

**Evaluasi Program Pelatihan Berbasis *E-Learning* pada Karyawan
Magang Marketing PT. X Tahun 2023**

Nathasya Femi Ekarista¹, Iwan Sukoco², Sari Usih Natari³

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Padjadjaran

nathasya20002@mail.unpad.ac.id, iwan.sukoco@unpad.ac.id, sari@unpad.ac.id

ABSTRACT

Training for intern employees is a crucial component in human resource development within the company. The objective of the research to be achieved is to evaluate the effectiveness of the e-learning training program for marketing interns at PT. X. The research subjects include four individuals: one HRD Development staff, one mentor, and two training participants involved in the Magang Belajar Kampus Merdeka (MBKM) internship program at company X, batch 5, for the period from August to December. The researcher employs a qualitative method. Data sources consist of direct information and information from other parties. Data collection techniques include documentation, observation, and interviews. The triangulation used comprises source triangulation and technique triangulation. The research was conducted in East Jakarta from August 2023 to July 2024. The research findings indicate that PT X has taken positive steps to realize reaction evaluations concerning the willingness to participate in the training program, preparation of the materials to be used, and the motivation of the training participants. In terms of learning stage evaluation, PT X also has clear training objectives, a well-structured learning process, effective material delivery, and significant skill enhancement. Regarding behavioral stage evaluation, PT X has made an impact through behavioral changes, behavioral comparisons, and assessments after the training process, all of which have shown positive trends. This evaluation demonstrates that PT X's program effectively enhances participants' understanding and motivation through interactive methods and flexible access, although the heavy workload needs to be addressed.

Keywords: *evaluation, training, Kirkpatrick model, e-learning, PT. X*

ABSTRAK

Pelatihan bagi karyawan magang merupakan komponen krusial dalam pengembangan sumber daya manusia di perusahaan. Tujuan penelitian yang akan dicapai adalah untuk mengevaluasi efektivitas program pelatihan *e-learning* pada peserta magang *marketing* PT. X. Subjek data penelitian berjumlah empat orang yakni satu HRD Development, satu mentor, dan dua peserta pelatihan yang tergabung dalam program Magang Belajar Kampus Merdeka (MBKM) di perusahaan X batch 5 periode Agustus sampai Desember. Peneliti menggunakan metode kualitatif. Sumber data terdiri atas informasi yang diperoleh langsung dan informasi dari pihak lain. Teknik pengumpulan data meliputi dokumentasi, observasi, dan wawancara. Triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Penelitian dilaksanakan di Jakarta Timur dari Agustus 2023 hingga Juli 2024. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat langkah positif yang dilakukan PT X untuk mewujudkan evaluasi reaksi pada keinginan mengikuti program pelatihan, persiapan materi yang akan digunakan, dan motivasi mengikuti pelatihan para

peserta magang. Dari aspek evaluasi tahap pembelajaran, PT X juga memiliki tujuan pelatihan, proses kegiatan pembelajaran, penyampaian materi, dan peningkatan keterampilan yang baik. Dari aspek evaluasi tahap tingkah laku, PT X memberikan dampak berupa perubahan perilaku, perbandingan perilaku, dan penilaian setelah proses pelatihan yang mengarah positif. Evaluasi ini menunjukkan bahwa program PT X efektif meningkatkan pemahaman dan motivasi peserta melalui metode interaktif dan akses fleksibel, meskipun beban tugas yang berat perlu diperhatikan.

Kata kunci: evaluasi; pelatihan; model Kirkpatrick; *e-learning*; PT X

PENDAHULUAN

Pelatihan kerja adalah hal yang penting. Salah satu bentuk pelatihan adalah *e-learning*. *E-learning* memfasilitasi pengukuran yang lebih akurat terhadap pemahaman dan penguasaan materi, melalui alat evaluasi yang terintegrasi. Pengelompokan *e-learning*, menurut (Triyono dan Surjono 2013), terdapat (1) Pelatihan jarak jauh; (2) Pelatihan dengan menggunakan perangkat komputer, dan terakhir (3) Pelatihan formal dan nonformal. Karyawan yang terlatih dengan baik cenderung lebih produktif dan dapat berkontribusi pada inovasi serta pertumbuhan perusahaan. Selain itu, pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memperkuat budaya kerja positif di tempat kerja (Rizky et al., 2020). Di PT X, peserta magang diwajibkan mengikuti dua materi pelatihan, yaitu *5R and Filling System* serta *Marketing Activation Communication*. Namun, peserta magang memiliki nilai rata-rata yang di bawah KKM dari dua pelajaran ini. Selain beban dari pekerjaan yang diberikan, peserta magang juga diwajibkan mengulang hingga tiga kali. Dengan demikian, terdapat tantangan tersendiri bagi peserta magang dalam waktu yang tergolong mendesak.

