

EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN GROWTH ACADEMY 1 TERHADAP PENINGKATAN SOFT SKILLS CRITICAL THINKING & PROBLEM SOLVING INTERN BATCH 3 DI YAYASAN PENDIDIKAN DAN PELAYANAN PSIKOLOGI TERINTEGRASI BANDUNG

Muhammad Zainuri

S1 Teknologi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Muhammadzainuri.22060@mhs.unesa.ac.id

Dr. Utari Dewi, S.Sn, M.Pd.

S1 Teknologi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

utaridewi@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas Program Pelatihan Growth Academy 1 dalam meningkatkan soft skills critical thinking dan problem solving peserta magang Batch 3 di Yayasan Pendidikan dan Pelayanan Psikologi Terintegrasi Bandung (YP3TB). Latar belakang penelitian ini didasarkan pada masih adanya kesenjangan antara kompetensi lulusan pendidikan tinggi dengan tuntutan dunia kerja, khususnya pada aspek soft skills. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain one group pretest–posttest. Subjek penelitian berjumlah 48 peserta magang Batch 3. Teknik pengumpulan data meliputi tes pretest dan posttest, angket reaksi peserta, serta dokumentasi kegiatan pelatihan. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan uji nonparametrik Wilcoxon karena data tidak berdistribusi normal. Hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan nilai rata-rata peserta dari 46,67 pada pretest menjadi 85,21 pada posttest. Uji Wilcoxon menghasilkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menandakan adanya perbedaan signifikan antara hasil pretest dan posttest. Selain itu, hasil angket reaksi menunjukkan bahwa 92% peserta merasa puas terhadap materi dan metode pelatihan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Program Pelatihan Growth Academy 1 efektif dalam meningkatkan kemampuan critical thinking dan problem solving peserta magang.

Kata kunci: Efektivitas pelatihan, soft skills, critical thinking, problem solving, Model evaluasi Kirkpatrick.

Abstract

This study aims to analyze the effectiveness of the Growth Academy 1 Training Program in improving the critical thinking and problem-solving soft skills of Batch 3 interns at the Bandung Integrated Psychology Education and Services Foundation (YP3TB). The background of this study is based on the ongoing gap between the competencies of higher education graduates and the demands of the workplace, especially in the soft skills aspect. This study used a quantitative approach with a one-group pretest–posttest design. The research subjects were 48 Batch 3 interns. Data collection techniques included pretest and posttest tests, participant reaction questionnaires, and documentation of training activities. Data analysis was carried out using descriptive statistics and the Wilcoxon nonparametric test because the data were not normally distributed. The results showed an increase in the average score of participants from 46.67 in the pretest to 85.21 in the posttest. The Wilcoxon test produced a significance value of $0.000 < 0.05$, indicating a significant difference between the pretest and posttest results. In addition, the reaction questionnaire results showed that 92% of participants were satisfied with the training materials and methods. Thus, it can be concluded that the Growth Academy 1 Training Program is effective in improving the critical thinking and problem solving skills of interns.

Keywords: Training effectiveness, soft skills, critical thinking, problem solving, Kirkpatrick evaluation model.

PENDAHULUAN

Era globalisasi menuntut persaingan kerja yang semakin ketat, sementara pada saat yang sama masih terdapat kesenjangan antara standar kompetensi yang diharapkan oleh perusahaan dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Dunia kerja tidak lagi hanya menuntut penguasaan hard skills berupa kemampuan teknis sesuai bidang pekerjaan, tetapi juga menekankan pentingnya soft skills yang berperan dalam menunjang efektivitas kinerja. Hard skills diartikan sebagai kemampuan kognitif dan keterampilan teknis yang diperoleh melalui bidang keilmuan tertentu, sedangkan soft skills merupakan kompetensi interpersonal yang diperlukan untuk pengembangan diri serta optimalisasi kinerja individu dalam lingkungan kerja (Sumantika & Susanti, 2021).

