

# Evaluasi Penyelenggaraan Pelatihan Jarak Jauh Tata Naskah Dinas di Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin: Analisis Model Kirkpatrick Level 1

JADWA AMALIA\*

Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin  
Jl. A. Yani KM. 22 Landasan Ulin, Banjarbaru Kalimantan Selatan  
\*E-mail : jadwa.wi@gmail.com (korespondensi)

**Abstract:** This article describes the results of research on participants' assessments of the organizers and facilitators involved in PJJ Tata Naskah Dinas in the Kankemenag Kab. Barito Utara organized by BDK Banjarmasin. This study used a survey method with 30 respondents. Data were collected using a questionnaire with a Likert scale and processed using descriptive statistical techniques. The results obtained indicate that the highest average score for the assessment of the facilitator is in the statement item regarding the ethics and attitudes of the facilitators and the language used, while the lowest average score is in the statement item regarding the achievement of the learning objectives and the learning methods used. For the assessment of the organizers, the highest average value was in the item of the benefit obtained by the participants, while the lowest average value was in the statement item regarding the learning management system (LMS) facility used.

**Keywords:** *Evaluation, Kirkpatrick, Distance Training*

Pada akhir tahun 2019 yang lalu kita dikejutkan dengan munculnya virus baru yang kemudian kita kenal dengan nama Corona Virus Disease 2019 (Covid- 19). Virus yang pertama ditemukan di Wuhan, Tiongkok ini menyebar dengan cepat ke berbagai penjuru dunia termasuk negara kita Indonesia. Guna mencegah penyebaran virus ini pemerintah telah mengeluarkan berbagai kebijakan antara lain penerapan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Masyarakat juga diminta untuk selalu menerapkan protokol kesehatan seperti menggunakan masker, menjaga jarak, dan mencuci tangan secara berkala. Dapat dikatakan bahwa keberadaan Covid-19 ini benar-benar telah mengubah sendi-sendi kehi-dupan masyarakat, termasuk dalam hal pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Kementerian Agama melalui Badan Litbang dan Diklat juga mengeluarkan kebijakan dalam rangka memfasilitasi kegiatan pelatihan pada masa pandemi Covid-19 ini. Salah satu strategi yang digunakan adalah dengan mengoptimalkan pe-laksanaan Pelatihan Jarak Jauh (PJJ)

dengan memanfaatkan teknologi in-formasi dan komunikasi untuk men-capai tujuan pembelajaran dan pe-ningkatan kinerja. Balai Diklat Keagamaan (BDK) Banjarmasin pun sudah menindaklanjuti hal ini dengan meluncurkan laman <https://pjj.bdkbanjarmasin.id> sebagai *platform* untuk pelaksanaan Pelatihan Jarak Jauh (PJJ).

Agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan tentu saja suatu pelatihan yang diselenggarakan harus berjalan dengan baik. Menurut Kirkpatrick (2009), ada beberapa hal yang harus diperhatikan agar suatu pelatihan dapat berjalan dengan baik yaitu: analisis kebutuhan diklat, penetapan tujuan, penetapan konten atau materi diklat, pemilihan dan penetapan peserta, penetapan jadwal kegiatan, penyediaan fasilitas yang memadai, pemilihan instruktur yang kompeten, penyediaan peralatan yang mendukung, koordinasi dan evaluasi program.

Menurut Kirkpatrick (2016) setidaknya ada tiga hal yang men-dasari penyelenggara pelatihan untuk mela-lukan evaluasi yaitu: Untuk memastikan

bahwa pro-program pelatihan dikembangkan dan disajikan dengan cara yang dapat memaksimalkan pembelajaran; Untuk memastikan bahwa apa yang dipelajari relevan dan dapat diterapkan di tempat kerja; Untuk menunjukkan nilai atau manfaat pelatihan bagi pencapaian tujuan organisasi.

Melalui evaluasi dapat diketahui sejauh mana kegiatan tersebut membawa dampak bagi pegawai yang menjadi peserta dan juga bagi organisasi atau instansinya. Hal ini menjadi sangat penting mengingat biaya yang dikeluarkan untuk menyelenggarakan suatu pelatihan tidak sedikit. Bahkan, pada beberapa organisasi biaya untuk kegiatan pelatihan dikategorikan sebagai investasi yang akan sangat berpengaruh bagi kelangsungan hidup organisasi. Oleh sebab itu, evaluasi harus dilakukan dengan sungguh-sungguh dan menggunakan metode atau model yang tepat. Model evaluasi pelatihan yang diterapkan di Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin adalah model yang mengacu pada *the four level evaluation model* atau yang sering disebut model evaluasi Kirkpatrick.



