



Implementasi Evaluasi Pelatihan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah

Ainun Ni'mah^{1*}, Abdul Gofur², Rustam Effendie³

^{1,2} Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Palangka Raya, Indonesia

³ Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah, Indonesia

*Penulis Korespondensi: ainunnimah.04pk@gmail.com¹

Abstract. Improving the quality of human resources in the civil service is a major challenge in realizing effective, adaptive, and professional governance. Training civil servants is an important tool for building their competence, but its success depends heavily on the extent to which the training evaluation process is carried out systematically and continuously. This study aims to describe the implementation of training evaluation at the Human Resource Development Agency (BPSDM) of Central Kalimantan Province, focusing on the implementation mechanism, assessment indicators, and follow-up on evaluation results. The method used is descriptive qualitative research, with data collection techniques through interviews, observations, and document reviews for two months, from August to September 2025. The results show that training evaluation at the Central Kalimantan Province BPSDM is carried out in an orderly and structured manner with full reference to the guidelines of the State Administration Agency (LAN). The assessment was conducted using a Google Form-based instrument distributed to participants at the end of the training. The evaluation results were used by the quality assurance team as a basis for formulating recommendations for program improvements. This study implies that the consistent application of evaluation and measurable follow-up are crucial in enhancing the quality of civil servant training programs on an ongoing basis.

Keywords: ASN; BPSDM; Competency Improvement; Implementation; Training Evaluation.

Abstrak. Peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur negara menjadi tantangan utama dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, adaptif, dan profesional. Pelatihan aparatur menjadi instrumen penting untuk membentuk kompetensi ASN, namun keberhasilannya sangat bergantung pada sejauh mana proses evaluasi pelatihan dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi evaluasi pelatihan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Tengah, dengan fokus pada mekanisme pelaksanaan, indikator penilaian, serta tindak lanjut hasil evaluasi. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan telaah dokumen selama dua bulan, yakni Agustus hingga September 2025. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi pelatihan di BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah dilaksanakan secara tertib dan terstruktur dengan mengacu penuh pada pedoman Lembaga Administrasi Negara (LAN). Penilaian dilakukan melalui instrumen berbasis Google Form yang disebarluaskan kepada peserta di akhir pelatihan. Hasil evaluasi digunakan oleh tim penjamin mutu sebagai dasar penyusunan rekomendasi perbaikan program. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa penerapan evaluasi yang konsisten dan tindak lanjut yang terukur sangat penting dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan pelatihan ASN secara berkelanjutan.

Kata Kunci: ASN; BPSDM; Evaluasi Pelatihan; Implementasi; Peningkatan Kompetensi.

1. LATAR BELAKANG

Peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur negara menjadi tantangan utama dalam penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan adaptif di era transformasi birokrasi saat ini. Pelatihan menjadi instrumen strategis untuk membentuk kompetensi, profesionalisme, dan etos kerja ASN sesuai kebutuhan organisasi pemerintah. Namun, keberhasilan pelatihan tidak hanya ditentukan pada tahap pelaksanaannya, tetapi juga pada sejauh mana evaluasi dilakukan secara sistematis, terukur, dan berkelanjutan. Evaluasi pelatihan diperlukan agar proses

penyelenggaraan, kualitas instruktur, dan kepuasan peserta dapat diukur serta menjadi dasar perbaikan program di masa mendatang. Aspek ini juga ditekankan dalam studi yang mengungkap bahwa evaluasi pasca pelatihan harus menangkap dampak perubahan perilaku dan kinerja untuk memastikan transfer pembelajaran ke tugas nyata (Islam *et al.*, 2024).

