



Evaluasi Efektivitas Program *Short Course* Manajemen Sumberdaya Manusia Melalui Program *Collaborative Online International Learning* Ipb University Dan Ums

Fedro Agusti Constantin¹, Lindawati Kartika²

^{1,2,3} IPB University

Abstract

Received: 16 Agustus 2023

Revised : 29 Agustus 2023

Accepted: 31 Agustus 2023

The basics of human resource management are important for students who are about to enter the world of work. COIL Course: Fundamentals of Human Resources Management (HRM) as one of the Virtual Exchange activities provides students with an understanding of material about HRM. The COIL program is organized by the Management Department of FEM IPB University in collaboration with the University of Malaysia Sabah. To improve the quality of the program, it is necessary to evaluate the program by analyzing the implementation and evaluating the effectiveness of the program. This study used 59 respondents, as well as using primary data in the form of questionnaires and secondary data in the form of literature studies. The research methods are descriptive analysis, gap analysis, Net Promoter Score and SIPOC diagram. At the reaction level, the participants' perceptions of the program were very high. At the learning level, it shows an increase in participants' knowledge. At the behavior level, participants are interested in working in the HR field. At the outcome level, the majority of participants recommend the program. Therefore, this program has been running effectively.

Keywords: COIL HRM, Program Evaluation, Model Evaluation of Kirkpatrick.

(*) Corresponding Author: fedroagusti@gmail.com

How to Cite: Constantin F A, & Kartika L. (2023). Evaluasi Efektivitas Program Short Course Manajemen Sumberdaya Manusia Melalui Program Collaborative Online International Learning Ipb University Dan Ums. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8312909>

PENDAHULUAN

Tingkatan mutu perguruan tinggi dapat dilihat dari akreditasi dan peringkat suatu perguruan tinggi (Buamonabot et al., 2019). Salah satu pemeringkatan universitas berstandar internasional yang diakui dunia adalah *QS World University Ranking* dari Amerika (US News). *QS World University Ranking* dari Amerika (US News) merupakan lembaga yang memiliki kriteria/indikator penilaian pemeringkatan yang paling spesifik. Kriteria penilaian/indikator pemeringkatan universitas menurut *QS World University Ranking* berdasarkan kualitas penelitian (*academic per review*), rasio mahasiswa terhadap staf pengajarnya (*student to faculty ratio*), hasil penelitian yang dikutip (*citations per paper*), kesiapan lulusan masuk dunia kerja (*employer review*), jumlah mahasiswa asing (*international students*) dan *international faculty* (Dirgantari, 2012). Pada masyarakat global saat ini, perguruan tinggi dituntut untuk mempersiapkan mahasiswanya menjadi warga dunia yang memiliki banyak perspektif terhadap keberagaman. Melalui komunikasi dan pertukaran ide, mahasiswa dalam komunitas pembelajaran internasional dan multidisiplin, belajar menganalisis identitas, menantang perspektif dan stereotipe yang ada, serta membentuk kembali pandangan mereka terhadap dunia melalui

kegiatan berkolaborasi (Zhang & Pearlman, 2018). Pertukaran ide dan kegiatan kolaborasi tersebut dapat dilakukan dengan kegiatan *student exchange* yang juga dapat membantu meningkatkan peringkat universitas berdasarkan indikator *international student* pada penilaian *QS World University Ranking*. Mobilitas mahasiswa memainkan peran penting dalam internasionalisasi dan harmonisasi pendidikan tinggi lebih lanjut (SHARE, 2022).

ASEAN merupakan perhimpunan negara di Asia Tenggara yang sangat menjunjung prioritas pendidikan. Terdapat program pendidikan tinggi unggulan Uni Eropa di kawasan ASEAN bernama SHARE (*European Union Support to Higher Education in the ASEAN Region*) yang mendukung mahasiswa dengan memberikan program beasiswa untuk mobilitas intra-ASEAN. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kerja sama antara UE (Uni Eropa) dan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) dalam mencapai manfaat yang berkelanjutan melalui harmonisasi pendidikan tinggi lintas ASEAN (SHARE, 2022). SHARE mendukung ambisi ASEAN untuk membangun ruang pendidikan tinggi regional di Kawasan ASEAN, yang mengharapkan peningkatan harmonisasi pendidikan melalui penyusunan kerangka kerja pendidikan tinggi, mendukung mobilitas mahasiswa dan memberikan kesempatan yang sama untuk semua mahasiswa termasuk mahasiswa perempuan dan penyandang disabilitas serta memperkuat dan memperkuat universitas-universitas yang ada di ASEAN (SHARE, 2021). SHARE dimulai pada Januari 2015 untuk periode implementasi 5 tahun hingga 2020. SHARE telah bekerjasama dengan 8 negara di ASEAN dengan berbagai universitas, setelah melaksanakan program hingga *batch* ke 8, SHARE berhasil bermitra dengan 32 perguruan tinggi di 8 negara ASEAN. ASEAN memprioritaskan pendidikan untuk meningkatkan kualitas SDM di negara kawasan ASEAN. Salah satu negara yang bekerjasama dengan SHARE adalah Indonesia. Menurut, *Sustainable Development Report 2022* pada tujuan ke 4 : *Quality Education*, Indonesia tidak mengalami kenaikan peringkat yang baik selama 5 tahun terakhir. Pada tahun 2021 Indonesia menempati peringkat 64 dari 177 negara berdasarkan tujuan ke 4 dari SDGs. Selama 5 tahun terakhir, Indonesia tidak mengalami kenaikan peringkat melainkan penurunan peringkat dari 2017 hingga 2020, dan hanya naik satu peringkat pada tahun 2021. Indonesia membutuhkan perubahan dalam meningkatkan kualitas pendidikannya dalam menciptakan sumberdaya manusia yang bermutu (Alifah, 2021). Indonesia merupakan negara dengan penduduk terbanyak di Asia Tenggara, tetapi kualitas sumberdaya manusia nya masih rendah (Mandasari & Evanthy, 2022). Salah satu cara meningkatkan mutu pendidikan agar berkualitas adalah dengan melakukan kegiatan pertukaran mahasiswa. Pertukaran mahasiswa ini memberikan peluang kepada mahasiswa untuk belajar diluar kampus (Hendrastomo et al., 2021). Kerja sama Indonesia dengan SHARE merupakan salah satu langkah yang tepat dalam meningkatkan kualitas pendidikan untuk menciptakan sumberdaya manusia yang bermutu. Indonesia perlu meningkatkan reputasinya di dunia internasional dalam berbagai sektor sebagai landasan daya saing bangsa, termasuk dalam sektor pendidikan tinggi. Di Indonesia, terdapat 4 Univeritas yang bekerja sama dengan SHARE. Salah satunya adalah IPB University. IPB University sebagai satunya satu-satunya universitas berbasis pertanian di Indonesia turut serta dalam menciptakan program kolaboratif berbasis internasional untuk mahasiswanya dan merupakan salah satu lembaga pendidikan tinggi nasional