Penelitian seputar pelatihan kerja pernah dilakukan sebelumnya. Peneliti sebelumnya meneliti tentang *e-learning* terhadap hasil belajar mahasiswa (Fortunilla dan Prastyaningtyas, 2020) (Alimron, 2019) dengan hasil bahwa *e-learning* dapat menjadi alat yang efektif untuk pembelajaran. Namun, *gap* penelitian perihal evaluasi program pelatihan *e-learning* pada peserta magang, terlebih sektor industri makanan dan minuman, masih ada. Ini membuat penelitian memiliki urgensi. Oleh karena itu, penelitian ini akan berfokus pada efektivitas program pelatihan *e-learning* yang diterapkan pada peserta magang *marketing* di PT X dengan tujuan penelitian yang akan dicapai adalah untuk mengevaluasi efektivitas program pelatihan *e-learning* pada peserta magang *marketing* PT. X.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Peneliti menggunakan metode kualitatif. Pendekatan kualitatif bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang pengalaman subjek, termasuk tindakan, perilaku, persepsi, dan aspek lainnya secara menyeluruh. Peneliti ingin memahami proses dan hasil dari evaluasi program pelatihan menggunakan model Kirkpatrick. Peneliti akan menyelidiki secara menyeluruh

aktivitas dan program yang dilakukan dalam program tersebut, serta mengumpulkan data secara detail melalui berbagai prosedur pengumpulan data yang berkelanjutan dan mendeskripsikan secara rinci mengenai gambaran kegiatan pelatihan yang berlangsung akan diamati oleh peneliti supaya dapat mendapatkan hasil yang lebih maksimal secara fakta maupun teori yang akan diperoleh secara detail dan jelas di lapangan.

Populasi dan Sampel

Subjek penelitian merupakan seseorang yang berada dalam latar penelitian. subjek penelitian dapat dimanfaatkan menjadi sumber pemberi informasi mengenai kondisi, situasi, dan latar belakang dari suatu penelitian yang diinginkan serta dibutuhkan oleh peneliti. Agar penelitian ini relevan, subjek penelitian berupa populasi dan sampel penelitian yang digunakan mengacu pada pekerja di PT X. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT X. Sampel yang digunakan penelitian ini ada tiga orang, yaitu 1 HRD Development, 1 mentor, dan 1 peserta pelatihan yang tergabung dalam program Magang Belajar Kampus Merdeka (MBKM).

Dalam penentuan sampel terdapat beberapa kriteria yang digunakan pada masing-masing sampel. Kriteria untuk HRD adalah memiliki latar belakang pendidikan minimal S1 seperti psikologi atau manajemen sumber daya manusia; memiliki pengalaman memberikan pelatihan karyawan minimal 5 tahun; bersedia untuk berbagi pengalaman, pengetahuan, dan pandangan tentang pengembangan SDM; dan bersedia berpartisipasi untuk keperluan wawancara dengan narasumber. Kriteria yang digunakan untuk mentor adalah memiliki latar belakang minimal S1; telah bekerja di PT.X minimal 5 tahun; memiliki pengalaman menjadi mentor peserta magang minimal 2 tahun berturut – turut; bersedia berbagi pengalaman, pengetahuan, dan pandangan tentang mentor. Kriteria yang digunakan untuk peserta magang adalah sedang atau telah menempuh pendidikan S1; telah menyelesaikan program pelatihan minimal 15 *course* di PT. X; telah menyelesaikan program magang di PT.X dari periode Agustus hingga Desember; bersedia berbagi pengalaman, pengetahuan, dan pandangan selama mengikuti program magang.

Metode Analisis

Peneliti mengadopsi pendekatan analisis data berdasarkan model (Miles et al, 2014). Proses analisis data mengikuti serangkaian langkah sesuai dengan model Miles et al, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Melalui pendekatan ini, penelitian berusaha memperoleh pemahaman yang komprehensif serta verifikasi yang kuat terhadap temuan yang diperoleh dari berbagai sumber data, meningkatkan validitas dan kepercayaan terhadap hasil penelitian.

Menurut (Miles et al. 2014:10), reduksi data adalah suatu proses yang terjadi dalam penelitian kualitatif yang bertujuan untuk menyederhanakan, mengekstraksi esensi, dan mengubah data kasar yang terdapat dalam catatan lapangan. Proses reduksi data adalah mengolah data mentah menjadi data teratur dan membuat catatan identifikasi. Penyajian data dilakukan dengan cara deskriptif. Penarikan

kesimpulan dilakukan dengan cara mengevaluasi kembali bukti yang terdapat di lapangan.

Triangulasi Data

Triangulasi dalam teknik pengumpulan data merujuk pada pendekatan yang menggabungkan berbagai metode pengumpulan data dan sumber data yang tersedia. Teknik triangulasi ini penting untuk memastikan keakuratan dan keandalan data yang diperoleh dalam penelitian. Teknik triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber dan teknik. Pendekatan triangulasi sumber data bertujuan memastikan keandalan data melalui pemeriksaan dari berbagai sumber, seperti hasil wawancara dan dokumen arsip, guna memastikan validitas dan akurasi data yang diperoleh. Dalam penelitian ini, triangulasi teknik melibatkan pencocokan dan pengecekan ulang hasil berbagai teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi, yang diuraikan dalam diagram.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT X merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di industri pengolahan pangan. Saat ini, PT X fokus pada produksi dan distribusi makanan serta minuman. Produk-produk yang dihasilkan terbagi menjadi tiga kategori: minuman serbuk, minuman siap saji, dan makanan serta minuman yang mendukung kesegaran, kesehatan, dan penampilan. Visi dan Misi PT X adalah menjadi pelopor dan pemimpin pasar dalam menyediakan solusi yang tepat bagi pelanggan untuk mencapai kehidupan yang lebih sehat, nikmat, dan bermakna, baik saat ini maupun di masa depan.