Sebagai lembaga yang memiliki mandat dalam pengembangan kompetensi ASN, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Tengah menyelenggarakan berbagai pelatihan, seperti Pelatihan Dasar (Latsar) dan program teknis fungsional lainnya. Pada setiap penyelenggaraan pelatihan, evaluasi dilaksanakan sebagai bagian dari mekanisme penjaminan mutu, termasuk penilaian terhadap kinerja fasilitator (widya iswara) dan penyelenggaraan pelatihan secara keseluruhan. Evaluasi ini umumnya dilakukan melalui instrumen kuesioner yang diisi peserta setelah pelatihan berlangsung. Sebagaimana dijelaskan oleh Ajatul *et al.*, (2025), BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah memiliki sistem manajemen pelatihan yang dirancang secara teliti dan berjenjang, mulai dari tahap perencanaan, penganggaran, pelaksanaan hingga penutupan kegiatan, yang mencerminkan keseriusan lembaga dalam menjamin efektivitas proses pelatihan. Namun, sejauh mana proses evaluasi tersebut diterapkan, indikator apa saja yang digunakan, bagaimana mekanisme penilaiannya disusun, dan siapa yang menetapkan standar evaluasi sering kali tidak terdokumentasi secara akademik. Hal ini menjadikan proses evaluasi pelatihan sebagai aspek penting yang perlu dikaji lebih dalam, bukan dari sisi hasilnya, tetapi dari implementasi mekanismenya.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa evaluasi pelatihan merupakan faktor penting dalam menjamin mutu program pengembangan ASN. Lestyowati & Rahmi, (2021) dalam artikelnya menunjukkan bahwa evaluasi terhadap fasilitator dan penyelenggaraan pelatihan masih terbatas pada pengukuran reaksi peserta dan pembelajaran yang diperoleh, tanpa menindaklanjuti umpan balik secara sistematis. Temuan ini sejalan dengan Susanty, (2022) yang mengevaluasi program pengembangan kompetensi ASN menggunakan model Kirkpatrick, menemukan bahwa penilaian terhadap penyelenggara pelatihan lebih banyak bersifat administratif daripada berbasis mutu. Sementara itu, Asridiana & Yulita, (2024) dalam evaluasi pelatihan non-klasikal ASN menyoroti bahwa instrumen penilaian umumnya hanya menilai kepuasan peserta, belum menyentuh aspek manajerial seperti penyusunan instrumen, mekanisme evaluasi, dan tindak lanjut hasil penilaian. Ajatul & Gofur, (2024) dalam penelitiannya menambahkan bahwa standar pelaksanaan dan persiapan pelatihan di

BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah telah disusun secara terstruktur melalui tahapan perencanaan, analisis kebutuhan, dan pengorganisasian, namun aspek evaluasi hasil pelatihan belum menjadi fokus utama.

Berdasarkan latar tersebut, penelitian ini tidak berfokus pada menilai hasil evaluasi pelatihan, melainkan menjelaskan bagaimana evaluasi pelatihan diimplementasikan di BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah. Fokus penelitian diarahkan pada proses penetapan indikator penilaian, pihak yang menyusun instrumen evaluasi, mekanisme pengumpulan data melalui kuesioner, serta bagaimana evaluasi terhadap fasilitator dan penyelenggaraan pelatihan dijalankan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dalam memperjelas tata kelola evaluasi pelatihan serta mengisi celah kajian terdahulu yang belum menyoroti aspek implementatif dan prosedural secara spesifik.

2. KAJIAN TEORITIS

Evaluasi pelatihan merupakan suatu proses sistematis untuk menilai sejauh mana tujuan pelatihan telah tercapai serta mengidentifikasi efektivitas pelaksanaan, instruktur, peserta, dan materi yang digunakan. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia aparatur, evaluasi pelatihan berfungsi untuk memastikan bahwa kegiatan pelatihan benar-benar memberikan dampak terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja ASN. Menurut Isnaeni & Sudrajat, (2022), evaluasi pelatihan tidak hanya berfokus pada hasil pembelajaran semata, tetapi juga mencakup analisis terhadap seluruh tahapan penyelenggaraan, mulai dari perencanaan, proses, hingga dampak pascapelatihan. Dengan demikian, evaluasi berperan penting sebagai umpan balik bagi lembaga pelatihan agar dapat memperbaiki strategi, metode, serta konten pelatihannya secara berkelanjutan.

Salah satu model evaluasi yang paling banyak digunakan dalam menilai efektivitas pelatihan adalah Model Kirkpatrick, yang dikembangkan oleh Donald Kirkpatrick dan hingga kini tetap menjadi acuan dalam berbagai konteks pelatihan, termasuk sektor publik. Model ini terdiri atas empat level evaluasi: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Setiap level menggambarkan tahapan penilaian mulai dari tingkat kepuasan peserta hingga dampak pelatihan terhadap kinerja organisasi. Asridiana & Yulita, (2024) dalam penelitiannya pada pelatihan non-klasikal ASN menjelaskan bahwa penerapan model Kirkpatrick, khususnya pada level 1 (reaksi) dan level 2 (pembelajaran), mampu memberikan gambaran mengenai tingkat pemahaman dan kepuasan peserta terhadap materi serta metode pelatihan yang digunakan. Namun, hasil penelitian mereka juga menunjukkan bahwa tindak lanjut hasil evaluasi belum dioptimalkan untuk peningkatan mutu program di periode berikutnya.