terkemuka di Indonesia yang terkenal tidak hanya karena keragaman mata pelajarannya yang luar biasa, tetapi juga untuk pengajaran yang mengarah pada penelitian dan lingkungan ilmiah yang luar biasa (IPB, 2020).

Pada tahun 2020, terjadi pembatasan perjalanan yang disebabkan oleh pandemic COVID-19. Menanggapi kebijakan atas pembatasan perjalanan saat ini yang disebabkan oleh pandemi, SHARE memulai program Virtual Exchange (VE) / Collaborative Online International Learning (COIL) gelombang pertama di bawah beasiswa SHARE. *Collaborative Online International Learning* adalah pendekatan inovatif untuk pengajaran dan pembelajaran, yang memberi akademisi dan siswa kemampuan untuk berkomunikasi dan berkolaborasi dengan teman sebaya secara internasional melalui online (Naicker et al., 2021). Mahasiswa dalam program COIL mendapatkan kesempatan untuk berkolaborasi dengan rekan-rekan di universitas mitra pada satu atau lebih proyek yang difasilitasi oleh tim pengajar, dimana mereka meningkatkan kesadaran antar budaya dan keragaman, mengeksplorasi dan mengembangkan kompetensi budaya, dan mendapatkan pengalaman dalam meningkatkan kemampuan berkomunikasi (Zhang & Pearlman, 2018).

Terdapat 6 program COIL (1 Program *Batch 7* dan 5 Program *Batch 8*) pada tahun 2022 yang dilaksanakan oleh IPB dengan total peserta 140 peserta dari IPB dan 143 peserta dari universitas patner. COIL *Course: Fundamentals of Human Resources Management* (HRM) merupakan salah satu topik yang diselenggarakan IPB dengan durasi kegiatan 7 minggu dan total peserta sebanyak 59 orang. Perencanaan SDM penting bagi setiap orang karena hal tersebut dapat menetapkan tujuan yang ingin dicapainya. Untuk mencapai tujuan tersebut maka kegiatan-kegiatannya akan lebih terarah, efektif, dan efisien (Marnis & Priyono, 2008). Program COIL ini diadakan untuk mengajarkan tentang HRM, agar mahasiswa mengetahui cara mengelola SDM di perusahaan-perusahaan dengan belajar dari praktisi dan negara lain. Kegiatan COIL HRM 2022 terselenggara pada Agustus hingga September 2022, sehingga dibutuhkan evaluasi terhadap efektivitas pelaksanaan program. Salah satu model evaluasi yang dapat digunakan adalah model evaluasi empat Level Kirkpatrick. Model evaluasi empat level Kirkpatrick merupakan model evaluasi yang level evaluasinya mencakup keseluruhan program untuk menilai apa yang kita butuhkan. Sedangkan Ritonga *et al.* (2019) memberikan tiga alasan dasar untuk mengevaluasi pelatihan dengan model evaluasi Kirkpatrick yaitu untuk membenarkan keberadaan fungsi pelatihan dengan menunjukkan bagaimana kontribusi untuk tujuan dan sasaran organisasi, untuk memutuskan apakah akan melanjutkan program pelatihan, serta meningkatkan pelatihan. Berdasarkan hal tersebut dapat memberikan gambaran bahwa suatu program pelatihan membutuhkan evaluasi untuk menentukan keberlanjutan program. Maka dari itu, dilakukan evaluasi efektivitas dan strategi keberlanjutan dari program COIL. Penelitian ini akan berfokus pada program COIL *Course: Fundamentals of Human Resources Management* (HRM).