PT X menggunakan LMS sebagai sarana pelatihan karyawan yang efektif. LMS adalah sebuah platform digital yang memungkinkan perusahaan untuk menyediakan, mengelola, dan melacak program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan secara terstruktur dan efisien. Salah satu fitur utama dari LMS adalah *Learning Plan* atau Program Pembelajaran. Fitur ini terdiri dari beberapa modul *training* yang telah disusun berdasarkan program atau topik tertentu. Setiap program dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik karyawan, mulai dari pengembangan keterampilan teknis hingga *soft skills*.

Penelitian ini mengevaluasi model Kirkpatrick dalam program pelatihan *e-learning* untuk karyawan magang *marketing* di PT. X tahun 2023. Evaluasi mencakup reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil, memberikan wawasan mendalam tentang efektivitas pelatihan dalam meningkatkan keterampilan dan kinerja peserta.

Evaluasi Model Kirkpatrick pada Program Pelatihan

Pembelajaran dapat berjalan dengan berhasil apabila terdapat keinginan dari diri pembelajar. Keinginan menjadi salah satu aspek krusial yang menentukan pembelajaran seseorang, baik permulaan maupun akhirnya. Dalam kasus PT X, untuk menjaga pembelajaran dapat diinginkan oleh para peserta didik, PT X melakukan berbagai pendekatan yang dapat meningkatkan keinginan belajar. Hasil

wawancara terhadap peserta didik juga menunjukkan hasil yang searah. Peserta didik merasa tertarik dengan program berbasis *e-learning* karena fleksibel. Terdapat pula pernyataan dari peserta didik lainnya yang merasakan hal serupa.

Pengalaman mengikuti program *e-learning* di PT.X memberikan banyak manfaat, terutama dari segi pemahaman materi dan metode penyampaiannya. Materi yang disampaikan dalam program ini sangat mudah dipahami karena para pendidik menjelaskan konsep-konsep dengan jelas dan sering menggunakan contoh nyata yang relevan. Selain itu, terdapat modul tambahan yang bisa diakses kapan saja, sehingga jika membutuhkan penjelasan lebih detail, semuanya tersedia.

Materi pelatihan memiliki peranan penting dalam sebuah program. Karena dianggap sebagai aspek penting, persiapan materi harus direncanakan dengan baik oleh perusahaan. PT X dalam menyusun program materi pelatihan memiliki pandangannya tersendiri. Program materi pelatihan yang direncanakan dengan baik oleh PT X terbukti telah dirasakan manfaatnya oleh peserta. Pengalaman positif yang dirasakan oleh peserta pun juga dirasakan oleh peserta lainnya. Peserta didik lainnya menganggap bahwa materi yang disampaikan sudah baik sekaligus mentor yang membantu juga sangat membuat mereka mudah paham.

Pengguna menekankan bahwa materi yang disampaikan dalam program *e-learning* ini mudah dipahami karena pendidik menggunakan penjelasan yang jelas dan contoh-contoh nyata yang relevan. Hal ini menunjukkan bahwa metode pengajaran yang konkret dan aplikatif sangat membantu peserta dalam memahami materi secara mendalam. Selain itu, aksesibilitas terhadap modul tambahan kapan saja menjadi nilai tambah signifikan, memungkinkan peserta untuk memperoleh penjelasan lebih detail sesuai kebutuhan. Namun, beberapa pelatihan yang menantang, seperti pelatihan 5R, sistem pengarsipan, dan keuangan, menunjukkan bahwa meskipun program ini efektif, ada aspek-aspek tertentu yang memerlukan upaya ekstra dari peserta.

Motivasi merupakan hal yang penting ketika ingin mengikuti pelatihan. Motivasi dapat mendorong semangat karyawan dalam memahami berbagai materi baru atau mempelajari ulang materi yang telah diperoleh. Dengan motivasi, peserta pelatihan akan mengikuti pelatihan sampai selesai dengan baik. Pentingnya motivasi dalam mengikuti pelatihan menyebabkan PT X memotivasi peserta didiknya. Upaya PT X dalam mendorong motivasi peserta didik pun terbukti berjalan. Salah satu peserta didik menyatakan bahwa dirinya merasa pelatihan PT X membuatnya termotivasi karena pengetahuan dan keterampilannya jadi dapat meluas berkat PT X.

Motivasi menyoroti pentingnya pendekatan yang beragam dan individual dalam memotivasi peserta didik selama program pelatihan di PT.X. Pendidik harus menetapkan tujuan yang jelas dan relevan untuk peserta, memberikan umpan balik konstruktif secara teratur, serta mengintegrasikan teknik pembelajaran aktif dan kolaboratif. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap individu merasa didukung dan termotivasi untuk belajar. Selain itu, menciptakan lingkungan yang mendukung dan membangun rasa percaya diri peserta didik adalah kunci untuk mendorong mereka berkembang secara maksimal. Dengan demikian, strategi ini bukan hanya

meningkatkan keterlibatan peserta, tetapi juga membantu mereka mencapai potensi penuh selama pelatihan, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas program secara keseluruhan.

