



Evaluasi Program *Management Trainee Incubator* 2023 dengan Model Evaluasi Kirkpatrick

Muhammad Muzakir¹, Lindawati Kartika¹

¹Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Bogor, Indonesia

Corresponding author: mzakkir_18muzakir@apps.ipb.ac.id

ARTICLE INFO

Article history

Received :

Accepted :

Published :

Kata Kunci:

Model evaluasi

kirkpatrick;

Management trainee;

Net promoter score;

Skills mismatch.

Keyword:

Kirkpatrick evaluation
model;

Management trainee;

Net promoter score;

Skills mismatch.

ABSTRAK

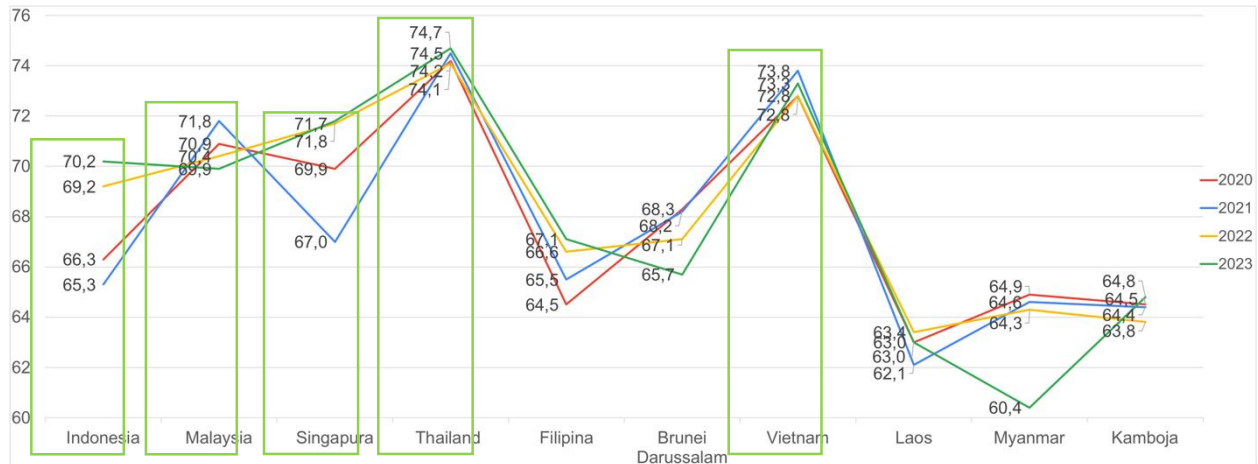
Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas pelaksanaan program *Management Trainee Incubator* 2023 dengan model Evaluasi Kirkpatrick pada level perilaku, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang berjumlah 52 peserta program sebagai sampel penelitian dengan data primer berasal dari hasil kuisioner evaluasi program dan data sekunder yang berasal literatur review. Data pada penelitian ini dianalisis dengan menggunakan statistika deskriptif, GAP Analysis, Net Promoter Score (NPS), dan diagram SIPOC. Hasil penelitian ini menunjukkan pada level reaksi persepsi peserta masuk kedalam kategori sangat tinggi, pada level pembelajaran terjadi peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta, pada level perilaku peserta berniat untuk mengikuti program management trainee, dan pada level hasil peserta bersedia merekomendasikan program kepada orang lain.

ABSTRACT

This research aims to evaluate the effectiveness of the 2023 Management Trainee Incubator program implementation using Kirkpatrick's evaluation model at the levels of reaction, learning, behavior, and results. This research employs a descriptive quantitative method with a saturated sampling technique. The entire population of 52 program participants was used as the research sample, with primary data derived from program evaluation questionnaires and secondary data sourced from a literature review. Data in this study were analyzed using descriptive statistics, GAP Analysis, Net Promoter Score (NPS), and SIPOC diagrams. The findings indicate that at the reaction level, participants' perceptions are in the very high category, at the learning level, there was an increase in participants' knowledge and skills, at the behavior level, participants intended to follow the management trainee program, and at the results level, participants were willing to recommend the program to others.

PENDAHULUAN

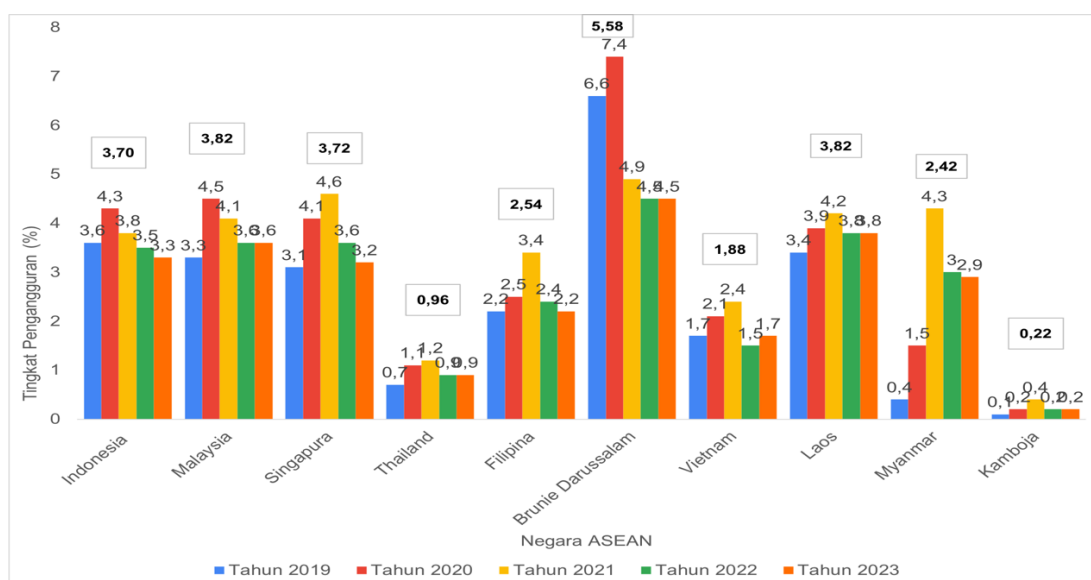
Sustainable Development Goals merupakan tujuan global yang terdiri atas 17 tujuan dan 169 target yang ingin dicapai pada tahun 2030 yang ditetapkan oleh PBB. Oleh karena itu, setiap anggota PBB memiliki kewajiban untuk melaksanakan dan mengupayakan agar 17 tujuan tersebut tercapai. Salah satunya adalah negara – negara yang berada di Kawasan Asia Tenggara yang tergabung dalam organisasi regional bernama ASEAN. Negara – negara ASEAN turut berkontribusi dalam mewujudkan SDGs di masing – masing negara yang tercermin dari indeks skor SDGs yang diperoleh dari hasil pemeringkatan PBB.