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumberdaya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan organisasi (Mondy et al., 2016). Manajemen sumber daya

manusia didefinisikan sebagai sebuah fungsi yang dijalankan dalam organisasi dengan maksud memfasilitasi pendayagunaan manusia secara paling efektif untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu (Ivancevich et al., 2015). Program *Collaborative Online International Learning (COIL) Course: Fundamentals of Human Resources Management* menjadi wadah bagi mahasiswa untuk dapat menambah pengetahuan dan pengembangan ilmu Manajemen Sumberdaya Manusia serta memperdalam karakteristik praktik kerja dibidang sumberdaya manusia.

Pelatihan

Pelatihan adalah proses mengejar keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan, pelatihan memberikan pengetahuan praktis, penerapannya membantu meningkatkan efisiensi kerja dan mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perusahaan. (Dessler, 2020). Pelatihan adalah program pengembangan sumber daya manusia yang ditujukan untuk mencapai kinerja yang kompeten dan berkualitas. Penilaian kebutuhan pelatihan menjadi penting karena memberikan informasi tentang tingkat keahlian (skill) dan pengetahuan (knowledge) sumber daya manusia suatu organisasi. (Hariman & Meilisa, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan sumberdaya manusia menjadi hal yang penting, pelatihan dapat dijadikan program yang menjadi sarana bagi setiap orang dalam mengembangkan potensi yang dimiliki serta membentuk pribadi menjadi sumber daya manusia yang berkualitas serta berkompeten.

Evaluation Model of Kirkpatrick

Efektivitas pelatihan dapat didefinisikan sebagai ketepatan pelaksanaan pelatihan, atau tingkat proses pelatihan yang menghasilkan output yang tepat di tempat yang tepat, pada waktu yang tepat, dan dengan harga yang tepat. Pelatihan yang efektif meningkatkan kinerja, meningkatkan moral dan meningkatkan kinerja organisasi. Efektivitas pelatihan dipengaruhi oleh proses sebelum, selama dan sesudah pelatihan. (Lengkong, 2018). Terdapat empat level evaluasi dalam mengevaluasi efektivitas program pelatihan sumberdaya manusia. Model evaluasi ini pertama kali dikembangkan oleh Donald L. Kirkpatrick (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2016). Adapun 4 level evaluasi tersebut diantaranya , yaitu:

1. Level Reaksi, mengevaluasi program dari sisi reaksi peserta melalui tingkat kepuasan terhadap program pelatihan. Level reaksi diukur berkaitan dengan materi dan isi pelatihan, pelatih atau instruktur, metode pelatihan, program pelatihan, dan fasilitas pelatihan. Walaupun penting untuk menilai tingkat kepuasan peserta terhadap program pelatihan, tingkat kepuasan yang baik tidak menjamin bahwa peserta telah memahami dan mempelajari serta mengimplementasikan hal-hal yang didapat dengan baik.
2. Level Pembelajaran, mengevaluasi pemahaman peserta terhadap hal-hal yang dipelajari selama mengikuti program pelatihan. Jika peserta mampu memahami dan memperoleh keterampilan serta pengetahuan baru melalui program pelatihan, maka dapat dikatakan bahwa program pelatihan tersebut sukses. Pada level ini pengukuran dilakukan dengan menguji pemahaman peserta pada saatsebelum dan sesudah mengikuti program pelatihan.
3. Level Perilaku, Level perilaku berkaitan dengan perubahan sikap atau perilaku dan penerapan keterampilan yang ditunjukkan setelah mengikut pelatihan. Level ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan peserta untuk menerapkan materi

pelatihan pada saat kembali ke aktivitas pekerjaannya. Evaluasi ini dilakukan melalui survey setelah program pelatihan dilaksanakan untuk melihat apakah peserta telah mengimplementasikan pelatihan yang diberikan saat kembali keaktivitasnya.

4. Level Hasil, mengevaluasi program dari sisi dampak secara langsung yang dirasakan dari program pelatihan. Biasanya diindikasikan dengan capaian, peningkatan kualitas, dan kepuasan peserta.

Evaluasi empat level Kirkpatrick memiliki kelebihan yaitu: 1) hasil yang didapatkan lebih komprehensif, karena mencakup hard skill dan soft skill yang dibutuhkan peserta dan lembaga. 2) sasaran dari pelaksanaan evaluasi tidak hanya hasil belajar semata tapi juga mencakup proses, output dan outcomes yang mereka dapatkan. 3) evaluasi ini mudah untuk dilaksanakan. Selain kelebihan tersebut model ini juga memiliki beberapa keterbatasan, antara lain: 1) kurang memperhatikan input; 2) untuk mengukur impact sulit dilakukan karena sulit tolak ukurnya (Ritonga et al., 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kombinasi penelitian kualitatif dan kuantitatif (*mixed methods*). Penelitian dengan metode kombinasi memiliki kelebihan dan kekurangan, kelebihannya antara lain (1) dimungkinkan mengajukan pertanyaan penelitian yang kompleks, (2) didapat data yang lebih kaya dan komprehensif, (3) hasil penelitian akan memiliki kredibilitas yang tinggi (Putra, 2017). Sedangkan kelemahan dalam metode tersebut, antara lain (1) dibutuhkan pengetahuan prasyarat yang baik dan mendalam terkait dengan metode kuantitatif serta kualitatif karena keduanya digunakan dalam satu penelitian, (2) diperlukan pengambilan banyak data dalam penelitiannya, (3) menghabiskan banyak waktu dan tenaga dalam proses penelitiannya (Putra, 2017).

