

## Evaluasi Pelatihan Kepemimpinan Pada Karyawan PT Brantas Energi

Mochammad Bayu Berlian<sup>1)</sup>, Riyadi Dwi Laksono<sup>2)</sup>, Vivi Wahyuni<sup>3)</sup>, Iu Rusliana<sup>4)</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Sekolah Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka  
email: vivi.bluepie@gmail.com

### Abstract

*The purpose of this research is to find out how effective the leadership training with the theme "leading a team and leading a business" is for employees of PT Brantas Energi. This training is intended to provide leadership knowledge within 4 days. This research was conducted quantitatively, and primary data was collected from the pretest and posttest scores of 26 respondents. Data were tested by descriptive analysis and paired t test. The results showed that there was a significant difference between the scores of the pretest and posttest participants. This shows that the average score of the participants increased after attending the training. In addition, the significance value shown by the Wilcoxon Matched-Pairs test analysis showed that the participants' knowledge increased after participating in the training. Overall, the findings of this study indicate that the training materials increased participants' knowledge and understanding of leadership.*

*Keywords: Leadership, Training Evaluation, Pretest Posttest Score.*

### A. Latar Belakang Teoritis

Seseorang mungkin menjadi sangat bosan saat mengerjakan suatu profesi. Baik dari segi pengembangan diri maupun pekerjaan sehari-hari, tidak hanya itu. Tidak sedikit pekerja yang percaya bahwa mereka hanya bergerak di tempat dan tidak menerima bekal sendiri. Pada kenyataannya, ada banyak potensi yang belum dimanfaatkan yang dapat diinvestigasi untuk membimbing personel dalam mencapai tujuan karir yang diinginkan.<sup>1</sup> Salah satu dari banyak hal yang dilakukan bisnis untuk mendukung pertumbuhan pribadi pekerjanya adalah pelatihan kepemimpinan. Leadership merupakan suatu usaha untuk mempengaruhi orang lain baik individu tau kelompok untuk memperoleh kesepakatan bersama dan mencapai tujuan tertentu.<sup>2</sup>

Sebuah upaya yang dilakukan di seluruh organisasi adalah dengan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan kemampuan karyawan. Perusahaan yang menjalankan Pelatihan Leadership sebagai program pengembangan karyawannya adalah PT Brantas Energi (PTBE), yaitu bagian dari BUMN. Secara khusus PT BE bergerak dibidang investasi pada Energi Baru Terbarukan (EBT) dimana PT BE mengembangkan dan mengoperasikan

proyek pembangkit listrik tenaga minihidro (PLTM) dan berkontrak eksklusif dengan PT PLN selama 20 – 30 tahun.

Melalui Learning Centre juga muncul sebagai pilihan utama PT BE untuk pengembangan diri profesional selama pendampingan ini. Namun dalam perjalanannya, PT BE berkesimpulan bahwa pendampingan hanya memberikan transfer informasi dan tidak mampu mengeluarkan potensi setiap karyawan. Meskipun sebuah perusahaan akan tumbuh dan berkembang jika pekerjanya saat ini tidak mampu menggunakan pengetahuan dan keterampilan mereka, tetapi juga menawarkan ruang dan ide untuk perbaikan perusahaan sesuai dengan tujuan organisasi, Leadership Training merupakan salah satu metode yang PT BE melalui Learning Center dirasa lebih penting untuk mengungkap pemikiran atau potensi yang tersembunyi pada karyawan tersebut.

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan dimulai dengan perencanaan, bergerak melalui eksekusi, dan diakhiri dengan hasil atau barang pada pelatihan ini perlu dievaluasi. Penilaian, peringkat, dan penilaian adalah sinonim untuk evaluasi. Evaluasi kinerja sangat penting untuk menentukan seberapa akuntabel suatu organisasi dalam menyediakan layanan publik. Akuntabilitas memerlukan penentuan apakah uang publik digunakan secara efektif, terjangkau, dan efisien selain mengungkapkan bagaimana

<sup>1</sup> MS Moody, "If Instructional Coaching Really Works, Why Isn't It Working. *Educational Leadership*," *Educational Leadership* 77, no. 3 (2019): 30–35.

<sup>2</sup> S Sukataman, MA Maghfuri, and RI Asnawi, "Konsep Umum Tentang Kepemimpinan," *IBTIDA- Jurnal Kajian Pendidikan Dasar* 2, no. 1 (2022): 57–61.

uang tersebut dibelanjakan.<sup>3</sup> Selain berfokus pada evaluasi proses pelatihan secara keseluruhan, evaluasi juga harus memperhatikan konteks, input, output, dan kualitas proses pembelajaran.

