

Evaluasi Pelatihan Kebencanaan bagi Pegawai Negeri Sipil dengan Model Kirkpatrick di Badan Nasional Penanggulangan Bencana Republik Indonesia

Irnia Syafitri, Budi Fernando Tumanggor
Politeknik STIA LAN Jakarta

irniasyafitri20@gmail.com, tumanggor23@gmail.com

Abstract

Geographically, Indonesia is a disaster-prone country. Data shows that there are still many impacts of natural disasters that have increased. The organization of training as part of the implementation of disaster management is accommodated in the 2020 – 2024 National Medium-Term Development Plan (RPJMN) and the HCDP (Human Capital Development Plan) strategy in increasing the capacity of government officials in order to build disaster preparedness. All elements, especially BNPB employees, have very important roles and tasks, so that the competence of civil servants in terms of disaster is absolutely necessary. The purpose of this study is to determine the results of the evaluation of disaster training for Civil Servants at the National Disaster Management Agency based on aspects of reaction, learning, behavior change, and results according to Kirkpatrick. This research was conducted on BNPB civil servants who participated in disaster training. The research method used in this research is descriptive qualitative research. The data collection techniques used were observation, interviews, and documentation. The results showed that the disaster training conducted went well through the evaluation of reactions and learning during the training. Meanwhile, based on the aspects of behavior change and results, it has not had a major impact on the organization as a whole and is limited to the technical employee's share. Participants were also involved in implementing knowledge and skills in their daily tasks, spreading disaster awareness in the work environment and the community, and received positive responses from the trainees' direct supervisors. Suggestions included the development of a follow-up program, ongoing training, parameters for successful behavior change and long-term results, and further monitoring of BNPB civil servants' competency development from disaster training.

Keywords: *Training Evaluation; Disaster Training; Kirkpatrick*

Abstrak

Secara geografis, Indonesia merupakan negara rawan bencana. Data menunjukkan bahwa masih banyaknya dampak bencana alam yang mengalami peningkatan. Penyelenggaraan pelatihan sebagai bagian dari penyelenggaraan penanggulangan bencana diakomodasi dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020 – 2024 dan strategi HCDP (*Human Capital Development Plan*) dalam meningkatkan kapasitas aparat pemerintah dalam rangka membangun kesiapsiagaan menghadapi bencana. Semua unsur terutama pegawai BNPB memiliki peran dan tugas yang sangat penting, sehingga kompetensi PNS dalam hal kebencanaan mutlak diperlukan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil evaluasi pelatihan kebencanaan bagi Pegawai Negeri Sipil di Badan Nasional Penanggulangan Bencana berdasarkan aspek reaksi, pembelajaran, perubahan perilaku, dan hasil menurut Kirkpatrick. Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil BNPB yang mengikuti pelatihan kebencanaan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kebencanaan yang dilakukan berjalan dengan baik melalui evaluasi reaksi dan pembelajaran selama pelatihan berlangsung. Sementara berdasarkan aspek perubahan perilaku dan hasil belum membawa dampak yang besar pada organisasi secara keseluruhan dan terbatas pada andil pegawai secara teknis. Peserta juga terlibat dalam pengimplementasian pengetahuan dan keterampilan dalam mendapat tanggapan positif dari atasan langsung peserta pelatihan. Saran yang diberikan berupa penyusunan program tindak lanjut, pelatihan berkelanjutan, parameter keberhasilan perubahan perilaku dan hasil jangka panjang, dan memantau lebih dalam pengembangan kompetensi PNS BNPB dari pelatihan kebencanaan.

Kata Kunci: Evaluasi Pelatihan; Pelatihan Kebencanaan; Kirkpatrick

PENDAHULUAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi kunci utama dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas SDM di berbagai sektor, termasuk sektor publik (Labola, 2019). Pelatihan menjadi elemen penting dalam mengembangkan *skill* dan kompetensi pegawai, termasuk Pegawai Negeri Sipil (PNS), sesuai dengan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) dan rencana pengembangan karir guna meningkatkan daya saing perusahaan (Bariqi, 2018). Hal ini sejalan dengan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil yang menegaskan bahwa setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk mengikuti pengembangan kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan. Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan PP No. 11 Tahun 2017 Manajemen PNS, juga menyatakan bahwa pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.

Dalam konteks Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB), pengembangan kompetensi pegawai menjadi sangat penting dalam menghadapi situasi darurat atau bencana. Hal ini mendorong BNPB untuk menyertakan pelatihan kebencanaan dalam program pengembangan SDM-nya. Pengembangan kapasitas dalam menghadapi bencana dapat melibatkan aspek pengembangan SDM, organisasi, dan kapasitas pendorong lainnya (Hendriyawan, 2020). Sehingga, evaluasi pelatihan kebencanaan menjadi relevan mengingat masih banyaknya bencana alam yang menimbulkan korban dan kerugian materi yang besar.