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, penelitian ini dilakukan untuk memberikan jawaban atas pertanyaan mengenai status objek penelitian ketika penelitian diadakan. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data utama (primer) berasal dari kuisioner yang disebarkan kepada peserta COIL HRM 2022. Data sekunder diperoleh melalui penelitian kepustakaan, seperti literatur, jurnal, makalah, buku, dan artikel yang berkaitan dengan topik penelitian. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh atau total sampling. Metode penentuan sampel jenuh atau total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015). Kriteria responden pada penelitian ini yaitu mahasiswa yang mengikuti program COIL HRM. Populasi penelitian berjumlah 59 orang. Pengujian instrument menggunakan aplikasi SPSS dengan jumlah seluruh responden sebanyak 59 responden.

Untuk menganalisis efektivitas, peneliti menggunakan *Microsoft Excel* 2019. Analisis efektivitas dilakukan berdasarkan model evaluasi 4 level yang dikembangkan oleh Kirkpatrick. Metode yang digunakan dalam penelitian yaitu metode analisis deskriptif dengan pemusatan rata-rata dan modus. Peneliti juga menggunakan *Gap Analysis* pada level pembelajaran dan *Net Promoter Score* (NPS). Net Promoter Score ditunjukkan dengan seberapa besar kesediaan peserta dalam merekomendasikan sesuatu, dengan mengkategorikannya sebagai *Promoters*, *Passives*. dan *Detractors* (Reichheld & Markey, 2011). Kemudian,

diagram alir SIPOC digunakan sebagai instrument untuk dapat menentukan strategi keberlanjutan program. Menurut (Keller, 2010), diagram SIPOC merupakan instrumen yang biasa digunakan sebagai langkah awal dalam membuat suatu strategi perubahan dengan membuat pemetaan keseluruhan proses yang terdiri dari *supplier, input, process, output, dan customer* serta mengidentifikasi gap dimulai dari *supplier* hingga *customer* untuk perbaikan proses yang lebih baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Implementasi Program COIL HRM 2022

Collaborative Online International Learning (COIL) 2022 merupakan program *e-learning* yang menyediakan lingkungan belajar dan mengajar internasional bagi mahasiswa. Program COIL ini merupakan virtual course yang dilaksanakan oleh IPB University yang berkolaborasi dengan University Malaysia Sabah (UMS) yang didukung oleh Program Beasiswa SHARE. Program ini dikoordinir oleh Dr. Ir. Anggraini Sukmawati, M.M. dari IPB University dan Datu Razali Datuk Datu Hj. Eranza, MHCM dari UMS. Salah satu topik COIL course 2022 adalah “*Fundamentals of Human Resources Management (HRM)*”. COIL HRM ini berisikan 6 materi yang berkaitan dengan ilmu Manajemen Sumberdaya Manusia yang berlangsung secara virtual menggunakan platform Zoom Meeting dan Google Classroom. Para pemateri berasal dari IPB University dan University Malaysia Sabah (UMS) juga para praktisi di bidang SDM seperti HR & GA Director PT. Bridgestone Indonesia, Human Resources Manager Sabah International Convention Centre, Head of People Business Partner GoTo Financial serta Head of Culture and Talent Telkom Indonesia. Peserta program ini merupakan mahasiswa aktif program sarjan dari IPB University dan University Malaysia Sabah (UMS) yang memiliki keterampilan baik dalam berbahasa Inggris baik lisan maupun tulisan, memiliki IPK ≥ 3.00 (Skala Penuh 4.00), dan sangat termotivasi serta berkomitmen untuk bergabung selama 7 pertemuan. Benefit yang didapatkan oleh peserta antara lain meningkatkan keterampilan, *Official Degree from IPB University*, Sertifikat Partisipasi, dan pendanaan penuh untuk mahasiswa yang didanai oleh program beasiswa SHARE.

Total peserta terpilih yang mengikuti program ini berjumlah 59 orang. Peserta terpilih wajib mengikuti berbagai sesi pembelajaran.. Beragam metode pembelajaran juga melengkapi desain program seperti *quiz* rutin, *games, webinar*, dan metode partisipatif lainnya. Semua hal ini didesain untuk mengoptimalkan pembelajaran yang diterima oleh peserta. Program ini diawali dengan registrasi yang dimulai pada 27 Mei – 27 Juni 2022 dan program dimulai pada 12 Agustus – 23 September 2022 yang berlangsung selama 7 Minggu. Pada tanggal 23 September merupakan hari terakhir pertemuan juga *final project presentation* oleh setiap kelompok serta pemberian *awarding* sebagai bentuk apresiasi kepada peserta yang teraktif dan terbaik selama program berlangsung.

