



## **EVALUASI MODEL KIRKPATRICK PELATIHAN *MS OFFICE* TINGKAT LANJUTAN DI PUSDIKLAT SEKRETARIAT JENDERAL DAN BADAN KEAHLIAN DEWAN PERWAKILAN RAKYAT**

**Budi Subandriyo**, Pusdiklat BPS. E-Mail : subandrio@bps.go.id

### **Abstrak**

*Pelatihan dilaksanakan oleh organisasi atau instansi untuk memfasilitasi pegawai dalam peningkatan kompetensi terkait pekerjaannya. Pelatihan Ms Office Tingkat Lanjutan bertujuan memberikan pengetahuan dan/atau penguasaan keterampilan yang terkait dengan pekerjaan ASN, sehingga peserta mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional, sebagai bagian integral dari sistem pembinaan karier dan prestasi kerja. Pelatihan seperti ini rutin diselenggarakan, namun perlu diteliti apakah tujuan pelatihan yang telah dilaksanakan tercapai dengan optimal. Dalam rangka mengurai permasalahan tersebut, penulis melakukan evaluasi dengan pendekatan model kickpatrick. Evaluasi diperlukan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan program, termasuk mengetahui tujuan pembelajaran apakah sudah sesuai atau perlu peningkatan. Penelitian ini melibatkan seluruh peserta yang berjumlah 14 orang. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik nonparamterik dengan uji wilcoxon signed ranks test. Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan, pada level reaksi menunjukkan hasil yang memuaskan dengan nilai rata-rata 84,03. Dilihat dari level pembelajaran (learning), berdasarkan nilai pretest dan posttest menunjukkan keberhasilan, dengan adanya perbedaan yang positif dan signifikan.*

**Kata Kunci:** *evaluasi, kompetensi, Kirkpatrick, uji wilcoxon*

### **Abstract**

*Training is carried out by organizations or agencies to facilitate employees in improving their work-related competencies. The Ms Office Advanced Training aims to provide knowledge and / or mastery of skills related to ASN work, so that participants are able to carry out their duties and responsibilities in a professional manner, as an integral part of the career guidance and work performance system. Such training is regularly held, but whether the training objectives that have been carried out have been achieved optimally. In order to parse the problem, the writer evaluates the kickpatrick model approach. Evaluation is needed to identify the strengths and weaknesses of the program, including knowing whether the learning objectives are appropriate or need improvement. This research involved all 14 participants. The data obtained were analyzed using descriptive analysis and nonparamteric statistical analysis with the Wilcoxon signed ranks test. Based on the analysis of the data it can be concluded, the reaction level shows satisfactory results with an average value of 84.03. Viewed from the level of learning (learning), based on the pretest and posttest scores indicate success, with the existence of positive and significant differences.*

**Keywords:** *competencies, evaluation, kirkpatrick, wilcoxon signed ranks test*

### **Pendahuluan**

Pelatihan (*training*) merupakan unsur yang penting dalam peningkatan kompetensi sumberdaya manusia (SDM) dalam suatu instansi atau organisasi. Kompetensi SDM dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung pada kinerja. Oleh karena itu,

peningkatan kompetensi harus dikelola secara baik dengan memberikan bekal pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang lebih dan sesuai dengan kebutuhan. Peningkatan kompetensi dalam instansi pemerintah, diatur dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi merupakan hak setiap ASN. Kompetensi yang dimaksud meliputi kompetensi teknis, diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis; kompetensi manajerial, diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan; dan kompetensi sosial kultural, diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan (Indonesia, 2014).

Sebagai langkah pengambilan keputusan berkaitan suatu program pelatihan layak dilakukan, maka tidaklah cukup dengan menjelaskan tahap persiapan, teknis pelaksanaan, dan hasil yang diharapkan setelah peserta mengikuti pelatihan. Hal yang perlu diperhatikan adalah bagaimana membuat organisasi memahami, jika penyelenggaraan pelatihan merupakan investasi yang berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dalam mendukung pencapaian tujuan, serta visi dan misi organisasi. Oleh karena itu evaluasi terhadap setiap pelatihan harus dilaksanakan untuk mengetahui kontribusi pelatihan tersebut terhadap peningkatan kinerja atau kompetensi peserta.