Selain model Kirkpatrick, pendekatan lain yang relevan dalam mengevaluasi pelatihan adalah Model CIPP (*Context, Input, Process, Product*) yang menekankan evaluasi secara menyeluruh terhadap konteks, masukan, proses, dan produk pelatihan. Model ini menilai pelatihan bukan hanya dari hasil akhirnya, tetapi juga dari bagaimana pelatihan tersebut direncanakan, diimplementasikan, dan dimonitor. Kartini et al. (2023) menerapkan model CIPP dalam penelitian berjudul *Evaluasi Pelatihan Kepemimpinan Pengawas di BPSDM Provinsi Jawa Barat* dan menemukan bahwa dimensi proses serta produk memiliki kontribusi paling signifikan terhadap keberhasilan pelatihan. Hasil ini menunjukkan bahwa keberhasilan pelatihan ASN sangat bergantung pada konsistensi implementasi, keterlibatan penyelenggara, serta tindak lanjut dari hasil evaluasi (Kartini et al., 2023).

Penelitian empiris lainnya oleh Waruwu et al., (2024) juga memperkuat pentingnya aspek implementatif dalam evaluasi pelatihan. Dalam studi berjudul Evaluasi Penerapan Program Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Kantor Desa Ombolata Sisarahili, mereka menemukan bahwa pelaksanaan evaluasi pelatihan di tingkat pemerintahan lokal masih terbatas pada tahap reaksi peserta, tanpa adanya sistem monitoring pascapelatihan yang mampu mengukur dampak terhadap kinerja aparatur. Penelitian tersebut menegaskan perlunya penguatan sistem evaluasi pelatihan yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mampu memberikan masukan strategis bagi peningkatan kompetensi pegawai.

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa evaluasi pelatihan memegang peranan penting dalam menjamin mutu dan keberlanjutan program pengembangan ASN. Baik Model Kirkpatrick maupun Model CIPP memberikan kerangka konseptual yang komprehensif untuk menilai efektivitas pelatihan dari berbagai dimensi. Namun, tantangan utama terletak pada implementasinya, yaitu bagaimana lembaga pelatihan mampu menerapkan evaluasi secara sistematis, melibatkan seluruh pihak terkait, serta memanfaatkan hasil evaluasi sebagai dasar pengambilan keputusan strategis. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengkaji secara lebih mendalam bagaimana implementasi evaluasi pelatihan dilakukan di BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah, dengan menitikberatkan pada mekanisme pelaksanaan, indikator penilaian, serta tindak lanjut hasil evaluasi yang diterapkan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif kualitatif, karena fokus penelitian adalah untuk menggambarkan secara menyeluruh bagaimana implementasi evaluasi pelatihan dilakukan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah. Sesuai dengan Sugiyono, (2022) penelitian kualitatif digunakan

untuk meneliti objek dalam kondisi alamiah di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam menggali fenomena secara mendalam. Abdussamad, (2021) menegaskan bahwa penelitian deskriptif bertujuan menyajikan fakta atau fenomena secara sistematis, faktual, dan akurat berdasarkan data nyata. Lokasi penelitian ditetapkan di BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah yang beralamat di Jl. AIS Nasution, Langkai, Kec. Pahandut, Kota Palangka Raya, Kalimantan Tengah 73111.