Sejalan dengan hal tersebut, World Economic Forum (2023) menempatkan kemampuan critical thinking, problem solving, dan communication skills ke dalam sepuluh keterampilan paling dibutuhkan dalam dunia kerja modern. Temuan ini menegaskan bahwa sumber daya manusia yang unggul tidak hanya ditentukan oleh penguasaan bidang keilmuan tertentu, tetapi juga oleh kemampuan berpikir kritis, bekerja sama, berkomunikasi secara efektif, serta beradaptasi terhadap perubahan yang berlangsung dengan cepat. Oleh karena itu, pengembangan soft skills menjadi aspek yang tidak dapat dipisahkan dari upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Kompetensi soft skills seperti komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, serta kemampuan pemecahan masalah merupakan kebutuhan utama yang harus dimiliki oleh setiap individu dalam menunjang kinerja di dunia kerja. Namun, pada praktiknya, pengembangan soft skills sering kali belum optimal dalam sistem pendidikan formal. Kondisi ini menyebabkan banyak mahasiswa, lulusan, maupun peserta magang belum sepenuhnya siap menghadapi tantangan dunia kerja. Meskipun berbagai perguruan tinggi telah melakukan pembaruan kurikulum dan metode pembelajaran, fakta di lapangan masih menunjukkan adanya kesenjangan antara keterampilan yang diajarkan selama perkuliahan dengan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja, baik dari aspek hard skills maupun soft skills (Sahabuddin et al., 2025).

Salah satu faktor yang memengaruhi rendahnya kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja adalah adanya ketidaksesuaian antara sistem pendidikan dengan kebutuhan industri. Kondisi ini terlihat dari kurang optimalnya penguasaan soft skills, khususnya dalam hal keterampilan komunikasi dan penerapan

disiplin kerja (Aldryan et al., 2025). Penelitian lanjutan yang dilakukan oleh McGahern sejak tahun 2006 menunjukkan bahwa penguasaan soft skills memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap perkembangan karier dibandingkan dengan keterampilan teknis. Temuan tersebut sejalan dengan survei Pusat Kurikulum Depdiknas tahun 2010 yang menyatakan bahwa keberhasilan seseorang ditentukan sekitar 80% oleh pola pikir dan hanya 20% oleh keterampilan teknis (www.its.ac.id) (Suhartati, 2018).

Soft skills bukanlah kompetensi yang baru dipelajari ketika seseorang telah menjadi karyawan, melainkan perlu dipersiapkan sejak sebelum memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, pendidikan formal, khususnya pendidikan tinggi, memiliki peran penting dalam mengintegrasikan pengembangan soft skills ke dalam proses pembelajaran. Pendidikan tinggi menjadi gerbang transisi sebelum mahasiswa memasuki dunia kerja profesional, sehingga penguasaan soft skills yang memadai diharapkan mampu meningkatkan kesiapan mahasiswa dalam memenuhi tuntutan perusahaan.

Pentingnya pengembangan soft skills juga tercermin dalam regulasi nasional. Ketentuan mengenai soft skills tercantum dalam Rancangan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang merujuk pada Peraturan Presiden Nomor 08 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI). Regulasi tersebut menekankan tiga aspek utama dalam penilaian kompetensi, yaitu pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan sikap kerja (attitude). Ketiga aspek tersebut menjadi acuan bagi lembaga pendidikan dan pelatihan dalam penyusunan kurikulum, bagi lembaga sertifikasi profesi dalam pelaksanaan uji kompetensi, serta bagi dunia industri dalam proses rekrutmen tenaga kerja.

Keterbatasan mahasiswa maupun karyawan dalam menguasai soft skills seperti komunikasi, berpikir kritis, dan kemampuan pemecahan masalah sering kali menjadi kendala dalam dunia kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan formal belum sepenuhnya efektif dalam membekali lulusan dengan keterampilan nonteknis yang relevan. Oleh karena itu, pelatihan menjadi salah satu instrumen penting dalam pengembangan sumber daya manusia karena tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat kompetensi soft skills yang menentukan keberhasilan individu maupun organisasi. Priansa (dalam Ekhsan, 2019) menyatakan bahwa pelatihan merupakan mekanisme pengembangan yang dirancang secara terencana untuk meningkatkan wawasan, kemampuan, dan sikap kerja individu agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Pelatihan juga dipahami sebagai proses

pendidikan jangka pendek yang dilaksanakan secara sistematis dan terorganisir untuk memberikan pembelajaran terkait pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi tertentu (Anas Tamsuri, 2022).

