

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perkembangan teknologi digital saat ini turut memberikan pengaruh dalam setiap bidang, baik dalam bidang kesehatan, pendidikan, maupun dalam bidang pekerjaan lainnya. Melalui pemanfaatan teknologi digital yang dapat menunjang pekerjaan, membawa dampak positif seperti efisiensi dan fleksibilitas, karena melalui pemanfaatan teknologi digital dapat memungkinkan pekerjaan menjadi lebih cepat dan bisa dilakukan dimana saja. Untuk itu, para pekerja diharapkan dapat beradaptasi, memiliki kemampuan dan keterampilan serta mengembangkan diri dalam memperbarui pengetahuan tentang teknologi digital yang dapat digunakan sebagai *tools* yang dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Pengembangan diri untuk memperoleh pengetahuan baru tersebut dapat dilakukan dengan mengikuti pelatihan. Pada era perubahan teknologi yang cepat, mengikuti pelatihan menjadi semakin penting. Setiap bidang saat ini dituntut untuk dapat bertransformasi secara digital. Pelatihan dapat membantu pekerja untuk beradaptasi dengan alat dan teknologi terbaru.

Pelatihan menjadi salah satu cara yang efektif untuk mencapai tujuan instansi. Melalui pelatihan, seseorang dapat memperdalam pengetahuan di bidang tertentu, mengasah keterampilan baru, serta mempersiapkan diri untuk menghadapi tantangan di tempat kerja. Pelatihan juga membantu dalam mengisi kesenjangan keterampilan, termasuk keterampilan dalam penerapan teknologi digital dalam pekerjaan. Melalui pelatihan, para pekerja bisa mendapatkan wawasan serta meningkatkan kompetensi sehingga produktivitas dan kinerja perusahaan atau instansi akan semakin meningkat.

Pengetahuan tentang penggunaan teknologi digital dalam pekerjaan sangat diperlukan, termasuk pekerjaan sebagai sekretaris. Hasil survei *Future of Jobs Report 2023* yang dilakukan oleh *World Economic Forum* terdapat

beberapa pekerjaan yang akan semakin berkurang, salah satunya adalah pekerjaan sebagai Asisten Administrasi dan Sekretaris. (*Shaping the Future of Learning*, 2024)

Istilah sekretaris dalam bahasa Latin yaitu *secretum* yang berarti rahasia. Sekretaris secara umum bekerja pada bidang administratif dan membantu pimpinan organisasi dalam mengurus hal-hal yang berkaitan dengan administrasi. Namun seiring dengan perkembangan zaman, peran sekretaris menjadi salah satu pilar penting atas manajemen informasi, komunikasi dan koordinasi di dalam suatu perusahaan atau instansi. Melalui penggunaan teknologi digital dalam pekerjaan, sekretaris dapat melakukan pengelolaan administrasi, pembuatan laporan, dan pengorganisasian data menjadi lebih cepat dan efisien.

Dalam melihat adanya kebutuhan pasar tenaga kerja dalam pengembangan kompetensi kerja, Pemerintah memiliki Program Kartu Prakerja yang ditujukan untuk pencari kerja serta pekerja yang membutuhkan peningkatan kompetensi (*upskilling*). Program Kartu Prakerja dibentuk melalui Peraturan Presiden Nomor 36 Tahun 2020 yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi angkatan kerja, serta meningkatkan produktivitas dan daya saing angkatan kerja. Program Kartu Prakerja juga merupakan salah satu kebijakan dan program yang diterapkan oleh pemerintah Indonesia dalam menanggulangi dampak pandemi covid-19 pada masyarakat.

Pelatihan Program Kartu Prakerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja para peserta pelatihan yang dapat diterapkan pada lingkungan kerja. Hal tersebut sesuai dengan definisi Teknologi Pendidikan AECT 2004 bahwa teknologi pendidikan adalah studi dan praktek etis dalam upaya memfasilitasi pembelajaran dan meningkatkan kinerja dengan cara menciptakan, menggunakan/memanfaatkan, dan mengelola proses dan sumber-sumber teknologi yang tepat (Januszewski and Molenda, 2008: 1).