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi terkait instrumen evaluasi pelatihan, laporan pelatihan, serta hasil evaluasi peserta dan fasilitator. Moleong menegaskan bahwa teknik pengumpulan data yang bersifat triangulasi penting untuk meningkatkan kredibilitas (Abdussamad, 2021). Analisis data dilakukan menggunakan teknik Miles–Huberman–Saldaña yang mencakup tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles *et al.*, 2014). Sebagaimana dijelaskan oleh Rofiah & Bungin, (2024) bahwa “analisis data kualitatif meliputi proses seleksi, penyederhanaan, abstraksi, transformasi data; kemudian penyajian dan penarikan kesimpulan/verifikasi”. Dengan demikian, rancangan metode ini diharapkan dapat menghasilkan temuan yang komprehensif tentang mekanisme implementasi evaluasi pelatihan di BPSDM Kalteng dan memberikan kontribusi praktis bagi sistem evaluasi pelatihan ASN.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber dari Bidang Sertifikasi dan Pengelolaan Kelembagaan, diperoleh informasi bahwa evaluasi pelatihan di BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah dilaksanakan dengan sepenuhnya mengacu pada pedoman resmi dari Lembaga Administrasi Negara (LAN). Setiap kegiatan pelatihan wajib melaksanakan evaluasi terhadap fasilitator dan penyelenggara menggunakan instrumen yang telah ditetapkan oleh LAN dalam format digital. Narasumber menjelaskan bahwa pedoman LAN sudah mencakup keseluruhan aspek, mulai dari bentuk instrumen, indikator penilaian, hingga skala pengukuran yang digunakan. Oleh karena itu, BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah menggunakan pedoman tersebut secara utuh tanpa melakukan perubahan atau penyesuaian tambahan. Pelaksanaan evaluasi dilakukan secara online melalui Google Form yang disediakan sesuai format dari LAN, dan pengisianya dilakukan oleh peserta setiap kali pelatihan selesai atau pada akhir kegiatan.

Selain itu, narasumber juga menyampaikan bahwa sejak tahun 2024, tanggung jawab pelaksanaan dan pengelolaan hasil evaluasi dialihkan dari bidang sekretariat ke Bidang Sertifikasi dan Pengelolaan Kelembagaan agar proses evaluasi lebih terkoordinasi dalam satu sistem. Bidang ini kini bertugas menyusun format evaluasi, mengumpulkan data, serta menyusun laporan hasil evaluasi yang selanjutnya diserahkan kepada tim penjamin mutu internal. Dari hasil wawancara, diketahui pula bahwa sebagian pelatihan seperti Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (PKP) melaksanakan evaluasi dua kali di pertengahan dan di akhir kegiatan sedangkan pelatihan lainnya dilakukan satu kali di akhir kegiatan. Setelah seluruh data evaluasi terkumpul, bidang pelaksana akan menyusun laporan yang berisi hasil penilaian dan catatan peserta, kemudian diserahkan kepada tim penjamin mutu untuk dianalisis lebih lanjut. Tim ini akan menyusun rekomendasi perbaikan untuk penyelenggaraan pelatihan berikutnya.

Hasil telaah dokumen yang diperoleh menunjukkan bahwa kegiatan evaluasi penyelenggaraan pelatihan di BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah dilakukan secara rutin pada setiap kegiatan pelatihan. Evaluasi ini dibedakan menjadi dua bagian utama, yaitu penilaian terhadap Widyaiswara/Fasilitator dan penilaian terhadap Penyelenggara Pelatihan. Pada dokumen evaluasi yang ditelaah, dijelaskan bahwa penilaian terhadap Widyaiswara/Fasilitator dilaksanakan oleh peserta melalui kuesioner berbasis Google Form yang diisi setiap kali tatap muka berakhir. Tujuan dari penilaian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana kemampuan fasilitator dalam menyampaikan materi, menggunakan metode pembelajaran, serta membangun interaksi yang baik dengan peserta. Aspek yang dinilai meliputi: penguasaan materi, sistematika penyajian, ketepatan waktu, penggunaan metode dan media, sikap dan perilaku, kemampuan menjawab pertanyaan, penggunaan bahasa, pemberian motivasi, dan kemampuan menciptakan suasana belajar yang dinamis.

Sementara itu, penilaian terhadap penyelenggara pelatihan difokuskan pada aspek layanan, fasilitas, dan kenyamanan peserta selama pelatihan berlangsung. Penilaian ini dilakukan menjelang akhir kegiatan pelatihan, dan mencakup berbagai aspek seperti pelayanan administrasi, keramahan petugas, kelengkapan fasilitas kelas, kebersihan lingkungan, kualitas konsumsi, dan kenyamanan ruang belajar. Semua hasil penilaian tersebut dikompilasi dalam tabel rekapitulasi yang berisi nilai rata-rata tiap indikator dan keterangan kategorinya.

