

Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator Daring

Sri Mahendra Satria Wirawan^{a,1*}, Helena Ras Ulina Sembiring^{a,2}

^a Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi DKI Jakarta, Indonesia

¹ mahendrawirawan@gmail.com*; ² helenapandia@hotmail.com

* mahendrawirawan@gmail.com

Informasi artikel

Received :
November 26, 2020.
Revised :
Desember 28, 2020.
Publish :
January 08, 2021.

Kata kunci:
Pelatihan
Kepemimpinan
Administrator
Daring
Tingkat Kepuasan

ABSTRAK

Infeksi Covid 19 yang mengakibatkan masyarakat beraktivitas secara terbatas, telah diantisipasi oleh pemerintah dengan kebijakan program pelatihan secara daring. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi DKI Jakarta pada tahun 2020 untuk pertama kalinya melaksanakan program Pelatihan Kepemimpinan Administrator secara daring. Untuk itu, dalam rangka pengembangannya, dilakukan evaluasi terhadap pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator secara daring agar hasilnya dapat menjadi masukan untuk program pelatihan daring selanjutnya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan model *Kirkpatrick* yang dipadukan dengan uji statistik untuk menilai reaksi dan hasil belajar peserta. Disamping itu, peserta juga membandingkan pelatihan yang dilakukan secara daring dibandingkan dengan klasikal. Hasil Analisa menunjukkan bahwa tingkat reaksi peserta berupa tingkat kepuasan peserta yang diukur berdasarkan kriteria penilaian dari Lembaga Administrasi Negara terhadap para pengampu seluruh agenda pelatihan berada pada kategori sangat memuaskan. Terhadap penyelenggaraan, penilaian peserta berada pada kategori memuaskan. Untuk evaluasi belajar, berdasarkan nilai *pretest* dan *posttest*, dihasilkan bahwa terdapat peningkatan nilai yang signifikan sebelum dan sesudah menerima materi agenda pelatihan. Efektifitas dan efisiensi pelatihan secara daring dinilai oleh lebih banyak peserta sama saja dibandingkan dengan pelaksanaan pelatihan secara klasikal. Namun lebih banyak peserta yang menyukai pelatihan daring dibandingkan dengan pelatihan klasikal.

ABSTRACT

Evaluation of Online Administrator Leadership Training. The government has anticipated Covid 19 infection, which has resulted in limited activities for the community, with an online training program policy. In 2020, the DKI Jakarta Provincial Human Resources Development Agency implemented an online Administrator Leadership Training program. For this reason, in the context of its development, an evaluation is carried out on the implementation of the online Administrator Leadership Training so that the results can be used as input for the next online training program. This is the qualitative research with Kirkpatrick method combined with statistical tests was used to assess participants' reactions and learning outcomes. In addition, the participants also compared the online training with the classical. The results of the analysis show that the level of participant reaction in the form of participant satisfaction is measured based on the assessment criteria of the State Administration for the officers of the entire training agenda in the very satisfied category. Regarding the implementation, the participant's assessment is in the satisfied category. For learning evaluation, based on the pretest and posttest scores, it resulted that there was a significant increase in scores before and after receiving the training agenda material. The effectiveness and efficiency of online training was judged by more participants to be the same as compared to the implementation of classical training. However, more participants liked online training compared to classical training.

Keywords:
Training
Leadership
Administrator
Online
Satisfaction level

Copyright © 2021 (Sri Mahendra Satria Wirawana, Helena Ras Ulina Sembiring). All Right Reserved

How to Cite: Wirawan, SMS., & Sembiring HRU. (2021). Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Administrator Daring. *Jurnal Inspirasi Pendidikan*, 11(1), 19-27.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Allows readers to read, download, copy, distribute, print, search, or link to the full texts of its articles and allow readers to use them for any other lawful purpose. The journal hold the copyright.

Pendahuluan

Berjangkitnya infeksi *Coronavirus Disease* (Covid-19) dengan kecenderungan penambahan dan penyebaran kasus yang terus meningkat di hampir seluruh negara di dunia, *World Health Organization* (WHO) telah menyatakannya sebagai Pandemi pada bulan Maret 2020. Menyikapi hal tersebut, dalam rangka mengendalikan penyebaran dan mengantisipasi dampak yang mungkin ditimbulkannya, Menteri Kesehatan telah menetapkan infeksi Covid-19 sebagai penyakit yang dapat Menimbulkan wabah (Kemenkes, 2020). Lembaga Administrasi Negara telah menyusun langkah-langkah antisipasi untuk mencegah penyebaran Covid-19 dalam pelaksanaan berbagai pelatihan terkait dengan kewaspadaan dan pencegahan penularan iInfeksi Covid -19 dalam penyelenggaraannya (LAN RI, 2020a), termasuk penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, serta Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Calon Pegawai Negeri Sipil (LAN RI, 2020b). Dengan pertimbangan kondisi kedaruratan yang saat ini masih terus berlangsung, pembelajaran klasikal didorong untuk dirubah menjadi pembelajaran jarak jauh. dengan memanfaatkan teknologi informasi atau aplikasi pengelolaan pembelajaran yang tersedia untuk menunjang proses pembelajaran dengan tidak mengurangi kualitas dan pencapaian tujuan pembelajaran.