Evaluasi Tahap Pembelajaran

Pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan bukan dilaksanakan tanpa alasan. Perusahaan atau organisasi memiliki tujuan tersendiri ketika hendak melakukan pelatihan. Pelatihan yang dianggap penting oleh perusahaan memiliki maksud dibalikinya. Biasanya pelatihan akan dilaksanakan dalam rangka meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya sebagai profesional yang tentunya dalam rangka keuntungan perusahaan.

PT X memiliki tujuan utama dalam melaksanakan pelatihan. Pelatihan berbasis *e-learning* di PT X dilakukan dalam rangka meningkatkan fleksibilitas dan aksesibilitas karyawan. Bagi mentor, pembelajaran memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan para peserta supaya potensi mereka dapat terasah dengan maksimal. Tujuan yang hendak dicapai oleh HRD dan didukung oleh mentor ini tergolong sesuai dengan target. Salah satu anak magang yang kerap disebut juga dengan julukan *mentee* di PT X menyatakan bahwa materi pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan proses pembelajaran mereka. Hal ini tentu sejalan dengan keinginan HRD dan mentor. Peserta didik lainnya juga menyatakan hal yang sejenis. Dengan tanggapan yang positif perihal materi pembelajaran ini, pelatihan di PT X mampu mencapai tujuannya, yaitu meningkatkan pengetahuan peserta sesuai dengan kebutuhan industri.

Beberapa elemen penting dapat diidentifikasi yang menjelaskan keberhasilan dan kepuasan peserta dalam mengikuti program tersebut. Peserta menggarisbawahi bahwa materi yang disajikan oleh para pendidik sesuai dengan proses pembelajaran yang dijalani, mendukung proses belajar secara efektif. Materi yang disampaikan tidak hanya mudah dipahami tetapi juga dilengkapi dengan contoh konkret yang bisa langsung diaplikasikan dalam konteks pekerjaan sehari-hari. Selain itu, adanya sesi tanya jawab dan diskusi memberikan kesempatan bagi peserta untuk memperdalam pemahaman mereka terhadap materi yang diajarkan. Hal ini menunjukkan bahwa metode penyampaian yang interaktif dan aplikatif sangat berkontribusi dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan peserta, menjadikan program ini sangat bermanfaat dan sesuai dengan kebutuhan mereka.

Pelaksanaan kegiatan pembelajaran merupakan hal penting dalam rangka mewujudkan *output* yang diinginkan oleh perusahaan. Pihak HRD di PT X menyatakan bahwa mereka telah melakukan persiapan yang matang dengan riset yang mumpuni. Bagi mentor, pelaksanaan kegiatan pembelajaran merupakan hal yang penting. PT X melakukan beberapa langkah untuk mewujudkan kegiatan belajar mengajar yang berjalan dengan sistematis. Persiapan yang matang dari PT X terbukti mampu mewujudkan proses pembelajaran yang disiapkan dengan baik. Peserta merasakan bahwa pembelajaran dan pelatihan di PT X sudah dilaksanakan dengan baik dengan jadwal yang tersedia dengan rapi.

PT X menggunakan *Learning Management System* (LMS) untuk memperkenalkan materi secara menarik dan relevan, yang merupakan langkah

pertama dalam proses pembelajaran. Langkah ini diikuti oleh penjelasan mendalam tentang konsep-konsep yang diajarkan, memastikan pemahaman yang lebih baik. Partisipasi aktif peserta difasilitasi melalui diskusi, tanya jawab, dan kegiatan interaktif, memberikan kesempatan kepada peserta untuk terlibat secara langsung. Selanjutnya, penerapan materi dilakukan melalui latihan atau proyek praktis yang relevan, memperkuat pemahaman dan keterampilan peserta. Penggunaan teknologi dan media pembelajaran modern memainkan peran penting dalam mendukung proses ini. Terakhir, evaluasi dilakukan untuk mengukur pemahaman peserta dan menyesuaikan metode pembelajaran jika diperlukan. Keseluruhan proses ini dirancang untuk menciptakan lingkungan belajar yang mendukung, interaktif, dan memotivasi peserta untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Namun, meskipun jadwal telah disediakan dengan baik, ada beberapa area yang masih bisa ditingkatkan, terutama terkait pengingat untuk mengerjakan tugas. Meskipun peserta sudah menerima email dan pengingat harian, beberapa peserta magang yang juga menjalani kuliah sering kali melewatkan tugas mereka karena tidak adanya *pop-up* atau alarm yang mengingatkan mereka untuk mengerjakan tugas yang belum selesai. Beberapa peserta lainnya juga mengalami hal yang sama, sehingga ada kebutuhan akan sistem pengingat yang lebih efektif untuk memastikan semua tugas dapat diselesaikan tepat waktu. Integrasi sistem pengingat tambahan ini bisa lebih mendukung efektivitas pelatihan dengan memastikan peserta tetap berada di jalur yang benar dan tidak melewatkan tugas penting yang harus diselesaikan. Dengan demikian, pengalaman belajar dapat menjadi lebih optimal, dan peserta dapat mencapai hasil yang lebih baik dari program pelatihan tersebut.