CONTOH FORMAT INSTRUMEN LAPORAN EVALUASI**Mata Pelatihan** :**Pemateri** :**Hari/Tanggal** :

No.	ASPEK YANG DINILAI	JUMLAH	RATA-RATA	KETERANGAN
1	Penguasaan Materi			
2	Sistematika Penyajian dan Menyajikan			
3	Ketepatan Waktu dan Kehadiran			
4	Penggunaan Metode dan Media Pembelajaran			
5	Sikap dan Perilaku			
6	Cara Menjawab Pertanyaan dari Peserta			
7	Penggunaan Bahasa			
8	Pemberian motivasi Kepada Peserta			
9	Kecakapan menciptakan Situasi Dinamis			

Tabel 1. Evaluasi Kinerja Widyaaiswara/Fasilitator.

KINERJA PENYELENGGARA	JUMLAH	RATA-RATA	KETERANGAN
• Penjelasan mekanisme			
• Keramahan dalam pelayanan			
• Kecepatan dalam pelayanan			
• Kurikulum / atau jadwal			
• Ketepatan penentuan narasumber			
• Kecepatan pemberian informasi			
• Sikap dan perilaku penyelenggara			
• Pelayanan kesekretariatan			
• Air bersih untuk MCK			
• Listrik / pencahayaan			
• Meja/Kursi belajar			
• Alat kebersihan (sapu, tempat sampah dll)			
• Kondisi AC			
• Kondisi kamar mandi / WC			
• Ketersediaan air minum			
• Aktivitas pendamping pengajar			
• Suasana ruang kelas			
• Pengaturan suhu udara kelas			
• Seminar Kit			
• Kelengkapan alat tulis			

• White board			
• Infokus, LCD, Sound			
• Kebersihan ruang kelas			
• Kondisi meja dan kursi			
• Pencahayaan kelas			
• Media audio			
• Kualitas makanan			
• Kualitas snack			
• Kuantitas Makanan			
• Kuantitas snack			
• Variasi makanan			
• Variasi snack			
• Kecepatan pelayanan			
• Keramahan pelayanan konsumsi			
• Kebersihan ruang makan			
• Tersedianya washtafel			
• Suasana ruang makan			
• Kebersihan perlengkapan makan			
• Kebersihan lingkungan			
• Tempat ibadah			
• Toilet umum			
• Perpustakaan			
• Tempat Olah Raga			
• Internet			
Jumlah			

Tabel 2. Evaluasi Kinerja Penyelenggara dan Sarana Prasarana Pelatihan.

Catatan dari peserta pelatihan :

Skala nilai :

Buruk 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Sangat Baik

Kriteria nilai sebagai berikut :

1. **9,01-10 : Sangat Baik**
2. **8,01-9 : Baik**
3. **7,01-8 : Cukup Baik**
4. **6,01-7 : Kurang**
5. **1-6 : Buruk**

Gambar 1. Rekapitulasi Hasil Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan oleh Peserta Pelatihan

BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah.

Format laporan evaluasi pelaksanaan pelatihan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Tengah disusun secara sistematis agar memudahkan proses pelaporan dan analisis hasil kegiatan. Laporan ini terdiri atas tiga bab utama. Bab I

Pendahuluan memuat penjelasan mengenai latar belakang, dasar hukum pelaksanaan, ruang lingkup kegiatan, tujuan dan sasaran evaluasi, serta metode yang digunakan dalam pelaksanaan penilaian. Bab II Hasil Pelaksanaan Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan berisi uraian hasil evaluasi yang mencakup data peserta dan lokasi pelatihan, objek evaluasi yang meliputi penilaian terhadap widyaiswara atau fasilitator dan penyelenggara, serta hasil rekapitulasi penilaian yang diperoleh dari kuesioner peserta. Selanjutnya, Bab III Penutup memuat kesimpulan umum yang diperoleh dari hasil evaluasi serta saran-saran untuk peningkatan kualitas penyelenggaraan pelatihan di masa mendatang. Dengan format tersebut, laporan evaluasi diharapkan dapat menjadi dokumen resmi yang terstruktur, mudah dipahami, dan dapat dijadikan acuan dalam peningkatan mutu pelatihan ASN secara berkelanjutan.