Dalam pengembangan sumber daya manusia di suatu organisasi, program pelatihan memiliki peran yang sangat penting. Melalui pelatihan, individu tidak hanya mampu bekerja lebih efektif, tetapi juga dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan dinamika lingkungan kerja. Meskipun soft skills sangat dibutuhkan dalam dunia kerja, hal tersebut tidak berarti mengesampingkan pentingnya hard skills. Hard skills tetap menjadi dasar kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan formal sesuai bidang keilmuan masing-masing. Dalam praktiknya, pengembangan hard skills dan soft skills dapat diintegrasikan melalui program magang sebagai sarana pembelajaran kontekstual. Sari (dalam Wijaya, 2019) menyatakan bahwa magang merupakan metode pembelajaran yang menekankan pada pengamatan langsung terhadap pekerjaan serta pemberian umpan balik untuk meningkatkan performa kerja.

Yayasan Pendidikan dan Pelayanan Psikologi Terintegrasi Bandung (YP3TB) merupakan lembaga yang bergerak di bidang praktik ilmu psikologi, meliputi human capital management system, psikologi industri dan organisasi, klinis, pendidikan, serta perkembangan. Dalam mendukung pengembangan kompetensi peserta magang, YP3TB menyelenggarakan program magang yang diikuti oleh mahasiswa dari berbagai perguruan tinggi di Indonesia. Salah satu unit yang berperan penting dalam pengembangan kompetensi peserta magang adalah divisi Human Capital Training & Development (HCTD), yang bertanggung jawab dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pelatihan. Training and Development merupakan bagian strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berfungsi meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja individu agar sesuai dengan kebutuhan organisasi (Andriani, Jamel, & Daulay, 2022).

Salah satu program pelatihan yang diselenggarakan oleh HCTD adalah Growth Academy. Program ini dirancang sebagai wadah pembelajaran terstruktur yang berfokus pada pengembangan soft skills peserta magang. Pada pelaksanaan Growth Academy 1 Batch 3, pihak penyelenggara terlebih dahulu melakukan Training Need Analysis (TNA) untuk mengidentifikasi kompetensi yang paling dibutuhkan peserta. Hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan problem solving dan critical thinking menjadi kebutuhan utama yang dirasakan oleh peserta magang. Hal ini mengindikasikan bahwa peserta membutuhkan

penguatan dalam menganalisis permasalahan, berpikir sistematis, serta merumuskan solusi yang tepat dalam konteks kerja.

Pelatihan Growth Academy 1 difokuskan pada pengembangan kemampuan critical thinking dan problem solving melalui pendekatan pembelajaran yang bersifat konseptual dan aplikatif. Materi pelatihan disampaikan melalui diskusi, studi kasus, serta penugasan yang merepresentasikan permasalahan nyata di lingkungan kerja. Peserta pelatihan merupakan seluruh peserta magang Batch 3 YP3TB yang berjumlah 48 orang dan berasal dari berbagai latar belakang pendidikan serta disiplin ilmu. Keberagaman latar belakang tersebut menjadi tantangan tersendiri dalam pelaksanaan program magang, sehingga diperlukan intervensi pelatihan yang mampu meningkatkan kesiapan peserta dalam menghadapi dinamika kerja organisasi.

Meskipun pelatihan Growth Academy 1 telah dilaksanakan secara rutin, hingga saat ini belum terdapat evaluasi ilmiah yang menilai efektivitas program tersebut secara komprehensif. Evaluasi pelatihan masih terbatas pada survei kepuasan dan penyelesaian tugas, tanpa menggunakan model evaluasi program yang terstruktur. Padahal, evaluasi merupakan proses penting untuk menilai sejauh mana program pelatihan berjalan efektif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Kirkpatrick dalam Fakhruddin, 2022). Model evaluasi Kirkpatrick yang terdiri dari empat level, yaitu reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil, dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan pelatihan secara sistematis.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis efektivitas program pelatihan Growth Academy 1 terhadap peningkatan soft skills, khususnya kemampuan critical thinking dan problem solving peserta magang Batch 3 di YP3TB Bandung dengan menggunakan model evaluasi empat level Kirkpatrick. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam kajian evaluasi pelatihan serta kontribusi praktis bagi pengembangan program pelatihan yang lebih terarah dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *one group pretest-posttest* untuk menganalisis efektivitas Program Pelatihan Growth Academy 1 terhadap peningkatan kemampuan critical thinking dan problem solving peserta magang. Desain ini digunakan dengan memberikan pengukuran awal (pretest) sebelum pelatihan dan pengukuran akhir (posttest) setelah pelatihan selesai, sehingga perubahan

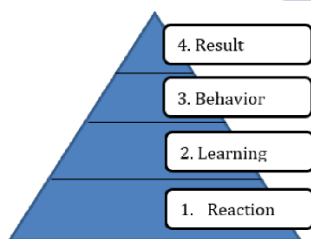
kemampuan peserta dapat dijadikan indikator efektivitas program pelatihan.