Secara geografis, Indonesia merupakan negara yang rawan terhadap bencana alam. Data yang diperoleh dari BNPB (2023) menunjukkan bahwa meskipun terjadi penurunan dampak kerusakan akibat bencana alam, terjadi kenaikan jumlah kejadian bencana dan korban pada tahun 2023 yang dapat dilihat di Tabel 1.

Tabel 1 Data Statistik Bencana

Tahun	Kejadian Bencana	Korban	Kerusakan
2020	4.650	6.797.744	67.426
2021	5.402	7.646.422	163.103
2022	3.544	6.154.162	97.386
2023	5.400	8.497.391	48.505

Sumber: BNPB, 2023

Tabel tersebut menunjukkan fluktuasi angka kejadian bencana, korban, dan kerusakan selama empat tahun terakhir. Hal ini mengindikasikan variasi yang signifikan dalam jumlah kejadian bencana dari tahun ke tahun, yang mencerminkan adanya perubahan alamiah atau faktor-faktor tertentu, seperti perubahan iklim. Perubahan iklim didominasi oleh bencana gempa bumi, kebakaran hutan dan lahan, serta kekeringan. Hal ini menegaskan urgensi pelatihan bencana bagi seluruh masyarakat Indonesia guna meningkatkan kesadaran akan pengurangan risiko bencana. Terlebih lagi, pelatihan kebencanaan merupakan hal yang krusial bagi Sumber Daya Manusia (SDM) yang terlibat dalam penanggulangan bencana di BNPB.

Pelatihan kebencanaan menjadi strategi penting dalam meningkatkan kapasitas aparat pemerintah dan masyarakat dalam menghadapi bencana, sejalan dengan RPJMN 2020-2024. Pelatihan tersebut menjadi wajib, mengingat masih kurangnya pengetahuan dasar, pemahaman, dan keterampilan tentang kebencanaan di kalangan pegawai. Inilah

yang menjadi dasar pentingnya penyelenggaraan pelatihan kebencanaan atau Pendidikan dan Pelatihan Dasar Manajemen Bencana bagi PNS di BNPB.

Pelatihan kebencanaan yang diselenggarakan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Penanggulangan Bencana BNPB adalah bagian integral dari upaya mengembangkan kompetensi SDM yang sesuai dengan kebutuhan penanggulangan bencana di Indonesia. Selain sebagai program pengembangan SDM, pelatihan ini juga mendukung peran BNPB sebagai badan sentral penanggulangan bencana, memperkuat keterlibatan PNS, dan meningkatkan kapasitas mereka dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya, baik secara teknis maupun manajerial. Selain itu, program ini menjadi wadah bagi PNS di BNPB untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka dalam tanggap darurat serta penanganan bencana secara keseluruhan.

Pelaksanaan pelatihan kebencanaan untuk PNS di BNPB memiliki jadwal yang fleksibel dan disesuaikan dengan jadwal kerja peserta. Setiap modul pelatihan mencakup 5 Jam Pelajaran (JP), dengan total 20 JP dalam 4 modul. Ini mencakup materi yang komprehensif dan dilaksanakan dengan metode yang interaktif, serta melibatkan penyelesaian tugas di setiap akhir sesi pelatihan. Meskipun program ini baru diadakan untuk PNS BNPB saja, langkah ini menjadi penting dan turut andil dalam memperkuat kesiapan dan kompetensi SDM dalam penanggulangan bencana di Indonesia. Berikut materi dan jadwal pelatihan kebencanaan dapat dilihat di Tabel 2.

Tabel 2 Materi dan Jadwal Pelatihan Kebencanaan

No.	Materi/Modul	Bulan
1	Kebencanaan	Oktober, November, Desember
2	Dasar Penanggulangan Bencana	2021
3	Manajemen Bencana	April, Agustus, September,
4	Manajemen Logistik dan Peralatan	Oktober 2022

Sumber: BNPB, 2022

Pelatihan kebencanaan di BNPB menunjukkan beberapa fakta menarik. Pertama, meskipun awalnya direncanakan ada 6 modul, pelatihan hanya sampai pada 4 modul karena keterbatasan anggaran yang didanai penuh oleh USAID (*United States Agency for International Development*). Kedua, sistem pelatihan satu modul satu hari dinilai kurang efisien karena sering memerlukan penyesuaian jadwal yang memakan waktu dan membuat proses pelatihan menjadi lambat dari seharusnya, terutama mengingat jadwal padat para peserta dan tenaga pengajar di akhir tahun yang bersinggungan dengan pelaksanaan pelatihan.