Fasilitator atau tenaga pendidik harus memainkan peran dalam proses pembelajaran dari tahap mengajar, mengevaluasi, dan bagaimana meningkatkan metode yang digunakan. Fasilitator memegang peran penting dalam mengevaluasi apakah pelatihan yang dilakukan sesuai dengan tujuan atau tidak (Arends, 2015). Fasilitator dapat melakukan *pretest* untuk mengetahui tingkat pemahaman atau kemampuan peserta, sehingga dapat menentukan metode dan tingkatan materi yang tepat untuk disampaikan.

Faktor lain yang menentukan keberhasilan dalam pelatihan adalah ketersediaan sarana prasarana pendukung, panitia penyelenggara yang mengatur jalannya pelatihan, serta akomodasi dan konsumsi. Oleh karena itu evaluasi berkaitan faktor-faktor tersebut dapat digunakan sebagai indikator apakah pelatihan ini sudah sesuai dengan tujuan yang ingin diraih.

Pusdiklat Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian DPR RI, menyelenggarakan pelatihan teknis Ms Office Tingkat Lanjutan. Pelatihan ini bertujuan memberikan pengetahuan dan/atau penguasaan keterampilan yang terkait dengan pekerjaan ASN, sehingga peserta mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional, sebagai bagian integral dari sistem pembinaan karier dan prestasi kerja.

Evaluasi dengan menggunakan Model Kirkpatrick terhadap pelatihan Ms Office Tingkat Lanjutan tersebut, diharapkan dapat menjawab dengan cepat tingkat keberhasilan dari sisi penyelenggaraan, maupun materi dan metode pengajaran yang digunakan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menerapkan keempat level dalam model, penelitian ini menerapkan level satu dan dua dari model Kirkpatrick untuk memberikan hasil evaluasi secara cepat setelah pelatihan selesai dilaksanakan

### **Kajian Pustaka**

Dalam era *Industrial Revolution 4.0* maupun *Society 5.0* menyiapkan SDM yang mampu berperan sebaik mungkin, merupakan keniscayaan yang perlu dihadapi (Suharsono, 2020). Pelatihan berkaitan dengan teknologi atau aplikasi terkini merupakan salah satu langkah yang harus dilakukan, seperti penguasaan *software* pengolah kata seperti Ms Word dan pengolah data atau angka seperti Ms Excel.

Microsoft Word telah lama menjadi program pengolah kata terkemuka. Sebagai salah satu aplikasi inti dalam perkantoran, Ms Word menyediakan sejumlah *tool* pembuatan dokumen yang mudah digunakan dengan rangkaian *fitur* yang komprehensif (Bucki et al., 2013). Penguasaan terhadap aplikasi akan meningkatkan kinerja peserta berkaitan dengan pembuatan dokumen, surat menyurat, maupun pembuatan laporan.

Microsoft Excel merupakan *spreadsheet program*, yang menyediakan formula dan fungsi yang memudahkan untuk menghitung data numerik. Pengguna aplikasi ini tidak perlu lagi tergantung pada mesin kalkulator, serta mempermudah untuk melakukan perhitungan finansial (Bucki et al., 2013)

Pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh organisasi untuk memfasilitasi peserta dalam peningkatan kompetensi terkait pekerjaannya. Kompetensi ini mencakup pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), maupun perilaku (*attitude*) agar dapat menjalankan fungsi dan tugas jabatannya (Noe, 2010). Pengembangan SDM yang baik bukan hanya pada level pendidikan dasar, melainkan level dewasa juga perlu diperhatikan, dengan mengadakan pendidikan dan latihan (diklat) atau pelatihan pada sektor pengembangan SDM (Sofa, 2019).

Pelatihan merupakan proses dimana seorang karyawan memperoleh kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan (Mathis, 2010). Pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi sejumlah tujuan dan dapat diklasifikasikan dengan berbagai cara. Pelatihan akan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan sesuai pada pegawai, yang nantinya dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan.