Gambar 1:  
model evaluasi Kirkpatrick

Dari 4 level pada gambar di atas, evaluasi level 1 dan 2 dilakukan saat pelatihan berlangsung, sedangkan evaluasi level 3 dan 4 dilakukan melalui kegiatan evaluasi pasca diklat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hasil evaluasi pada level 1 yakni respon atau penilaian peserta setelah mengikuti pelatihan

khususnya terhadap penyelenggara dan fasilitator. Penelitian ini dilakukan terhadap peserta Pelatihan Jarak Jauh Tata Naskah Dinas Bagi ASN di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kab. Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah yang diselenggarakan pada tanggal 13 Juli 2020 sampai dengan 5 Agustus 2020.

Menurut Hutomo (2010) pelatihan adalah proses sistematis untuk membantu meningkatkan keterampilan dan sikap pegawai yang diharapkan dapat mengurangi kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dengan karakteristik pegawai. Hal ini dapat dilakukan antara lain dengan mengajarkan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan pegawai, baik pegawai baru maupun yang telah lama bekerja. Dessler (2009) juga menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses terintegrasi yang digunakan oleh organisasi untuk memastikan agar para pegawai bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Robbins & Judge (2013) menyatakan bahwa diantara berbagai metode pelatihan, yang paling pesat perkembangannya saat ini adalah pelatihan berbasis online atau *e-learning*. Sistem ini memungkinkan peserta mengatur sendiri kecepatan belajarnya. Peserta dapat berinteraksi dan melakukan simulasi atau diskusi kelompok secara daring. Pelatihan berbasis komputer memungkinkan peserta untuk lebih aktif dalam mengerjakan latihan atau kuis. Pelatihan berbasis komputer juga dapat meningkatkan fleksibilitas kinerja penyelenggara karena dapat mengirimkan bahan atau materi dari mana saja dan kapan saja.

Ally (2008) menyatakan bahwa ada beberapa manfaat dari pembelajaran berbasis online atau *e-learning* yaitu: Tidak terbatas pada lokasi, jarak, maupun perbedaan zona waktu; Materi dapat diakses kapan saja (asinkronus) namun juga dapat berinteraksi secara real-time pada waktu yang ditentukan (sinkronus); Proses pembelajaran dapat berlangsung sementara peserta dan fasilitator tetap

melaksanakan pekerjaan di tempat kerja ma-sing-masing; Perbaikan dan pengembangan bahan oleh fasilitator dapat dilakukan secara cepat dan hasilnya pun dapat segera dilihat oleh peserta.

Noe (2010) menyatakan bahwa pada dasarnya ada dua jenis evaluasi yang digunakan dalam mengevaluasi kegiatan pelatihan yaitu evaluasi formatif dan evaluasi sumatif. Evaluasi formatif adalah evaluasi yang dilakukan selama kegiatan berlangsung sedangkan evaluasi sumatif dilakukan setelah kegiatan selesai dilaksanakan. Informasi yang diperoleh dari proses ini antara lain tentang sejauh mana peserta menikmati kegiatan dan dapat mempelajari materi yang diberikan. Jika peserta merasa senang dan menikmati kegiatan serta dapat menerima materi dengan baik, maka kegiatan pelatihan dinyatakan efektif atau berhasil.

Saat ini, kriteria tersebut di atas dirasa tidak lagi cukup dalam menentukan efektivitas suatu kegiatan pelatihan. Hal ini dilandasi adanya kesadaran bahwa pelatihan yang baik hendaknya bukan hanya dapat dinikmati dan diterima materinya dengan baik oleh peserta, namun juga harus relevan dan dapat diterapkan dalam pekerjaannya serta berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Inilah salah satu alasan yang mendasari Kirkpatrick mengembangkan *The Four Level Evaluation Model*. Model ini bersifat hirarki karena proses evaluasi kegiatan pelatihan harus diawali dari level 1 dan dilanjutkan secara bertahap ke level berikutnya. Informasi yang diperoleh dari setiap level juga akan menjadi dasar bagi evaluasi level selanjutnya. Model evaluasi ini membagi komponen yang dievaluasi ke dalam empat level atau tingkatan sebagai berikut:

#### Level 1 – *Reaction* (Reaksi)

Sesuai dengan namanya, level 1 mengukur bagaimana reaksi peserta terhadap kegiatan pelatihan. Komponen yang diukur meliputi tingkat kepuasan peserta terhadap fasilitas dalam pelatihan, instruktur, jadwal pelatihan, media

pelatihan, materi pelatihan, bahan atau media ajar, konsumsi, dan lain sebagainya. Informasi terkait hal-hal tersebut biasanya diperoleh langsung dari peserta melalui angket atau kuesioner yang dibagikan sesaat setelah atau beberapa saat sebelum kegiatan berakhir.