**B. Metode Penelitian**

Metode penelitian kuantitatif menjadi pilihan yang paling tepat penelitian kuantitatif adalah analisis yang dilakukan dalam proses pelaksanaan penelitiannya banyak menggunakan angka dari pengumpulan data dan penemuan hingga temuan atau penarikan kesimpulan.<sup>4</sup> Desain penelitian ini menggunakan desain deskriptif analitik. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh dari skor pretest dan posttest dari 26 responden yang merupakan peserta pelatihan kepemimpinan pada karyawan PT Brantas Energi. Selain itu, pendekatan One Group Pretest Posttest digunakan dalam penelitian ini, di mana variabel dinilai sebagai kelompok sebelum dan sesudah terapi tertentu. Nilai sebelum dan sesudah terapi dibandingkan setelah diberikan pada kelompok. Manfaat melakukan eksperimen ini adalah kita dapat membandingkan hasil sebelum dan sesudahnya.<sup>5</sup> Pertanyaan untuk mengukur pretest dan posttest berjumlah 50 butir dan mengacu pada materi yang akan diberikan selama sesi diklat. Responden yang terpilih merupakan peserta Pelatihan Kepemimpinan pada Karyawan PT Brantas Energi. Pada penelitian ini, perolehan data tersebut tergolong skala pengukuran rasio. Selain itu, uji-t berpasangan dan analisis deskriptif adalah metode analisis data yang digunakan. Perangkat lunak yang disebut SPSS digunakan untuk mengolah data.

**C. Hasil Dan Pembahasan Hasil**

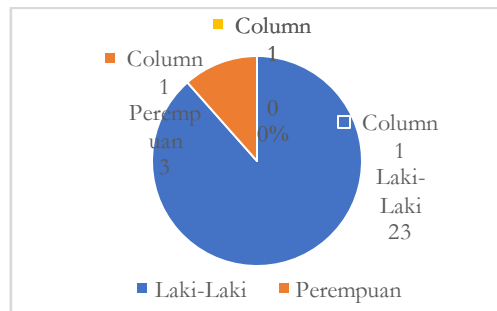
Temuan penelitian dibahas secara rinci di bagian ini, bersama dengan analisis menyeluruh dari temuan tersebut. Agar pembaca dapat dengan cepat memahami hasilnya, hasilnya disajikan dalam bentuk angka, grafik, tabel, dan lain-lain.

**Profil Responden**

Gambaran profil responden dan hasil analisis data terhadap skor pretest dan posttest akan disajikan pada bagian ini. Profil responden dalam penelitian ini tergambar melalui variable jenis kelamin, usia, status pekerjaan, serta tingkat pendidikan.

**Jenis Kelamin**

Penelitian ini melibatkan 3 responden perempuan (12%) dan 23 responden laki-laki (88%) seperti yang tergambar pada diagram berikut:



Gambar 1. Diagram Jenis Kelamin Responden

**Usia**

Responden penelitian ini terdiri dari beragam kelompok usia 30 tahun – 50 tahun. Adapun gambaran sebaran rentang usia responden terdapat pada tabel berikut:

Tabel 1. Kelompok Usia Responden

Kelompok Usia	Jumlah	Persentase
30 – 40 Tahun	20	77%
41 – 50 Tahun	4	15%
>50 Tahun	2	8%

**Status Pekerjaan**

Status pekerjaan dalam penelitian ini terdiri dari Eselon 1, Eselon 2, dan Eselon 3. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden mempunyai jabatan Eselon 3 yaitu sebanyak 16 orang (59%),

<sup>3</sup> W Zulkarnaen et al., “Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik KPU Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak 2018,” *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 4, no. 2 (2020): 244–264.

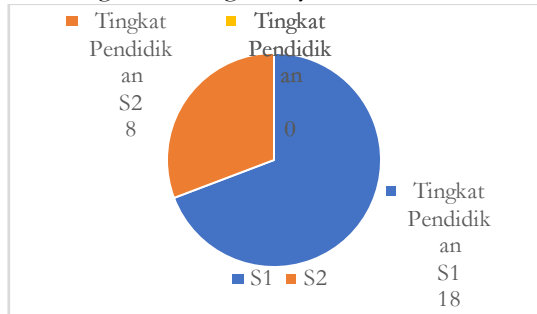
<sup>4</sup> I Machali, *METODE PENELITIAN KUANTITATIF (Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan, Dan Analisis Dalam Penelitian Kuantitatif)* (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021).

<sup>5</sup> William and Hita, “Mengukur Tingkat Pemahaman Pelatihan PowerPoint Menggunakan Quasi-Experiment One-Group Pretest-Posttest,” *Jurnal SIFO Mikroskil* 20, no. 1 (2019): 1–5.

Eselon 2 sebanyak 9 orang (33%), dan Eselon 3 sebanyak 2 orang (8%).

**Tingkat Pendidikan**

Tingkat pendidikan responden yang ikut serta dalam penelitian ini yaitu S1 dan S2. Berikut gambar diagramnya:



Gambar 2. Diagram Tingkat Pendidikan Responden

**Hasil Pretest dan Posttest**

Untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan skor pretest dan posttest responden, dilakukan analisis statistik dengan menggunakan uji t berpasangan. Selain itu, tabel 2 statistik deskriptif berikut dapat digunakan untuk menentukan apakah ada perbedaan dalam bentuk kenaikan atau penurunan nilai.