Karakteristik Responden

Pada penelitian ini responden merupakan peserta COIL 2022 yang berjumlah 59 orang. Responden dibagi menjadi beberapa kategori berdasarkan karakteristik jenis kelamin, asal negara, semester dan pengalaman mengikuti kegiatan yang serupa dengan COIL. Hal ini bertujuan untuk mengidentifikasi

distribusi peserta pada setiap karakteristik. Berikut karakteristik peserta Program COIL 2022 yang disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, asal universitas, semester dan pengalaman mengikuti kegiatan serupa.

Karakteristik		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Perempuan	37	63%
	Laki-laki	22	37%
Asal Universitas	IPB University	30	51%
	University Malaysia Sabah (UMS)	29	49%
Pengalaman mengikuti kegiatan serupa	Pernah	2	3%
	Tidak Pernah	57	97%
Semester	2 (Dua)	16	27%
	3 (Tiga)	12	20%
	5 (Lima)	9	15%
	6 (Enam)	1	2%
	7 (Tujuh)	19	32%
	8 (Delapan)	1	2%
	9 (Sembilan)	1	2%

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini adalah para peserta program COIL *Course: Fundamentals of Human Resources Management (HRM)* pada tahun 2022 yang berjumlah 59 orang yang berasal dari 2 universitas yaitu IPB University dan University Malaysia Sabah (UMS). Peserta COIL HRM 2022 didominasi oleh mahasiswa berjenis kelamin perempuan sebanyak 63% responden. Tabel 1 menunjukkan sebanyak 97% responden belum pernah mengikuti kegiatan serupa dengan COIL HRM 2022. Peneliti juga melakukan analisis tabulasi silang untuk menemukan hubungan antar indikator dalam karakteristik responden. Peneliti melakukan analisis hubungan antara jenis kelamin dan asal universitas dengan program studi, fakultas, negara, perolehan informasi mengenai COIL dan motivasi mengikuti COIL. Adapun hasil analisis tabulasi silang jenis kelamin dengan program studi, fakultas, negara, perolehan informasi mengenai COIL dan motivasi mengikuti COIL dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Tabulasi silang jenis kelamin dengan program studi, fakultas, negara, perolehan informasi mengenai COIL dan motivasi mengikuti COIL.

Karakteristik	Jenis Kelamin (%)		
	Laki-Laki	Perempuan	
Program Studi	Management	18,6	30,5
	Finance Economy	0	1,7
	Planning and Development Economic	6,8	5,1
	Tourism Management	8,5	16,9
	Economic	0	1,7
	Banking and Financial Management	1,7	1,7
	Statistic and Data Science	1,7	0
	Resort Management	0	1,7
	Human Resources Economic	0	1,7

Karakteristik	Jenis Kelamin (%)		
	Laki-Laki	Perempuan	
	Hotel Management	0	1,7
Fakultas	Faculty of Economics and Management	18,6	30,5
	Faculty of Business, Economics and Accountancy	16,9	32,2
	Faculty of Mathematics and Natural Sciences	1,7	0
Negara	Indonesia	20,3	30,5
	Malaysia	16,9	32,2
Perolehan Informasi	Friend	22	30,5
	Lecturer	8,5	15,3
	Social Media	6,8	16,9
Motivasi Mengikuti Program	Get credit earnings and certificates	5,1	6,8
	Increase GPA	1,7	1,7
	Getting incentive	3,4	8,5
	Gaining knowledge	15,3	27,1
	Getting relation	5,1	3,4
	Culture Exchange	6,8	15,3

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas responden berasal dari program studi Manajemen dengan didominasi oleh perempuan sebanyak 30,5% responden. Pada karakteristik fakultas responden mayoritas juga didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 32,2% responden pada *Faculty of Business, Economics and Accountancy*. Pada karakteristik negara memperlihatkan bahwa responden didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan. Pada karakteristik perolehan informasi mayoritas responden mendapatkan informasi melalui temannya baik responden laki-laki maupun perempuan. Pada motivasi mengikuti kegiatan didominasi oleh responden perempuan dengan motivasi mendapatkan ilmu sebanyak 27,1% responden. Hal ini menunjukkan peserta program COIL didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan dibuktikan dengan hasil tabulasi silang dengan indikator pada karakteristik didominasi oleh perempuan. Peneliti juga melakukan analisis tabulasi silang asal universitas dengan program studi, fakultas, negara, perolehan informasi mengenai COIL dan motivasi mengikuti COIL yang disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik peserta berdasarkan asal universitas

Karakteristik	Universitas (%)		
	IPB	UMS	
Program Studi	Management	49,2	0
	Finance Economy	0	1,7
	Planning and Development	0	11,9
	Economic	0	25,4
	Tourism Management	0	1,7
	Economic	0	3,4
	Banking and Financial Management	1,7	0
	Statistic and Data Science		

Karakteristik	Universitas (%)		
	IPB	UMS	
	Resort Management	0	1,7
	Human Resources Economic	0	1,7
	Hotel Management	0	1,7
Fakultas	Faculty of Economics and Management	49,2	0
	Faculty of Business, Economics and Accountancy	0	49,2
	Faculty of Mathematics and Natural Sciences	1,7	0
Negara	Indonesia	50,8	0
	Malaysia	0	49,2
Perolehan Informasi	Friend	25,4	27,1
	Lecturer	13,6	10,2
	Social Media	11,9	11,9
Motivasi Mengikuti Program	Get credit earnings and certificates	6,8	5,1
	Increase GPA	0	3,4
	Getting incentive	8,5	3,4
	Gaining knowledge	20,3	22
	Getting relation	8,5	0
	Culture Exchange	6,8	15,3