Level 1 merupakan level yang wajib dievaluasi untuk mendapatkan informasi yang berguna bagi pengembangan program pelatihan. Informasi yang diperoleh dari level ini juga menjadi dasar untuk evaluasi level berikutnya. Hal ini karena kepuasan peserta akan menjadi motivasi dan menambah semangat yang bersangkutan dalam mengikuti kegiatan pembelajaran. Sebaliknya, jika peserta merasa tidak puas dengan kondisi yang ada, maka ada kemungkinan motivasi dan semangatnya juga akan berkurang.

Jika selama ini level 1 hanya mengevaluasi reaksi peserta terhadap kegiatan, pada perkembangannya juga mengevaluasi keterlibatan dan kontribusi peserta dalam pembelajaran, serta relevansi materi terhadap pekerjaan peserta. Hal ini disebabkan adanya kesadaran bahwa memuaskan atau menyenangkan peserta selama kegiatan berlangsung saja tidak cukup. Selain itu, dua komponen ini juga semakin mengokohkan peran instruktur dalam kegiatan pelatihan karena pada dasarnya instruktur sebaik apapun, yang ditunjukkan dari reaksi positif peserta, akan menjadi sia-sia jika tujuan akhir pelatihan tidak tercapai.

#### Level 2 – *Learning* (Pembelajaran)

Level 2 mengevaluasi sejauh mana peserta mempelajari atau memahami materi yang disampaikan, baik dari segi *knowledge*, *skill* maupun *attitude*. Evaluasi pada ketiga komponen ini pada dasarnya merupakan evaluasi dari hasil pembelajaran yang berlangsung selama pelatihan. Kegiatan pelatihan dikatakan berhasil jika ada peningkatan atau perbaikan pada ketiga komponen tersebut, dengan membandingkan hasil antara

sebelum dengan sesudah pelatihan. Oleh sebab itu, instrumen yang umum digunakan dalam evaluasi level 2 ini adalah tes, baik tes teori (*pre-test* dan *post-test*) maupun tes kinerja (praktik). Tes teori digunakan untuk mengevaluasi aspek *knowledge* dan *attitude* sedangkan tes praktik digunakan untuk mengevaluasi aspek *skill*. Evaluasi juga bisa dilakukan dengan menghadirkan kelompok pembanding yang tidak diikutkan dalam pelatihan, dimana kelompok ini akan diukur dan dibandingkan hasilnya dengan kelompok yang mengikuti pelatihan.

Level 2 ini, sebagaimana level 1, mengevaluasi pada tataran individu atau peserta yang mengikuti pelatihan. Meski lebih kompleks daripada evaluasi level 1, namun dengan instrumen yang tepat maka proses evaluasi dapat dilakukan sesaat setelah atau beberapa saat sebelum kegiatan berakhir dan hasilnya pun dapat segera diketahui. Tiga komponen di atas pada perkembangannya ditambah lagi dengan komponen *confidence* dan *commitment*. *Confidence* mengukur sejauh mana peserta meyakini bahwa mereka bisa melakukan apa yang telah mereka pelajari sedangkan *commitment* mengukur sejauh mana peserta berkeinginan atau memiliki kecenderungan untuk mengaplikasikan ilmu dan pengalaman yang didapat selama pelatihan dalam pekerjaannya.

#### Level 3 – *Behaviour* (Perilaku)

Level ini mengukur sejauh mana peserta mengaplikasikan apa yang telah dipelajari selama pelatihan setelah kembali ke tempat kerja. Dengan kata lain, level 3 dalam model Kirkpatrick ini mengevaluasi perubahan perilaku yang bersangkutan setelah kembali ke tempat kerjanya. Perubahan perilaku yang dimaksud disini adalah perubahan sikap atau keterampilan menjadi lebih baik. Hal ini perlu dilakukan untuk memastikan ilmu yang didapat selama pelatihan benar-benar diimplementasikan di tempat kerja dan bukan disimpan tanpa digunakan atau dikembangkan sama sekali.