Dari kondisi ini, penelitian evaluasi pelatihan kebencanaan menjadi semakin penting. Evaluasi ini akan memberikan wawasan tentang keefektifan pelatihan, memaksimalkan minat pegawai dalam meningkatkan kompetensi bencana, dan membantu organisasi meningkatkan persiapan dalam penyelenggaraan pelatihan serta pemahaman PNS terkait kebencanaan. Penelitian ini menggunakan model evaluasi 4 level Kirkpatrick, yang telah terbukti efektif dalam mengevaluasi berbagai jenis pelatihan, termasuk pelatihan kebencanaan. Selain itu, BNPB sebagai lokus penelitian dipilih karena peran langsungnya dalam manajemen bencana di Indonesia dan menjadi kontribusi BNPB dalam menjalankan pelatihan kebencanaan.

Beberapa penelitian terdahulu melakukan evaluasi pelatihan dengan menggunakan model evaluasi Kirkpatrick. Dalam Permanik (2019) dilakukan evaluasi pelatihan di bidang pengadaan barang/jasa. Lalu penelitian Wulandari (2021) terkait evaluasi kinerja setelah pelatihan. Serta Widiyastuti (2015) yang melakukan penelitian evaluasi pelatihan dengan pendekatan kuantitatif. Walaupun begitu, penelitian evaluasi pelatihan kebencanaan yang berfokus pada Pegawai Negeri Sipil di Badan Nasional Penanggulangan Bencana belum pernah dilakukan.

Oleh karena itu, penelitian ini akan mendalami tentang evaluasi pelatihan kebencanaan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Nasional Penanggulangan Bencana menggunakan model evaluasi pelatihan 4 (empat) level Kirkpatrick yang mencakup aspek reaksi, pembelajaran, perubahan perilaku, dan hasil.

KAJIAN LITERATUR

Evaluasi Pelatihan

Menurut Widiyastuti (2015), evaluasi pelatihan merupakan upaya untuk mengetahui tingkat implementasi suatu program atau mendeteksi implementasi suatu kebijakan. Evaluasi pelatihan mempertimbangkan tujuan sebagai ukuran keberhasilan, sehingga dapat dilakukan sebelum, selama, dan setelah pelaksanaan pelatihan. Evaluasi sebelum pelatihan bertujuan untuk mengetahui kebutuhan pelatihan, evaluasi selama pelatihan bertujuan untuk memantau proses pelatihan, dan evaluasi setelah pelatihan bertujuan untuk mengetahui dampak pelatihan.

Pelatihan Kebencanaan

Pelatihan Kebencanaan atau Dasar Manajemen Bencana merupakan pelatihan dasar yang memberikan pemahaman yang utuh mengenai pengelolaan penanggulangan bencana di Indonesia. Pelatihan ini diadakan tiap tahunnya untuk seluruh elemen mulai dari masyarakat, pemerintah, dan dunia usaha di seluruh Indonesia oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana. Hal ini menjadi penting, tak terkecuali bagi ASN yang memiliki tugas di bidang kebencanaan, karena melalui pelatihan ini peserta dapat meningkatkan wawasan, pemahaman, dan kompetensi baik dalam bidang pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam pengelolaan bencana. Sehingga, ketika terjadi bencana dapat ditangani dengan baik. (BNPB, 2023)

Model Evaluasi Kirkpatrick

Dalam menilai hasil dari pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kemampuan SDM, maka manajemen organisasi dapat menggunakan model evaluasi yang dikembangkan oleh Kirkpatrick (2008). Model Evaluasi Kirkpatrick terdiri dari 4 (empat) tahap yaitu: *reaction*, *learning*, *behavior*, dan *result* seperti dijelaskan atau diuraikan berikut ini:

1. Reaksi (*Reaction*) yaitu penilaian yang didasarkan pada respon dari para karyawan yang dilatih terhadap materi dan proses pembelajaran selama pelatihan dan pengembangan berlangsung.
2. Pembelajaran (*Learning*) yaitu penilaian yang didasarkan pada penambahan pengetahuan, kemampuan dan keahlian para *trainer* setelah mengikuti program pelatihan dan pengembangan.
3. Perilaku (*Behavior*) yaitu penilaian yang didasarkan pada ada tidaknya perubahan tingkah laku pekerja setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan.
4. Hasil (*Result*) yaitu penilaian yang didasarkan pada ada tidaknya peningkatan efisiensi, efektifitas, produktivitas, dan kualitas individu setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan.