Sumber : (SDG Transformation Center, 2023)

Gambar 1. Indeks Skor SDGs Negara ASEAN Tahun 2020 - 2023

Berdasarkan gambar 1 diatas menunjukkan indeks skor SDGs negara ASEAN selama empat tahun terakhir terdapat lima negara dengan rata-rata indeks skor SDGs tertinggi yakni Thailand, Vietnam, Malaysia, Singapura, dan Indonesia. Kesuksesan negara ASEAN tersebut tidak terlepas dari kontribusi nyata yang dilakukan oleh masing-masing negara dalam mencapai 17 tujuan dalam SDGs. Salah satu tujuan yang hendak dicapai adalah SDGs 8 *Decent Work and Economic Growth*. SDGs 8 menjadi fokus bagi beberapa negara ASEAN beberapa tahun terakhir ini sebagai akibat pandemi COVID-19 (Ponto, 2023). SDGs 8 memiliki 12 target yang hendak dicapai, salah satunya adalah target 8.5 *Full Employment and Decent Work with Equall Pay*. Target tersebut berhubungan dengan masalah yang sering dihadapi oleh negara berkembang yakni masalah pengangguran. Pengangguran merupakan permasalahan yang hingga saat ini belum bisa terlepas dari negara-negara maju maupun berkembang termasuk negara ASEAN (Patra et al., 2022)



Sumber : (International Labour Organization, 2023)

Gambar 2 Tingkat Pengangguran Negara ASEAN Tahun 2019 – 2023

Berdasarkan gambar 2 diatas menunjukkan tingkat pengangguran di ASEAN. Negara dengan nilai rata-rata tingkat pengangguran tertinggi berturut – turut adalah Brunei Darussalam, Malaysia, Laos, Singapura, Indonesia, Filipina, Myanmar, dan Vietnam. Adapun negara dengan nilai rata-rata tingkat pengangguran terendah yakni Kamboja dan Thailand. Hal tersebut didukung oleh empat dari lima negara anggota ASEAN 5 (pendiri negara ASEAN) dan Brunei Darussalam, Myanmar, Vietnam, serta Laos merupakan negara dengan tingkat pengangguran yang tinggi jika dibandingkan dengan negara ASEAN lainnya yakni Kamboja dan Thailand (Secretariat ASEAN, 2023).

Indonesia menjadi salah satu negara dengan tingkat pengangguran tertinggi di ASEAN. Pengangguran merupakan angkatan angkatan kerja yang telah memasuki usia 15 – 56 tahun yang sedang mencari pekerjaan dan belum mendapatkan pekerjaan (Suhandi *et al.*, 2021). Pengangguran di Indonesia didominasi oleh usia 20-an mulai dari usia 20 hingga 29 tahun dengan jumlah angka pengangguran sebesar 3,6 juta (BPS, 2023). Adapun mayoritas pengangguran usia muda di Indonesia merupakan para lulusan sarjana maupun diploma dari perguruan tinggi sebanyak 884.759 orang atau 13,3% pada tahun 2022 (Munadzirroh *et al.*, 2023). Penyebab tingginya tingkat pengangguran di Indonesia adalah karena *masalah skills mismatch* (Kelly, 2020). *Skills mismatch* merupakan kurangnya kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan kebutuhan di pasar tenaga kerja (Palmer, 2017). Menurut Menteri Ketenagakerjaan pada tahun 2017, tingkat *mismatch* tenaga kerja Indonesia mencapai 67 persen (Prayudhani, 2020). Salah satu upaya untuk mengatasi masalah *skills mismatch* adalah pelatihan melalui peningkatan keterampilan (Dwiatmadja & Dewi, 2018).

Pelatihan merupakan sebuah proses yang dirancang secara sistematis untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap agar mampu bekerja secara memadai (Buckley & Caple, 2009). Pelatihan menjadi salah satu upaya mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja terutama bagi para *fresh graduate* agar memperoleh pengetahuan dan keterampilan. Pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan menjadikan pencari kerja lebih siap dalam bekerja (Romadhon & Zikra, 2022). Pelatihan memberikan bekal bagi *fresh graduate* dalam menghadapi berbagai seleksi pekerjaan. Tahapan *interview* menjadi salah satu tahapan yang sulit atau banyak kandidat mengalami kegagalan (Job Street, 2022). Sebanyak 75% kandidat gagal dalam proses *interview* akibat kurangnya persiapan dan minimnya penelitian yang dilakukan terkait perusahaan yang dituju (Europe Language Jobs, 2017). Oleh karena itu, perguruan tinggi berperan penting untuk memastikan para lulusan memiliki kompetensi yang dibutuhkan oleh pasar tenaga kerja dan memiliki kesiapan dalam menghadapi berbagai rangkaian seleksi pekerjaan.

Institut Pertanian Bogor (IPB) merupakan salah perguruan tinggi yang telah menghasilkan banyak lulusan yang sukses dan telah bekerja di berbagai perusahaan besar di Indonesia. Menurut data *tracer study* IPB menyatakan lulusan IPB tahun 2021 sebanyak 76,23% telah bekerja di berbagai sektor (IPB, 2023). Kesuksesan tersebut tidak terlepas dari dukungan yang diberikan oleh IPB berupa program pelatihan dan pengembangan karir bagi mahasiswa dan lulusannya. Salah satu institusi IPB yang menyelenggarakan program pelatihan adalah Lembaga Kepimpinan dan Pendidikan Eksekutif (LKPE) IPB. Lembaga Kepimpinan dan Pendidikan Eksekutif (LKPE) IPB merupakan sebuah institusi bagian dari IPB University yang menyediakan solusi komprehensif untuk membantu individu dan organisasi mencapai *goals* di bidang kepemimpinan dan pendidikan eksekutif melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan serta sertifikasi kompetensi. Pada tahun 2023, LKPE IPB berkolaborasi dengan Inspigo Indonesia menyelenggarakan program *Management Trainee Incubator 2023*. Program MT *Incubator 2023* merupakan program pelatihan bagi calon atau pencari kerja yang dirancang khusus dengan tujuan untuk akselerasi karir dan mempersiapkan diri dalam menghadapi berbagai seleksi *Management Trainee*. *Management Trainee* merupakan program pelatihan yang dirancang perusahaan dengan tujuan untuk menyiapkan *future leaders* dalam menghadapi berbagai tantangan di masa mendatang melalui pengembangan kompetensi sehingga mampu memajukan perusahaan (Akbari & Wahyuni, 2023). Program MT *Incubator 2023* dilaksanakan secara *online* menggunakan *zoom meeting* sebagai media tatap muka virtual, *WhatsApp Group* sebagai media interaksi antar narasumber dengan peserta, serta *Notion* sebagai *Learning Management System* (LMS). Pelatihan secara *online* tidak terlepas dari hambatan dan tantangan baik dari persiapan penyelenggara, pemateri, serta sarana dan prasarana pendukung pelatihan (Soantahin & Tunsiah, 2020). Oleh karena itu, dibutuhkan evaluasi yang tepat untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan efektivitas program pelatihan (Suardipa & Primayana, 2020). Salah satu model evaluasi yang terkenal dan sering digunakan adalah Model Evaluasi Kirkpatrick empat level yang terdiri atas level reaksi, level pembelajaran, level perilaku, dan level hasil (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2016). Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi program *Management Trainee Incubator 2023* dengan menggunakan Model Evaluasi Kirkpatrick empat level agar penyelenggara pelatihan memperoleh gambaran terkait hal – hal yang perlu ditingkatkan sehingga pelatihan menjadi lebih efektif dan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan terkait keberlanjutan program.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan objek penelitian program *Management Trainee Incubator 2023*. Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk menjelaskan suatu kejadian dengan menggunakan data (angka) sesuai dengan keadaan sebenarnya (Sulistiyawati *et al.*, 2022). Penelitian ini berfokus pada evaluasi program *Management Trainee Incubator 2023* dengan Model Evaluasi Kirkpatrick empat level yang terdiri atas level *reaction*, level *learning*, level *behavior*, dan level *result*. Penelitian ini dilaksanakan pada November hingga Desember 2023. Adapun data primer diperoleh dari hasil kuisioner evaluasi efektivitas program dan pengamatan langsung sedangkan data sekunder diperoleh dari jurnal nasional, jurnal internasional, buku, situs web resmi dan *guide book of MT Incubator 2023*. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yakni metode penarikan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sample penelitian (Sugiyono, 2013). Kriteria sampel adalah peserta yang mengikuti program MT *Incubator 2023*. Populasi dalam penelitian berjumlah 52 peserta program *Management Trainee Incubator 2023*. Peneliti menggunakan 52 peserta program MT *Incubator 2023* sebagai sampel penelitian.

Pada penelitian ini data diolah dengan bantuan *software Microsoft Excel* dan metode analisis yang digunakan adalah analisis statistika deskriptif, *Gap Analysis*, dan *Net Promoter Score (NPS)*. Diawali dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data hasil kuisioner. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dan uji reliabilitas menggunakan rumus *alfa cronbach*. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item (37 indikator pertanyaan) dinyatakan **valid** dengan $r \text{ hitung} > 0,279$ dan hasil uji reliabilitas menunjukkan seluruh item (37 indikator pertanyaan) dinyatakan **reliabel** dengan hasil berturut-turut adalah 0,947 dan 0,721 $>$ dari 0,70. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas dilanjutkan dengan menganalisis data menggunakan analisis statistika deskriptif. Statistika deskriptif merupakan metode statistik yang mendeskripsikan dan menganalisis kumpulan data tanpa membuat kesimpulan terkait seluruh kelompok data yang lebih luas (Malik & Chusni, 2018). Analisis deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden, menganalisis efektivitas dengan Model Evaluasi Kirkpatrick pada level reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Setiap level evaluasi tersebut menggunakan metode yang berbeda. Berikut merupakan penjelasan lebih lanjut terkait metode yang digunakan pada setiap level.