Jika dua level sebelumnya mengevaluasi tataran individu, maka evaluasi pada level 3 ini melibatkan evaluasi pada tataran institusi atau organisasi. Untuk mengukur perubahan perilaku, maka penyelenggara perlu melakukan observasi ke dalam lingkungan kerja peserta, atau melalui wawancara dan meminta penilaian dari atasan maupun rekan kerja peserta. Oleh sebab itu mendapatkan informasi terkait perubahan perilaku tidak dapat dilakukan sesaat setelah kegiatan berlangsung melainkan harus ada jeda waktu untuk memberi kesempatan peserta kembali melakukan pekerjaannya. Beberapa pendapat menyatakan jeda waktu yang ideal untuk melakukan evaluasi level 3 ini adalah paling cepat tiga bulan setelah pelatihan berakhir.

#### Level 4 – *Results* (Hasil)

Level ini mengukur sejauh mana pelatihan membawa dampak bagi produktivitas organisasi. Bagi organisasi yang bertujuan mencari keuntungan, dampak yang dimaksud adalah meningkatnya profitabilitas organisasi, sedangkan bagi organisasi yang bertujuan bukan untuk mencari keuntungan, dampak yang dimaksud adalah tercapainya tujuan organisasi. Sebagai contoh, jika peserta pelatihan adalah seorang guru, maka dampak yang diharapkan antara lain suasana belajar di kelas menjadi lebih menyenangkan dan siswa berpartisipasi aktif dalam pembelajaran. Jika peserta adalah pimpinan organisasi atau pejabat struktural, maka dampak yang diharapkan misalnya meningkatnya *teamwork* dan suasana kerja yang lebih produktif dan menyenangkan.

Seperti level 3, evaluasi level 4 ini juga harus dilakukan melalui observasi, wawancara atau meminta penilaian dari orang lain. Evaluasi level 4 pada umumnya memerlukan waktu yang lebih lama karena dampak bagi organisasi tidak bias dilihat dalam waktu singkat. Komponen yang dievaluasi adalah *leading indicators* antara lain kepuasan

pelanggan/masyarakat, keterlibatan pegawai, kualitas pekerjaan, volume penjualan, penguasaan pasar, maupun *leading indicators* lainnya sesuai karakteristik organisasi. Model evaluasi Kirkpatrick merupakan model yang saat ini banyak dipakai dan dijadikan acuan karena sifatnya yang sederhana, mudah dipahami dan menyentuh hampir semua aspek dalam pelatihan. Meski demikian, model ini juga memiliki kekurangan diantaranya model ini tidak mempertimbangkan input pelatihan atau latar belakang peserta. Oleh sebab itu, pada praktiknya model ini mengalami banyak penyesuaian atau modifikasi disana-sini karena menyesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik organisasi yang menggunakannya.

## METODE

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif karena bertujuan menjelaskan atau menguraikan permasalahan melalui analisis data statistik. Berdasarkan teknik yang digunakan, penelitian ini termasuk penelitian survey. Metode penelitian survey dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari subyek penelitian tanpa melakukan percobaan atau memberikan perlakuan khusus apapun. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta Pelatihan Jarak Jauh Tata Naskah Dinas di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kab. Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah yang berjumlah 36 orang. Karena jumlah anggota populasi yang relatif kecil dan bisa dijangkau, maka semua anggota populasi dijadikan responden dengan harapan hasil yang diperoleh dapat menggambarkan keadaan populasi mendekati sesungguhnya dan meminimalkan kesalahan atau penyimpangan.

Data dikumpulkan dari instrumen evaluasi program berupa kuesioner tertutup yang pilihan jawabannya telah disediakan dan responden tinggal memilih yang paling sesuai dengan keadaan dirinya. Kuesioner yang digunakan disusun menggunakan skala pengukuran interval dengan mengembangkan pernyataan yang menghasilkan jawaban

setuju-tidak setuju dalam berbagai rentang nilai (Ferdinand, 2006). Rentang nilai yang digunakan adalah 1 sampai dengan 4. Data yang diperoleh diolah dengan teknik stastistik deskriptif. Analisis data dengan teknik statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang data yang dikumpulkan (Ferdinand, 2006). Kriteria yang digunakan dalam menginterpre-tasikan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1: Rentang Nilai

Rentang	Kategori
1 - 1,9	Sangat buruk
2 - 2,9	Buruk
3 - 3,9	Baik
4 - 4,9	Sangat baik