Penelitian dilaksanakan di Yayasan Pendidikan dan Pelayanan Psikologi Terintegrasi Bandung (YP3TB) dengan subjek penelitian seluruh peserta magang Batch 3 yang berjumlah 48 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling* karena seluruh peserta magang mengikuti program pelatihan yang sama. Peserta berasal dari berbagai perguruan tinggi dan latar belakang disiplin ilmu yang beragam serta ditempatkan pada berbagai divisi kerja di YP3TB.

Program Pelatihan Growth Academy 1 dirancang dan dilaksanakan oleh divisi Human Capital Training & Development (HCTD) berdasarkan hasil *Training Need Analysis* (TNA) yang menunjukkan bahwa kemampuan problem solving dan critical thinking merupakan kebutuhan utama peserta magang. Pelatihan dilaksanakan melalui pendekatan pembelajaran aktif yang melibatkan penyampaian materi, diskusi, studi kasus, dan penugasan yang merepresentasikan permasalahan nyata di lingkungan kerja peserta.

Evaluasi efektivitas pelatihan dalam penelitian ini menggunakan Model Evaluasi Kirkpatrick yang terdiri dari empat level, yaitu reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Namun, penelitian ini difokuskan pada dua level evaluasi, yaitu level reaksi (*reaction*) dan level pembelajaran (*learning*).

Gambar 1. Tahapan Evaluasi Kirkpatrick



Level reaksi digunakan untuk mengukur respon dan tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan pelatihan Growth Academy 1, sedangkan level pembelajaran digunakan untuk mengukur peningkatan kemampuan critical thinking dan problem solving peserta setelah mengikuti pelatihan.

Pengumpulan data dilakukan melalui tes, angket, dan dokumentasi. Tes pretest dan posttest digunakan untuk mengukur kemampuan peserta pada level pembelajaran, sedangkan angket digunakan untuk mengukur reaksi peserta terhadap materi, metode, dan fasilitator pelatihan sesuai dengan level reaksi dalam Model Evaluasi Kirkpatrick. Data dianalisis

menggunakan statistik deskriptif. Uji normalitas dilakukan menggunakan Kolmogorov–Smirnov dan Shapiro–Wilk, dan jika hasilnya menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal maka analisis dilanjutkan menggunakan uji Wilcoxon Signed Rank Test untuk mengetahui perbedaan signifikan antara hasil pretest dan posttest.

Penelitian ini menggunakan model evaluasi Kirkpatrick empat level. Namun, karena keterbatasan waktu penelitian dan keterbatasan lainnya, evaluasi yang dilakukan dibatasi hanya sampai pada level kedua, yaitu Learning, yang berfokus pada perubahan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta setelah mengikuti program pelatihan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas program pelatihan Growth Academy 1 terhadap peningkatan *soft skills* peserta magang Batch 3 di Yayasan Pendidikan dan Pelayanan Psikologi Terintegrasi Bandung. Pada penelitian ini berfokuskan pada pengembangan *soft skills* kemampuan berpikir kritis (*critical thinking*) dan pemecahan masalah (*problem solving*). Pelatihan ini berjudul “*Strategic Minds, Integrating Critical Thinking and Problem Solving Skills*”. Responden penelitian ini adalah seluruh peserta magang Batch 3 yang mengikuti pelatihan Growth Academy 1 dan telah mengisi formulir RSVP kehadiran. Jumlah keseluruhan responden sebanyak 48 orang yang berasal dari berbagai departemen dan divisi.