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa mayoritas mahasiswa IPB yang mengikuti COIL didominasi oleh program studi Manajemen dengan 49,2% responden. Pada UMS memperlihatkan bahwa responden yang mengikuti COIL berasal dari beragam program studi, mayoritas berasal dari program studi *Tourism Management* sebanyak 25,4% responden. Responden yang berasal dari IPB didominasi oleh responden yang berasal dari *Faculty of Economics and Management* sebanyak 49,2%. Pada UMS didominasi sebanyak 49,2% responden yang berasal dari *Faculty of Business, Economics and Accountancy*. Pada karakteristik negara didominasi dengan responden yang berasal dari IPB dan Indonesia sebanyak 50,8% responden. Pada indikator perolehan informasi mengenai COIL mayoritas responden asal IPB mendapatkan informasi melalui temannya sebanyak 25,4%. Pada UMS mayoritas mendapatkan informasi melalui teman juga sebanyak 27,1%. Pada indikator motivasi mengikuti program didominasi dengan motivasi untuk mendapatkan ilmu sebanyak 20,3% responden pada IPB dan 22% responden pada UMS.

Selama mengikuti program COIL HRM 2022, para peserta dibagi menjadi 12 kelompok, Setiap kelompok didesain untuk bekerja sama dalam menyelesaikan segala tugas yang diberikan dan menyelesaikan *final assignment* yang akan dipresentasikan pada pertemuan akhir program dilaksanakan. Responden tersebar merata kedalam setiap kelompok yang telah dibentuk, setiap kelompok memiliki 5 responden, Masing-masing responden merupakan mahasiswa yang baru saling mengenal satu sama lain, karena berasal dari 2 universitas yang berbeda sehingga diperlukan interkasi yang intens agar tercipta kerja sama yang baik selama 7 pertemuan program dilaksanakan. Interaksi sesama anggota kelompok ini dapat

dilakukan melalui *Whatsapp Group, Zoom meetings, Social Media* atau menggunakan platform virtual lainnya. Mayoritas responden berinteraksi dengan anggota kelompok lebih dari 7 kali sebanyak 47% responden. Seluruh responden merupakan mahasiswa. Selain menjadi mahasiswa, responden juga aktif dalam berbagai kegiatan. Mayoritas responden selain menjadi mahasiswa juga aktif dalam berorganisasi sebanyak 39% responden.

Evaluasi Efektivitas Program COIL HRM 2022

Level Reaksi

Evaluasi pada level reaksi bertujuan untuk mengevaluasi reaksi peserta terhadap desain program, materi, fasilitator, dan faktor pendukung. Hasil evaluasi efektivitas program COIL HRM 2022 pada level reaksi ditunjukkan oleh Tabel 4.

Tabel 4 Hasil evaluasi program COIL HRM 2022 pada level reaksi

Sub Variabel	Mean Variabel	Sub Kriteria	Mean Var	Kriteria
Materi	4,42	Sangat Tinggi	4,44	Sangat Tinggi
Fasilitator	4,53	Sangat Tinggi		
Desain Program	4,41	Sangat Tinggi		
Faktor Pendukung	4,40	Sangat Tinggi		

Berdasarkan Tabel 4. Menunjukkan bahwa nilai rata-rata variable level reaksi yaitu sebesar 4,44 dan masuk dalam kategori sangat tinggi. Dari seluruh indikator yang ditanyakan kepada responden memperlihatkan bahwa semua indikator berada pada kategori sangat tinggi yang menandakan bahwa responden COIL 2022 merasa setuju dan puas dengan seluruh indikator yang ada pada evaluasi level reaksi. Secara keseluruhan indikator pada variabel berada pada kategori sangat tinggi untuk pelaksanaan COIL HRM 2022

Level Pembelajaran

Evaluasi pada level pembelajaran bertujuan untuk mengetahui perbedaan pengetahuan responden sebelum mengikuti COIL HRM 2022 dan setelah mengikuti program COIL HRM 2022. Untuk mengukur indikator tersebut digunakan evaluasi pada level pembelajaran menggunakan analisis gap. Evaluasi dilakukan dengan pengajuan sejumlah 12 pernyataan oleh peneliti untuk mengetahui respon peserta pelatihan pada level pembelajaran. Terjadi peningkatan pengetahuan peserta COIL HRM 2022 dengan rata-rata peningkatan sebanyak 0,91 atau 17 %. Peningkatan tertinggi terjadi pada C3 yaitu pengetahuan mengenai “*Employee Learning and Development*” dengan nilai 1,0 atau 18%. Peningkatan terendah terjadi C5 yaitu pengetahuan mengenai “*Rewards and Benefit*” dengan nilai 0,85 atau 16%. Dengan analisis gap yang terlihat pada gambar juga memperlihatkan bahwa pengetahuan responden cenderung meningkat pada setiap materi yang diberikan pada COIL HRM 2022.