Adanya korelasi yang signifikan antara program pelatihan kepemimpinan dengan peningkatan kompetensi (Amaluis, 2015). Pelatihan Kepemimpinan adalah pelatihan yang memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, ketrampilan, sikap dan perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur, sehingga mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam jenjang jabatan struktural tertentu. Pelatihan Kepemimpinan dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan strukturalnya (Suryanto, 2018). Pengembangan sumberdaya aparatur adalah bagian dari program pembinaan aparatur yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme aparatur yang diharapkan untuk menciptakan aparatur yang memiliki kemampuan manajerial untuk pelaksanaan tugas sehari-hari dalam rangka melaksanakan pelayanan publik (Sudradjat *et al.*, 2010).

Dalam rangka menindak lanjuti perkembangan isu aktual global, nasional dan daerah yang hingga saat ini masih terkendala dengan pandemi Covid-19, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi DKI Jakarta telah melakukan penyesuaian program pelatihan dengan melaksanakan Pelatihan Kepemimpinan Adminstrator dengan menggunakan metode pembelajaran jarak jauh atau *distance learning*.

Evaluasi merupakan salah satu bagian yang tidak terpisahkan dari proses pembelajaran. Hal ini dilakukan tidak hanya untuk menentukan nilai peserta tetapi juga untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dalam pelatihan (Badu, 2012). Sebuah pelatihan dapat dikatakan sukses jika dilakukan tidak hanya baik dalam pelaksanaannya tetapi juga dapat meningkatkan performansi kerja pesertanya setelah kembali ke tempat tugas (Anthony *et al.*, 2009), sehingga implementasi sebuah pelatihan perlu senantiasa dievaluasi untuk melihat sejauh mana pelatihan tersebut telah berhasil mencapai tujuan pelatihan yang telah ditetapkan.

Untuk itu guna melihat efektifitas dan efesiensi pelaksanaan pelatihan kepemimpinan Pejabat Administrator secara daring yang diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi DKI Jakarta, perlu dilakukan evaluasi agar hasinlya dapat dijadikan rujukan bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi DKI Jakarta dalam pengembangan pelaksanaan pelatihan kepemimpinan jarak jauh secara daring.

Metode

Penelitian ini didisain untuk mengevaluasi tingkat kepuasan dan belajar peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator secara daring yang diselenggarakan pertama kali oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi DKI Jakarta pada tahun 2020. Pelaksanaan pelatihan dilakukan sejak 05 Oktober hingga 04 November 2020 dengan jumlah peserta sebanyak 30 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan *experimental design type one group pretest-posttest*. Sebelum diberikan materi pembelajaran, dilakukan tes awal dan setelah proses pembelajaran selesai dilakukan tes akhir (Arikunto, 2010).

Pendekatan model *Kirkpatrick* yang membagi tingkatan evaluasi pelatihan menjadi empat level, yakni level 1 - Reaksi, level 2 - Belajar, level 3 - Perilaku, level 4 - Hasil, digunakan dalam penelitian ini, namun sebagai tahap awal hanya dilakukan evaluasi pada level 1 - Reaksi dan level 2 - Belajar terhadap peserta pelatihan, sebagaimana yang juga dilakukan untuk melakukan evaluasi pelatihan di Pusat Pendidikan Perum Jakarta (Aminah, 2015), penelitian tentang penggunaan model evaluasi *Kirkpatrick* level 1 dan 2 pada efektifitas pengujian pelatihan tertulis (Aryadoust, 2017) dan evaluasi terhadap Pelatihan Kepemimpinan Administrator di Kementerian Pertanian (Budhianto, 2020). Sementara untuk evaluasi terhadap level 3 - Perilaku dan level 4 - Hasil, baru dapat dilakukan tahap selanjutnya setelah peserta kembali bertugas di instansi masing-masing. Untuk mengukur tingkat kepuasan peserta, dilakukan pengukuran terhadap pengajar dan penyelenggaraan pelatihan yang dilakukan oleh penyelenggara dengan menggunakan kuesioner yang valid dan reliabel (Ghozali, 2009; Thorndike & Hagen, 1977; Yusuf, 2018) pada tingkat kesalahan 5%. Teknik pengambilan data tingkat kepuasan peserta pelatihan dilakukan melalui kuesioner yang dibagikan untuk diisi oleh para peserta pelatihan menggunakan instrumen *google form* setelah mendapatkan materi dari masing-masing pengampu mata pelatihan. Setelah didapatkan tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap masing-masing pengukuran, dilakukan analisa statistik deskriptif menggunakan MS Excel 365. Hasil analisa selanjutnya dibandingkan dengan analogi standar evaluasi peserta pelatihan kepemimpinan yang dituangkan dalam Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 1007/K.1/PDP.07/2019 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (LAN RI, 2019), seperti dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Kriteria tingkat kepuasan

| KATEGORI | NILAI |
|------------------|--------------|
| Sangat Memuaskan | > 90% – 100% |
| Memuaskan | > 80% – 90% |
| Cukup Memuaskan | > 70% – 80% |
| Kurang Memuaskan | > 60% – 70% |
| Tidak memuaskan | ≤ 60% |

Untuk melakukan evaluasi terhadap hasil belajar, kemampuan akademik sebelum dan sesudah pelatihan diukur dengan menggunakan nilai *pretest* sebelum pelatihan untuk dibandingkan dengan nilai *posttest* terhadap seluruh agenda mata pelatihan setelah mengikuti pelatihan, guna melihat seberapa besar peningkatan pemahaman peserta pelatihan terhadap materi yang diberikan berdasarkan tatap muka daring. Terhadap nilai tersebut dianalisa normalitasnya (Pratama, 2016) menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* (Putri, 2020). Untuk data ordinal yang tidak terdistribusi normal digunakan metode statistika non parametrik dengan uji *Wilcoxon* untuk membandingkan apakah ada perbedaan antara nilai *pretest* dan *posttest* (Ghozali & Castellán, 2002; Rahmaniisa & Indianti, 2019; Solidayah et al., 2015). Pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS Ver,22.

Hasil dan pembahasan

Dalam melakukan pengukuran untuk evaluasi reaksi, ditentukan skala nilai dan standar terhadap kepuasan berbagai kriteria secara holistik. Bobot nilai tertinggi adalah 5 dan nilai terendah adalah 1.

Selanjutnya, berdasarkan jawaban dari peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator, didapatkan gambaran mengenai kepuasan terhadap para pengampu mata pelatihan pada masing-masing agenda. Penilaian dilakukan setelah seluruh materi agenda telah disampaikan sehingga seluruh

peserta diharapkan dapat memberikan persepsinya secara obyektif kepada masing-masing pengampu mata pelatihan. Hasil Analisa terhadap persepsi peserta dituangkan dalam tabel penilaian pengampu Pelatihan Kepemimpinan Administrator.

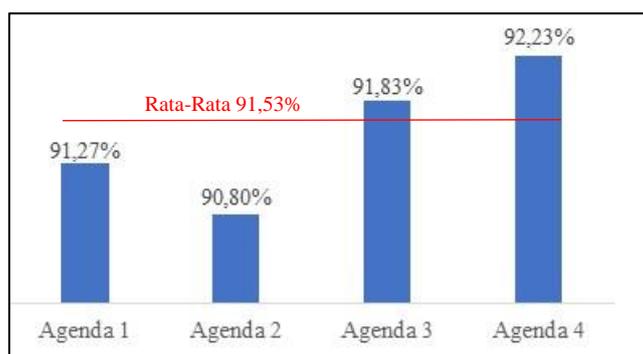
Untuk Agenda Kepemimpinan Pancasila dan Nasionalisme, dihasilkan bahwa terhadap pengampu mata pelatihan, 1) Wawasan Kebangsaan Kepemimpinan Pancasila, tingkat kepuasan peserta berada pada level 91,00%, 2) Bela Negara Kepemimpinan Pancasila, tingkat kepuasan peserta berada pada level 91,53%. Secara rata-rata tingkat kepuasan peserta terhadap pengampu mata pelatihan Agenda Kepemimpinan Pancasila dan Nasionalisme berada pada level 91,27% atau berada pada kategori sangat memuaskan.

Pada Agenda Kepemimpinan Kinerja, dihasilkan bahwa terhadap pengampu mata pelatihan 1) Manajemen Perubahan Sektor Publik, tingkat kepuasan peserta berada pada level 90,87%, 2) Kepemimpinan Transformasional, tingkat kepuasan peserta berada pada level 90,87%, 3) Jejaring Kerja, tingkat kepuasan peserta berada pada level 91,07%, 4) Komunikasi Efektif, tingkat kepuasan peserta berada pada level 90,40%. Secara rata-rata tingkat kepuasan peserta terhadap pengampu mata pelatihan Agenda Kepemimpinan Kinerja berada pada level 90,80% atau berada pada kategori sangat memuaskan.