Tab 1. Presentase Dept/Divisi Peserta

No	Divisi	Jumlah	Presentase
1	Dept HC- Divisi Performance Management	9	19.15%
2	Dept HC- Divisi Talent Acquisition	7	14.89%
3	Dept HC- Divisi Training and Development	8	17.02%
4	Dept OP-Divisi Program & Event	7	14.89%
5	Dept OP-Divisi Public Relation & Partnership	3	6.38%
6	Dept CR – Divisi Creative Design	5	10.64%
7	Dept CR-Divisi Psychology Content Creator	2	4.26%

8	Dept CR- divisi 6 social media specialist	12.77%
---	---	--------

Jumlah	48	100.00%
---------------	-----------	----------------

menambah
wawasan

Valid N (listwise)	48
--------------------	----

A. Hasil Evaluasi Model Kirkpatrick

1. Level 1 (Reaksi)

Evaluasi pelatihan pada Level 1 (Reaksi) bertujuan untuk mengetahui tanggapan, kesan, serta tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan program pelatihan. Evaluasi ini berfokus pada bagaimana peserta merasakan pengalaman belajar yang mereka peroleh selama kegiatan berlangsung mencakup penilaian terhadap materi pelatihan, metode penyampaian, kualitas instruktur, sarana dan prasarana, durasi, serta relevansi pelatihan dengan kebutuhan kerja. Menurut Kirkpatrick dan Kirkpatrick (2006), level reaksi dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana peserta merasa puas dan menganggap pelatihan tersebut bermanfaat serta relevan bagi mereka. Perhitungan data ini menghitung data kuesioner atau angket survey kepuasan yang di berikan kepada peserta pelatihan. Analisis data ini menggunakan analisis statistik deskriptif. Selain itu hasil dari level reaksi ini juga dapat dilihat dari antusias kehadiran dari para peserta. Namun untuk melihat sejauh apa mereka puas dengan program pelatihan nya perlu menggunakan survey kepuasan. Perhitungan data kuesioner menggunakan perhitungan rata rata (mean).

a. Skor Rata-rata (Mean) Kuesioner kepuasan

Skor rata rata atau (mean) ini dihitung dari jumlah seluruh skor responden pada item tersebut dan seluruh jumlah responden yaitu 48 responden.

Tabel 2. Hasil Rata-rata (Mean) Kuesioner Kepuasan

Descriptive Statistics			
Items	N	Mean	Std. Deviation
1. kesesuaian materi dengan kebutuhan	48	4.69	.589
2. kejelasan materi	48	4.79	.504
3. Alur acara pelatihan berjalan dengan baik	48	4.75	.484
4. Durasi pelatihan efesien dan proporsional	48	4.56	.681
5. Materi yang disajikan	48	4.85	.412

Skor Dari data tabel diatas dapat diketahui rata-rata per item dari kuesioner atau survey kepuasan peserta terhadap pelatihan. Berdasarkan tabel diatas pada item pertama yaitu "kesesuaian materi dengan kebutuhan" memiliki skor rata-rata 4.69 dan standart deviasi 0.589. Dari item kedua yaitu "kejelasan materi" memiliki skor rata-rata 4.79 dan standart deviasi 0.504. Dari item ketiga yaitu "Alur acara pelatihan berjalan dengan baik" memiliki skor rata-rata 4.75 dan standart deviasi 0.484. Dari item keempat yaitu "Durasi pelatihan efesien dan proporsional" memiliki skor rata-rata 4.56 dan standart deviasi 0.681. Dari item kelima yaitu "Materi yang disajikan menambah wawasan" memiliki skor rata-rata 4.85 dan standart deviasi 0.412.

Tabel 3. Penilaian Presentase Skala Likert

Rentang Skor Rata-rata	Interpretasi Kepuasan Peserta
4,21 – 5,00	Sangat Puas
3,41 – 4,20	Puas
2,61 – 3,40	Cukup Puas
1,81 – 2,60	Tidak Puas
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Puas

Dari semua item yang ada, dan di sesuaikan dengan tabel rentang skor diatas maka dapat di simpulkan bahwa skor rata-rata nya diatas 4,21 atau masuk kedalam rentang skor 4,21 – 5,00, dimana rentang skor tersebut masuk kedalam kategori sangat puas. Sehingga dapat di pastikan pelatihan Growth Academy 1 ini memberikan kepuasan peserta di kategori sangat puas.