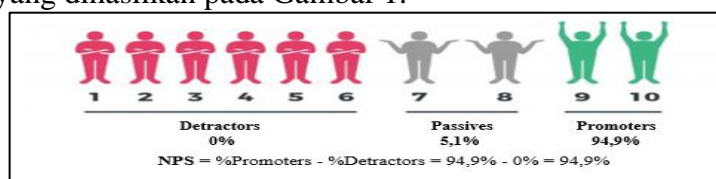
Level Perilaku

Hasil evaluasi efektivitas pada level perilaku menunjukkan bahwa responden cenderung setuju terhadap semua pernyataan pada seluruh pertanyaan variabel yang diberikan pada level perilaku. Sebanyak 59,4% responden sangat setuju setelah mengikuti COIL *Course* berkeinginan untuk bekerja dibidang HR. Selain itu, dengan kategori sangat setuju sebesar 52,5% responden bisa mengimplementasi ilmu yang didapatkan dengan bidang studi. Responden juga

sangat setuju untuk membagikan ilmu dan manfaat yang didapatkan dari program COIL dengan persentase 59,3%. Mayoritas responden sangat setuju sebesar 52,5% melanjutkan hubungan pertemanan dengan universitas patner. Disamping itu, responden juga sangat setuju sebesar 55,9% dalam melanjutkan hubungan professional dengan dosen dan teman pada program COIL 2022.

Level Hasil

Evaluasi efektivitas program pada level hasil dilakukan melalui variabel keunggulan, kekurangan, saran, pengalaman berkesan, tingkat kesesuaian harapan responden terhadap aktual program dan tingkat kepuasan terhadap program serta ketertraikan responden mengikuti *course* serupa di IPB dimasa mendatang. Pada variabel keunggulan, mayoritas jawaban responden sebanyak 49,2% menyebutkan bahwa program memiliki fasilitator yang baik seperti *tim teaching, host, dan co-fasilitator*. Pada variabel kekurangan, mayoritas responden sebanyak 23,7% menyatakan bahwa kekurangan program adalah waktu pelaksanaan kegiatan (terlalu lama, bentrok dengan kegiatan ibadah dan dilaksanakan disaat akhir pekan). Pada variabel pengalaman berkesan, mayoritas responden sebanyak 32,2% merasa bahwa materi yang diberikan selama program berlangsung sangat menarik untuk dipelajari. Pada variabel saran, mayoritas responden sebanyak 28,8% tidak memberikan saran terhadap pelaksanaan program, karena merasa program sudah terlaksana dengan baik. Hasil evaluasi efektivitas pada level hasil menunjukkan menunjukkan bahwa sebanyak 94.9% responden menyatakan bahwa program telah sesuai dengan harapan responden. Rata-rata tingkat kepuasan responden yang menyatakan belum sesuai harapan terhadap program COIL yaitu 7, selain itu seluruh responden atau 100% responden menyatakan bahwa ilmu yang didapatkan pada program COIL akan berkontribusi untuk menunjang masa depan responden juga menunjukkan bahwa seluruh responden atau 100% responden menyatakan bahwa responden tertarik untuk mengikuti *course* yang diselenggarakan IPB di masa yang akan datang. Hasil *Net Promoter Score* (NPS) peserta dari program COIL 2022 yang dihasilkan pada Gambar 1.



Gambar 1 *Net Promoters Score* Program COIL HRM 2022

Berdasarkan Gambar 1. menunjukkan bahwa NPS Peserta Program COIL HRM 2022 bernilai sebaesar 94,9% yang menunjukkan bahwa responden yang merupakan peserta COIL HRM 2022 akan merekomendasikan program sebesar 94,9% dibandingkan program lainnya.

IMPLIKASI MANAJERIAL

KESIMPULAN

Program COIL HRM diselenggarakan oleh IPB berkolaborasi dengan UMS dibawah naungan program beasiswa SHARE (*European Union Support to Higher Education in the ASEAN Region*) diikuti oleh 59 peserta dengan karakteristik responden didominasi oleh peserta berjenis kelamin perempuan, mayoritas peserta

berasal dari program studi manajemen. Peserta didominasi oleh *Faculty of Economics and Mangement* dan *Faculty of Business, Economics and Accountancy*. Mayoritas peserta merupakan mahasiswa semester 7.

Program COIL HRM 2022 telah berjalan dengan sangat efektif sesuai dengan hasil analisis efektivitas berdasarkan teori dari Kirkpatrick level reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil. Pada level reaksi, nilai rata-rata pada level reaksi dengan sub variabel materi, desain program, fasilitator, dan faktor pendukung sudah masuk dalam kategori sangat tinggi. Pada level pembelajaran diperoleh hasil bahwa seluruh peserta mengalami peningkatan dalam pengetahuannya dibuktikan dengan adanya *gap* antara pengetahuan peserta sebelum mengikuti program dengan setelah mengikuti program COIL 2022. Adapun pada level perilaku menunjukkan bahwa mayoritas peserta sangat setuju terhadap pernyataan pada level perilaku seperti berminat bekerja dibidang HR, mengimplementasikan ilmu yang didapat dan membagikannya kepada orang lain serta menjalin hubungan dengan teman sesama peserta atau dosen baik dalam hubungan pertemanan atau hubungan profesional. Pada level hasil tujuan program untuk memberikan pengetahuan, pengalaman serta relasi telah tercapai dengan sangat baik. Strategi keberlanjutan program dianalisis melalui diagram SIPOC berdasarkan hasil evaluasi dan menunjukkan bahwa terdapat beberapa hal yang perlu diperbaiki seperti jadwal pelaksanaan, penyebaran informasi mengenai tugas, dan kegiatan inovatif untuk menunjang keakraban antar peserta. Program ini juga sangat layak untuk dilanjutkan penyelenggaraannya oleh IPB dan dapat diterapkan juga dijadikan contoh oleh penyelenggara virtual exchange lainnya.