Pelatihan Program Kartu Prakerja dilaksanakan melalui beberapa model, baik secara tatap muka (*offline*), pelatihan daring (*online*), dan

pembelajaran mandiri melalui *platform* digital lembaga-lembaga pelatihan yang telah terdaftar sebagai mitra pelatihan Program Kartu Prakerja. Pembelajaran secara *asynchronous* dikenal juga dengan pembelajaran melalui pendekatan *self-paced leaning*, dimana peserta pelatihan memiliki keleluasaan mengikuti pelatihan tanpa terbatas waktu dan tempat.

Pada studi literatur terhadap penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya, didapati beberapa kekurangan pelatihan yang dilaksanakan menggunakan pendekatan *self-paced learning* seperti adanya gangguan jaringan akses internet yang tidak maksimal. Namun terdapat juga penelitian yang menyatakan bahwa kelebihan dari pelatihan tersebut yaitu peserta dapat merasa mudah mengikuti pelatihan dengan model *self-paced learning* karena pelatihan bisa dilakukan kapan saja dan dimana saja, serta materi dalam video yang disampaikan oleh pemateri dapat dipelajari secara berulang. Pada pernyataan tersebut, menunjukkan pelaksanaan pelatihan dengan model *self-paced learning* mempunyai kekurangan dan kelebihan.

Pelaksanaan pelatihan tersebut perlu dilakukan evaluasi untuk mengetahui apakah pelaksanaan pelatihan berjalan secara efektif dan mampu meningkatkan kinerja para peserta pelatihan yang diterapkan pada lingkungan kerja, serta dapat digunakan sebagai bahan perbaikan pelatihan program pelatihan kedepan. Evaluasi program merupakan hal yang sangat penting dan sangat dibutuhkan dalam setiap program pelatihan, karena dapat mencerminkan sejauh mana perkembangan dan kemajuan kualitas hasil pelaksanaan program pelatihan tersebut (Varian Fauzan, 2022). Program pelatihan dianggap berhasil bila dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku atau sikap pada pesertanya. Untuk itu, diperlukan sebuah evaluasi dimana hasil dari evaluasi tersebut diharapkan fungsi program pelatihan benar-benar memberikan daya pengaruh yang signifikan untuk peningkatan kinerja terhadap suatu individu dan suatu perusahaan atau organisasi.

Program pelatihan belum dapat dinyatakan sepenuhnya berhasil bila belum dilakukan evaluasi dari hasil pelaksanaan pelatihan bagi pesertanya. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta setelah mengikuti pelatihan, serta peningkatan perubahan perilaku peserta pelatihan yang diterapkan pada lingkungan kerja perlu dilakukan evaluasi untuk mengetahui keberhasilan program pelatihan.

Pada penelitian ini, peneliti akan melakukan evaluasi pelatihan “Mengelola Administrasi Sekretaris dengan Google Workspace” yang menggunakan metode *asynchronous* atau pendekatan *self-paced learning* di lembaga pelatihan Kita Kompeten. Lembaga Kita Kompeten merupakan salah satu lembaga yang menjadi mitra Program Kartu Prakerja.

Dalam melakukan evaluasi pelatihan, terdapat beberapa model yang dapat digunakan supaya proses evaluasi dapat berjalan dengan baik, benar dan terstruktur. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan model evaluasi Donald Kirkpatrick 4 Levels (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006). Model Kirkpatrick 4 level digunakan untuk menentukan keberhasilan dari suatu program pelatihan, ada empat tingkatan model pada evaluasi ini, yaitu: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil (Dewi & Kartowagiran, 2018). Menggunakan model Kirkpatrick berguna karena memberikan informasi mendasar tentang efektivitas jenis pelatihan (Slakey et al., 2016). Model evaluasi Kirkpatrick jika diterapkan dengan benar, modelnya dapat memperkaya Pendidikan baik secara prospektif dalam tahap perencanaan maupun secara retrospektif dalam tahap evaluasi (Gunderman & Chan, 2015).

Dari hasil di atas, dapat dideskripsikan bahwa diperlukannya adanya evaluasi pelatihan untuk dapat mengetahui hasil belajar peserta pelatihan, khususnya yang menggunakan jenis pelatihan dengan pembelajaran mandiri. Model evaluasi Kirkpatrick dipilih agar dapat mengetahui informasi mendasar tentang efektivitas pelatihan.