Dalam pelatihan terkandung unsur pembinaan dan pendidikan, serta suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan pada suatu organisasi. Oleh karena itu dalam proses pelatihan ini, seorang fasilitator harus memiliki peran bukan hanya *sharing knowledge*, akan tetapi harus dapat memainkan peran dalam mengajar, mengevaluasi proses belajar mengajar, dan meningkatkan apa pun yang perlu ditingkatkan saat pembelajaran (Dewi, 2018).

Berkaitan dengan program pelatihan yang telah dilaksanakan, evaluasi sangat diperlukan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan program, termasuk mengetahui tujuan pembelajaran apakah sudah sesuai atau perlu peningkatan (Noe, 2010). Selain itu, evaluasi untuk menilai berkaitan konten, termasuk jadwal, akomodasi, pelatih, dan materi yang digunakan dapat berkontribusi untuk pembelajaran dan penggunaannya di tempat kerja. Fungsi evaluasi juga berkaitan dengan penggunaan biaya terhadap manfaat yang dicapai dalam pelatihan.

Ada tiga alasan spesifik mengapa perlu melakukan evaluasi dalam pelatihan. Pertama, membenarkan keberadaan dan anggaran pelatihan dengan menunjukkan bagaimana kontribusinya bagi organisasi, berkaitan tujuan dan sasaran; kedua, memutuskan apakah akan melanjutkan atau menghentikan program pelatihan; dan ketiga mendapatkan informasi tentang cara meningkatkan pelatihan di masa depan (Kirkpatrick, 2006). Salah satu teori mengenai evaluasi pelatihan yaitu *The Four Levels Techniques for Evaluating Training Programs* (Kirkpatrick, 1979), model evaluasi ini dikenal sebagai Model Kirkpatrick yang dikembangkan oleh Donald Kirkpatrick. Model evaluasi yang terdiri dari empat level ini, merupakan metode untuk mengevaluasi keefektivan pelatihan atau pembelajaran.

Keempat level tersebut mewakili urutan cara untuk mengevaluasi program. Setiap level penting dan berdampak pada level selanjutnya. Tingkat satu ke tingkat berikutnya, prosesnya menjadi lebih sulit dan memakan waktu, tetapi memberikan informasi yang lebih berharga. Setiap level harus dilalui, jangan dilompati untuk menuju ke tingkat yang dianggap paling penting. Empat level tersebut, adalah: Pertama, evaluasi pada reaksi (*reaction*), yaitu evaluasi untuk mengukur reaksi kepuasan peserta terhadap program pelatihan. Level kedua, evaluasi pada pembelajaran (*learning*), yaitu evaluasi untuk mengukur sejauh mana peserta berubah sikap, meningkatkan pengetahuan, dan/atau meningkatkan keterampilan sebagai akibat dari menghadiri program pelatihan. Level ketiga, evaluasi pada perilaku (*behavior*), yaitu evaluasi untuk mengukur sejauh mana perubahan perilaku telah terjadi karena peserta menghadiri program pelatihan. Terakhir, level keempat, evaluasi pada hasil (*result*), yaitu evaluasi untuk hasil akhir yang terjadi karena peserta menghadiri program pelatihan. Hasil akhir dapat mencakup peningkatan

produksi, peningkatan kualitas, penurunan biaya, pengurangan frekuensi, peningkatan penjualan, pengurangan *turnover*, dan keuntungan yang lebih tinggi.

### Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, untuk mengevaluasi suatu pelatihan tidak menggunakan keempat level dari model kirkpatrick, akan tetapi digunakan hanya sampai pada level dua, yaitu mulai dari level reaksi dan level pembelajaran saja.