Saran untuk pihak penyelenggara disarankan untuk melakukan perbaikan terkait dengan jadwal ataupun waktu pelaksanaan program dengan mempertimbangkan waktu kedua Universitas baik IPB University (Indonesia) maupun UMS (Malaysia) agar tidak terjadi bentrok terhadap kegiatan lain di masing-masing Universitas, serta pemberian informasi mengenai tugas yang baik dan teratur, juga pemberian lebih banyak teori, pembicara yang lebih menarik dan ceria, lebih banyak praktik dari teori serta faktor pendukung seperti mempertahankan games dan memanfaatkan teknologi dari berbagai platform. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti program COIL dengan menggunakan model evaluasi lain.

REFERENSI

- Alifah, S. (2021). Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Indonesia Untuk Mengejar Ketertinggalan Dari Negara Lain. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 5(1), 113. https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v5i1.968
- Buamonabot, I., Nurlaila, N., & Nurdin, N. (2019). Pengaruh Atribut Perguruan Tinggi Terhadap Kepuasan Memilih Perguruan Tinggi. *Cakrawala Management Business Journal*, 2(1), 281. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v2i1.19>
- Dessler, G. (2020). Human Resource Management. In *Human resource management / Gary Dessler, Florida International University* (16th Ed). Florida International University.
- Dirgantari, P. D. (2012). Pengaruh Kualitas Layanan Jasa Pendidikan Terhadap Kepuasan Mahasiswa serta Dampaknya Terhadap Upaya Peningkatan Citra

- Perguruan Tinggi Negeri Menuju World Class University (Studi pada Mahasiswa Asing di ITB, UNPAD, dan UPI). *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 3(2). <https://doi.org/10.17509/jimb.v3i2.1039>
- Hariman, I., & Meilisa, C. (2020). Sistem Informasi Manajemen Training Menggunakan Metode Agile Software Development the Papandayan Hotel Bandung. *Ensains Journal*, 3(1), 60. <https://doi.org/10.31848/ensains.v3i1.371>
- Hendrastomo, G., Hidayah, N., & Jatmiko, D. (2021). *Model Kegiatan Pembelajaran Pertukaran Pelajar* (N. E. Januarti (ed.); Edisi Juni). Universitas Negeri Yogyakarta.
- IPB, I. (2020). *About ICO IPB*. International Collaboration Office. <http://ico.ipb.ac.id/about-us/>
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2015). Organizational Behavior and Management. In *McGraw-Hill/Irwin* (8th Ed). Practice Hall.
- Keller, P. A. (2010). *The Six Sigma Handbook* (3rd Ed). Mc Graw Hill.
- Kirkpatrick, J. D., & Kirkpatrick, W. K. (2016). *Four Levels of Training Evaluation*. www.td.org/books
- Lengkong, V. P. K. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Desain Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan Guru Sma/Smk/Ma Manado Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2368–2377.
- Mandasari, V., & Evanthei, A. (2022). *MENINGKATKAN KUALITAS SDM MELALUI PELATIHAN*. 3(2), 1219–1225.
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In T. Chandra (Ed.), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Mondy, D., Wayne, R., & Martocchio, J. J. (2016). Human Resource Management, Global Edition. In *Pearson Education Limited*. <http://80.82.78.13/get.php?md5=1e50ce6ce17857b2fc907fce76c60f57&key=DOJLX65VTU0MIMFO&mirr=1>
- Naicker, A., Singh, E., & van Genugten, T. (2021). Collaborative Online International Learning (COIL): Preparedness and experiences of South African students. *Innovations in Education and Teaching International*, 59(5), 499–510. <https://doi.org/10.1080/14703297.2021.1895867>
- Putra, M. F. P. (2017). Mixed Methods: Pengantar Dalam Penelitian Olahraga. *Diterima: 1 Mei*, 3, 16–2017. <http://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/pjk/index>
- Reichheld, F., & Markey, R. (2011). *The Ultimate Question 2.0 How Net Promoter Companies Thrive in a Customer-Driven World*. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Ritonga, R., Saepudin, A., & ... (2019). Penerapan model evaluasi kirkpatrick empat level dalam mengevaluasi program Diklat di Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Lembang. *Jurnal Pendidikan* <http://journal2.um.ac.id/index.php/JPN/article/view/8187>
- SHARE. (2021). *ABOUT ASEAN*. <https://www.share-asean.eu/about/welcome-message-from-asean>
- SHARE. (2022). *SHARE Scholarship Framework Guidebook for Physical Mobility, VE, and COIL*.

- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*, 308.
- Zhang, J., & Pearlman, A. M. G. (2018). Expanding Access to International Education through Technology Enhanced Collaborative Online International Learning (COIL) Courses. *International Journal of Technology in Teaching and Learning*, 14(1), 1–11. <https://doi.org/10.37120/ijttl.2018.14.1.01>