Penyampaian materi yang dilaksanakan dalam proses pelatihan memiliki dalih yang tidak kalah penting. Sebagus apa pun materi yang dibuat atau dirancang oleh perusahaan, tidak akan dapat diperoleh peserta didik dengan baik apabila tidak ada penyampaian yang baik. Penyampaian materi yang dirancang oleh pihak HRD PT X sudah dirancang dengan baik walaupun mereka pun merasa bahwa ini agak rumit. Penyampaian materi oleh mentor menjadi faktor yang penting dalam pelaksanaan pelatihan. Mentor di PT X telah melakukan dua hal krusial, yaitu keterlibatan dan kejelasan. Pada akhirnya pelaksanaan penyampaian materi oleh mentor di PT X dapat dirasakan manfaatnya dengan baik oleh peserta didik. Peserta didik menyatakan bahwa pendekatan yang diimplementasikan kepada mereka menyebabkan proses pembelajaran terasa menarik.

Pendekatan yang diterapkan oleh pendidik dalam proses pembelajaran, yang menekankan efisiensi dan daya tarik. Pendekatan ini terdiri dari dua tahap utama: pertama, peserta diberikan materi dalam bentuk modul untuk dipelajari secara mandiri sebelum masuk kelas; kedua, sesi diskusi langsung dengan ahli diadakan pada hari berikutnya. Metode ini dirancang untuk memungkinkan peserta mengajukan pertanyaan langsung terkait konsep yang belum dipahami dengan baik. Proses ini memberikan kesempatan bagi peserta untuk memperdalam pemahaman mereka dan memberikan respons langsung terhadap materi yang dipelajari, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas pembelajaran secara keseluruhan. Analisis ini menekankan aspek aktif dari pembelajaran, di mana peserta tidak hanya duduk

dan mendengarkan, tetapi juga berpartisipasi aktif dalam diskusi, mengajukan pertanyaan, dan mendapatkan klarifikasi langsung dari para ahli. Pendekatan ini juga berfokus pada pemahaman mendalam daripada sekadar penguasaan materi secara permukaan. Dengan demikian, peserta lebih siap menghadapi ujian atau tugas karena telah memahami materi secara komprehensif. Metode ini juga meningkatkan keterlibatan peserta, menjadikan proses belajar lebih interaktif dan menyenangkan, serta membangun kemampuan kritis dan analitis mereka dalam mengevaluasi dan memahami materi.

Berdasarkan pandangan dari HRD People Development, peningkatan keterampilan dalam mengelola program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) tidaklah mudah. Peningkatan keterampilan merupakan *output* yang hendak diperoleh dalam sebuah pelatihan. Mentor di PT X menyatakan bahwa peningkatan keterampilan diharapkan dapat membuat peserta didik memiliki kompetensi yang berguna dalam dunia pekerjaan. Peserta didik di PT X merasakan pentingnya pelatihan dalam kegiatan di PT X. Mereka merasa bahwa peningkatan keterampilan merupakan hal yang krusial dalam menjalani pembelajaran mereka selama di PT X, terlebih melalui pembelajaran berbasis *e-learning*.

Program pelatihan yang diselenggarakan memiliki tujuan utama untuk mempersiapkan peserta dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Pernyataan mentor menegaskan bahwa pelatihan ini tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis spesifik sesuai bidang yang dipelajari, tetapi juga pada pengembangan keterampilan *soft skills* yang esensial, seperti komunikasi, kerja sama tim, dan pemecahan masalah. Selain itu, peserta didik akan dilatih untuk berpikir kritis dan analitis, yang sangat penting dalam menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja. Pelatihan juga menekankan pentingnya adaptabilitas dan pembelajaran berkelanjutan sepanjang karier. Praktik langsung yang disertakan dalam program ini memberikan kesempatan kepada peserta untuk menerapkan teori yang dipelajari dalam situasi nyata, meningkatkan kesiapan mereka untuk menghadapi dunia kerja. Dengan demikian, pelatihan di PT X dirancang secara komprehensif untuk memenuhi kebutuhan industri saat ini dan mempersiapkan peserta dengan keterampilan yang relevan dan praktis.

Evaluasi Tahap Tingkah Laku

Pelatihan pada dasarnya merupakan upaya untuk menciptakan perubahan perilaku. Peserta didik diharapkan memiliki perubahan perilaku ke arah yang positif dan menguntungkan perusahaan. Ini merupakan hal yang diinginkan dalam pelaksanaan pelatihan dalam rangka menciptakan individu yang lebih berkualitas. Apabila tidak ada perubahan, pelatihan akan menjadi hal yang sia-sia. Mentor PT X menyatakan bahwa perubahan perilaku adalah tujuan dari pelaksanaan pelatihan berbasis *e-learning*. Mentor menganggap peserta akan mulai mengimplementasikan dan mempelajari ulang pengetahuan mereka.

Tujuan berupa perubahan perilaku yang digerakkan oleh PT X pun pada kenyataannya dirasakan oleh peserta didik. Peserta didik merasa bahwa mereka

mendapatkan berbagai informasi yang krusial dalam mengubah perilaku mereka, termasuk dalam hal ini apa yang mereka konsumsi dalam keseharian mereka.

Peserta pelatihan diharapkan tidak hanya memahami materi, tetapi juga mengimplementasikannya dalam kehidupan sehari-hari. Ini menunjukkan bahwa tujuan utama pelatihan adalah untuk menghasilkan perubahan perilaku yang positif. Misalnya, peserta mungkin mulai menerapkan teknik komunikasi baru atau mengubah cara mereka menyelesaikan tugas. Mentor mencatat bahwa perubahan perilaku tersebut sering kali mencakup peningkatan pro aktivitas dan kepercayaan diri, yang menunjukkan pemahaman mendalam terhadap materi pelatihan. Contoh spesifik ini mengilustrasikan bagaimana pelatihan yang efektif tidak hanya berfokus pada transfer pengetahuan, tetapi juga pada penerapan praktisnya, yang pada gilirannya memberikan dampak nyata dan bermanfaat bagi peserta. Oleh karena itu, keberhasilan suatu pelatihan dapat diukur melalui perubahan perilaku peserta yang mencerminkan penerapan pengetahuan yang diperoleh, menunjukkan bahwa pelatihan telah berhasil mencapai tujuan utamanya.

Untuk memahami perubahan perilaku, harus ada dua indikator yang menjadi penilaian, yaitu sebelum dan setelah pembelajaran. Sebelum pembelajaran menjadi penting untuk dipantau karena dapat memahami bagaimana peserta didik mendeskripsikan, memahami, atau menjalankan sesuatu. Hasil perkembangan ini akan terlihat setelah melakukan pembelajaran dengan mendeskripsikan, memahami, atau menjalankan sesuatu yang sama. Asumsi dasar ini dipercaya oleh mentor PT X sebagai hal krusial. Untuk itu, PT X menemukan beberapa perbedaan.

Peserta didik pun merasakan dampak dari pembelajaran. Dampak yang dirasakan tentunya adalah dampak positif. Mereka makin memahami pembelajaran setelah mengikuti proses pelatihan. Materi yang dikuasai pun menjadi lebih banyak.

Peserta didik juga merasakan dampak positif dari pembelajaran ini. Dampak tersebut meliputi pemahaman yang lebih mendalam terhadap materi yang diajarkan serta peningkatan motivasi untuk belajar. Salah satu peserta mencatat bahwa setelah memahami materi, ia menjadi lebih rajin belajar dan sering bertanya serta berdiskusi dengan teman-teman. Salah satu peserta juga mencoba menerapkan apa yang dipelajari dalam kehidupan sehari-hari, merasa terdorong untuk terus mengeksplorasi dan mengaplikasikan pengetahuan baru. Sebelumnya, ia hanya pasif mendengarkan guru, namun setelah pelatihan, ia menjadi lebih aktif dan terlibat dalam proses belajar. Hal ini menunjukkan bahwa pembelajaran menjadi lebih menarik dan bermanfaat, tidak hanya untuk nilai akademis tetapi juga untuk memperkaya pengalaman dan pemahaman tentang pentingnya ilmu dalam kehidupan.

Setelah mengikuti pelatihan, perusahaan akan mengalami bagaimana proses pelatihan tersebut berjalan dengan sebagaimana mestinya. Perusahaan atau organisasi akan melakukan penilaian terhadap peserta didik setelah mengikuti pelatihan. Penilaian inilah yang menjadi indikator perihal bagaimana proses pembelajaran berjalan efektif atau tidak efektif. PT X pun melakukan beberapa langkah untuk menilai proses pembelajaran.

Peserta didik pun merasakan penilaian setelah pelatihan. Mereka mendapatkan tes evaluasi dalam berbagai konteks dalam bentuk tes tulis. Mereka menganggap tes ini dapat mengukur kemampuan, pengetahuan, dan pemahaman mereka.

Berdasarkan pernyataan mentor, terdapat tiga indikator utama yang digunakan untuk mengukur pemahaman peserta: pertanyaan yang diajukan oleh peserta, interaksi peserta dalam diskusi, dan hasil tugas atau ujian yang dikerjakan. Pertanyaan yang relevan menunjukkan bahwa peserta memperhatikan dan memahami materi yang disampaikan. Interaksi peserta, seperti memberikan contoh dari materi yang telah dijelaskan, juga merupakan indikasi bahwa peserta dapat mengaitkan pengetahuan yang baru diperoleh dengan situasi praktis. Hasil dari tugas atau ujian merupakan indikator langsung dari pemahaman peserta, karena mencerminkan kemampuan mereka untuk mengaplikasikan pengetahuan secara tertulis dan terstruktur.