1. Analisis Level Reaksi

Pada level reaksi yang diukur adalah tingkat kepuasan peserta melalui indikator materi, metode pembelajaran, *host*, narasumber, *project assignment*, *committee*, dan ketepatan waktu. Indikator tersebut diukur menggunakan analisis deskriptif dengan ukuran pemusatan rata-rata (*mean*). Namun sebelum itu, peneliti melakukan *scaling* dengan menggunakan skala likert 1 – 5 sebagai pilihan jawaban responden yang dikategorikan berdasarkan kelas interval (rentang kelas) sesuai Aturan Struges. Berikut merupakan data rentang kelas skala analisis deskriptif pada level reaksi.

Tabel 1. Rentang Kelas

Rentang Kelas	Keterangan
1,00 – 1,80	Sangat tinggi
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Cukup
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

2. Analisis Level Pembelajaran

Pada level pembelajaran terlebih dahulu menghitung nilai pengetahuan peserta sebelum dan sesudah program menggunakan analisis deskriptif ukuran pemusatan rata-rata (*mean*). Setelah diperoleh nilai rata-rata pengetahuan peserta maka dilanjutkan dengan analisis data dengan model *Gap Analysis*.

3. Analisis Level Perilaku

Pada level perilaku indikator yang diukur adalah tingkat ketertarikan peserta mengikuti program *management trainee*, kesediaan peserta membagikan dan mengimplementasikan ilmu yang diperoleh. Indikator tersebut diukur menggunakan analisis deskriptif ukuran pemusatan modus.

4. Analisis Level Hasil

Pada level hasil menggunakan analisis deskriptif ukuran pemusatan modus dengan indikator yang diukur adalah kekurangan, keunggulan, saran dan rekomendasi keberlanjutan program oleh peserta.

Setelah dilakukan analisis deskriptif dengan ukuran pemusatan rata-rata pada level pembelajaran, dilanjutkan dengan menggunakan metode analisis kesejangan atau model *Gap Analysis*. Model *Gap Analysis*

merupakan model pemecahan permasalahan dengan mencari kesejangan (*gap*) antara kinerja aktual dengan kinerja yang diharapkan (Priadi, 2020). Pada penelitian ini, *Gap analysis* digunakan untuk mencari kesenjangan pengetahuan peserta sebelum dan sesudah mengikuti program pelatihan. Hasil dari *Gap Analysis* menunjukkan hal atau bagian yang perlu ditingkatkan sehingga dapat dilakukan perbaikan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta. Rumus kesejangan atau *gap* yakni (Priadi, 2020).

$$Gi = ATi - BTi \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

Gi = Nilai Kesenjangan atau *GAP*

ATi = Rata-rata sesudah pelatihan (*After Training*)

BTi = Rata-rata sebelum pelatihan (*Before Training*)

Pada level hasil, selain menggunakan analisis deskriptif ukuran pemusatan modus, untuk mengukur tingkat kesediaan peserta merekomendasikan program *Management Trainee incubator* 2023 kepada orang lain digunakan *Net Promoter Score* (NPS). *Net Promoter Score* merupakan metode yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan atau memprediksi kemungkinan peserta merekomendasikan suatu *brand* kepada orang lain (Fisher & Kordupleski, 2019). Berikut merupakan rumus *Net Promoter Score* (NPS).

$$NPS = \% Promoters - \% Detractors \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan :

NPS = *Net Promoter Score*

Promoters = Responden yang memberikan nilai 9-10

Detractors = Responden yang memberikan nilai 0-6

Makna nilai yang diberikan peserta berdasarkan hasil NPS sebagai berikut (Fisher & Kordupleski, 2019).

- a. *Promoters* yakni peserta yang memberikan nilai 9-10 artinya peserta antusias dan bersedia merekomendasikan program.
- b. *Passives* yakni peserta yang memberikan nilai 7-8 artinya peserta puas namun tidak bersedia merekomendasikan program.
- c. *Detractors* yakni peserta yang memberikan nilai 0-6 artinya peserta kurang puas dan berpotensi besar memberikan rekomendasi negatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Program *Management Trainee Incubator* 2023

Program *Management Trainee Incubator* (MT *Incubator*) 2023 merupakan program yang diselenggarakan oleh LKPE IPB University dan Inspigo Indonesia bertujuan untuk mempersiapkan para *fresh graduate* atau mahasiswa agar siap menghadapi berbagai tahapan seleksi *Management Trainee*. Program ini menghadirkan para Profesional HR dari berbagai perusahaan nasional maupun multinasional. Program MT *Incubator* 2023 dilaksanakan pada tanggal 8 November hingga 8 Desember secara daring dan diikuti oleh 52 peserta dari berbagai perguruan tinggi di Indonesia. Program ini terdiri atas tiga sesi yakni sesi *workshop* peserta akan memperoleh materi secara langsung dari narasumber, sesi *webinar* peserta akan diundang untuk mendengarkan pembicaraan antara dua orang profesional di bidang HR, dan sesi *kulwap* peserta akan berinteraksi langsung dengan narasumber melalui *Whatsapp Group*. Program MT *Incubator* 2023 membekali peserta dengan keterampilan mencakup pembuatan CV ATS yang menarik, strategi *interview*, cara meningkatkan *personal branding*, strategi presentasi yang baik, dan strategi FGD/LGD. Selain itu, penilaian peserta berdasarkan 20% sesi pembelajaran *synchronous* dan *kulwap*, 50% *project assignment*, 15% *quiz*, dan 15% *individual contribution*. Program ini turut memberikan *benefit* lainnya yakni konversi SKS, akses gratis ke *platform Inspigo Premium*, dan lainnya.