Terhadap Agenda Manajemen Kinerja, dihasilkan bahwa terhadap pengampu mata pelatihan, 1) Akuntabilitas Kinerja, tingkat kepuasan peserta berada pada level 91,27%, 2) Hubungan Kelembagaan, tingkat kepuasan peserta berada pada level 91,47%, 3) Organisasi Digital, tingkat kepuasan peserta berada pada level 91,60%, 4) Manajemen Kinerja, tingkat kepuasan peserta berada pada level 91,13%, 5). Standar Kinerja Pelayanan, tingkat kepuasan peserta berada pada level 92,20%, 6) Manajemen Penganggaran, tingkat kepuasan peserta berada pada level 92,13%, 7) Manajemen Risiko, tingkat kepuasan peserta berada pada level 92,87%. Secara rata-rata tingkat kepuasan peserta terhadap pengampu mata pelatihan Agenda Manajemen Kinerja berada pada level 91,83% atau berada pada kategori sangat memuaskan.

Dalam Agenda Aktualisasi Kepemimpinan, dihasilkan bahwa terhadap pengampu mata pelatihan, 1) Studi Lapangan Kinerja Organisasi, tingkat kepuasan peserta berada pada level 91,93%, 2) Aksi Perubahan Kinerja Organisasi, tingkat kepuasan peserta berada pada level 92,53%. Secara rata-rata tingkat kepuasan peserta terhadap pengampu mata pelatihan Agenda Aktualisasi Kepemimpinan berada pada level 92,23% atau berada pada kategori sangat memuaskan.

Secara keseluruhan, rata-rata penilaian tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap pengampu mata pelatihan agenda pembelajaran Pelatihan Kepemimpinan Adminstrator berada pada level 91,53% atau berada pada kategori sangat memuaskan sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 9 dibawah ini.



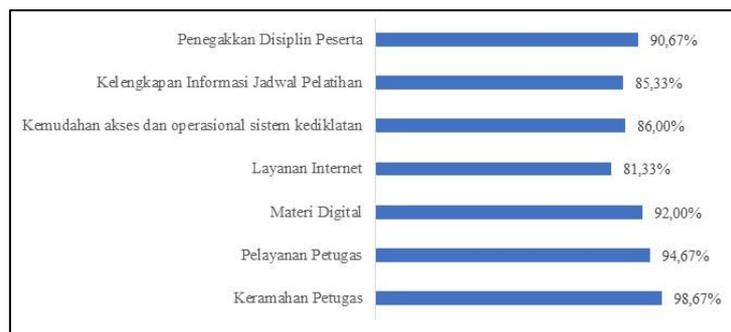
Gambar 9. Penilaian rata-rata terhadap pengampu mata pelatihan

Penilaian peserta terhadap kriteria penilaian pada masing-masing pengampu mata pelatihan, dihasilkan bahwa penilaian tertinggi diberikan untuk kriteria cara menjawab pertanyaan, sikap perilaku dan penggunaan bahasa. Sementara penilaian terendah diberikan untuk kriteria kerapihan berpakaian, pemberian materi dan bahan tayang. Secara lengkap penilaian peserta terhadap kriteria penilaian pengampu mata pelatihan dapat dilihat pada Gambar 10.



Gambar 10. Penilaian kriteria pengampu mata pelatihan

Untuk penyelenggaraan pelatihan, dihasilkan bahwa kepuasan peserta secara keseluruhan berada pada angka 89,81%. Nilai ini berada pada kategori memuaskan. Penilaian peserta terhadap kriteria penilaian pada penyelenggaraan pelatihan, dihasilkan bahwa penilaian tertinggi diberikan untuk kriteria keramahan petugas dan pelayanan petugas. Sementara penilaian terendah diberikan untuk kriteria layanan internet dan kelengkapan informasi jadwal pelatihan. Secara lengkap penilaian peserta terhadap kriteria penilaian penyelenggaraan pelatihan dapat dilihat pada Gambar 11.