Level reaksi (*reaction*), dilakukan untuk mengetahui pemahaman dari para peserta pelatihan mengenai program pelatihan. Dalam level ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan angket yang diberikan kepada peserta pelatihan dengan beberapa pertanyaan. Angket diisi dengan mengakses secara *online*, pada sistem kediklatan. Adapun yang termasuk ke dalam level reaksi meliputi penyelenggaraan yang terdiri dari: kemudahan mendapatkan layanan informasi; kemudahan mendapatkan layanan kebutuhan pendukung pelatihan; kesiapan penyelenggara dalam membantu peserta; serta sikap dan perilaku penyelenggara. Selain itu, evaluasi dilakukan terhadap materi/kurikulum, meliputi: kesesuaian materi dengan topik; topik merupakan hal baru bagi peserta (*up to date*); tingkat kesulitan materi; manfaat/kegunaan materi; dan alokasi waktu penyajian.

Data yang diperoleh berupa data kuantitatif dalam skala 0 – 100, yang menggambarkan tingkat kepuasan peserta. Analisis dari data tersebut menggunakan analisis deskriptif dalam bentuk tabel dan narasi. Standar penilaian evaluasi dengan menggunakan skala 91 – 100, predikat sangat memuaskan; 81 – 90, memuaskan; 71 – 80, cukup memuaskan; 61 – 70, kurang memuaskan; dan 1 – 60, predikat tidak memuaskan (Pusdiklat Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian, 2020).

Level pembelajaran (*learning*), dilakukan untuk mengetahui sejauh mana daya serap peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta terhadap program pelatihan pada materi pelatihan yang telah diberikan. Untuk melihat pengetahuan, pemahaman dan aplikasi, yang ketiganya tersebut merupakan dari ranah kognitif. Dalam level ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan *pre-test* dan *post-test*, dengan tujuan melihat bagaimana daya serap peserta terhadap materi sebelum dan setelah diberikan, sehingga data evaluasi yang diperoleh dapat membandingkan hasil dari pengukuran sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan dari setiap peserta pelatihan.

Penelitian ini menggunakan metode analisis statistik deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis deskriptif digunakan untuk melihat nilai-nilai pemusatan dari distribusi data hasil survei. Sedangkan analisis kuantitatif digunakan untuk memperkuat hasil analisis deskriptif, serta menguji hipotesa yang digunakan. Sumber data yang digunakan adalah data primer dari 14 (empat belas) peserta diklat yang diambil dalam pengambilan nilai *pretest* dan *posttest*.

Hipotesa dalam level pembelajaran ini, ingin melihat apakah ada perbedaan kemampuan peserta setelah mendapat materi dari fasilitator yang tergambarkan dari nilai *pretest* dan *posttest*. Hipotesa awal ( $H_0$ ) adalah tidak ada perbedaan yang signifikan antara nilai *pretest* dan *posttest*. Hal ini berarti tujuan dari pembelajaran tidak tercapai. Pengolahan dengan menggunakan *software* pengolah data SPSS, dengan nilai Alpha ( $\alpha$ ) = 0,05.

### Hasil dan Pembahasan

#### A. Level Reaksi (*Reaction*)

Evaluasi level reaksi meliputi penyelenggaraan, materi/kurikulum, dan pemateri/pengajar yang berkaitan dengan Pelatihan Microsoft Office Tingkat Lanjutan, dengan peserta berjumlah 14 (empat belas) orang.

##### A.1. Penyelenggaraan

Penilaian terhadap penyelenggaraan pelatihan dilihat dari kemudahan mendapatkan layanan informasi, kemudahan mendapatkan layanan kebutuhan pendukung pelatihan,

kesigapan panitia dalam membantu peserta, sikap dan prilaku. Hasil dari penilaian peserta dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1. Penilaian Peserta terhadap Penyelenggaraan Pelatihan**

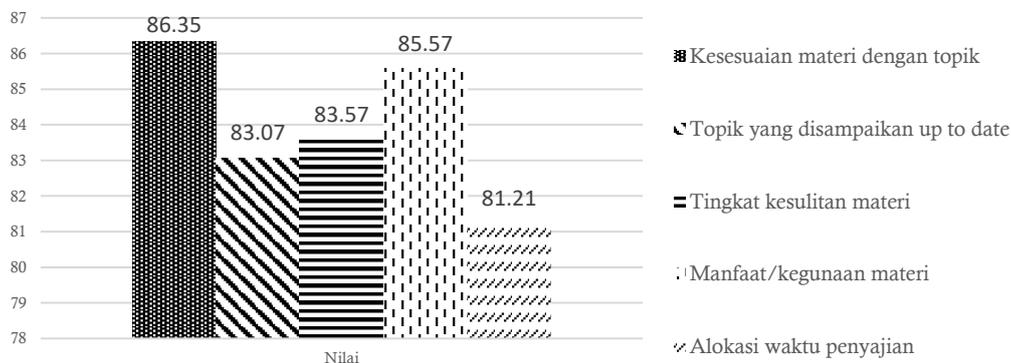
No	Indikator	Nilai
1	Kemudahan mendapatkan layanan informasi	81,92
2	Kemudahan mendapatkan layanan kebutuhan pendukung pelatihan	80,64
3	Kesigapan panitia dalam membantu peserta	85,28
4	Sikap dan prilaku	86,07
<b>Rata-rata</b>		<b>83,48</b>

Sumber: Bidang Evaluasi Diklat

Secara keseluruhan evaluasi terhadap penyelenggaraan memiliki nilai rata-rata 83,48 atau dengan predikat memuaskan (skala 81 – 90)

### A.2. Materi/Kurikulum

Evaluasi terhadap materi/kurikulum meliputi: Kesesuaian materi dengan topik; Topik yang disampaikan merupakan hal baru bagi peserta (*up to date*); Tingkat kesulitan materi; Manfaat/kegunaan materi; dan Alokasi waktu penyajian. Hasil dari penilaian seluruh peserta selengkapny dapat dilihat dari grafik berikut ini:



**Gambar 1. Penilaian Peserta terhadap Kurikulum Pelatihan**

Berdasarkan materi/kurikulum yang diberikan saat pelatihan, peserta memberikan rata - rata penilaian 84,64 atau predikat memuaskan.

### A.3. Sarana dan Prasarana

Penilaian terhadap sarana dan prasarana meliputi: Kenyamanan kelas; Kualitas *training kits*; sarana pendukung; media pembelajaran; dan konsumsi. Nilai rata-rata dari penilaian terhadap sarana dan prasarana adalah 79,98 atau cukup memuaskan. Sarana pendukung berupa komputer dan jaringan internet saat pelatihan sering mengalami kendala, kondisi seperti ini dapat menyebabkan terganggunya proses pelatihan. Hasil evaluasi terhadap Sarana dan Prasarana yang dilakukan oleh peserta selengkapny dapat dijabarkan pada tabel 2 berikut:

**Tabel 2. Penilaian Peserta terhadap Sarana dan Prasarana Pelatihan**

No	Indikator	Nilai
1	Kenyamanan kelas	81,50
2	Kualitas training kits	82,00
3	Kualitas sarana pendukung	78,85
4	Kualitas media pembelajaran	75,14
5	Kualitas Konsumsi	82,42
<b>Rata-rata</b>		<b>79,98</b>

Sumber: Bidang Evaluasi Diklat

#### A.4. Pemateri/Widyaiswara

Widyaiswara dalam hal ini adalah pengajar materi Ms Office Word dan Excel tingkat lanjutan, terdiri dari dua widyaiswara. Proses penyampaian materi lebih menitikberatkan pada metode praktikum (praktik) daripada pemberian teori atau ceramah. Hal ini dimaksudkan untuk menerapkan penguasaan aplikasi dalam dunia kerja dengan menggunakan studi kasus yang sering dijumpai dalam dunia kerja berkaitan pengolahan dokumen dan data.

Indikator yang dinilai meliputi: komunikasi *verbal* dan *nonverbal*; penguasaan materi; cara menjawab pertanyaan; kemampuan menyampaikan materi; sistematika dalam penyampaian materi; penggunaan alat bantu/media; dan pemberian motivasi kepada peserta. Rata-rata nilai dari keseluruhan indikator tersebut adalah 88,02 atau memuaskan.

#### B. Level Pembelajaran (*Learning*)

Tujuan Pelatihan Ms Office Tingkat Lanjutan yaitu peserta diharapkan mampu mengoperasikan program Ms Office Word dan Excel, sebagai alat bantu dalam melaksanakan tugas di unit kerjanya dengan baik. Ujian atau test dilakukan untuk mengukur tingkat pemahaman dan penguasaan peserta terhadap cakupan materi yang dipersyaratkan dan sesuai dengan tujuan pembelajaran. Untuk melihat pencapaian tujuan pelatihan digunakan *pretest* dan *posttest*.

*Pretest* diberikan saat awal pembelajaran, untuk mengetahui tingkat pemahaman atau kemampuan awal yang dimiliki peserta terhadap materi pelajaran. Soal *pretest* mengacu pada tujuan pembelajaran yang akan dicapai. Dengan hasil penilaian ini, pengampu materi dapat memperoleh gambaran tentang jumlah peserta yang sudah menguasai materi secara keseluruhan atau peserta yang belum menguasai materi sama sekali yang akan diberi materi secara khusus.

*Posttest* dilakukan setelah proses kegiatan pembelajaran berakhir. Tujuan dari *Posttest* adalah untuk mengetahui keberhasilan proses pembelajaran, serta untuk mengetahui tingkat daya serap peserta terhadap materi yang dipelajari.

Berikut hasil olah data dengan menggunakan program SPSS dan analisisnya, dari kedua nilai seluruh peserta, dengan terlebih dahulu melakukan uji normalitas terhadap distribusi kedua nilai.

**Tabel 3. Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
pretest	0,252	14	0,016	0,903	14	0,123
posttest	0,258	14	0,012	0,804	14	0,006

a. Lilliefors Significance Correction

Pada output *tests of normality* tersebut nilai signifikansi (p) pada uji Kolmogorov-Smirnov (Lilliefors) nilai *pretest* dan *posttest* adalah 0,016 dan 0,012 ( $p < 0,05$ ), sehingga berdasarkan uji normalitas kolomogorov-smirnov data berdistribusi tidak normal. Nilai signifikansi (p) pada uji Shapiro-Wilk adalah 0,123 ( $p > 0,05$ ) akan tetapi untuk *posttest* 0,006 atau kurang dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji normalitas Shapiro-Wilk data berdistribusi tidak normal.

Berdasarkan hasil olah data, nilai peserta tidak berdistribusi normal, sehingga untuk menguji beda antara kedua nilai tersebut menggunakan metode non-parametrik, yaitu metode yang tidak mendasarkan pada asumsi distribusi populasi. Uji yang digunakan adalah Wilcoxon Signed Ranks Test. Hasil olah data dengan SPSS sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Olah Wilcoxon Signed Ranks Test**

		Ranks		
		N	Mean Rank	Sum of Ranks
posttest - pretest	Negative Ranks	0 <sup>a</sup>	0,00	0,00
	Positive Ranks	14 <sup>b</sup>	7,50	105,00
	Ties	0 <sup>c</sup>		
	Total	14		

a. posttest < pretest

b. posttest > pretest

c. posttest = pretest

Pada *output* di atas diperlihatkan tidak ada nilai *posttest* dibawah (a) atau sama (c) dengan nilai *pretest*. Dari 14 peserta, kesemuanya mengalami kenaikan dengan rata-rata kenaikan sebesar 7,50.

**Tabel 5. Hasil Olah Test Statistics<sup>a</sup>**

		posttest - pretest
	Z	-3,310 <sup>b</sup>
	Asymp. Sig. (2-tailed)	0,001

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

Berdasarkan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05 (sig < 0,05), maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat perbedaan yang nyata (signikan) dan bernilai positif antara hasil pelatihan berdasarkan nilai *pretest* dan *posttest*. Positif yang dimaksud adalah, setelah dilaksanakan pembelajaran nilai yang diperoleh peserta lebih tinggi dibandingkan sebelum proses pembelajaran.