Model evaluasi Kirkpatrick sudah mengalami banyak perkembangan selama ini dan sangat cocok untuk penelitian yang mengevaluasi pelatihan karena dapat dikembangkan atau disesuaikan untuk mendapat hasil yang komprehensif dalam penjabaran evaluasi pelatihan. Dalam konteks kebencanaan, evaluasi tidak hanya mencakup penilaian terhadap pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh peserta, tetapi juga dampaknya terhadap sikap, perilaku, dan kesiapan dalam menghadapi bencana.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dikembangkan dan dikaji seperti yang



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Sumber: Diadopsi dari Kirkpatrick, 2008

dapat dilihat di Gambar 1.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif deskriptif. Bersumber dari Moleong (2017), pendekatan kualitatif sendiri dimengerti sebagai penelitian yang ditujukan untuk menggali hal-hal yang terjadi pada subjek penelitian, seperti persepsi, tindakan, motivasi, dan sebagainya dengan menyeluruh dan diterjemahkan dalam bentuk deskripsi yang berupa kata, kalimat, dan paragraf yang terpadu. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi yang kemudian diolah dengan mereduksi data, menyajikan data, dan menarik kesimpulan dengan teknik analisis deskriptif. Informan kunci dalam penelitian ini berjumlah 8 (delapan) pegawai yang terlibat langsung dalam pelatihan kebencanaan bagi PNS di BNPB dapat dilihat di Tabel 3.

Tabel 3 Daftar Key Informant

No	Key Informant	Jumlah
1	Sub-Koordinator Bidang Program dan Evaluasi	1
2	Sub-Koordinator Bidang Penyelenggaraan	1
3	Widyaiswara Pusdiklat PB	1
4	Atasan Langsung Alumni Pelatihan Kebencanaan	1
5	Peserta Pelatihan Kebencanaan	4
	Jumlah	8

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

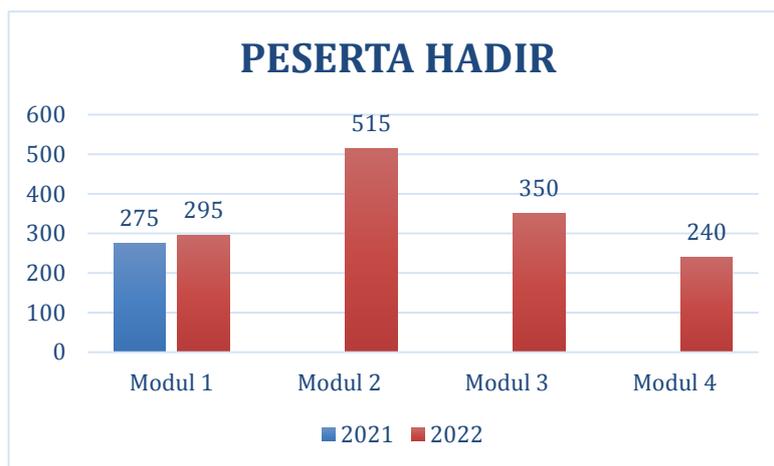
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelatihan Kebencanaan Bagi Pegawai Negeri Sipil di Badan Nasional Penanggulangan Bencana

Pelatihan kebencanaan di BNPB adalah program wajib yang diselenggarakan setiap tahun oleh Pusdiklat BNPB untuk semua elemen masyarakat, termasuk pemerintah, dunia usaha, dan masyarakat umum. Namun, fokus penelitian ini adalah pelaksanaan pelatihan kebencanaan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BNPB, yang menjadi bagian internal organisasi. Pelatihan ini merupakan hasil kerja sama antara BNPB dan USAID, bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan PNS terhadap manajemen bencana.

Sebelumnya, pelatihan kebencanaan bagi PNS di BNPB hanya tersedia sebagai bagian dari pelatihan dasar untuk Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Namun, inisiatif baru ini menyelenggarakan pelatihan terpisah bagi PNS di BNPB. Program ini ditujukan untuk semua pegawai BNPB dengan tujuan memberikan dampak positif yang signifikan, mengingat pentingnya pemahaman dan keterampilan dalam manajemen bencana bagi semua pegawai, baik di unit administratif maupun teknis.

Peserta pelatihan kebencanaan yang ditargetkan yaitu seluruh PNS eselon 3 di lingkungan BNPB. Jika divisualisasikan, total peserta yang mengikuti pelatihan kebencanaan khususnya modul 1 tahun 2021-2022 dapat dilihat di Gambar 2.