2. Level 2 (Learning)

Evaluasi pelatihan pada Level 2 (Learning) bertujuan untuk mengukur sejauh mana peserta pelatihan mengalami peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap setelah mengikuti kegiatan pelatihan. Pada tahap ini, fokus utama evaluasi adalah untuk menilai hasil belajar yang diperoleh peserta sebagai akibat langsung dari proses pelatihan yang diberikan. Pada level 2 ini yang dikur adalah perubahan dari segi pengetahuan, attitude dan keterampilan. Perhitungan data pada tahap ini yaitu menggunakan data Pretest dan Posttest yang di berikan kepada peserta pelatihan.

a. Analisis Statistika Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini mencakup nilai rata-rata (mean), nilai maksimum, nilai minimum, serta standar deviasi (standard deviation). Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif menggunakan program SPSS, diperoleh data mengenai nilai pre-test dan post-test peserta pelatihan seperti yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Deskriptif Pretest dan Posttest

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
pretest	48	20	70	46.67	12.262
posttest	48	70	100	85.21	7.143
Valid N (listwise)	48				

Hasil analisis menunjukkan bahwa jumlah peserta yang mengikuti pre-test dan post-test masing-masing sebanyak 48 orang. Nilai pre-test memiliki rata-rata (mean) sebesar 46,67 dengan nilai minimum 20 dan maksimum 70, serta standar deviasi 12,262. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan awal peserta pada hasil pretest masih cukup beragam dan berada pada kategori sedang hingga rendah. Setelah pelatihan diberikan, nilai post-test menunjukkan peningkatan yang signifikan dengan rata-rata (mean) sebesar 85,21, nilai minimum 70, dan maksimum 100, serta standar deviasi 7,143. Nilai standar deviasi yang lebih kecil pada post-test menunjukkan bahwa hasil belajar peserta menjadi lebih homogen, atau dengan kata lain, tingkat pemahaman peserta setelah pelatihan menjadi lebih merata.

Peningkatan rata-rata skor dari 46,67 menjadi 85,21 menunjukkan bahwa program pelatihan yang diberikan berhasil meningkatkan pengetahuan dan pemahaman peserta secara signifikan. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat dinyatakan bahwa kegiatan pelatihan memberikan dampak positif dan terbukti efektif dalam meningkatkan kemampuan serta kompetensi peserta.

b. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengidentifikasi apakah data yang diperoleh dari hasil pretest dan posttest terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian

normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk melalui program SPSS dengan jumlah sampel sebanyak 48 responden, Berikut hasil uji normalitas:

Tabel 5. Hasil Analisis Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov ^a				Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
pretest	.170	48	.001	.923	48	.004
posttest	.288	48	.000	.826	48	.000

Hasil analisis pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk data pre-test sebesar 0,001 (Kolmogorov-Smirnov) dan 0,004 (Shapiro-Wilk), sedangkan untuk data post-test sebesar 0,000 baik pada (Kolmogorov-Smirnov) maupun (Shapiro-Wilk), Karena seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal, karena untuk data agar terdistribusi normal signifikansinya harus lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, karena data tidak terdistribusi normal, sehingga analisis ini tidak dapat menggunakan uji parametrik (Paired Sample t-test). Maka dari itu, pengujian perbedaan antara skor pre-test dan post-test dialihkan menggunakan uji non-parametrik, yakni Wilcoxon Signed Rank Test, yang lebih sesuai untuk data dengan distribusi non-normal.

Pemilihan uji Wilcoxon didasarkan pada karakteristiknya yang cocok digunakan untuk menguji perbedaan dua sampel berpasangan (pre-test dan post-test) ketika data tidak normal. Uji ini mampu menunjukkan apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara hasil sebelum dan sesudah pelatihan tanpa mengharuskan distribusi data normal.

c. Uji Wilcoxon Signed Rank Test

Setelah diketahui bahwa data hasil pre-test dan post-test tidak berdistribusi normal, maka analisis dilanjutkan menggunakan uji non-parametrik Wilcoxon Signed Rank Test. Uji ini mampu menunjukkan apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara hasil sebelum dan sesudah pelatihan tanpa mengharuskan distribusi data normal. Berikut ini hasil dari pengujian pretest dan posttest menggunakan Wilcoxon Signed Rank Test:

Tabel 6. Hasil Analisis Uji Wilcoxon Signed Rank

		Ranks		
		N	Mean Rank	Sum of Ranks
posttest - pretest	Negative Ranks	0 ^a	.00	.00
	Positive Ranks	48 ^b	24.50	1176.00
	Ties	0 ^c		
	Total	48		

Test Statistics ^a	
	posttest - pretest
Z	-6.069 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