Karakteristik Peserta Program *Management Trainee Incubator* 2023

Peserta program *Management Trainee Incubator* 2023 berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh peserta perempuan sebanyak 31 orang sedangkan peserta laki-laki sebanyak 19 orang. Jika berdasarkan usia peserta program MT *Incubator* 2023 didominasi oleh peserta berusia 18 hingga 20 tahun sebanyak 31 orang atau 60%. Mayoritas peserta MT *Incubator* 2023 masih berstatus mahasiswa dengan total 48 orang atau 92% dan sebanyak 51 peserta atau 98% berasal dari perguruan tinggi negeri dengan mayoritas sebanyak 47 atau 90% berasal dari IPB. Adapun sebanyak 43 orang atau 83% memperoleh informasi terkait program dari sosial media dan sebanyak 31 orang atau 60% mengikuti program karena sebagai bekal dalam menyiapkan karir.

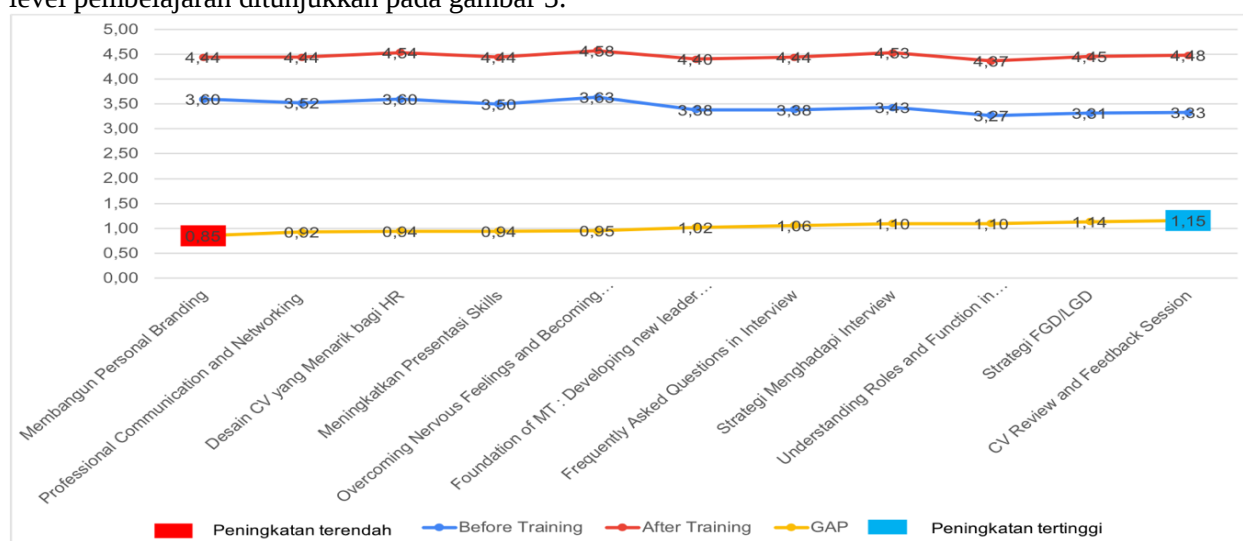
Evaluasi Efektivitas Program *Management Trainee Incubator* 2023 pada Level Reaksi

Evaluasi pada level reaksi bertujuan untuk mengevaluasi tingkat kepuasan peserta terhadap beberapa indikator yakni materi pelatihan, metode pembelajaran, *host*, narasumber, *project assignment*, panitia, dan

ketepatan waktu. Hasil analisis efektivitas program pada level reaksi menunjukkan peserta sangat puas dengan pelaksanaan program yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata kepuasan sebesar 4,32 yang tergolong sangat tinggi. Narasumber memiliki rata-rata kepuasan tertinggi dibandingkan lainnya dengan Narasumber 1 oleh *Country People Lead Indonesia at Mondelez International* pada sesi *Understanding Fundamentals of Management Trainee: Developing New Leader & Pathway* dan *Understanding Roles and Function in Companies* memperoleh nilai rata-rata kepuasan sebesar 4,37 yang terkategori sangat tinggi. Hal tersebut dikarenakan peserta setuju narasumber yang dihadirkan pada program ini merupakan para *expert* dan berpengalaman di bidang HR. Sedangkan metode pembelajaran memiliki rata-rata kepuasan terendah namun cukup memuaskan dengan metode kuliah *WhatsApp* memperoleh nilai rata-rata kepuasan sebesar 3,37 yang tergolong cukup. Hal ini disebabkan peserta menilai metode pembelajaran kuliah *WhatsApp* belum efektif dan dibutuhkan metode pembelajaran tatap muka agar pembelajaran lebih interaktif. Secara keseluruhan tingkat kepuasan pada level reaksi berada pada kategori sangat tinggi.

Evaluasi Efektivitas Program *Management Trainee Incubator 2023* pada Level Pembelajaran

Evaluasi pada level ini untuk mengukur pengetahuan dan keterampilan peserta sebelum dan sesudah mengikuti program. Berikut merupakan hasil evaluasi program *Management Trainee Incubator 2023* pada level pembelajaran ditunjukkan pada gambar 3.

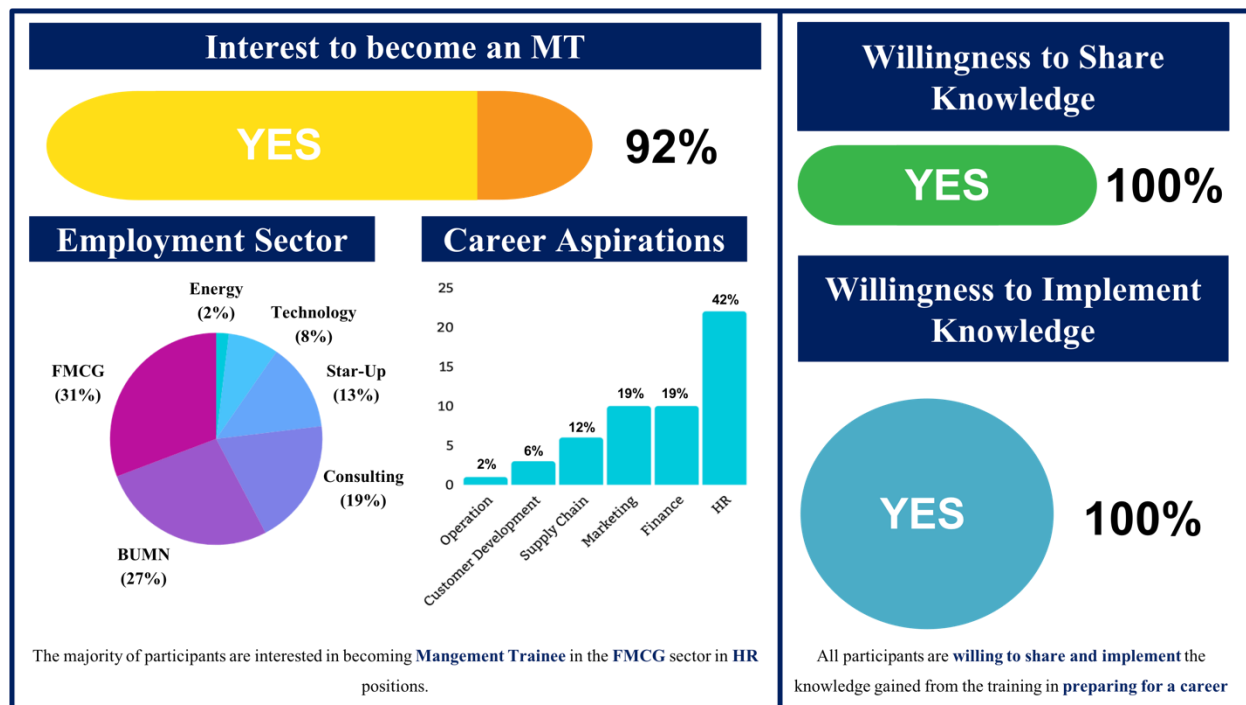


Gambar 3. Hasil Evaluasi Program *Management Trainee Incubator 2023* pada Level Pembelajaran

Gambar 3 diatas merupakan hasil evaluasi program pada level pembelajaran yang menunjukkan terjadi peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta sebesar 0,21 atau 30%. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan tertinggi terjadi pada sesi *CV Review and Feedback Session* dengan nilai rata-rata peningkatan sebesar 30%. Hal tersebut disebabkan peserta antusias saat melakukan *CV review* satu sama lain antar sesama peserta dan diakhir memperoleh *feedback* dari narasumber secara langsung. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan terendah namun tetap bermanfaat dan *insightful* terjadi pada sesi *Membangun Personal Branding* dengan nilai rata-rata peningkatan sebesar 24%. Hal tersebut karena kurangnya interaksi narasumber dengan peserta saat sesi pembelajaran berlangsung dan materi yang dibawa dianggap lebih umum.

Evaluasi Efektivitas Program *Management Trainee Incubator 2023* pada Level Perilaku

Evaluasi pada level perilaku bertujuan untuk melihat perubahan perilaku peserta berdasarkan 6ector6or minat menjadi MT, ketertarikan bekerja di berbagai 6ector dan bidang pekerjaan, serta kesediaan untuk membagikan dan mengimplementasikan ilmu yang diperoleh dari pelatihan. Berikut merupakan hasil evaluasi efektivitas program pada level perilaku.

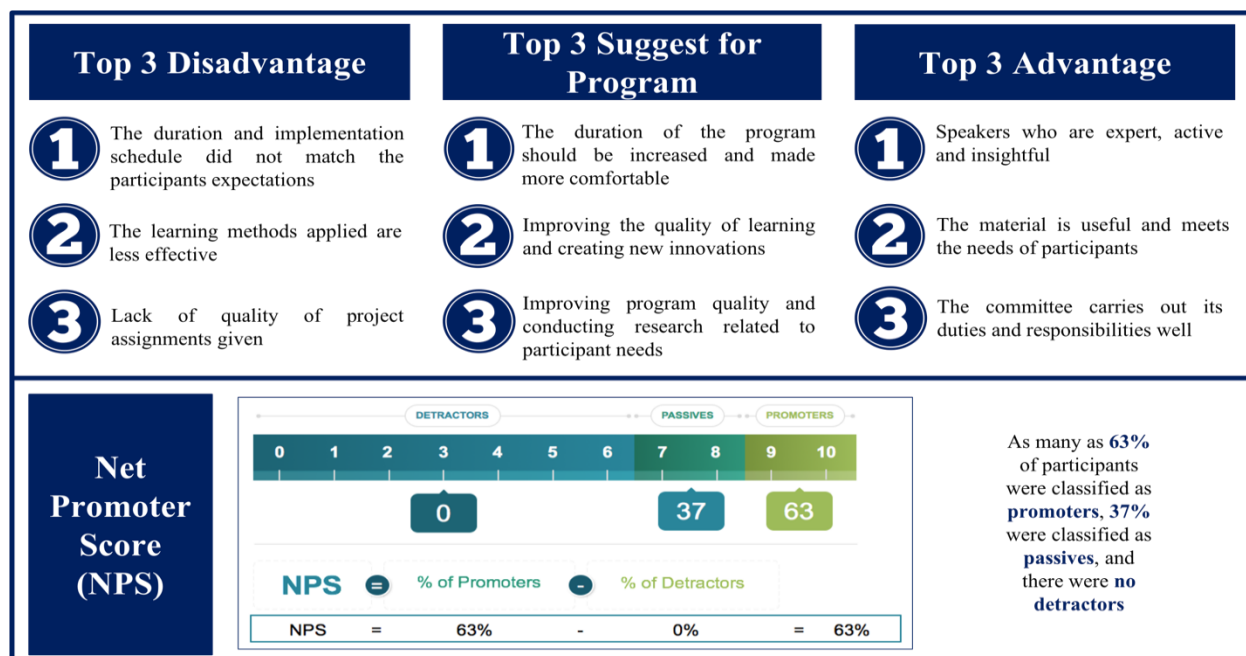


Gambar 4 Evaluasi Efektivitas Program *Management Trainee Incubator* 2023 pada Level Perilaku

Berdasarkan gambar 4 diatas menunjukkan mayoritas peserta berminat untuk menjadi seorang *Management Trainee* di sebuah perusahaan yang mana sesuai dengan tujuan program ini yaitu mempersiapkan calon pencari kerja atau *fresh graduate* menghadapi berbagai rangkaian seleksi *Management Trainee*. Mayoritas peserta yang berminat menjadi MT tertarik untuk bekerja di sektor *Fast Moving Consumer Goods* (FMCG) dan memiliki keinginan untuk berkarir sebagai seorang *Human Resources* (HR). Tidak hanya itu, ilmu yang diperoleh peserta dari program ini hendak peserta bagikan dan terapkan dalam membangun karir ke depan terutama saat peserta hendak melamar magang atau program *management trainee* di sebuah perusahaan.

Evaluasi Efektivitas Program *Management Trainee Incubator* 2023 pada Level Hasil

Evaluasi pada level ini diukur dengan indikator kekurangan dan keunggulan, saran peserta, dan kesediaan peserta merekomendasikan program. Berikut merupakan evaluasi kekurangan dari program *Management Trainee Incubator* 2023.



Gambar 5. Evaluasi Efektivitas Program *Management Trainee Incubator* 2023 pada Level Hasil

Berdasarkan gambar 5 diatas diperoleh informasi bahwa terdapat kekurangan, saran, dan keunggulan program menurut peserta selama pelaksanaan program. Kekurangan program antara lain durasi dan jadwal pelaksanaan program belum sesuai dengan ekspektasi peserta misal waktu pelaksanaan yang dimulai bertepatan dengan waktu isya sehingga dapat mengganggu sebagian peserta yang beribadah, metode pembelajaran yang diterapkan dianggap kurang efektif misal penggunaan kuliah *WhatsApp* sebagai metode pembelajaran menurut peserta lebih baik diganti dengan metode lain, serta kualitas *project assignment* yang masih kurang misal informasi terkait detail penugasan yang kurang dan terkadang rancu. Adapun saran yang diberikan oleh peserta untuk memperbaiki kekurangan program antara lain durasi pelaksanaan program ditambah dan dibuat lebih nyaman, meningkatkan kualitas pembelajaran dan membuat inovasi baru, serta meningkatkan kualitas program dan melakukan *research* terkait kebutuhan peserta sebelum dan sesudah program dimulai. Program *Management Trainee Incubator 2023* memiliki keunggulan dibandingkan program *incubator* lainnya yakni narasumber yang dihadirkan merupakan *expert*, aktif berinteraksi dengan peserta, dan memberikan materi yang *insightful*, materi yang disajikan dirancang khusus oleh HR sehingga sesuai dengan kebutuhan dan bermanfaat bagi peserta dalam mempersiapkan diri menghadapi rangkaian seleksi *management trainee*, serta panitia yang telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik sehingga program terlaksana dengan lancar. Selain itu, nilai *net promoter score* (NPS) program sebesar 63% yang artinya mayoritas peserta bersedia untuk merekomendasikan program kepada teman, kerabat, ataupun orang lain dan. Peserta yang tergolong *passives* merupakan peserta yang hanya puas pada bagian tertentu saja sehingga tidak memiliki keinginan untuk merekomendasikan program, peserta tersebut merupakan peserta yang hadir namun tidak memperhatikan materi yang disampaikan oleh narasumber, peserta hadir namun tidak mengerjakan penugasan serta peserta tidak hadir sehingga mereka memberikan nilai yang lebih rendah. Secara keseluruhan, nilai NPS program bernilai positif dan tidak ada *detractors*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil evaluasi program *Management Trainee Incubator 2023* dengan Model Evaluasi Kirkpatrick empat level diperoleh bahwa pada level reaksi peserta merasa sangat puas dengan pelaksanaan program berdasarkan indikator materi, metode pembelajaran, *host*, narasumber, *project assignment*, *committee*, dan ketepatan waktu. Narasumber memiliki rata-rata kepuasan tertinggi dibandingkan lainnya dengan Narasumber 1 oleh *Country People Lead Indonesia at Mondelez International* pada sesi *Understanding Fundamentals of Management Trainee: Developing New Leader & Pathway* dan *Understanding Roles and Function in Companies*. Sedangkan metode pembelajaran memiliki rata-rata kepuasan terendah namun cukup memuaskan terutama pada metode kuliah *WhatsApp*. Pada level pembelajaran terjadi peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta dengan peningkatan tertinggi terjadi pada sesi *CV Review and Feedback Session* dan peningkatan terendah namun tetap memberikan manfaat dan *insightful* pada sesi *Membangun Personal Branding*. Pada level perilaku peserta berminat untuk mengikuti program *Management Trainee* di sebuah perusahaan. Pada level hasil mayoritas peserta bersedia untuk merekomendasikan program kepada orang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbari, T. T., & Wahyuni, D. (2023). Analisis Implementasi Gaya Kepemimpinan Pada Path-Goal Theory Melalui Program Management Trainee Biznet Networks. *COMMENTATE: Journal of Communication Management*, 4(1), 45. <https://doi.org/10.37535/103004120235>
- BPS. (2023, November 23). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,32 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 3,18 juta rupiah per bulan. BPS.
- Buckley, R., & Caple, J. (2009). *THE THEORY & PRACTICE OF TRAINING* (Vol. 6).
- Dwiatmadja, C., & Dewi, Y. P. (2018). FOKUS EKONOMI SKILL MISMATCH DAN UPAYA MENGATASINYA (Studi pada 3 hotel di Semarang). *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 13(2), 342–357. <http://ejournal.stiepena.ac.id/index.php/fe>
- Europe Language Jobs. (2017). 5 REASONS TO FAIL A JOB INTERVIEW. https://www-europelanguagejobs-com.translate.goog/blog/5-reasons-to-fail-job-interview?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=id&_x_tr_hl=id&_x_tr_pto=tc
- Fisher, N. I., & Kordupleski, R. E. (2019). Good and bad market research: A critical review of Net Promoter Score. *Applied Stochastic Models in Business and Industry*, 35(1), 138–151. <https://doi.org/10.1002/asmb.2417>
- International Labour Organization. (2023). SDG indicator 8.5.2 - Unemployment rate. <https://ilostat.ilo.org/data/#>
- IPB. (2023). TRACER STUDY.