Dari hasil telaah dokumen ini dapat disimpulkan bahwa BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah telah memiliki sistem evaluasi pelatihan yang cukup terstruktur dan dilaksanakan secara konsisten. Dokumen hasil evaluasi menunjukkan adanya upaya lembaga untuk menilai berbagai dimensi pelatihan, baik dari sisi substansi pembelajaran maupun penyelenggaraan kegiatan. Namun, belum semua hasil evaluasi ditindaklanjuti secara langsung, sehingga efektivitas umpan balik terhadap peningkatan mutu pelatihan masih perlu diperkuat.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan selama kegiatan pelatihan berlangsung, diketahui bahwa pelaksanaan evaluasi dilakukan dengan tertib dan sesuai prosedur yang berlaku. Proses penyebaran angket evaluasi dilakukan secara online melalui Google Form yang dibagikan oleh panitia pelaksana melalui grup WhatsApp pelatihan. Tautan Google Form tersebut biasanya dibagikan pada hari terakhir pelatihan, dan peserta diminta untuk mengisi formulir evaluasi sebagai bagian dari kegiatan penutupan. Cara ini dinilai cukup efektif karena hampir seluruh peserta aktif di grup WhatsApp, sehingga proses pengumpulan data dapat dilakukan secara cepat dan efisien.

Selama kegiatan pelatihan, hasil pengamatan menunjukkan bahwa para fasilitator (Widyaiswara) tampil cukup aktif dan interaktif dalam menyampaikan materi. Metode pembelajaran yang digunakan bervariasi, seperti ceramah, diskusi kelompok, dan simulasi kasus yang membantu peserta memahami materi secara lebih kontekstual. Suasana kelas umumnya kondusif dan partisipatif, dengan komunikasi dua arah antara fasilitator dan peserta. Sebagian besar peserta menunjukkan antusiasme dan memberikan tanggapan positif terhadap cara fasilitator menyampaikan materi dan mengelola kelas.

Namun demikian, dari hasil pengamatan dan catatan yang dikumpulkan, ditemukan beberapa masukan dari peserta yang dapat menjadi bahan perbaikan di masa mendatang. Beberapa peserta menyarankan agar ketersediaan jaringan internet (Wi-Fi) dapat ditingkatkan karena kadang kurang stabil selama pelatihan berlangsung. Selain itu, ada pula saran agar variasi menu konsumsi ditingkatkan, terutama pada kegiatan pelatihan yang berlangsung lebih dari satu minggu. Meskipun demikian, secara keseluruhan peserta menyatakan puas terhadap pelaksanaan pelatihan dan merasa fasilitas yang disediakan sudah cukup baik.

Dari sisi penyelenggaraan, fasilitas ruang pelatihan tergolong memadai. Pencahayaan ruangan, tata letak kursi, serta kebersihan lingkungan BPSDM terjaga dengan baik. Panitia pelaksana juga menunjukkan pelayanan yang ramah dan responsif terhadap kebutuhan peserta. Berdasarkan hasil observasi secara umum, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan evaluasi pelatihan di BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah telah berjalan sesuai prosedur, dengan partisipasi peserta yang tinggi dan hasil penilaian yang cenderung positif. Hal ini mencerminkan adanya komitmen lembaga untuk menjaga mutu pelatihan ASN secara berkelanjutan dan melibatkan peserta secara aktif dalam proses evaluasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mekanisme evaluasi pelatihan di BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah telah berjalan dengan rujukan instrumen yang baku dan dilaksanakan secara terstruktur. Hal ini sesuai dengan temuan Avianti & Pitaloka, (2023) yang menyebut bahwa evaluasi pelatihan pemerintah di Indonesia umumnya menggunakan pendekatan kuantitatif seperti *pre-test* dan *post-test* untuk mengukur peningkatan peserta. Selain itu, penelitian Waryanto *et al.*, (2024) mengemukakan bahwa inovasi dalam proses pelatihan publik meningkatkan performa institusi pelatihan, yang memberi implikasi bahwa proses evaluasi yang sistematis turut menjadi faktor penting dalam keberhasilan pelatihan. Oleh karena itu, mekanisme evaluasi yang ditemukan melalui Google Form, waktu pengisian di akhir kegiatan, serta pengumpulan dan pelaporan hasil menunjukkan bahwa BPSDM Kalteng telah mengadopsi praktik yang sesuai dengan tren penelitian nasional.