Gambar 11. Penilaian kriteria penyelenggaraan pelatihan

Untuk melakukan evaluasi belajar, tahap pertama dilakukan uji normalitas terhadap seluruh data hasil *pretest* dan *posttest* peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator. Dari uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* yang dilakukan, seluruh data *pretest* dan *posttest* peserta untuk mata pelatihan keseluruhan agenda dinyatakan tidak terdistribusi normal, karena nilai signifikansi *Kolmogorov Smirnov* lebih kecil dari nilai α yang ditetapkan yaitu 0,05, kecuali data *pretest* mata pelatihan Akuntabilitas Kinerja. Karena berdasarkan hasil pengujian normalitas diperoleh menunjukkan bahwa seluruh data nilai dan *pretest* dan *posttest* tidak terdistribusi normal, dan data berupa data ordinal, maka pengujian selanjutnya menggunakan pengujian non parametrik, untuk data berpasangan dengan uji *Wilcoxon* terhadap hasil *pretest* dan *posttest* peserta. Hasil uji *Wilcoxon* semua data *pretest* dan *posttest* mata pelatihan seluruh agenda menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan. Hal ini ditandai dengan *Asymp.Sig. (2-tailed)* yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan maka ada perbedaan yang signifikan rata-rata nilai *pretest* dan nilai *posttest* peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator.

Disamping melakukan evaluasi terhadap reaksi dan belajar pada pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administratur secara daring, dilakukan pula evaluasi pelatihan daring dibandingkan dengan pelatihan yang dilakukan secara konvensional dengan klasikal. Hasil pendapat peserta terhadap pelatihan yang dilaksanakan secara daring memperlihatkan bahwa jika dibandingkan dengan pelaksanaan pelatihan klasikal, 20% peserta mengatakan pelatihan secara klasikan lebih optimal

disbanding dengan pelatihan daring. Terhadap efektifitas dan efisiensi pelaksanaan pelatihan, sebanyak 36,67% peserta mengatakan bahwa pelatihan daring lebih optimal hasilnya dibandingkan dengan pelatihan klasikal. Sementara yang terbesar sebanyak 43,33% peserta mengatakan bahwa pelatihan daring sama saja bila dibandingkan dengan pelatihan klasikal. Artinya bahwa walaupun yang mengatakan pelatihan daring lebih optimal dibandingkan dengan pelatihan klasikal, namun belum dapat dikatakan bahwa pelaksanaan pelatihan secara daring menunjukkan tingkat efektifitas dan efisiensi yang jauh lebih baik dibandingkan dengan pelatihan klasikal. Selain itu terhadap jenis pelatihan yang lebih disukai peserta untuk diikuti, sebagian besar, yaitu 50,00% peserta mengatakan lebih menyukai pelatihan daring dibandingkan dengan pelatihan klasikal, sedangkan sebaliknya peserta yang lebih menyukai pelatihan klasikal walaupun persentasennya lebih sedikit dibandingkan dengan yang menyukai pelatihan daring, namun masih menunjukkan angka yang cukup tinggi, yaitu 40,00%. Sedangkan yang menyukai pelatihan secara *blended* atau gabungan antara daring dan klasikal berada pada angka 10,00%. Perbandingan jenis pelatihan dan jenis pelatihan yang lebih disukai secara lengkap dapat dilihat pada Gambar 12 berikut ini.



Gambar 12. Perbandingan jenis pelatihan dan jenis pelatihan yang lebih disukai

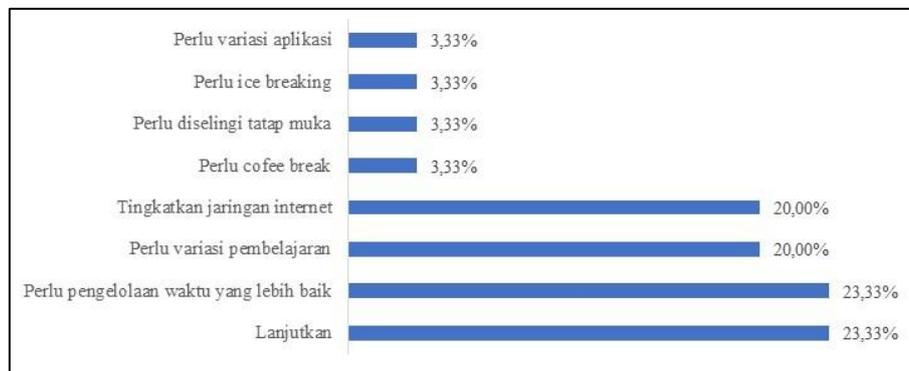
Secara umum, kelebihan yang dirasakan peserta terhadap pelaksanaan pelatihan daring adalah bahwa sebagian besar peserta atau 86,67% mengatakan pelatihan daring dapat dilakukan dimana saja. Sebanyak 66,67% mengatakan tidak perlu konsumsi dan akomodasi, 56,67% mengatakan tidak memerlukan *hardcopy* materi, 53,33% mengatakan tidak memerlukan ruang kelas khusus, 43% mengatakan penyelenggaraan pelatihan jadi lebih sederhana dan 6,67% peserta mengatakan hemat waktu, biaya dan tenaga. Sementara kekurangan yang dikatakan peserta terhadap pelaksanaan pelatihan daring adalah bahwa sebagian besar atau 86,67% peserta mengatakan pelatihan daring memiliki ketergantungan kepada jaringan internet, sehingga Ketika terjadi gangguan terhadap jaringan, proses pembelajaran menjadi terganggu. Disamping itu, 63,33% peserta mengatakan kekurangan lain dari pada pelatihan daring adalah ketergantungan dengan perangkat komunikasi. Kekurangan lain yang disampaikan oleh 53,33% peserta adalah bahwa diskusi dan interaksi yang dilakukan pada pelatihan daring terbatas dan tidak leluasa. 53,33% peserta mengatakan pula bahwa pelatihan daring memerlukan penguasaan teknologi informasi yang baik. Dan walaupun kecil namun perlu juga mendapat perhatian, karena 6,67% peserta mengatakan duduk dan melihat laptop dalam jangka waktu lama melelahkan, serta 3,33% peserta mengatakan bahwa dalam pelatihan daring, penyampaian materi monoton. Penilaian kelebihan dan kekurangan pelatihan yang disampaikan peserta ini secara lengkap dapat dilihat pada Gambar 13.

