

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Pembangunan kesehatan masyarakat merupakan bagian penting dalam upaya peningkatan kualitas hidup bangsa (BKPK, 2022). Salah satu strategi yang efektif dalam mendukung keberhasilan pembangunan di bidang kesehatan dan kesejahteraan keluarga adalah melalui pemberdayaan masyarakat secara langsung, terutama peran serta perempuan (Susanti *et al.*, 2023). Dalam konteks ini, Pemberdayaan dan Kesejahteraan Keluarga (PKK) memegang peranan strategis sebagai gerakan nasional yang berakar dari, oleh, dan untuk masyarakat dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga melalui 10 Program Pokok PKK (Ramadani, 2020).

Di era digital saat ini, keterampilan literasi digital menjadi sangat penting, terutama dalam pengelolaan dokumen dan data (Igiriza *et al.*, 2025). Teknologi seperti Google Docs dan Google Sheets menawarkan solusi praktis, kolaboratif, dan efisien dalam menyusun dan menyimpan laporan kegiatan (Sutrisno, 2025). Sayangnya, banyak kader PKK yang belum terbiasa atau belum memiliki kemampuan yang memadai dalam memanfaatkan teknologi ini (Santika & Diana, 2021). Sehingga, dibutuhkan langkah-langkah yang terencana dan sistematis untuk memperkuat kapasitas para kader PKK agar mereka dapat merespons perubahan tersebut secara tepat dan efektif (Khonitatillah, 2024).

Indeks Pembangunan Teknologi Informasi dan Komunikasi (IPTIK) yang menunjukkan tren peningkatan dari tahun 2018 hingga 2023. Berdasarkan BPS (2025), setiap kenaikan 1 persen pada digitalisasi mampu meningkatkan kualitas pendidikan sebesar 0,608 persen, dan kualitas kesehatan sebesar 0,164 persen, dengan asumsi variabel lain tetap. Selain itu, akses terhadap fasilitas pendidikan dan kesehatan juga memiliki kontribusi, meskipun lebih kecil, yaitu peningkatan 1 persen pada akses fasilitas pendidikan meningkatkan kualitas pendidikan sebesar 0,006 persen, dan peningkatan 1 persen pada akses fasilitas kesehatan meningkatkan kualitas kesehatan sebesar 0,042 persen.. Oleh karena itu, pembangunan infrastruktur digital dan

aksesibilitas pendidikan-kesehatan menjadi agenda strategis dalam mewujudkan Indonesia Emas 2045.

Pelatihan sumber daya manusia merupakan salah satu strategi utama dalam meningkatkan kapasitas individu maupun organisasi untuk menghadapi tantangan global dan lokal yang terus berkembang. Menurut Pribadi (2016) bahwa “Pelatihan merupakan salah satu komponen penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada sebuah institusi. Penyelenggaraan program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap positif SDM yang merupakan asset penting dalam institusi. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam pelaksanaan program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kinerja insitusi dalam menghadapi perubahan dan persaingan eksternal”. Pembangunan nasional dan regional, pelatihan bukan sekadar proses transfer pengetahuan dan keterampilan teknis, melainkan juga menjadi wahana strategis untuk membentuk pola pikir kritis, menumbuhkan sikap profesional, memperkuat nilai-nilai kerja kolektif, serta mendorong perubahan perilaku kerja yang lebih efektif, efisien, dan berorientasi pada hasil.

Proses pelatihan yang dirancang dengan baik mampu menghasilkan sumber daya manusia yang tidak hanya terampil secara teknis, tetapi juga memiliki kemampuan adaptif terhadap perubahan, kemampuan memecahkan masalah, serta kepemimpinan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan berbagai program pembangunan. Menurut Hayati dan Yulianto (2021) bahwa “Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh pegawai untuk melaksanakan pekerjaan”. Pelatihan juga memainkan peran penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi jangka pendek maupun jangka panjang. Keberhasilan program-program pembangunan di berbagai sector baik itu kesehatan, pendidikan, ekonomi, maupun lingkungan sangat ditentukan oleh kapasitas individu-individu yang terlibat dalam perencanaan, implementasi, hingga evaluasi kegiatan. Menurut Rahmawati *et al.*, (2021) bahwa “Pelatihan bertujuan untuk peningkatan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang saat ini diberikan agar tercapainya kinerja yang baik dan mewujudkan visi dan misi dari perusahaan atau organisasi”. Investasi dalam pelatihan

dianggap sebagai langkah strategis untuk memperkuat fondasi sumber daya manusia, meningkatkan produktivitas kerja, serta menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif. Pelatihan yang dilakukan secara berkala dan berkelanjutan akan menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan terbuka terhadap perubahan, sekaligus meminimalkan risiko stagnasi dalam pengelolaan program.

