekomendasikan agar ada regulasi yang mengatur kewajiban penyelenggara diklat melakukan evaluasi pasca diklat, peserta diklat belum dapat dikatakan lulus apabila belum lulus sebelum melalui evaluasi pasca diklat untuk melihat internalisasi materi diklat yang telah didapat ke dalam kualitas kinerja alumni diklat.

AUTHOR'S NOTE

Penulis menyatakan bahwa tidak ada konflik kepentingan terkait publikasi artikel ini. Penulis menegaskan bahwa data dan isi artikel bebas dari plagiarisme.

REFERENCES

- Al Hilali, K. S., Al Mughairi, B. M., Kian, M. W., & Karim, A. M. (2020). Coaching and mentoring, concepts and practices in development of competencies: a theoretical perspective. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 10(1), 41-54.
- Aliya, S., & Tobari, T. (2019). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Semen Baturaja (persero) tbk Palembang. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 97-103.
- Aqsa, M. A. (2018). Dampak pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja guru pada SMK Kansai Kota Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(4), 251-259.
- Arthur, R. (2018). Evaluasi program diklat karya tulis ilmiah untuk widyaiswara Pusbangtendik Kemdikbud. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 22(1), 35-48.
- Aryanti, T., Supriyono, S., & Ishaq, I. (2018). Evaluasi program pendidikan dan pelatihan. *Jurnal Pendidikan Nonformal*, 10(1), 1-13.
- Baldwin, T. T., & Ford, K. J. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63-105.

- Blume, B. D., Ford, J. K., Baldwin, T. T., & Huang, J. L. (2010). Transfer of training: a meta-analytic review. *Journal of Management*, 36(4), 1065–1105.
- Brits, H. J., & Steyn, C. (2019). Conducting a graduate tracer study at a university of technology: a quest to enhance the learning experience. *Balkan Region Conference on Engineering and Business Education*, 3(1), 10-18.
- Bulyadi, B., Mering, A., & Astuti, I. (2019). Evaluasi kinerja alumni pendidikan dan pelatihan kepemimpinan tingkat IV dilaksanakan oleh badan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 8(11), 1-13.
- Checa, D., & Bustillo, A. (2020). A review of immersive virtual reality serious games to enhance learning and training. *Multimedia Tools and Applications*, 79, 5501-5527.
- Chuang, S. (2021). The applications of constructivist learning theory and social learning theory on adult continuous development. *Performance Improvement*, 60(3), 6-14.
- Dachliyani, L., & Sos, S. (2019). Instrumen yang sahih: sebagai alat ukur keberhasilan suatu evaluasi program diklat (evaluasi pembelajaran). *Madika: Media Informasi dan Komunikasi Diklat Kepustakawanan*, 5(1), 57-65.
- Dartha, I. K. (2010). Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada sekretariat daerah Kota Malang. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 6(2), 140-160.
- Ebner, C., & Gegenfurtner, A. (2019). Learning and satisfaction in webinar, online, and face-to-face instruction: a meta-analysis. *Frontiers in Education*, 4, 474274.
- Goldkuhl, G. (2012). From action research to practice research. *Australasian Journal of Information Systems*, 17(2), 57-78.
- Handayani, D. (2019). Pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeribanyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 140-150.
- Hanun, F. (2018). Evaluasi penyelenggaraan diklat di kementerian agama. *Edukasi*, 16(2), 191-203.
- Haug, B. S., & Mork, S. M. (2021). Taking 21st century skills from vision to classroom: what teachers highlight as supportive professional development in the light of new demands from educational reforms. *Teaching and Teacher Education*, 100, 103286.
- Huda, C., Hudha, M. N., Ain, N., Nandiyanto, A. B. D., Abdullah, A. G., & Widiaty, I. (2018). The implementation of blended learning using android-based tutorial video in computer programming course II. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 288(1), 1-6.
- Iskandar, A. (2019). Evaluasi diklat ASN model kirkpatrick (studi kasus pelatihan effective negotiation skill balai diklat keuangan Makassar). *Jurnal Pendidikan*, 20(1), 18-39.
- Kiayi, M., Bokingo, A. H., & Tantawi, R. (2022). Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap prestasi kerja karyawan pada Maqna Hotel Gorontalo. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 519-526.