## 1.2. Pembatasan Penelitian

Pembatasan suatu masalah pada penelitian digunakan untuk agar penelitian lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Batasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi Pelatihan dengan model Kirkpatrick pada level 1 (*reaction*) dan level 2 (*learning*) terhadap pelatihan daring “Mengelola Administrasi Sekretaris Dengan Google Workspace” yang dilaksanakan.
2. Penelitian evaluasi hanya dilakukan pada kelas pelatihan “Mengelola Administrasi Sekretaris Dengan Google Workspace” pada lembaga pelatihan “Kita Kompeten”, hal ini bertujuan supaya penelitian evaluasi yang dilakukan dapat lebih terarah dalam mengetahui tingkat reaksi dan hasil belajar peserta dalam mengimplementasikan pelatihan yang telah diperoleh setelah mengikuti pelatihan.
3. Produk yang akan dihasilkan berupa kisi-kisi instrumen, butir-butir soal evaluasi pelatihan, serta hasil evaluasi pelatihan pada level 1 (*reaction*) dan level 2 (*learning*).

## 1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Instrumen pelatihan seperti apakah yang dapat digunakan untuk mengevaluasi pelatihan daring “Mengelola Administrasi Sekretaris Dengan Google Workspace” dengan Pendekatan *Self Paced Learning*?
2. Bagaimana hasil evaluasi pelatihan terkait reaksi peserta setelah mengikuti program pelatihan?
3. Bagaimana hasil evaluasi peserta pelatihan terkait hasil belajar setelah mengikuti program pelatihan?

#### 1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan melakukan evaluasi pelatihan dengan model evaluasi Kirkpatrick, yaitu:

1. Menghasilkan kisi-kisi instrumen dan butir soal untuk evaluasi pelatihan level 1 (*reaction*) dan level 2 (*learning*).
2. Mengevaluasi reaksi peserta setelah mengikuti pelatihan.
3. Mengevaluasi hasil belajar peserta setelah mengikuti pelatihan.

#### 1.5. State of the art

Untuk mengetahui kebaruan dalam penelitian ini, peneliti melakukan kajian-kajian terhadap penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan. Dari beberapa hasil penelitian terdahulu pada dasarnya memiliki persamaan yang berhubungan dengan penelitian evaluasi program pelatihan, yaitu dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.1 Penelitian-penelitian Terdahulu**

No	Judul, Penulis, Jurnal, Tahun	Tujuan	Metode	Hasil
1	"Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Spesialis Penindakan Pelanggaran Lalu Lintas" Varian Fauzan (2022) Jurnal iMProvement	mendeskripsikan sejauh mana ketercapaian pelaksanaan program Diklat pengembangan spesialis penindakan pelanggaran bagi perwira pertama Polri di Pusdik Lantas ditinjau sampai level 3 dari model evaluasi Donald Kirkpatrick	Kualitatif. Model evaluasi Kirkpatrick	Level 2: Hasil Belajar, yaitu peserta Diklat pada aspek pengetahuan memiliki peningkatan yang signifikan dari hasil pemberian tes (pretest dan posttest); Hasil belajar peserta Diklat pada aspek keterampilan dan sikap direspon positif terhadap tenaga

No	Judul, Penulis, Jurnal, Tahun	Tujuan	Metode	Hasil
				pendidik dan pengasuh.
				Level 3: Perilaku yang direspon secara negatif oleh beberapa atasan dan rekan kerja yaitu pada komponen penilaian aspek pengetahuan dan keterampilan dikarenakan bukan berasal dari penegak hukum.
2	<i>"Evaluation of education and training programs in Solo Technopark Central Java in Indonesia"</i> Sudiyatno & Iswahyuni Wulandari (2020) Jurnal REiD	Mengevaluasi pelaksanaan program pelatihan untuk remaja di Solo Technopark, Jawa Tengah dan mendapatkan umpan balik serta rekomendasi untuk peningkatan efektivitasnya	Metode penelitian kuantitatif deskriptif. Model evaluasi Kirkpatrick	(1) pada tingkat reaksi, sebagian besar peserta pelatihan merasa puas dengan program pelatihan, instruktur, dan fasilitas; (2) pada tingkat pembelajaran, sebagian besar peserta memiliki kategori pengetahuan dan keterampilan dasar yang baik; (3) pada level perilaku, peserta dapat mengimplementasikan sikap dan keterampilan utama pada level

No	Judul, Penulis, Jurnal, Tahun	Tujuan	Metode	Hasil
				yang baik; (4) pada tingkat hasil, alumni memiliki keterampilan tinggi di dunia kerja;
3	<p><i>“Evaluating the Effectiveness of a Continuing Education Program for Prevention of Occupational Exposure to Needle Stick Injuries in Nursing Staff Based on Kirkpatrick’s Model”</i></p> <p>Mostafa Bijani, Ph.D., Khatereh Rostami, Ph.D., Marzieh Momennasab, Ph.D., Shahrzad Yektatalab, Ph.D. The (2018) Journal of the National Medical Association</p>	<p>Perawat merupakan kelompok yang paling rentan menghadapi cedera akibat kerja akibat paparan cedera tusuk jarum. Studi ini mengevaluasi efektivitas program pendidikan berkelanjutan tentang pencegahan pajanan kerja terhadap cedera tusukan jarum pada staf keperawatan.</p>	<p>model evaluasi Kirkpatrick. Analisis data dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson, uji chisquare, uji t berpasangan, uji t sampel independen, dan statistik deskriptif</p>	<p>Pendidikan berkelanjutan menunjukkan bahwa melalui merancang program pelatihan dan meningkatkan kesadaran pada tenaga keperawatan, kita dapat mengurangi paparan pekerjaan terhadap cedera tusukan jarum</p>
4	<p><i>“Evaluasi Diklat ASN Model Kirkpatrick (Studi Kasus Pelatihan Effective Negotiation Skill Balai Diklat Keuangan Makassar)”</i></p>	<p>(i) mengevaluasi kepuasan peserta diklat terhadap pengajar dan penyelenggaraan diklat; (ii) mengevaluasi implementasi hasil diklat setelah kembali</p>	<p>Model Evaluasi Kirkpatrick digunakan dalam penelitian ini, dan data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara</p>	<p>i) keseluruhan aspek evaluasi penyelenggaraan dinilai oleh peserta dengan kategori Sangat Baik meskipun belum dapat memenuhi tingkat harapan</p>

No	Judul, Penulis, Jurnal, Tahun	Tujuan	Metode	Hasil
	Azwar Iskandar (2019) Jurnal Pendidikan UT	ke unit kerja;(iii) mengevaluasi dampak hasil diklat dalam meningkatkan kinerja alumni diklat dan/atau unit kerja; dan (iv) mengidentifikasi kendala yang menghambat penerapan hasil pelatihan.	serta teknik analisis statistik deskriptif.	dari peserta yang ditunjukkan dengan angka rata-rata di bawah 100%. Di sisi lain keseluruhan aspek evaluasi pengajar telah dapat memenuhi harapan dari peserta; (ii) pelatihan mampu meningkatkan kompetensi alumni dalam mendukung pekerjaan alumni setelah kembali ke unit kerja.
5	<i>“Model Kirkpatrick dalam Evaluasi Program Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV “</i> . Alamsyahril (2020) Jurnal Cendekia Niaga	untuk mengidentifikasi efektivitas program pelatihan kepemimpinan tingkat IV bagi pejabat pengawas yang diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kota Lubuklinggau.	Model Kirkpatrick digunakan untuk mengidentifikasi hasil <i>reaction</i> , <i>learning</i> , <i>behavior</i> , dan <i>result</i> .	model kirkpatrick efektif memecahkan masalah program pelatihan kepemimpinan dengan hasil sempurna

Dari beberapa penelitian di atas, peneliti menjadikannya sebagai bahan acuan dan bahan pembanding dengan bidang yang akan diteliti. Terdapat persamaan antar penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu tentang evaluasi program dan model evaluasi yang digunakannya yaitu model Kirkpatrick. Namun penelitian-penelitian sebelumnya tersebut belum ada yang meneliti pelatihan yang diselenggarakan secara *asynchronous* atau melalui pendekatan *self paced learning*, khususnya dalam pelaksanaan pelatihan bagi profesi Sekretaris dan program Kartu Prakerja. Hal tersebut menjadi ketertarikan peneliti untuk mengevaluasi perilaku para peserta pelatihan di tempat kerjanya masing-masing.