Program PKK di Kelurahan Cipinang Besar Selatan dibagi menjadi empat kelompok kerja (pokja). Pokja 1 berfokus pada bidang pembinaan dan memiliki program unggulan seperti Pusat Informasi dan Konsultasi Keluarga (PIK Keluarga) yang tersedia di setiap posyandu, khususnya di RW 03, RW 02, dan RW 08. Selain itu, terdapat program Bina Keluarga Lansia dan Bina Keluarga Remaja yang juga berada di RW 08. Pokja 2 bergerak di bidang pendidikan dan keterampilan, bertanggung jawab atas pendidikan anak usia dini (PAUD) serta pendidikan kesetaraan paket A, B, dan C melalui PKBM. Pokja 3 berperan dalam pengelolaan lingkungan hidup, termasuk pemeliharaan tanaman hias, tanaman keras, serta pengelolaan sandang dan pangan di wilayah kelurahan. Terakhir, Pokja 4 berfokus pada bidang kesehatan dengan tanggung jawab utama mengelola kegiatan posyandu di setiap RW, meliputi posyandu balita, remaja, dan lansia.

Selain berbagai program yang dijalankan oleh setiap kelompok kerja (pokja), PKK juga memiliki program unggulan bernama Gelari Pelangi (Gerakan Keluarga dengan Lima Poin Utama). Program ini meliputi Kampanye Membaca, yang mengajak orang tua dan anak untuk membaca bersama selama minimal 10–15 menit setiap hari; Rumah Ditan "Pendidikan dan Keterampilan," yang berfokus pada pendidikan anak putus sekolah melalui kerja sama dengan PKBM; Kampung Mandiri, yang menjadi contoh pengelolaan sampah organik untuk menghasilkan pupuk cair (POC); program UP2K (Unit Pengelola Peningkatan Kesejahteraan Keluarga), yaitu pendataan produk unggulan di setiap RW; serta program PRA Koperasi.zz

Pemerintah, lembaga swadaya masyarakat (LSM), lembaga donor internasional, serta institusi pendidikan dan pelatihan memiliki peran penting dalam mendesain dan melaksanakan program pelatihan yang responsif terhadap kebutuhan nyata di lapangan. Ditingkat komunitas, pelatihan menjadi sarana penting untuk

meningkatkan kapasitas pelaksana program, kader pembangunan, serta relawan masyarakat agar mampu menjalankan peran dan tanggung jawabnya dengan lebih baik. Model pelatihan yang diterapkan pun semakin beragam, mulai dari pelatihan berbasis kelas, pelatihan berbasis praktik lapangan (*on-the-job training*), hingga pelatihan berbasis teknologi digital yang memungkinkan pembelajaran jarak jauh secara fleksibel dan inklusif. Menurut Malasari (2025) bahwa “Pelatihan *On the Job Training* (OJT) yaitu pelatihan yang dilakukan di tempat kerja, dimana peserta belajar melalui praktik langsung dengan bimbingan supervisor atau rekan kerja”. Pendekatan ini tidak hanya memperluas akses terhadap pelatihan, tetapi juga meningkatkan efektivitas pembelajaran melalui penggunaan metode-metode partisipatif, studi kasus, simulasi, dan refleksi pengalaman langsung.

Salah satu bentuk pelatihan yang sangat penting dalam konteks pembangunan berbasis masyarakat adalah pelatihan kader. Menurut Kemenkes (2010) dalam bahwa “Kader didefinisikan sebagai sekelompok masyarakat yang dianggap mempunyai hubungan yang paling dekat dengan unit masyarakat”. Pelatihan ini dirancang khusus untuk mempersiapkan individu-individu terpilih agar mampu berperan sebagai penggerak utama pembangunan di tingkat akar rumput. Kader tidak hanya menjalankan fungsi sebagai pelaksana teknis kegiatan, tetapi juga memiliki peran strategis sebagai agen perubahan sosial yang mampu memobilisasi partisipasi masyarakat serta menjembatani kepentingan antara komunitas lokal dan institusi formal, seperti pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, maupun lembaga pelayanan publik lainnya.

Menurut Isnawati dan Yunita (2019) bahwa “Kader mempunyai fungsi sebagai penggerak kegiatan ditengah-tengah masyarakat sehingga dapat mengetahui dan memahami secara langsung mengenai segala bentuk permasalahan kesehatan yang dialami masyarakat sehingga dapat dicarikan solusi sebagai bentuk pemecahan masalahnya sesuai kondisi masyarakat”. Peran yang dimiliki oleh kader menuntut adanya kompetensi yang memadai, baik dalam aspek teknis maupun sosial. Sebagai pelaksana teknis, kader dituntut untuk memiliki pemahaman yang mendalam mengenai substansi program yang dijalankan, mampu mengimplementasikan kegiatan sesuai rencana kerja, serta memastikan bahwa proses pelaksanaan berjalan sesuai prinsip

transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi. Sebagai jembatan komunikasi, kader harus memiliki kemampuan interpersonal yang baik, keterampilan fasilitasi, serta pemahaman kontekstual terhadap kondisi sosial budaya masyarakat setempat. Keberadaan kader menjadi ujung tombak dalam memastikan keterhubungan yang efektif antara masyarakat sebagai penerima manfaat dan institusi sebagai penyedia program.

Pelatihan kader yang berkualitas juga berkontribusi pada keberlanjutan program jangka panjang. Kader yang kompeten akan mampu menginisiasi kegiatan-kegiatan pemberdayaan secara mandiri, membangun jejaring kerja di tingkat lokal, serta menjadi agen advokasi untuk kepentingan masyarakat (Pakpahan *et al.*, 2024). Pelatihan kader tidak boleh dipandang sebagai kegiatan satu kali, tetapi perlu dirancang sebagai proses yang berkelanjutan melalui mekanisme pendampingan, pelatihan lanjutan, dan evaluasi berkala (Suprpto *et al.*, 2022).

Evaluasi adalah proses sistematis untuk menilai sejauh mana pelatihan yang diberikan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi ini mencakup penilaian terhadap berbagai aspek, seperti kualitas materi pelatihan, kompetensi dan metode penyampaian oleh fasilitator, partisipasi dan keterlibatan peserta, serta dampak pelatihan terhadap peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku peserta. Menurut Ambiyar dan Muharika (2019) bahwa “Evaluasi merupakan suatu kegiatan untuk mengukur suatu sesuatu atau keadaan sehingga menghadirkan suatu informasi berupa nilai sebagai alternative dalam mengambil keputusan. Dan nilai yang hadir dari sebuah evaluasi ada kalanya terkait dengan sebuah standar yang telah ditetapkan sehingga sebuah evaluasi terkait dengan informasi, nilai dan standar untuk membuat keputusan”. Tujuan utama dari evaluasi pelatihan adalah untuk memastikan bahwa pelatihan yang diselenggarakan relevan, efektif, dan memberikan manfaat nyata bagi peserta maupun organisasi. Hasil evaluasi digunakan sebagai umpan balik untuk menyempurnakan desain dan pelaksanaan pelatihan di masa mendatang.

Studi (2021) mengungkapkan Pelatihan komputer yang dilaksanakan di Kelurahan Rangkapan Jaya Baru bertujuan untuk meningkatkan kompetensi kader PKK dalam menyusun laporan kegiatan menggunakan Microsoft Word. Dari total 15

peserta yang direncanakan, 10 kader PKK mengikuti pelatihan intensif selama 6 jam. Sebelum pelatihan, 60% peserta belum mampu menggunakan Microsoft Word dengan baik, namun setelah pelatihan diperoleh hasil bahwa 50% peserta merasa mudah, 30% cukup, dan 20% masih mengalami kesulitan. Meskipun sebagian peserta mengalami hambatan teknis seperti kesulitan mengatur format dan objek, namun secara keseluruhan pelatihan berhasil meningkatkan keterampilan peserta dalam membuat laporan posyandu yang sistematis dan sesuai format. Antusiasme dan keaktifan peserta menunjukkan efektivitas pendekatan andragogi, dan pelatihan ini diharapkan menjadi awal bagi pengembangan pelatihan lanjutan seperti Microsoft Excel dan PowerPoint demi menunjang pelayanan administrasi PKK secara digital dan profesional.

Studi evaluasi terhadap pelatihan kader juga telah dilakukan dalam berbagai konteks, salah satunya pada kader Posbindu Penyakit Tidak Menular (PTM) di Jawa Timur. Penelitian oleh Noerliani (2021) menggunakan pendekatan *Model Kirkpatrick* untuk mengevaluasi perubahan perilaku peserta pelatihan sepuluh bulan setelah kegiatan berlangsung. Hasilnya menunjukkan bahwa “Sebagian besar kader yang mengikuti pelatihan telah melaksanakan rencana tindak lanjut yang mencakup pelaporan, sosialisasi hasil pelatihan, serta penyusunan rencana kerja. Kader juga menunjukkan peningkatan dalam pencegahan dan pengendalian faktor risiko PTM secara preventif dan promotif, termasuk kegiatan penyuluhan, konseling, dan pencatatan data secara manual maupun melalui sistem informasi kesehatan. Evaluasi yang dilakukan pada *level ketiga* Kirkpatrick (perilaku) mengungkap bahwa pelatihan memberikan dampak nyata terhadap perubahan perilaku kader di lapangan, meskipun masih ditemukan hambatan seperti keterbatasan sarana prasarana, rendahnya kesadaran masyarakat, dan dampak pandemic”. Hal ini memperkuat urgensi penerapan model evaluasi pelatihan yang komprehensif dan berkelanjutan, serta pentingnya tindak lanjut pascapelatihan untuk memastikan ketercapaian tujuan pelatihan secara nyata di tingkat komunitas. Tantangan besar yang sering dihadapi adalah lemahnya sistem evaluasi terhadap dampak pelatihan terhadap kinerja nyata kader. Evaluasi pelatihan hanya dilakukan pada tahap awal seperti kepuasan peserta (reaksi) dan pencapaian materi (pembelajaran), tetapi tidak menjangkau aspek yang lebih mendalam seperti penerapan

di lapangan (perilaku) dan dampak terhadap hasil kerja (hasil). Akibatnya, pelatihan cenderung menjadi kegiatan yang bersifat seremonial dan tidak berkelanjutan.

Model Evaluasi Kirkpatrick hadir sebagai salah satu kerangka kerja yang komprehensif dalam menilai efektivitas pelatihan. Menurut Khosyiin dan Fakhruddin (2022) bahwa “Kirkpatrick’s training evaluation model. Model evaluasi ini memberikan arah yang jelas dalam melakukan evaluasi pelatihan dengan memberikan titik berat yang penting pada hasil (*outcome*) pelatihan terhadap kinerja sebuah organisasi. Model ini memberikan gambaran yang sangat jelas tentang hal-hal yang harus diukur dalam mengevaluasi efektivitas pelatihan, sehingga model ini mampu menyederhanakan proses evaluasi pelatihan yang masih sangat kompleks”. Empat level reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil model ini memungkinkan evaluasi tidak hanya terbatas pada ruang kelas, tetapi juga memperhatikan transformasi peserta dalam konteks kerja nyata. Menurut Sava *et al.*, (2024) bahwa “Model evaluasi kirkpatrick ini diciptakan oleh kirkpatrick sendiri yang dikenal dengan *Evaluating Training Programs: The Four Levels* atau *Kirkpatrick’s training evaluation*. Model ini meliputi empat tingkatan yaitu *reaction, learning, behavior, dan result*”. Evaluasi dengan model ini penting untuk memastikan bahwa investasi pelatihan benar-benar menghasilkan perubahan yang terukur.

Salah satu aspek yang seringkali diabaikan namun sangat penting adalah kemampuan menyusun laporan pasca-pelatihan. Laporan kegiatan bukan hanya alat dokumentasi, melainkan juga menjadi bukti pertanggungjawaban, sumber data untuk perencanaan program lanjutan, serta tolok ukur keberhasilan pelaksanaan kegiatan. Tanpa laporan yang baik, akuntabilitas dan transparansi pelaksanaan program menjadi lemah. Banyak kader yang belum memiliki kemampuan yang memadai dalam menyusun laporan. Laporan yang dihasilkan cenderung bersifat naratif, kurang sistematis, minim data, dan tidak mencerminkan refleksi kritis atas kegiatan yang dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang telah diberikan belum sepenuhnya berhasil meningkatkan kapasitas kader dalam aspek pelaporan.

Menurut hasil wawancara dengan ketua PKK Kelurahan Cipinang Besar Selatan, sekitar 90% dari kader belum memiliki kemampuan membuat laporan

menggunakan perangkat lunak. Akibatnya, sebagian besar tugas laporan dan LPJ diselesaikan secara lambat dan membutuhkan bantuan dari pihak luar. Proses pelaporan masih banyak dilakukan secara manual, sehingga kurang efisien dan rentan terhadap kesalahan. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas kader PKK dalam menyusun laporan kegiatan menjadi kebutuhan mendesak di era digital, terutama untuk mendukung transparansi dan efektivitas program pemberdayaan masyarakat. Pelatihan yang berkaitan dengan penggunaan Google Docs dan Google Sheets menjadi sangat penting sebagai solusi praktis, efisien, dan kolaboratif dalam penyusunan laporan berbasis cloud.

Dalam konteks pemberdayaan masyarakat, identifikasi karakteristik demografis kader menjadi landasan penting dalam perancangan program pelatihan. Salah satu karakteristik utama kader PKK adalah rentang usia yang dominan berada pada kelompok 40 tahun ke atas hingga lebih dari 60 tahun, yang diklasifikasikan secara ilmiah sebagai berikut: usia 40–59 tahun termasuk usia paruh baya, sementara 60 tahun ke atas tergolong lansia awal (*young-old*) menurut klasifikasi WHO dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1998 tentang Kesejahteraan Lansia.

Kondisi ini mencerminkan bahwa sebagian besar kader berada pada fase kehidupan yang ditandai oleh penurunan kapasitas kognitif, penyesuaian terhadap perubahan teknologi, dan terbatasnya kecepatan adaptasi terhadap sistem digital yang terus berkembang. Studi oleh Kurniawan dan Gabinsla (2022) menunjukkan bahwa individu berusia 60 tahun ke atas secara signifikan menghadapi kesulitan dalam mengoperasikan perangkat digital, khususnya dalam sistem kerja yang membutuhkan kecakapan teknis seperti pengolahan dokumen atau pelaporan daring. Tantangan ini semakin nyata ketika pelaporan harus dilakukan menggunakan perangkat lunak seperti Google Docs, Microsoft Word, atau Spreadsheet, yang tidak dirancang dengan mempertimbangkan keterbatasan usia pengguna lanjut.

Lebih lanjut, seluruh peserta dalam penelitian ini adalah perempuan, sejalan dengan struktur PKK sebagai organisasi berbasis keluarga yang mayoritas anggotanya adalah ibu rumah tangga atau perempuan dewasa. Menurut *Restyandito et al. (2020)*, perempuan lansia di Indonesia merupakan kelompok yang paling tertinggal dalam

adopsi teknologi digital, baik karena faktor usia, rendahnya eksposur terhadap teknologi, maupun tanggung jawab domestik yang mendominasi keseharian mereka. Hal ini mempertegas pentingnya pendekatan pelatihan yang responsif terhadap kebutuhan spesifik gender dan usia, dengan metode pembelajaran yang bersifat andragogik, partisipatif, dan berbasis praktik langsung.

Dengan memahami bahwa kader PKK merupakan perempuan usia paruh baya hingga lanjut usia, maka pelatihan teknologi digital tidak dapat dilakukan dengan pendekatan konvensional yang menekankan kecepatan dan kompleksitas. Sebaliknya, dibutuhkan pendekatan pelatihan yang inklusif, berjenjang, serta adaptif terhadap ritme belajar peserta. Aspek usia dan jenis kelamin bukan sekadar data statistik, melainkan menjadi variabel penting dalam menentukan keberhasilan program pelatihan digital berbasis komunitas.

Dampak dari ketidaksesuaian pendekatan pelatihan dengan profil demografis peserta dapat menyebabkan resistensi terhadap penggunaan teknologi, rendahnya keberlanjutan penggunaan pascapelatihan, serta terbatasnya peningkatan kinerja dalam hal penyusunan laporan. Oleh karena itu, pelatihan kader PKK harus dirancang dengan memperhatikan realitas bahwa peserta didominasi oleh perempuan lansia yang sebelumnya tidak terbiasa dengan penggunaan teknologi digital dalam kegiatan operasional mereka. Selain itu, pelatihan tidak hanya perlu difokuskan pada keterampilan teknis, tetapi juga harus membangun kepercayaan diri dan persepsi positif terhadap teknologi di kalangan peserta.

Melalui pelatihan intensif dan pendampingan, kader mampu beradaptasi dengan sistem pencatatan digital, menggantikan metode manual yang cenderung lambat dan rawan kesalahan. Penerapan sistem ini juga memperlihatkan bagaimana pendekatan pelatihan yang partisipatif dan berbasis praktik langsung, dapat mendorong transformasi nyata dalam kemampuan teknis kader, khususnya dalam pencatatan dan pelaporan kegiatan. Evaluasi terhadap program tersebut memperlihatkan peningkatan kapasitas kader tidak hanya dalam keterampilan teknis, tetapi juga dalam aspek akurasi, kecepatan penyusunan laporan, serta pemanfaatan fitur otomatisasi yang mendukung akuntabilitas kegiatan mereka. Temuan ini mempertegas pentingnya desain pelatihan

yang aplikatif dan berkelanjutan, yang juga mencakup penguasaan teknologi sebagai bagian dari peningkatan kapasitas pelaporan di tingkat akar rumput.

Masalah ini menjadi semakin kompleks karena pelaporan merupakan keterampilan yang memerlukan kombinasi antara pemahaman teknis, kemampuan menulis, dan refleksi kritis terhadap pelaksanaan kegiatan. Evaluasi terhadap peningkatan kapasitas kader dalam menyusun laporan perlu dilakukan secara menyeluruh dan berbasis model evaluasi yang valid, seperti Model Kirkpatrick. Melalui pendekatan ini, dapat diketahui secara lebih objektif apakah pelatihan yang diberikan telah menghasilkan perubahan yang signifikan terhadap kemampuan kader dalam menyusun laporan, serta bagaimana perubahan tersebut berkontribusi terhadap keberhasilan program. Penelitian ini menjadi relevan untuk menjawab kebutuhan akan sistem pelatihan dan evaluasi yang tidak hanya menilai kehadiran atau kepuasan peserta, tetapi benar-benar fokus pada dampak nyata terhadap kinerja kader di lapangan.

### **B. Fokus Penelitian**

Penelitian ini difokuskan untuk menggali secara mendalam pengalaman, persepsi, dan dampak pelatihan berbasis Google Docs dan Google Sheets terhadap kapasitas kader PKK dalam menyusun laporan, dengan pendekatan evaluasi berdasarkan Model Kirkpatrick. Pertanyaan-pertanyaan utama yang menjadi fokus penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tanggapan kader PKK terhadap pelatihan Google Docs dan Google Sheets yang telah diberikan (reaksi)?
2. Bagaimana pembelajaran yang diperoleh kader PKK setelah mengikuti pelatihan (pembelajaran)?
3. Bagaimana perilaku keterampilan yang diperoleh kader PKK dalam menyusun laporan pasca-pelatihan (perilaku)?
4. Apa dampak dari pelatihan tersebut terhadap efektivitas dan efisiensi penyusunan laporan oleh kader PKK (hasil)?

### **C. Tujuan Umum Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi peningkatan kapasitas kader PKK dalam menyusun laporan pasca-pelatihan penggunaan Google Docs dan Google Sheets menggunakan pendekatan Model Evaluasi Kirkpatrick, yang mencakup empat level: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil.

### **D. Kegunaan Penelitian**

#### **1. Kegunaan Teoritis:**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur di bidang pendidikan nonformal, khususnya terkait efektivitas pelatihan berbasis teknologi digital serta penerapan model evaluasi pelatihan Kirkpatrick dalam konteks pemberdayaan masyarakat.

#### **2. Kegunaan Praktis:**

- a. Memberikan gambaran menyeluruh bagi pihak penyelenggara pelatihan (seperti instansi pembina PKK) untuk mengetahui efektivitas pelatihan yang telah dilakukan.
- b. Menjadi dasar perbaikan dan pengembangan pelatihan di masa mendatang agar lebih tepat guna dan berkelanjutan.
- c. Memberikan umpan balik bagi kader PKK dalam peningkatan kapasitas individu maupun kelompok dalam pemanfaatan teknologi untuk administrasi dan pelaporan kegiatan.

*Intelligentia - Dignitas*