Selain metode evaluasi dari mentor, persepsi peserta didik terhadap tes tertulis sebagai bentuk evaluasi juga perlu dianalisis. Peserta didik menyatakan bahwa tes tertulis dianggap sebagai alat ukur yang dapat menguji kemampuan, pengetahuan, dan pemahaman mereka secara keseluruhan. Tes ini tidak hanya dipandang sebagai kuis sederhana, tetapi memiliki peran penting dalam menentukan kemampuan dan potensi mereka di berbagai bidang. Oleh karena itu, peserta didik merasa perlu untuk mempersiapkan diri secara serius sebelum menghadapi tes tersebut, baik melalui belajar mandiri maupun bimbingan khusus. Persiapan yang baik diharapkan dapat membantu peserta mencapai hasil yang optimal, sehingga tes tertulis menjadi alat evaluasi yang efektif dan objektif.

Evaluasi Hasil

Dalam melaksanakan sebuah evaluasi perihal dampak yang dirasakan melalui program pelatihan, perlu dilihat beberapa indikator yang berkorelasi. Salah satunya adalah hasil pembelajaran. Hasil pembelajaran merupakan *output* yang diperoleh peserta didik setelah mengikuti pelatihan. Hasil pembelajaran inilah yang bagi perusahaan dapat menjadi bahan perencanaan, pemahaman, sekaligus evaluasi terhadap program pelatihan. Hasil pembelajaran di PT X menjadi aspek yang krusial sehingga sangat diperhatikan. Mentor di PT X menyatakan ini menjadi penanda tingkat pemahaman peserta tentang pelajaran.

Setelah dilakukan pelatihan, ternyata hasil pembelajaran yang dirasakan peserta didik berada ke arah yang positif. Peserta magang atau *mentee* merasa bahwa mereka memahami materi yang diajarkan dengan baik sehingga mereka dapat menerapkan ilmu tersebut ke pekerjaan.

Pernyataan peserta didik menambahkan dimensi lain dalam analisis ini, yaitu bagaimana pemahaman terhadap materi berpengaruh terhadap penerapan ilmu di dunia nyata. Peserta mengaku merasa lebih memahami konsep gizi, kesehatan, dan teknik industri makanan setelah mengikuti program pembelajaran di PT X. Pemahaman ini membuat mereka lebih siap mengaplikasikan ilmu yang telah didapatkan dalam kehidupan sehari-hari dan pekerjaan. Hal ini menunjukkan

bahwa program pembelajaran tidak hanya berhasil dalam mengajarkan teori, tetapi juga dalam mempersiapkan peserta untuk menghadapi situasi nyata di industri mereka. Ini adalah indikasi bahwa program pembelajaran memiliki relevansi praktis yang tinggi dan efektif dalam meningkatkan keterampilan peserta.

Selain hasil pembelajaran secara tertulis, pembelajaran yang dievaluasi harus juga memerhatikan aspek pencapaian tujuan. Pelaksanaan pembelajaran atau pelatihan harus melihat apakah tujuan yang hendak mereka capai sudah dapat diperoleh dengan baik. Apabila belum, berarti ada salah satu aspek yang mengalami kesalahan. Agar tidak terjadi kesalahan tersebut, PT X melakukan berbagai penilaian yang jelas untuk mencapai tujuan pembelajaran kepada para peserta.

Pembelajaran berbasis *e-learning* yang dilakukan PT X dirasa telah mencapai tujuannya. Mentor dari PT X menyatakan bahwa terdapat pengalaman dan interaksi langsung yang membuat peserta didik dapat memahami materi dengan lebih baik. Peserta didik dipercaya dapat menerapkan pengetahuan mereka dalam konteks nyata.

Pembelajaran dalam pelatihan berbasis *e-learning* di PT X sudah dirasakan dengan baik oleh para peserta pembelajaran. Peserta didik merasa bahwa terdapat pengalaman yang langsung sehingga dapat membuat mereka memahami materi dengan baik. Hal yang serupa juga disampaikan oleh peserta didik lainnya.

Peserta pelatihan berbasis *e-learning* di PT X juga merasakan manfaat dari pendekatan ini. Salah satu peserta menyatakan bahwa pelatihan untuk area *marketing* sangat relevan dengan pekerjaan sehari-hari mereka. Contoh yang diberikan termasuk strategi pemasaran terbaru dan cara menghadapi persaingan pasar yang ketat. Materi pelatihan ini dianggap sangat relevan dengan situasi industri yang mereka hadapi. Selain itu, peserta juga melihat perkembangan signifikan dalam kemampuan teman-teman sejawat mereka, mulai dari kemampuan presentasi hingga analisis pasar. Dampak positif dari pelatihan ini sangat dirasakan oleh para peserta, yang menunjukkan bahwa pembelajaran yang diberikan tidak hanya relevan tetapi juga efektif dalam meningkatkan keterampilan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan *e-learning* di PT X mampu memberikan pengalaman pembelajaran yang efektif dan aplikatif bagi peserta didiknya.

Hasil pembelajaran peserta didik menjadi aspek yang penting dalam mengevaluasi program pelatihan. Hasil akan dilihat: apakah meningkat atau menurun. Apabila mengalami peningkatan, berarti program pembelajaran telah berjalan dengan baik. Ini juga berlaku sebaliknya. Agar memastikan program dapat memberikan peningkatan hasil, mentor PT X menyatakan bahwa tim pelatihan sudah membuat standar yang dapat mengukur pemahaman materi peserta. Mentor juga menyatakan bahwa penting untuk melihat faktor individu lainnya.