Dengan mempertimbangkan kelebihan dan kekurangan yang dapat diidentifikasi, peserta pelatihan memberikan saran pengembangan agar dapat dijadikan masukan bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi DKI Jakarta. Berdasarkan gambar 13 saran terbanyak diberikan peserta adalah melanjutkan program pelatihan daring dan perlu pengelolaan waktu yang lebih baik. Peserta yang memberikan saran ini masing-masing berjumlah 23,33%. Selanjutnya adalah saran untuk dapat meningkatkan jaringan internet dan perlunya variasi terhadap pembelajaran, disarankan masing-masing oleh 20,00% peserta. Sementara saran terhadap perlunya variasi aplikasi, perlunya *icebreaking*, pelaksanaan pelatihan yang diselingi dengan tatap muka serta perlunya coffee break pada pelaksanaan pelatihan, masing-masing diberikan oleh 3,33% peserta.



Gambar 13. Kelebihan dan kekurangan pelatihan daring

Dari hasil penelitian terhadap peserta Pelatihan Kepemimpinan Administrator yang pertama kali dilakukan secara daring oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi DKI Jakarta, terlihat bahwa kesiapan Widyaiswara pengampu untuk melakukan proses pembelajaran secara daring terlihat sangat baik. Penguasaan teknologi, penyiapan konten video pembelajaran, bahan tayang dan metode yang digunakan dalam proses pembelajaran jarak jauh atau *distance learning* secara daring telah disiapkan dan dapat digunakan secara optimal pada saat pembelajaran dilakukan. Hal ini ditunjukkan dengan tingginya tingkat kepuasan peserta yang menilai pengampu secara keseluruhan berada di level sangat memuaskan. Namun para pengampu hendaknya tidak berhenti sampai disini. Pengembangan dan inovasi terhadap berbagai kebutuhan materi dan metode pembelajaran untuk pelaksanaan pelatihan secara daring perlu terus dikembangkan, mengingat pelatihan secara daring kedepan akan terus mendominasi pelatihan yang akan dilakukan oleh berbagai instansi. Terhadap kepuasan penyelenggaraan pelatihan daring para peserta yang berada pada level memuaskan, dapat menjadi pertimbangan pengembangan untuk pelaksanaan pelatihan daring selanjutnya.



Gambar 14. Saran pengembangan

Ketergantungan pelatihan daring dengan jaringan internet dapat menjadi hal penting yang perlu mendapat perhatian. Metode pelatihan yang saat ini menggunakan gawai seperti *laptop*, *tablet* dan *smartphone*, perlu mendapatkan perhatian untuk mencari alternatif pengembangannya agar para peserta tidak cepat lelah dan bosan. Dilihat dari hasil belajar, pelatihan yang dilakukan secara daring terlihat sangat efektif mengingat seluruh peserta menunjukkan tingkat perkembangan pengetahuan yang sangat baik. Hal ini terlihat dari peningkatan nilai rata-rata nilai *posttest* yang lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata nilai *pretest*. Peningkatan ini tidak berbeda hasilnya dengan pelatihan yang dilakukan secara klasikal, sejalan dengan yang dikatakan oleh hampir separuh jumlah peserta pelatihan bahwa pelatihan daring sama saja dengan pelatihan klasikal. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan daring kedepan dapat terus dilakukan dengan selalu melakukan perbaikan dan peningkatan kualitas.