Gambar 2 Jumlah Peserta Pelatihan Per Modul

Sumber: Data Internal BNPB dan Diolah Peneliti, 2024

B. Evaluasi Pelatihan Kebencanaan bagi Pegawai Negeri Sipil di Badan Nasional Penanggulangan Bencana

Penelitian evaluasi pelatihan kebencanaan bagi PNS di BNPB melibatkan wawancara mendalam dengan 8 pegawai sebagai informan kunci. Data dari wawancara tersebut digunakan untuk mengevaluasi pelatihan dengan model berdasarkan 4 Level Kirkpatrick. Secara keseluruhan, hasil evaluasi menunjukkan bahwa pelatihan memberikan hasil yang baik, meskipun terdapat kekurangan dalam efisiensi pelaksanaan, terutama terkait jadwal yang kurang fleksibel. Meskipun demikian, pelatihan ini masih mendapat respon positif dari peserta pelatihan. Evaluasi lebih lanjut berdasarkan model Kirkpatrick membahas dampak pelatihan dari perspektif peserta dan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan sebagai berikut.

1. Level 1 – Reaksi

Pelatihan kebencanaan bagi PNS di BNPB pada tahun 2021 dan 2022 mendapat tanggapan positif dari peserta, meskipun terdapat beberapa area yang perlu ditingkatkan. Peserta merasa senang dengan penyelenggaraan pelatihan, namun menyatakan bahwa efisiensi pelaksanaannya kurang optimal karena kurangnya penyesuaian target peserta. Wawancara menunjukkan bahwa metode pengajaran yang interaktif, seperti diskusi kelompok, dinilai efektif oleh peserta, sedangkan penggunaan media visual juga membantu memperjelas konsep-konsep yang diajarkan. Namun, dari segi penjadwalan menjadi kurang karena peserta harus menunggu giliran beberapa minggu setelah menyelesaikan satu modul, seperti pernyataan peserta berikut: *“mungkin karena jumlah stafnya banyak jadi prosesnya itu lama makanya saya dari modul pertama sampai selanjutnya itu nunggunya beberapa minggu.”* – NA, Peserta Pelatihan, Rabu, 13 Maret 2024.

Fasilitas yang disediakan oleh penyelenggara, termasuk transportasi dan sarana prasarana, dinilai memadai, meskipun terdapat masalah dengan kualitas makanan. Meskipun demikian, pelatihan berhasil memberikan pengalaman bermanfaat bagi peserta dengan materi yang baik dan metode pembelajaran yang menyenangkan, memungkinkan mereka untuk berbagi pengalaman dan pemahaman dalam konteks kebencanaan seperti pernyataan dari peserta berikut:

“Sesuai sih udah bagus banget tapi aku sendiri lebih suka yang interaktif gitu daripada yang ceramah atau paparan soalnya aku suka ngantuk kalo dengerin doang. Kayak diskusi, kuis, gitu gitu tuh seru jadi semangat gitu belajarnya.” – ME, Peserta Pelatihan, Jumat, 15 Maret 2024 –

2. Level 2 – Pembelajaran

Dalam pelatihan kebencanaan di BNPB, peserta mengalami peningkatan pengetahuan yang signifikan, termasuk kesadaran akan bencana dan pemahaman yang lebih mendalam tentang konsep, manajemen, dan pemulihan bencana. Masih terdapat kekurangan dalam kesesuaian soal *pre-test* dan *post-test* dengan materi ajar serta terbatasnya penerapan praktis pengetahuan dalam pekerjaan sehari-hari peserta karena tidak semua peserta bekerja di bidang teknis yang berhadapan langsung dalam penanggulangan bencana.

Lebih lanjut, terdapat perbedaan hasil *pre-test* dan *post-test* antara generasi baru dan lama, dimana generasi baru cenderung memperoleh nilai lebih tinggi karena mereka mengikuti pelatihan kebencanaan saat baru masuk BNPB sebagaimana pernyataan Sub-Koordinator Bidang Program dan Evaluasi, bahwa:

“yang baru masuk tuh lebih bagus nilainya daripada yang udah lama, ini tuh berpengaruh juga karena yang muda dan baru masuk itu kan mereka diwajibkan mengikuti pelatihan kebencanaan bareng latsar CPNS juga jadi mereka masih fresh ingatannya beda sama yang udah 2 tahun lebih gikut DMB yang lupa sama materi-materinya. Tapi rata-rata masih baik hasilnya.” – PR, Rabu, 13 Maret 2024 –

Meskipun begitu, penggunaan media pembelajaran digital dan stimulus sosial memberikan dukungan tambahan bagi pembelajaran, sementara diskusi antar unit kerja memperkaya pemahaman peserta. Pelatihan juga berhasil dalam aspek mengubah paradigma peserta terhadap bencana, memperluas pemahaman mereka tentang kompleksitas bencana, dan meningkatkan kesadaran akan dampak sosial dan psikologis pasca bencana. Meskipun ada perbedaan dalam penerapan pengetahuan antara unit kerja teknis dan administratif, pembelajaran kebencanaan di BNPB menciptakan lingkungan belajar yang dinamis.