**Uji-t Berpasangan (Paired t-test) Descriptive Statistics**

Tabel 2 Statistik Deskriptif Data Pretest dan Posttest

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pre	26	32	40	72	55,08	9,055
Post	26	30	70	100	86,85	8,582
Valid (listwise)	N26					

Tabel 2 menampilkan statistik deskriptif berdasarkan hasil pretest dan posttest. Informasi Tabel 2 menunjukkan bahwa skor pretest memiliki rata-rata (mean) 55,08 dan skor posttest memiliki rata-rata (mean) 86,85. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata skor peserta mengalami perubahan antara hasil pretest dan posttest berupa peningkatan nilai. Dengan kata lain, pengetahuan peserta bertambah dengan adanya Diklat Kepemimpinan bagi Karyawan PT Brantas Energi. Namun, untuk memvalidasinya, uji-t

berpasangan tetap harus digunakan sebagai uji statistik.

**Uji Non-Parametrik Wilcoxon berpasangan (Wilcoxon Matched-pairs Test)**

Analisis non parametrik digunakan untuk menilai data pretest dan posttest karena hasil uji asumsi normalitas menunjukkan bahwa data skor posttest tidak berdistribusi teratur. Untuk memastikan apakah ada perbedaan rata-rata antara hasil pretest dan posttest, maka dilakukan Wilcoxon Matched-Pairs Test. Data skala rasio hasil pretest dan posttest diubah menjadi data ordinal (peringkat) sebelum digunakan dalam uji Wilcoxon Matched Pairs. Tabel berikut menampilkan peringkat hasil untuk data pretest dan posttest.

Tabel 3 Ranking Data Pretest dan Posttest

Ranks		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Post - Nilai	Negative Ranks	0 <sup>a</sup>	,00	,00
	Positive Ranks	26 <sup>b</sup>	13,50	351,00
Pre	Ties	0 <sup>c</sup>		
	Total	26		

- a. Nilai Post < Nilai Pre
- b. Nilai Post > Nilai Pre
- c. Nilai Post = Nilai Pre

Tabel 3 menunjukkan tidak ada data dengan selisih negatif (rating negatif) antara pretest dan posttest. Hal ini menunjukkan tidak ada satupun peserta Diklat Kepemimpinan Bagi Karyawan PT Brantas Energi yang mengalami penurunan nilai. Selanjutnya, ada 26 statistik yang memiliki peringkat baik, menunjukkan bahwa 26 peserta Pelatihan Kepemimpinan untuk personel PT Brantas Energi mengalami peningkatan nilai. Hasil analisis statistik yang menggunakan uji Wilcoxon Matched-Pairs pada data dari pretest dan posttest tercantum di bawah ini.

Tabel 4. Uji Wilcoxon Matched Pairs

Test Statistics <sup>a</sup>	Nilai Post - Nilai Pre
Z	-4,469 <sup>b</sup>
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000

- a. Wilcoxon Signed Ranks Test
- b. Based on negative ranks.

Diketahui bahwa nilai signifikan ( $p$ -value) untuk data pretest dan posttest adalah 0,000 (0,05) berdasarkan uji Wilcoxon Matched-Pairs pada Tabel 4. Hal ini menunjukkan bahwa skor pretest dan posttest peserta Pelatihan Kepemimpinan untuk Karyawan PT Brantas Energi sangat bervariasi. Alhasil, bisa dikatakan setelah mengikuti Diklat Kepemimpinan Karyawan PT Brantas Energi, pengetahuan para peserta bertambah.

#### D. Kesimpulan

Terdapat pergeseran yang cukup besar pada skor pretest dan posttest peserta, hal ini berdasarkan temuan pemeriksaan data skor pretest dan posttest peserta Pelatihan Kepemimpinan Bagi Karyawan PT Brantas Energi. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan skor antara hasil pretest dan posttest yang menunjukkan adanya perbedaan skor rata-rata peserta. Setelah itu, ditemukan nilai signifikan ( $p$ -value) sebesar 0,000 (0,05) dengan menggunakan uji Wilcoxon Matched-Pairs. Perubahan tersebut menunjukkan bahwa peserta Pelatihan Kepemimpinan pada Karyawan PT Brantas Energi mengalami peningkatan pengetahuan setelah mengikuti kegiatan pelatihan. Lebih lanjut, materi yang diberikan kepada peserta selama sesi telah dibuktikan bahwa pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman peserta secara signifikan.

#### F. Referensi

- Machali, I. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF (Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan, Dan Analisis Dalam Penelitian Kuantitatif)*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021.
- Moody, MS. "If Instructional Coaching Really Works, Why Isn't It Working. Educational Leadership." *Educational Leadership* 77, no. 3 (2019): 30–35.
- Sukataman, S, MA Maghfuri, and RI Asnawi. "Konsep Umum Tentang Kepemimpinan." *IBTIDA- Jurnal Kajian Pendidikan Dasar* 2, no. 1 (2022): 57–61.
- William, and Hita. "Mengukur Tingkat Pemahaman Pelatihan PowerPoint Menggunakan Quasi- Experiment One-Group Pretest-Posttest." *Jurnal SIFO Mikroskil* 20, no. 1 (2019): 1–5.
- Zulkarnaen, W, FI Dewi, B Sadarman, and N Yuningsih. "Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik KPU Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak 2018." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)* 4, no. 2 (2020): 244–264.