Dengan mempertimbangkan pembahasan yang telah dilakukan, dalam rangka pengembangan pelaksanaan pelatihan daring yang akan datang, disarankan agar para pengampu mata pelatihan dapat meningkatkan pemberian motivasi kepada peserta dan meningkatkan kualitas bahan tayangnya agar

lebih menarik dan mudah dipahami peserta. Disamping itu penyelenggara pelatihan dapat meningkatkan pelayanan terkait kelengkapan informasi jadwal pelatihan dan pada pelaksanaan pelatihan daring selanjutnya dapat diperhatikan untuk meningkatkan jaringan internet yang digunakan untuk pelatihan. Disamping itu perlu pula dipertimbangkan untuk memberikan kuota internet kepada para peserta pelatihan agar jaringan intrnet peserta juga dapat terjaga, terutama ketika melaksanakan pelatihan diluar kantor. Variasi terhadap metode pembelajaran dan penggunaan berbagai aplikasi yang lebih menarik juga perlu dikembangkan agar peserta pelatihan tidak bosan dan cepat lelah Ketika melaksanakan pelatihan secara daring sehingga pelatihan daring dapat dilaksanakan secara lebih efektif dan efisien serta lebih dapat memberikan kesempatan belajar yang lebih baik bagi peserta, disamping juga dapat selalu mengingatkan peserta untuk melakukan pengelolaan waktu yang lebih baik. Namun, Agar evaluasi terhadap pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator menjadi lengkap, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut sebagai evaluasi pasca pelatihan untuk melakukan evaluasi terhadap sikap prilaku peserta setelah kembali ke unit kerja masing-masing dan terhadap kinerja peserta dalam pelaksanaan tugas sehari hari setelah peserta kembali bertugas di instansi masing-masing.

Simpulan

Berdasarkan bahasan yang telah dilakukan, terhadap pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator yang dilakukan secara daring oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi DKI Jakarta, disimpulkan bahwa tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap pengampu seluruh mata pelatihan agenda pelatihan menunjukkan rata-rata angka yang mencapai 91,53%, atau berada dalam kategori sangat memuaskan. Sementara tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan pelatihan menunjukkan rata-rata angka yang mencapai 89,81%, atau berada dalam kategori memuaskan. Terhadap hasil belajar, semua hasil nilai *pretest* dan nilai *posttest* terhadap seluruh mata pelatihan agenda pelatihan, yaitu Kepemimpinan Pancasila dan Nasionalisme, Kepemimpinan Kinerja, Manajemen Kinerja dan Aktualisasi Kepemimpinan, menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa proses pembelajaran yang dilakukan oleh para pengampu seluruh mata pelatihan secara daring menunjukkan tingkat optimalisasi yang sangat baik, sehingga bisa memberikan peningkatan pemahaman para peserta terhadap seluruh agenda pelatihan, walaupun pelatihan dilaksanakan secara daring. Secara umum, efektifitas dan efisiensi pelatihan yang dilakukan secara daring oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi DKI Jakarta, dinilai oleh lebih banyak peserta sama saja dengan pelaksanaan pelatihan secara klasikal. Namun lebih banyak peserta yang menyukai pelatihan daring dibandingkan dengan pelatihan klasikal. Kelebihan yang dirasakan peserta terhadap pelaksanaan pelatihan daring yaitu dapat dilakukan dimana saja, tidak perlu konsumsi dan akomodasi, tidak memerlukan *hardcopy* materi, tidak memerlukan ruang kelas khusus, penyelenggaraan pelatihan lebih sederhana dan hemat waktu, biaya dan tenaga. Disamping itu, lebih banyak peserta pelatihan yang lebih menyukai pelaksanaan pelatihan yang dilakukan secara daring dibandingkan dengan pelatihan secara klasikal.

Referensi.

- Amaluis, D. (2015). Analisis Efektifitas Program Pelatihan Diklat Pim Iii Terhadap Kompetensi Pejabat Eselon Iii Di Pemerintah Kabupaten Agam. *Economica*, 3(1), 18–26.
<https://doi.org/10.22202/economica.2014.v3.i1.232>
- Aminah, H. (2015). Model Evaluasi Kirikpatrick Dan Aplikasinya Dalam Pelaksanaan Pelatihan (Level Reaksi dan Pembelajaran) Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Perum Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 6(1), 376–394.
<http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/540/467>
- Anthony, William, P., Kacmar, Michelle, K., Perrewe, & Pamela, L. (2009). *Human Resource Management: A Strategic Approach* (6th ed.). Cengage Learning.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Aryadoust, V. (2017). Adapting Levels 1 and 2 of Kirkpatrick's model of training evaluation to examine the effectiveness of a tertiary-level writing course. *Pedagogies: An International*