3. Level 3 – Perubahan Perilaku

Dalam pelatihan kebencanaan bagi PNS di BNPB, terjadi perubahan perilaku peserta yang sulit diukur karena kurangnya parameter yang sesuai untuk mengukur keberhasilan perubahan perilaku setelah pelatihan. Hal ini karena peserta hanya sebatas mampu menjadi lebih aktif dalam menyuarakan pendapat atau gagasan terkait kebencanaan dalam pekerjaan mereka setelah mengikuti pelatihan seperti pernyataan: *“Jadi memudahkan kalau misalnya ada pekerjaan yang harus dikerjakan terkait substansi kebencanaan. Misalnya lagi ditunjuk jadi tim penyusun renstra jadi harus tahu kedepannya mau gimana.” – NA, Peserta Pelatihan, Rabu, 13 Maret 2024 –*

Selain itu, terdapat perubahan sikap dari responsif menjadi preventif dalam penanganan kebencanaan yang dialami oleh peserta, menunjukkan peningkatan kesadaran akan pentingnya upaya pencegahan dan persiapan sebelum bencana terjadi. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan: *“ada paradigma responsif jadi preventif, dari*

penanganan darurat jadi pencegahan kaya gitu gitu sih jadi harus disiapin dan dicegah sebelum bencana.” – NV, Peserta Pelatihan, Kamis, 14 Maret 2024 –

Materi yang disampaikan juga relevan dan bermanfaat, hal ini karena adanya interaksi antarpeserta pelatihan sehingga memberikan pemahaman yang lebih mendalam. Meskipun demikian, perubahan sikap ini belum sepenuhnya terintegrasi dalam pekerjaan sehari-hari, terutama bagi peserta non-teknis. Namun, upaya persiapan diri dan penyampaian informasi kepada lingkungan terkecil menunjukkan langkah positif dalam menghadapi bencana. Atasan langsung dari peserta mengonfirmasi peningkatan kinerja dan minat peserta dalam membawa perubahan positif setelah pelatihan. Namun, masih diperlukan perbaikan dalam pengukuran perubahan perilaku dan dukungan yang merata untuk menerapkan pengetahuan dalam pekerjaan sehari-hari.

4. Level 4 – Hasil

Pelatihan kebencanaan BNPB menunjukkan hasil yang positif meskipun belum memiliki standar keberhasilan yang spesifik dan terukur. Mulai dari kontribusi ataupun keterlibatan peserta dalam memperluas pemahaman tentang kebencanaan dan berperan dalam menggerakkan lingkungan sekitar, menunjukkan dampak positif dari pelatihan tersebut. Namun, untuk mencapai hasil jangka panjang yang lebih terukur, perlu dilakukan pelatihan berkelanjutan dan berjenjang. Hal ini dibuktikan dalam pernyataan:

“Dan pelatihannya harusnya lebih berjenjang gitu, ga henti misalnya DMB besoknya beda-beda untuk teknis pelatihan lain, SDM boleh lah DMB, jadi sesuai bidangnya masing-masing. Ini tuh agar pelatihannya tepat sasaran dan bermanfaat sesuai anggaran yang dihabiskan jadi ada efeknya yang berkesinambungan.” – PR, Sub-Koordinator Bidang Program dan Evaluasi, Rabu, 13 Maret 2024 –

Peran Widyaiswara sebagai pengajar menjadi kunci dalam membentuk sikap proaktif peserta dalam mengaplikasikan pengetahuan mereka dalam tugas sehari-hari. Pentingnya pelatihan yang berkelanjutan juga ditekankan untuk menjaga kesegaran pengetahuan peserta dan memperkuat citra positif BNPB bahkan di lingkungan terkecil sekalipun, seperti pernyataan peserta berikut ini:

“kalo ke lingkungan sosial pernah sih sharing sama ibu-ibu komplek zoom bahas covid buat sosialisasi. Itu juga karena ditunjuk karena mereka kan tahu ya saya dari BNPB padahal saya masih banyak kurang juga.” – NV, Peserta Pelatihan, Kamis, 14 Maret 2024 –

Meskipun hasil pelatihan kebencanaan terbatas pada kebutuhan akan pelatihan berkelanjutan yang sesuai dengan teknis masing-masing pegawai, kontribusi peserta sebagai penggerak dan pemimpin menunjukkan potensi untuk perkembangan yang lebih baik di masa depan. Selain itu, adanya peserta yang mensosialisasikan kebencanaan kepada warga menunjukkan tanggung jawab sosial peserta sebagai PNS di BNPB.