Dari hasil analisis indikator penilaian termasuk penguasaan materi, penggunaan metode dan media, serta kualitas layanan penyelenggaraan terlihat bahwa evaluasi tidak terbatas pada aspek reaksi peserta semata tetapi juga aspek yang lebih operasional. Temuan ini sejalan dengan studi oleh Riyadi *et al.*, (2024) yang menunjukkan bahwa model evaluasi pelatihan guru di Indonesia menggabungkan Level 1 dan 2 dari model Kirkpatrick, namun masih menghadapi tantangan pada level 3 (*Behavior*) dan 4 (*Result*). Sementara itu, studi Jamaluddin, (2025) menegaskan bahwa program pengembangan SDM sektor publik yang melakukan evaluasi secara komprehensif (*pre-post, feedback, monitoring on-job*) akan

berdampak lebih signifikan terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan temuan penelitian, bahwa evaluasi peserta terhadap fasilitator dan penyelenggara telah mencakup berbagai aspek tetapi masih terdapat ruang untuk peningkatan pada tindak lanjut dan pemanfaatan hasil, maka hal ini menunjukkan bahwa BPSDM Kalteng berada dalam jalur yang tepat namun belum optimal.

Untuk tindak lanjut hasil evaluasi, penelitian mengindikasikan bahwa hasil laporan evaluasi diserahkan ke tim penjamin mutu internal, namun implementasi rekomendasi masih belum sepenuhnya tercapai. Hal ini sesuai dengan penelitian Larasati & Asropi, (2025) yang menemukan bahwa evaluasi pelatihan induksi di Indonesia sering berhenti pada level reaksi dan pembelajaran dan belum bias sistematis mencapai perubahan perilaku peserta maupun hasil organisasi. Lebih jauh, penelitian Jurnalita *et al.*, (2025) memaparkan bahwa pengembangan dan pelatihan aparatur publik yang dilengkapi evaluasi berkelanjutan mendukung pertumbuhan ekonomi berkelanjutan di Indonesia. Berdasarkan hal tersebut, meskipun BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah telah melaksanakan rangkaian evaluasi dengan baik, maka aspek pengintegrasian hasil evaluasi sebagai dasar pengambilan keputusan strategis dan peningkatan mutu ke depan masih perlu diperkuat khususnya dalam menerjemahkan rekomendasi menjadi tindakan konkret.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Implementasi Evaluasi Pelatihan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Tengah, dapat disimpulkan bahwa proses evaluasi pelatihan di lingkungan BPSDM telah berjalan secara sistematis dan berpedoman penuh pada panduan resmi dari Lembaga Administrasi Negara (LAN). Evaluasi dilaksanakan menggunakan instrumen baku berbasis digital melalui Google Form yang dibagikan kepada peserta pada akhir kegiatan pelatihan. Penilaian mencakup dua aspek utama, yaitu kinerja fasilitator/widyaiswara dan penyelenggara pelatihan, dengan indikator yang cukup komprehensif mencakup penguasaan materi, metode pembelajaran, fasilitas, serta pelayanan administrasi. Hasil evaluasi dikompilasi dan dilaporkan kepada tim penjamin mutu internal untuk dianalisis serta dijadikan dasar penyusunan rekomendasi perbaikan. Secara umum, pelaksanaan evaluasi menunjukkan keterlibatan aktif peserta dan komitmen lembaga dalam menjaga mutu pelatihan ASN, meskipun tindak lanjut hasil evaluasi masih perlu diperkuat agar rekomendasi benar-benar terimplementasi dalam peningkatan program berikutnya.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah terus mengoptimalkan proses evaluasi pelatihan dengan memperluas mekanisme tindak lanjut hasil penilaian. Hasil evaluasi sebaiknya tidak hanya disimpan sebagai dokumen laporan, tetapi dijadikan bahan pertimbangan nyata dalam perencanaan pelatihan selanjutnya. Selain itu, keterlibatan peserta dalam memberikan umpan balik perlu terus didorong agar data yang diperoleh lebih representatif. Dengan langkah-langkah tersebut, BPSDM diharapkan mampu mewujudkan sistem evaluasi pelatihan ASN yang tidak hanya administratif, tetapi juga adaptif dan berdampak nyata terhadap peningkatan kompetensi aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga artikel penelitian berjudul "*Implementasi Evaluasi Pelatihan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah*" dapat diselesaikan dengan baik. Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Tengah atas kesempatan, bimbingan, dan dukungan data selama proses penelitian berlangsung, serta kepada dosen pembimbing lapangan dan pendamping lapangan atas arahan dan masukannya. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh pihak yang telah bersedia menjadi narasumber dan memberikan informasi selama proses pengumpulan data. Artikel ini merupakan bagian dari kegiatan penelitian dan laporan magang akademik, dan penulis menyadari masih adanya keterbatasan dalam penulisan ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan karya ilmiah ini di masa mendatang.