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang diperoleh dari peserta Pelatihan Microsoft Office Tingkat Lanjutan dapat disimpulkan bahwa hasil evaluasi penyelenggaraan, materi/kurikulum, sarana dan prasarana, serta pemateri/widyaiswara mempunyai nilai rata-rata **84,03** dengan predikat memuaskan. Hal ini menunjukkan dalam evaluasi Model Kirckpatrick level satu atau level reaksi (*reaction*) menunjukkan hasil yang memuaskan.

Jika dilihat dari evaluasi level dua atau level pembelajaran (*learning*), berdasarkan analisis nilai *pretest* dan *posttest* dapat ditarik kesimpulan bahwa proses pembelajaran menunjukkan keberhasilan dengan adanya perbedaan yang signifikan positif dari hasil *pretest* dibandingkan dengan *posttest* dari seluruh peserta pelatihan.

Berdasarkan hasil penelitian dari kedua level tersebut dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan pelatihan sampai dengan proses pembelajaran berhasil, sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Hal ini juga membuktikan dengan menggunakan kedua level ini, sudah cukup untuk dijadikan metode evaluasi suatu pelatihan (*training*).

Saran dalam penelitian ini yaitu, perlu peningkatan berkaitan dengan sarana dan prasarana terutama peralatan pendukung dan media pembelajaran berupa peralatan komputer dan koneksi internet. Selain itu, alokasi waktu pelatihan agar lebih diperpanjang, agar lebih bisa leluasa mempraktikkan materi.

Masih diperlukan kajian lanjutan dengan penelitian berikutnya berkaitan dengan level tiga dan empat, dalam model Kirkpatrick. Penelitian lanjutan ini dapat melihat penerapan materi pelatihan, apakah mampu diaplikasikan peserta dengan baik di tempat kerjanya dalam meningkatkan kompetensi dan keefektifan kerja.

### Ucapan terima kasih

Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Pusdiklat Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian DPR RI sebagai penyelenggara Pelatihan Ms. Office Tingkat Lanjutan atas data/informasi serta kerjasamanya.

### Referensi

- Arends, R. I. (2015). *Learning To Teach*. In *McGraw-Hill Education*
- Bucki, L. A., Walkenbach, J., Wempen, F., Alexander, M., & Kusleika, D. (2013). *Microsoft Office 2013 Bible*. In *John Wiley & Sons, Inc.*
- Dewi, L. R., & Kartowagiran, B. (2018). An evaluation of internship program by using Kirkpatrick evaluation model. *Research and Evaluation in Education, 4*(2), 155–163.
- Indonesia, P. R. (2014). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Kirkpatrick, D. L. (1979). Techniques for evaluating training programs. *Training and Development Journal*.
- Kirkpatrick, D. L. K. and J. D. (2006). *Evaluating Training Programs*.
- Lestariningsih, E. D., Wijayatiningsih, T. D., Pramudibyo, H., Dalyono, B., & Agustina, D. A. (2019). Penggunaan Aplikasi Komputer dalam Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 01 Kembangarum Semarang. *Jurnal Surya Masyarakat, 1*(2), 125.
- Mathis, R. (2010). Human Resource Management Human Resource Management resource management lead. In *Human Resource Management*.
- Noe, R. A. (2010). *Employee Training and Development, 5e* (B. Gordon (ed.); 5th ed.). Paul Ducham.
- Pusdiklat Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian, D. (2020). Laporan Evaluasi Pelatihan Microsoft Office Tingkat Lanjutan. In *Laporan Kegiatan*.
- Sofa, H., Arifin, Z., & Johan, R. C. (2019). Pengembangan Instrumen Evaluasi Model Kirkpatrick Level Satu (Reaction) Tentang Kepuasan Layanan Pelatihan Di PPSDM Geominerba. *Educational Technologia, 3*(1).
- Suharsono, A., & Uluwiyah, A. (2020). Strategi Smart Test Dalam Pembelajaran Latsar CPNS di Era Society 5.0. *PANCANAKA Jurnal Kependudukan, Keluarga, Dan Sumber Daya Manusia, 1*(1), 1–9. <https://doi.org/10.37269/pancanaka.v1i1.34>