Oleh karena itu, masih diperlukan juga *Reward* atau penghargaan, seperti promosi jabatan dan kesempatan untuk mengikuti pelatihan lanjutan, memberikan motivasi bagi peserta untuk terus berpartisipasi aktif dalam pengembangan diri mereka dalam bidang kebencanaan. Ini juga memperkuat komitmen peserta terhadap peran mereka sebagai pegawai BNPB dalam penanganan bencana di masa depan.

C. Sintesis Pemecahan Masalah

Sintesis pemecahan masalah berupa langkah sistematis untuk menentukan pemecahan masalah atas evaluasi pelatihan kebencanaan bagi PNS di BNPB. Berikut daftar temuan penelitian berdasarkan keempat level Kirkpatrick dapat dilihat di Tabel 4.

Tabel 4 Temuan Penelitian Berdasarkan Model Evaluasi Kirkpatrick

Reaksi	<ul style="list-style-type: none"> • Peserta hanya merasa berkewajiban mengikuti pelatihan. • Klasifikasi target peserta belum tepat sasaran. • Peserta lebih menyukai penyampaian interaktif daripada ceramah biasa. • Jadwal yang diberikan terlalu fleksibel membuat pelatihan berjalan lebih lama dari seharusnya. • Metode pengajaran telah sesuai dengan tujuan pelatihan dan memperoleh respon positif dari peserta. • Sarana dan prasarana yang tersedia dinilai sudah memenuhi kebutuhan peserta. • Respon positif terkait kualitas makanan secara keseluruhan.
Pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> • Peserta mengalami peningkatan pengetahuan kebencanaan. • Perubahan pandangan peserta terkait bencana. • Ketidaksesuaian soal <i>pre-test</i> dan <i>post-test</i> dengan materi. • Kesenjangan hasil <i>pre-test</i> dan <i>post-test</i> peserta. • Penggunaan media pembelajaran digital disukai oleh peserta. • Keterbatasan pengaplikasian materi kebencanaan pada pekerjaan sehari-hari.
Perubahan Perilaku	<ul style="list-style-type: none"> • Peserta mengalami perubahan perilaku yang terbatas dan sulit diukur. • Perubahan sikap peserta menjadi preventif terhadap bencana. • Peningkatan kinerja sebatas pada aktif dan menyuarakan pendapat saat rapat terkait kediklatan. • Membawa minat untuk perubahan jangka panjang dengan mengadakan sosialisasi kebencanaan di luar instansi.
Hasil	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak adanya standar keberhasilan yang spesifik dan terukur. • Kontribusi peserta terbatas dalam penyebaran pengetahuan. • Peserta merasa memiliki tanggung jawab sosial terkait kebencanaan.

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan uraian tersebut, berikut alternatif solusi yang diberikan untuk mengatasi masalah yang ditemukan berdasarkan keempat level Kirkpatrick yang telah diteliti dapat dilihat di Gambar 3.



Gambar 3 Infografis Pemecahan Masalah Level Reaksi

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Selanjutnya, alternatif solusi untuk level pembelajaran dapat dilihat di Gambar 4 berikut ini.



Gambar 4 Infografis Pemecahan Masalah Level Pembelajaran
Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Terakhir, alternatif solusi atas level perubahan perilaku dan level hasil dapat dilihat di Gambar 5 berikut.



Gambar 5 Pemecahan Masalah Level Perubahan Perilaku dan Hasil
Sumber: Diolah Peneliti, 2024

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian di Badan Nasional Penanggulangan Bencana menunjukkan bahwa pelatihan kebencanaan untuk Pegawai Negeri Sipil telah dilaksanakan dengan baik dan berdampak positif, bahkan pada tingkat terkecil sekalipun. Namun, evaluasi menunjukkan bahwa pelatihan belum memberikan dampak optimal dalam jangka panjang. Berikut adalah kesimpulan berdasarkan model evaluasi Kirkpatrick yang telah dilakukan:

1. Level 1 – Reaksi. Peserta merasa senang dengan pelatihan kebencanaan di BNPB, namun masih terdapat kekurangan dalam hal kesesuaian target peserta dan efisiensi fleksibilitas jadwal pelatihan. Materi pelatihan dinilai baik, namun penyesuaian dengan tingkat pengalaman peserta masih kurang. Penggunaan metode interaktif dalam pengajaran diapresiasi peserta karena menciptakan lingkungan belajar yang dinamis. Serta terdapat kesalahan teknis pada konsumsi, namun pelatihan tetap memberikan manfaat dalam meningkatkan kesiapan peserta dalam menghadapi bencana.
2. Level 2 – Pembelajaran. Pelatihan meningkatkan pemahaman peserta tentang dasar-dasar kebencanaan, meskipun terdapat ketidaksesuaian antara soal *pre-test* dan *post-test* dengan materi yang diajarkan. Pengaplikasian materi pelatihan dalam konteks pekerjaan sehari-hari terbatas, terutama bagi PNS di bidang administratif. Serta, interaksi sosial dalam pembelajaran dinilai positif dalam menciptakan lingkungan belajar yang dinamis.
3. Level 3 – Perubahan Perilaku. Level ini sulit diukur secara konkret, namun peserta menunjukkan perubahan sikap dari reaktif menjadi proaktif terhadap bencana. Integrasi pengetahuan baru dalam kegiatan sehari-hari masih belum optimal, terutama bagi peserta di luar unit kerja teknis. Meskipun demikian, terdapat peningkatan kinerja peserta, walaupun terbatas dalam merencanakan dan menyelenggarakan kegiatan sosialisasi kebencanaan di luar instansi.
4. Level 4 – Hasil. Standar keberhasilan level ini belum dapat diukur secara spesifik karena pelatihan masih terbilang baru, namun terdapat bukti bahwa peserta terlibat dalam memperluas pemahaman tentang kebencanaan. Sehingga, masih dibutuhkan pelatihan berkelanjutan agar pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dapat diimplementasikan dengan lebih efektif. Meskipun belum terlihat dampak optimal, peserta menunjukkan semangat dan kesiapan untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh serta berpartisipasi aktif dalam pengembangan diri mereka perihal kebencanaan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, peneliti menyarankan Pusdiklat BNPB sebagai unit yang bertanggung jawab atas Pendidikan dan Pelatihan Penanggulangan Bencana untuk melakukan upaya tindak lanjut dalam pelaksanaan pelatihan kebencanaan di masa depan sebagai berikut.

1. Perbaikan pada level reaksi memerlukan penyusunan program tindak lanjut yang terstruktur, termasuk dukungan atasan dan peningkatan peran Widyaiswara, untuk memastikan perubahan sikap peserta terintegrasi dalam tugas sehari-hari.
2. Level pembelajaran menuntut pelaksanaan pelatihan berkelanjutan dan insentif, seperti promosi jabatan dan peluang pelatihan tambahan, guna memperkuat komitmen peserta dalam penanganan bencana.

3. Untuk level perubahan perilaku dan hasil, diperlukan parameter yang jelas untuk mengukur keberhasilan jangka panjang, agar organisasi dapat mengevaluasi dampak secara efektif.
4. Pemantauan strategis terhadap pengembangan kompetensi PNS di BNPB dari pelatihan kebencanaan tetap penting, untuk memastikan kesiapan dalam menghadapi tantangan penanggulangan bencana yang kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal studi manajemen dan bisnis*, 5(2), 64-69.
- BNPB. (2023). *Infografis Bencana Tahun 2022*. Teknologi Jaringan. <https://www.bnpb.go.id/infografis/infografis-bencana-tahun-2022>
- Cahapay, M. (2021). Kirkpatrick model: Its limitations as used in higher education evaluation. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 8(1), 135-144.
- Hendriyawan A, M.S. (2020). Tinjauan Implementasi Teknologi *Internet of Thing* (IOT) Untuk Manajemen Kebencanaan. In: *Lintas Keilmuan Memandang Kebencanaan*. PACE.
- 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.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J.D. (2008). *Evaluating Training Programs The Four Levels*. SanFrancisco: Berrett-Koehler Publishers,Inc.
- 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.
- 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.

- Pusat Pembinaan. (2021). *Pedoman Penyusunan Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia (Human Capital Development Plan/HSDP) Aparatur Sipil Negara*.
- Rahardjo, M. (2017). *Studi kasus dalam penelitian kualitatif: konsep dan prosedurnya*. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim.
- 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.
- 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.
- 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 (JPEB)*, 3(2), 119-128.
- Widoyoko, E. P. (2017). *Evaluasi program pelatihan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- 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.