DAFTAR REFERENSI

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode penelitian kualitatif*. CV. Syakir Media Press.
<https://doi.org/10.31219/osf.io/juwxn>
- Ajatul, & Gofur, A. (2024). Standar persiapan pendidikan dan pelatihan (diklat) (Studi kasus di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Tengah). *Morfologi: Jurnal Ilmu Pendidikan, Bahasa, Sastra dan Budaya*, 2(6), 165–174.
<https://doi.org/10.61132/morfologi.v2i6.1166>
- Ajatul, Musyarahaf, & Riyadi, S. (2025). Manajemen pendidikan dan pelatihan kepemimpinan administrator di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Media Informatika (JUMIN)*, 6(2), 1129–1135.

- Asridiana, & Yulita, I. (2024). Evaluasi pelaksanaan pengembangan kompetensi ASN pada pelatihan non klasikal melalui program outbound corporate university (Outbound CU). *Prosiding PITNAS Widtaiswara, 1*, 317–327.
- Avianti, W., & Pitaloka, E. (2023). Evaluation of education and training in Ministry of Public Works and Public Housing. *International Journal of Business, Law, and Education*, 4(2), 383–392. <https://doi.org/10.56442/ijble.v4i2.173>
- Islam, M. Z., Jilani, M. M. A. K., & Karim, M. R. (2024). Enhancing post-training evaluation of annual performance agreement training: A fusion of FSQCA and artificial neural network approach. *PLOS ONE*, 19(6), 1–29. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0305916>
- Isnaeni, B., & Sudrajat. (2022). *Evaluasi pasca pelatihan menggunakan model Kirkpatrick*. Anyflip Digital Press.
- Jamaluddin. (2025). Evaluation of the effectiveness of human resources training and development programs in the public sector. *International Journal of Financial Economics (IJEFE)*, 2(4).
- Jurnalita, A. C., Nisa, N. F., & Darmastuti, I. (2025). The role of employee training and development in supporting sustainable economic growth in Indonesia: Literature review. *Research Horizon*, 5(2), 97–108.
- Kartini, C., Myrna, R., & Ismanto, S. U. (2023). Evaluasi pelatihan kepemimpinan pengawas pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat. *Responsive*, 6, 127–138.
- Larasati, A., & Asropi, A. (2025). Training evaluation based on the Kirkpatrick Levels 2 and 3 Evaluation Model: A case study on induction program for novice teachers. *Jurnal Borneo Administrator*, 21(1), 17–32. <https://doi.org/10.24258/jba.v21i1.1560>
- Lestiyowati, J., & Rahmi, I. (2021). Distance training evaluation of the Kirkpatrick model: A case study of the communication skills training batch II at Financial and Education Training Agency Yogyakarta. *Jurnal Transformasi Administrasi*, 11(1), 1–19. <https://doi.org/10.56196/jta.v11i01.176>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. SAGE Publications.
- Riyadi, R., Daryanto, D., Mahir, I., & Madani, F. (2024). Evaluation of in-service teacher profession education program. *Advances in Social Science, Education and Humanities, VEIC 2023*, 831–840. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-198-2_115
- Rofiah, C., & Bungin, B. (2024). Analisis data kualitatif: Manual data analisis prosedur. *Develop*, 8(1), 1–13. <https://doi.org/10.25139/dev.v8i1.7319>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif (untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, interpretif, interaktif dan konstruktif)*. Alfabeta.

- Susanty, Y. (2022). Competency development program evaluation based on Kirkpatrick evaluation model level 1 and level 2. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(2), 172–191. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i2.111>
- Waruwu, D. P., Mendorfa, S. A., Ndraha, A. B., & Buulolo, N. A. (2024). Evaluasi penerapan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada Kantor Desa Ombolata Sisarahili. *Yume: Journal of Management*, 7(3), 708–719.
- Waryanto, P., Haerani, S., & Wahda. (2024). Innovation and performance in the training public institutions, Indonesia. *Proceedings of the 8th International Conference on Accounting, Management, and Economics (ICAME 2023)*, 731–740. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-400-6_53