Dari Hasil uji data tabel diatas menunjukkan bahwa tidak terdapat nilai negatif Negative Ranks = 0, artinya seluruh peserta mengalami peningkatan nilai dari pre-test ke post-test. Jumlah peringkat Positive Ranks sebanyak 48 dengan nilai Mean Rank sebesar 24,50 dan Sum of Ranks sebesar 1176,00. Maksud dari hasil data tersebut adalah seluruh peserta (48 orang) memperoleh nilai post-test lebih tinggi dibandingkan pre-test, dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,000 < 0,05. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan:

Jika Sig. < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jika Sig. > 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Karena nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat perbedaan yang signifikan antara hasil pre-test dan post-test peserta pelatihan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan Growth Academy 1 memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kemampuan peserta. Tidak adanya nilai negatif (Negative Ranks = 0) juga menunjukkan bahwa seluruh peserta mengalami peningkatan hasil belajar setelah mengikuti pelatihan.

d. Hasil Evaluasi Tugas Implementasi

Pada evaluasi ini bertujuan untuk melihat seberapa paham peserta didik dalam memahami pembelajaran selama pelatihan berlangsung. Dalam tugas implementasi ini peserta diminta untuk menganalisis permasalahan secara kritis (*critical thinking*) dan menemukan solusi (*problem solving*) terhadap kasus atau situasi yang telah diberikan selama pelatihan. Dalam tugas tersebut peserta

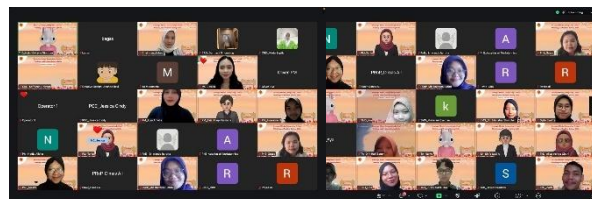
diharuskan memposisikan dirinya terhadap permasalahan yang telah diberikan seakan akan peserta sedang menghadapi masalah tersebut. Tugas ini dirancang untuk mengukur sejauh mana peserta mampu menerapkan konsep, strategi, dan keterampilan yang diperoleh selama proses pelatihan ke dalam konteks nyata. Berdasarkan hasil pelaksanaan tugas implementasi, diketahui bahwa seluruh peserta sebanyak 48 orang, berhasil mengumpulkan tugas tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Hasil dari tugas implementasi memperlihatkan bahwa peserta mampu berpikir kritis dalam menganalisis permasalahan dan mengusulkan solusi, yang menandakan terjadinya perubahan perilaku positif setelah mengikuti pelatihan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan memberikan dampak positif terhadap perilaku peserta.

Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan pengetahuan peserta, tetapi juga berhasil mendorong perubahan perilaku dalam bentuk penerapan hasil belajar ke dalam tugas implementasi.

3. Dokumentasi Pelatihan

Teknik dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh bukti pendukung yang memperkuat hasil analisis kuantitatif serta memastikan bahwa kegiatan pelatihan Growth Academy 1 telah dilaksanakan sesuai dengan perencanaan. Dokumentasi ini berupa foto kegiatan yang diambil selama pelatihan berlangsung, serta bukti administratif berupa sertifikat pemateri pelatihan. Kegiatan pelatihan Growth Academy 1 dilaksanakan secara daring melalui platform Zoom dengan tema "*Strategic Minds: Integrating Critical Thinking and Problem Solving Skills*".

Gambar 2. Kegiatan Pelatihan



Pada foto diatas menunjukkan suasana pelatihan daring Growth Academy 1 yang diikuti oleh seluruh peserta magang Batch 3. Dalam kegiatan ini, peserta terlihat aktif berpartisipasi dalam sesi penyampaian materi dan diskusi. Pada pelatihan peserta terlihat menggunakan