- Journal*, 12(2), 151–179. <https://doi.org/10.1080/1554480X.2016.1242426>
- Badu, Q. (2012). Implementasi Evaluasi Model Kirkpatrick Pada Perkuliahan Masalah Nilai Awal dan Syarat Batas. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 16(Edisi Dies Natalis ke-48 UNY), 102–129. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jpep/article/view/1108/890>
- Budhianto, B. (2020). Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Administrator (PKA) Di Kementerian Pertanian Berdasarkan Level 1 dan Level 2 Kirkpatrick's Evaluation Model. *Jurnal AgriWidya*, 1(3), 37–51.
[http://repository.pertanian.go.id/bitstream/handle/123456789/10222/Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Kepemimpinan Adminiatrator %28PKA%29 di Kementan berdasarkan level 1 dan level 2 Kirck Patrick%27s evaluation model.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repository.pertanian.go.id/bitstream/handle/123456789/10222/Evaluasi%20Pelaksanaan%20Pelatihan%20Kepemimpinan%20Adminiatrator%20%28PKA%29%20di%20Kementan%20berdasarkan%20level%201%20dan%20level%202%20Kirck%20Patrick%27s%20evaluation%20model.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I., & Castellan. (2002). *Statistik Non.Parametrik*. Badan Penerbit UNDIP.
- Kemenkes. (2020). *Keputusan Menteri Kesehatan Nomor: HK.01.07/MENKES/104/2020 tentang Penetapan Infeksi Corona Virus (Infeksi Covid-19) Sebagai Penyakit yang Dapat Menimbulkan Wabah*.
- LAN RI. (2019). *Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 1007/K.1/PDP.07/2019 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Kepemimpinan Administrator*.
- LAN RI. (2020a). *Surat Edaran Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 7/K.1/HKM.02.3/2020 tentang Kewaspadaan dan Pencegahan Penularan Infeksi Corona Virus (Infeksi Covid -19) dalam Penyelenggaraan Pelatihan*.
- LAN RI. (2020b). *Surat Edaran Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 8/K.1/HKM.02.3/2020 tentang Kewaspadaan dan Pencegahan Penularan Infeksi Corona Virus (Infeksi Covid -19) dalam Penyelenggaraan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, dan Pendidikan dan Pelatihan*.
- Pratama, A. (2016). Model Simulasi Antrian Dengan Metode Kolmogorov-Smirnov Normal Pada Unit Pelayanan. *Jurnal Edik Informatika*, 3(1), 27–37. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.22202/jei.2014.v1i1.1446>
- Putri, R. (2020). *Perbandingan Kekuatan Uji Metode Kolmogorov-Smirnov, Anderson-Darling dan Shapiro-Wilk Untuk Menguji Normalitas [Sanata Dharma]*.
https://repository.usd.ac.id/36422/2/163114009_full.pdf
- Rahmanissa, U., & Indianti, W. (2019). Efektivitas Program Peningkatan Keterampilan Dukungan Kemandirian Pada Pengasuh Toddler di TPA X. *Jurnal Psikologi Sains Dan Profesi*, 3(3), 188–194. <http://jurnal.unpad.ac.id/jpsp/article/view/24106>
- Solidayah, W., Sunendiari, S., & Wachidah, L. (2015). Uji Modifikasi Peringkat Bertanda Wilcoxon Untuk Masalah Dua Sampel Berpasangan. *Prosiding Statistika*, 1(2), 19–26.
<http://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/statistika/article/view/2219/pdf>
- Sudradjat, E., Saleh, C., & Soeprapto, H. (2010). Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Sebagai Strategi Pengembangan Sumberdaya Aparatur Untuk Meningkatkan Kinerja (Suatu Kajian di Pemerintahan Daerah Kabupaten Ketapang). *Jurnal Wacana*, 13(1).
<https://wacana.ub.ac.id/index.php/wacana/article/view/192>
- Suryanto, A. (2018). Strategi Peningkatan Efektifitas Pelatihan Kepemimpinan: Telaah Teoretis dan Empiris. *Jurnal Borneo Administrator*, 14(1), 69–86.
<https://www.samarinda.lan.go.id/jba/index.php/jba/article/view/337/258>
- Thorndike, E., & Hagen, H. (1977). *Measurement and Evaluation in Psychology and Education*. John Wiley.
- Yusuf, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23.
<https://www.samarinda.lan.go.id/jba/index.php/jba/article/view/337/258>