- Job Street. (2022). Hindari 10 Hal ini Karena Bisa Menyebabkan Kegagalan Interview Kerja! <https://www.jobstreet.co.id/id/career-advice/article/8-hal-penyebab-kegagalan-interview-kerja>
- Kirkpatrick, J. D., & Kirkpatrick, W. K. (2016). KIRKPATRICK'S FOUR LEVELS OF TRAINING EVALUATION. ATD Press.
- Malik, A., & Chusni, M. (2018). PENGANTAR STATISTIKA PENDIDIKAN (1st ed., Vol. 1). CV BUDI UTAMA.
- Munadzirah, A., Hidayanti, D. N., Putri, H. I., Zulyatina, R. N., & Nugraha, D. M. (2023). Esensi Pendidikan Berkarakter di Tengah Maraknya Fenomena Sarjana Pengangguran. *Jurnal Ecogen*, 6(4), 605–615. <https://doi.org/10.24036/jm>
- Palmer, R. (2017). Jobs and Skills Mismatch Informal Economy May 2018.
- Patra, G. D. B., Nuraini, I., & Fuddin, M. K. (2022). FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT PENGANGGURAN DI BEBERAPA NEGARA ASEAN. *Jurnal Ilmu Ekonomi (JIE)*, 6(3), 409–420.
- Ponto, V. M. (2023). Peningkatan Produktivitas Dalam Rangka Mewujudkan Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi (Tujuan ke-8 Sustainable Development Goals). *Cendekia Niaga*, 7(1), 85–96.
- Prayudhani, O. (2020). PETA KETIDAKSESUAIAN KUALIFIKASI SEKTORAL DI INDONESIA. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 5(2), 140–151.
- Priadi, A. A. (2020). Penelitian Terapan Bidang Pelayaran dengan Metode Gap Analysis (A. Maryati & R. Hariyanti, Eds.; 1st ed., Vol. 1). CV. Oxy Consultant.
- Romadhon, A., & Zikra, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Bersertifikat, Karakteristik Lulusan, dan Disabilitas Terhadap Pengangguran Usia Muda di Indonesia. In *Seminar Nasional Official Statistics*, 1, 1359–1372.
- SDG Transformation Center. (2023). Sustainable Development Goals 2020 - 2023. <https://sdgtransformationcenter.org/>
- Secretariat ASEAN. (2023). ASEAN KEY FIGURES 2023.
- Suardipa, I. P., & Primayana, K. H. (2020). PERAN DESAIN EVALUASI PEMBELAJARAN UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PEMBELAJARAN. *Widyacarya: Jurnal Pendidikan, Agama Dan Budaya*, 4(2), 88–100.
- Sugiyono. (2013). METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R & D (19th ed., Vol. 19). ALFABETA, CV.
- Suhandi, Wiguna, W., & Quraysin, I. (2021). DINAMIKA PERMASALAHAN KETENAGAKERJAAN DAN PENGANGGURAN DI INDONESIA. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 268–283. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i1>
- Sulistyawati, W., Wahyudi, & Trinuryono, S. (2022). ANALISIS (DESKRIPTIF KUANTITATIF) MOTIVASI BELAJAR SISWA DENGAN MODEL BLENDED LEARNING DI MASA PANDEMI COVID19. *Jurnal Matematika Dan Pendidikan Matematika*, 13(1), 68–73.