Virtual Background yang telah di sediakan dengan antusias

Gambar 3. Kegiatan penyerahan sertifikat pemateri



Foto ini menunjukkan bukti administratif berupa sertifikat yang diberikan kepada narasumber kegiatan yaitu, Syifa Syafira, M.Psi., Psikolog, yang berperan sebagai trainer dalam pelatihan Growth Academy 1. Sertifikat ini dikeluarkan oleh Yayasan Pendidikan dan Pelayanan Psikologi Terintegrasi Bandung.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap Program Pelatihan Growth Academy 1 di Yayasan Pendidikan dan Pelayanan Psikologi Terintegrasi Bandung, dapat disimpulkan bahwa pelatihan ini terbukti efektif dalam meningkatkan *soft skills* peserta intern Batch 3. Secara keseluruhan hasil penelitian menunjukkan bahwa peserta memberikan respon yang sangat positif terhadap pelaksanaan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis menggunakan Model Evaluasi Kirkpatrick Level 1 hingga Level 3, dapat disimpulkan bahwa Program Pelatihan Growth Academy 1 Batch 3 di Yayasan Pendidikan dan Pelayanan Psikologi Terintegrasi Bandung berjalan dengan baik dan efektif dalam meningkatkan *soft skills* peserta magang. Hasil evaluasi Level 1 (Reaction) menunjukkan bahwa peserta memberikan respons sangat positif terhadap pelaksanaan pelatihan, terutama pada aspek kesesuaian materi, metode penyampaian, pengelolaan waktu, serta kinerja fasilitator, yang menandakan bahwa program pelatihan telah dilaksanakan secara relevan dan terstruktur.

Evaluasi Level 2 (Learning) menunjukkan adanya peningkatan kemampuan peserta yang signifikan, ditunjukkan oleh kenaikan nilai rata-rata pretest dari 46,67 menjadi 85,21 pada posttest. Hasil uji Wilcoxon Signed Rank Test menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang menegaskan adanya perbedaan kemampuan peserta sebelum dan sesudah

mengikuti pelatihan. Selain itu, hasil tugas implementasi pada Level 3 (Behavior) menunjukkan bahwa peserta mampu menerapkan kemampuan critical thinking dan problem solving dalam menyelesaikan permasalahan yang diberikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Program Pelatihan Growth Academy 1 Batch 3 efektif dalam meningkatkan *soft skills* peserta magang, baik dari aspek pelaksanaan program maupun dari aspek hasil pembelajaran dan penerapannya dalam konteks kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang Efektivitas Program Pelatihan Growth Academy 1 terhadap Peningkatan *Soft Skills* Intern Batch 3 di Yayasan Pendidikan dan Pelayanan Psikologi Terintegrasi Bandung, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Penyelenggara Program Yayasan Pendidikan dan Pelayanan Psikologi Terintegrasi Bandung (YP3TB) :
Diharapkan agar program Growth Academy dapat dilanjutkan dan dikembangkan secara berkelanjutan. Peningkatan kualitas dapat dilakukan melalui pemanfaatan teknologi digital agar pembelajaran menjadi lebih menarik, fleksibel, dan relevan dengan kebutuhan dunia kerja saat ini.
2. Bagi Peserta Magang :
Peserta diharapkan mampu menerapkan hasil pelatihan dalam kegiatan magang, kehidupan sehari-hari, serta dunia kerja di masa depan. Kompetensi *soft skills* yang telah diasah, seperti *Critical Thinking* dan *Problem Solving* hendaknya terus dikembangkan agar menjadi kebiasaan kerja yang profesional. Dengan hal tersebut dampak pelatihan tidak berhenti pada kegiatan magang, tetapi menjadi modal berharga untuk menghadapi tantangan karier yang sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Jamel, & Daulay. (2022). *Training and development sebagai strategi pengelolaan sumber daya manusia*.
- Anas Tamsuri, S. P. (2022). Literatur review penggunaan metode Kirkpatrick untuk evaluasi pelatihan di Indonesia. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 8(8), 2723–2734.
<https://ejournal.stpmataram.ac.id/JIP/article/view/1154>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*,

5(2), 251.

<https://doi.org/10.22441/jimb.v5i2.6842>

- Fakhruddin, M. I. K., & M. (2022). Evaluasi program pelatihan model Kirkpatrick. *CERMIN: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Berbasis Islam Nusantara*, 1(2), 42–46. <https://ejournal.staida-krempyang.ac.id/index.php/CERMIN>
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating training programs: The four levels* (3rd ed.). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Sahabuddin, R., Indriyani, I., Ramadhani, V. A., Maharani, P., et al. (2025). Pengaruh keterampilan hard skills dan soft skills terhadap kesiapan kerja. *02*(01).
- Sumantika, A., & Susanti, E. (2021). Peningkatan hard skills dan soft skills pada lingkup organisasi. *Jurnal Abdidas*, 2(6), 1449–1455. <https://doi.org/10.31004/abdidas.v2i6.507>
- Wijaya, N. I. (2019). Efektivitas program magang mahasiswa bersertifikasi (PMMB) dalam mendukung tujuan mata kuliah kerja praktik. *Proceeding Indonesia Career Center Network Summit IV*, 1–8.