- MacMahon, S. J., Carroll, A., Osika, A., & Howell, A. (2022). Learning how to learn—implementing self-regulated learning evidence into practice in higher education: illustrations from diverse disciplines. *Review of Education*, 10(1), e3339.
- Mathieu, J. E., Tannenbaum, S. I., & Salas, E. (1992). Influences of individual and situational characteristics on measures of training effectiveness. *Academy of Management Journal*, 35(4), 828–847.
- Mendes, E., Wohlin, C., Felizardo, K., & Kalinowski, M. (2020). When to update systematic literature reviews in software engineering. *Journal of Systems and Software*, 167(1), 110607.
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The effect of training on work performance and career development: the role of motivation as intervening variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385-2393.
- Nurhajati, W. A., & Bachri, B. S. (2017). Pengembangan kurikulum diklat (pendidikan dan pelatihan) berbasis kompetensi dalam membangun profesionalisme dan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS). *JP (Jurnal Pendidikan): Teori dan Praktik*, 2(2), 156-164.
- Nurjannah, S., & Nurhadi, A. (2020). Relevansi tujuan dan materi dalam program pendidikan dan pelatihan pengembangan guru PAI di era digital. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 3(2), 96-107.
- Oppler, S. H., Campbell, J. P., Pulakos, E. D., & Borman, W. C. (1992). Three approaches to the investigation of subgroup bias in performance measurement: review, results, and conclusions. *Journal of Applied Psychology*, 77(2), 201–217.
- Prajitiasari, E. D. (2012). Pengaruh pendidikan dan pelatihan pada karyawan terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) cabang Tulungagung. *Jurnal Media Mahardhika*, 10(2), 1-15.
- Rafi, M., JianMing, Z., & Ahmad, K. (2020). Digital resources integration under the knowledge management model: an analysis based on the structural equation model. *Information Discovery and Delivery*, 48(4), 237-253.
- Rahmat, Y., Hartati, S., Tinggi, S., & Riau, I. E. (2022). Pengaruh diklat terhadap kinerja pegawai ASN pada dinas xx di Kabupaten Bengkalis. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 13(2), 188-197.
- Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee performance: education, training, experience and work discipline. *Calitatea*, 24(193), 182-188.
- Rusmulyani, K. (2020). Kajian evaluasi pasca pendidikan dan pelatihan kepemimpinan tingkat III pada badan diklat Provinsi Bali. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja dan Administrasi Pelayanan Publik*, 18(2), 236-262.
- Sari, M., & Asmendri, A. (2020). Penelitian kepustakaan (library research) dalam penelitian pendidikan IPA. *Natural Science: Jurnal Penelitian Bidang IPA dan Pendidikan IPA*, 6(1), 41–53.
- Sulaiman, S. (2020). Evaluasi pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kualitas penyelenggaraan diklat. *Lecturer Papers*, 1(1), 1-14.

- Sulasiah, F., & Hidayati, S. (2021). Evaluasi pasca pendidikan pelatihan kepemimpinan tingkat III terhadap kinerja aparatur DKI Jakarta. *Jurnal Muara Pendidikan*, 6(1), 18-32.
- Suryani, L. (2021). Pengaruh diklat peningkatan kompetensi guru IPA MTS terhadap pemahaman guru IPA MTS dalam membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). *Jurnal Perspektif*, 14(2), 232-249.
- Susanti, A. N., & Banuwa, A. K. (2022). Evaluasi pasca diklat tim pendamping keluarga dalam rangka percepatan penurunan stunting di Provinsi Lampung. *Jurnal Ilmiah Widyaishwara*, 1(2), 67-75.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh diklat, promosi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104-116.
- Yasin, S. N., Ilyas, G. B., Fattah, M. N., & Parenden, A. (2021). Pengaruh pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat) dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(1), 17-28.
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Chiappetta Jabbour, C. J., Sehnem, S., & Mani, V. (2020). Pathways towards sustainability in manufacturing organizations: empirical evidence on the role of green human resource management. *Business Strategy and the Environment*, 29(1), 212-228.