Akan tetapi, meskipun telah menyusun program pelatihan dengan baik, masih terdapat kekurangan. Peserta didik merasa bahwa terdapat hal yang kurang memuaskan yang dirasakan oleh mereka dari segi pencapaian hasil. Terdapat *course* yang sulit seperti *financial management*. Meskipun demikian, peserta didik merasa dapat tetap mengembangkan dirinya. Berikut ini keterangannya.

Pernyataan dari mentor menegaskan pentingnya melihat faktor individu lainnya dalam menilai keberhasilan pembelajaran. Standar pembelajaran yang tercapai dan keberhasilan tujuan dapat diukur dari sejauh mana peserta memahami materi yang diajarkan dan mampu mengaplikasikannya dalam kehidupan nyata. Evaluasi berkala, tes, serta observasi memainkan peran penting dalam penilaian pencapaian tersebut. Selain aspek akademis, perkembangan individual peserta, seperti tingkat pemahaman, minat, dan motivasi, juga sangat berpengaruh. Dukungan dari mentor, kurikulum yang relevan, dan metode pembelajaran yang efektif berkontribusi besar terhadap tercapainya standar pembelajaran yang diinginkan. Dengan mempertimbangkan semua aspek ini, dapat dilakukan penilaian yang komprehensif terhadap apakah standar pembelajaran telah tercapai dan tujuan telah berhasil dicapai.

Namun, ada perbedaan pandangan dari peserta didik mengenai efektivitas proses pembelajaran. Salah satu peserta didik merasa bahwa pembelajaran masih kurang memuaskan, terutama dalam mata pelajaran manajemen keuangan yang dianggap sulit. Kurangnya frekuensi pertemuan dan metode pengajaran yang kurang menarik dinilai sebagai faktor yang menghambat pemahaman dan kepuasan mereka. Peserta didik mengungkapkan bahwa dengan lebih banyak pertemuan dan metode pengajaran yang lebih menarik, hasil pembelajaran bisa lebih baik dan lebih menyenangkan. Pandangan ini menunjukkan adanya ruang untuk perbaikan dalam pendekatan pengajaran dan frekuensi interaksi antara mentor dan peserta didik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Evaluasi Reaksi Model Kirkpatrick pada program *e-learning* karyawan magang *marketing* PT.X tahun 2023 menunjukkan program ini efektif meningkatkan pemahaman dan motivasi peserta melalui metode interaktif dan akses fleksibel, meskipun beban tugas yang berat perlu diperhatikan. Evaluasi tahap pembelajaran menggunakan model Kirkpatrick dalam program pelatihan *e-learning* di PT.X tahun 2023 menunjukkan peningkatan aksesibilitas, fleksibilitas, efisiensi, relevansi materi, dan interaktivitas metode, yang secara signifikan mendukung pengembangan keterampilan karyawan. Evaluasi tahap tingkah laku dalam program pelatihan *e-learning* di PT. X menunjukkan keberhasilan dalam meningkatkan kreativitas, kepercayaan diri, penerapan pengetahuan, motivasi, dan keterlibatan peserta. Evaluasi hasil pelatihan *e-learning* PT X tahun 2023 menunjukkan program ini efektif meningkatkan pemahaman teori dan keterampilan praktis, meski perlu perbaikan pada metode pengajaran dan frekuensi pertemuan. Berdasarkan evaluasi program pelatihan *e-learning* PT X tahun 2023, disarankan agar PT X mengurangi beban tugas peserta untuk mengimbangi metode interaktif dan fleksibilitas akses yang telah terbukti efektif, meningkatkan frekuensi pertemuan, serta mengoptimalkan metode pengajaran agar lebih menarik dan menyeluruh, sehingga program ini tidak hanya meningkatkan pemahaman teori dan keterampilan praktis, tetapi juga meningkatkan kepuasan dan hasil belajar peserta secara keseluruhan.

Berdasarkan evaluasi program *e-learning* PT. X tahun 2023, disarankan bagi akademisi dan pembaca untuk dapat memperluas penelitian terkait evaluasi program pelatihan berbasis *e-learning* dengan mempertimbangkan indikator-indikator serta variabel lain yang dapat mempengaruhi program pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimron, A. (2019). Penerapan E-Learning dalam Proses Pembelajaran pada Program Studi PAI Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. *Hayula: Indonesian Journal of Multidisciplinary Islamic Studies*, 3(1), 105-120.
- Fortunilla, A., & Prastyaningtyas, E. W. (2020). Pengaruh pembelajaran *e-learning/online* terhadap hasil belajar mahasiswa Pendidikan Ekonomi Tingkat II Universitas Nusantara PGRI Kediri Selama Pandemi Covid-19.
- Miles, M., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis: a methods sourcebook*. Sage.
- Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(2), 105-112.
- Triyono, M. B. & Surjono, H. D. (2013). *Model pembelajaran e-learning sekolah menengah kejuruan*. Penelitian Hibah, tidak dipublikasikan. Universitas Negeri Yogyakarta.