## HASIL

Responden yang direncanakan dalam penelitian ini adalah seluruh peserta Pelatihan Jarak Jauh Tata Naskah Dinas di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kab. Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah yang berjumlah 36 orang. Akan tetapi, hingga batas akhir pengumpulan data untuk evaluasi terhadap fasilitator hanya terkumpul 30 respon sedangkan untuk evaluasi terhadap penyelenggara terkumpul 32 respon. Oleh sebab itu diputuskan untuk mengambil sampel sebanyak 30 orang responden yang dipilih secara acak. Hal ini dilakukan agar proses analisis data dapat segera dilakukan. Selain itu, jumlah 30 orang sudah melebihi dari 50% populasi dan cukup untuk dianalisis secara statistik.

Instrumen yang digunakan terdiri dari 10 item pernyataan untuk aspek penilaian terhadap fasilitator, dan 5 pernyataan untuk aspek penilaian terhadap penyelenggara. Hasil yang diperoleh untuk aspek penilaian terhadap fasilitator adalah bahwa nilai rata-rata untuk seluruh aspek berada pada kategori baik. Nilai rata-rata tertinggi berada pada item pernyataan tentang etika dan sikap narasumber serta bahasa yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa yang paling dirasakan dan dianggap baik oleh peserta adalah etika

dan sikap fasilitator. Ketika fasilitator mampu menampilkan etika dan sikap yang baik, maka akan dapat dirasakan secara langsung oleh peserta. Penggunaan bahasa dalam komunikasi juga dinilai baik oleh peserta. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitator mampu menyesuaikan dan menempatkan diri sesuai dengan keadaan peserta yang beragam khususnya dalam segi bahasa. Selain membuat peserta merasa nyaman, hal ini juga akan membuat mereka menjadi lebih bersemangat dan termotivasi karena adanya rasa dihargai dan dihormati oleh fasilitator.

Nilai rata-rata paling rendah berada pada item pernyataan tentang ketercapaian tujuan pembelajaran dan metode pembelajaran yang digunakan. Hasil ini menunjukkan bahwa dibanding dengan item pernyataan lainnya, kedua ini yang paling dirasa kurang oleh peserta. Rendahnya poin pada aspek ketercapaian tujuan pembelajaran dan metode pembelajaran ini antara lain disebabkan karena PJJ Tata Naskah Dinas ini baru kali pertama dilaksanakan oleh BDK Banjarmasin. Tanpa pengalaman dalam mengelola PJJ sebelumnya, tentu ada banyak hal yang harus disesuaikan untuk mengakomodir kurikulum diklat reguler ke dalam PJJ. Pemilihan metode pembelajaran mungkin masih belum tepat sehingga pembelajaran dirasa belum efektif oleh peserta. Hal ini tentunya berimbas pada ketercapaian hasil atau tujuan pembelajaran. Oleh sebab itu, perlu dirumuskan kembali pola pembelajaran yang tepat untuk PJJ khususnya yang memerlukan banyak praktik seperti PJJ Tata Naskah Dinas.

Aspek penilaian peserta terhadap penyelenggara juga dianalisis dengan metode yang sama dan mendapatkan hasil bahwa nilai rata-rata untuk seluruh aspek berada pada kategori baik. Nilai rata-rata tertinggi berada pada item pernyataan manfaat yang diperoleh peserta. Hal ini menunjukkan bahwa meski dengan berbagai keterbatasan, namun penyelenggaraan PJJ Tata Naskah Dinas tetap dapat membawa manfaat bagi peserta yang mengikutinya. Manfaat yang diharapkan disini tentu saja bukan semata-

mata berupa tambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan namun juga dalam hal sikap seperti kedisiplinan, prakarsa, dan kerja sama baik dengan sesama peserta, penyelenggara, fasilitator, dan rekan kerja serta pimpinan masing-masing.

Nilai rata-rata paling rendah berada pada item pernyataan tentang fasilitas learning management system (LMS) yang digunakan. Sebagaimana diuraikan sebelumnya, PJJ Tata Naskah Dinas ini merupakan salah satu PJJ yang pertama dilaksanakan oleh BDK Banjarmasin. Oleh sebab itu, pemanfaatan LMS harus diakui masih belum optimal. Baik penyelenggara dan fasilitator masih sama-sama belajar dalam hal pemanfaatan berbagai fitur yang ada. Selain itu, pembelajaran melalui LMS ini juga merupakan hal baru bagi peserta. Meskipun sudah diberikan tutorial berbentuk video dan buku panduan, namun masih banyak yang kesulitan misalnya dalam mengunduh bahan atau mengupload tugas.

## PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian di atas maka dapat diketahui bahwa aspek yang masih dirasa kurang oleh peserta adalah pemanfaatan fasilitas LMS, metode pembelajaran yang digunakan, dan ketercapaian tujuan pembelajaran. Terkait dengan pemanfaatan LMS, baik penyelenggara dan fasilitator hendaknya mengoptimalkan penggunaan LMS dalam proses pembelajaran. Idealnya seluruh bahan dan penugasan diberikan dan juga dikumpulkan melalui LMS. Selain itu, fitur *live chat* dan forum diskusi juga dapat ditingkatkan lagi penggunaannya. Aplikasi ZOOM atau yang sejenisnya dapat digunakan untuk keperluan tatap muka yang dirasa perlu. Hal ini berkaitan dengan erat dengan metode pembelajaran yang digunakan. Oleh sebab itu, dalam merancang rencana pembelajaran untuk masing-masing materi para fasilitator hendaknya juga mempertimbangkan fitur LMS apa yang dapat digunakan agar LMS benar-benar bisa dioptimalkan

pemanfaatannya.

Pemilihan metode pembelajaran untuk PJJ juga perlu lebih diperhatikan, karena karakteristik materi yang berbeda-beda. Ada materi yang dapat dipelajari sendiri oleh peserta. Untuk jenis materi seperti ini, mungkin tidak harus melakukan tatap muka virtual, cukup dengan bahan yang disediakan untuk diunduh. Selanjutnya proses pembelajaran bisa dilanjutkan dengan diskusi melalui forum atau *live chat*. Ada pula materi yang harus dijelaskan secara langsung. Untuk jenis materi ini maka bisa dilakukan tatap muka virtual melalui aplikasi yang mendukung. Namun, fasilitator hendaknya juga mempertimbangkan kondisi peserta dalam merancang rencana pembelajaran ini. Misalnya apakah peserta memiliki waktu yang fleksibel atau tidak, apakah jaringan internet di wilayah peserta mendukung atau tidak untuk menggunakan aplikasi tertentu. Jika pemanfaatan LMS bisa ditingkatkan, metode pembelajaran yang digunakan juga efektif, maka diharapkan ketercapaian hasil atau tujuan pembelajaran juga akan meningkat. Oleh sebab itu, ketiga hal ini harus dibenahi secara berkesinambungan dengan tetap menjaga dan meningkatkan kualitas aspek-aspek lainnya.

## SIMPULAN

Secara keseluruhan hasil penelitian menunjukkan bahwa peserta menilai PJJ Tata Naskah Dinas di Lingkungan Kankemenag Kabupaten Barito Utara yang diselenggarakan oleh BDK Banjarmasin sudah berjalan baik. Aspek penilaian terhadap fasilitator berada pada kategori baik, begitu pula dengan aspek penilaian terhadap penyelenggara. Namun, masih terdapat beberapa aspek yang harus ditingkatkan. Berdasarkan hasil tersebut maka saran yang dapat diberikan adalah: Manajemen BDK Banjarmasin melakukan evaluasi terhadap LMS yang digunakan untuk mengetahui fitur yang paling banyak dan paling tidak banyak digunakan dan apa penyebabnya agar penyelenggara dan fasilitator dapat lebih mengoptimalkan penggunaan LMS dalam pembelajaran.

Manajemen BDK Banjarmasin perlu meningkatkan kemampuan penyelenggara dan fasilitator dalam mengelola pembelajaran jarak jauh agar dapat merumuskan pola pembelajaran dan metode yang tepat untuk masing-masing jenis diklat.

## DAFTAR RUJUKAN

- Ally, M. (2008). *Foundations of Educational Theory for Online Learning 2nd edition*. Athasbasca University: AU Press.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutomo, P. T. (2010). *Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia Era Abad 21*. Palu: Edukasi Mitra Grafika.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, James D. (2009). *Evaluating Training Programs: The Four Level. Third Edition*. Berrett-Koehler Publishers
- Kirkpatrick, James D., & Kirkpatrick, Wendy Kayser. (2016). *Kirkpatrick's Four Levels of Training Evaluation*. ATD Press.
- Noe, R. A. (2010). *Employee Training and Development*. New York: McGraw Hill/Irwin.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson.