

EVALUASI PELATIHAN TATA NASKAH DINAS SEBAGAI IMPLEMENTASI KEMENTERIAN KEUANGAN *CORPORATE UNIVERSITY*

Agus Suharsono

Balai Diklat Keuangan Yogyakarta, gusharpramudito@gmail.com

Abstrak

Kementerian Keuangan menerapkan *Corporate University* dalam pengembangan kompetensi pegawainya karena arah pengembangan kompetensi pegawai dalam RPJM tahun 2020-2024 adalah *world class government*, salah satunya melalui unit pengelola ASN *Corporate University*. Pembelajaran dalam strategi Kemenkeu *Corporate University* harus *link and match* dengan menerapkan pembelajaran model 70-20-10. Oleh karena itu penelitian ini akan mengevaluasi Pelatihan Tata Naskah Dinas Angkatan II Tahun 2019 yang diselenggarakan oleh Balai Diklat Keuangan Yogyakarta karena memiliki urgensi dan peran untuk mewujudkan strategi tersebut. Metode evaluasi yang digunakan adalah model Kirkpatrick level-1 dan level-2. Hasil evaluasi rerata hasil belajar peserta 85,26 dengan predikat baik, evaluasi penyelenggaraan pelatihan dengan nilai 92, rerata hasil evaluasi pengajar 4,73 atau sangat baik. Pelatihan ini dilaksanakan secara klasikal sehingga cakupan pesertanya terbatas dan belum menerapkan pembelajaran Kementerian Keuangan *Corporate University* model 10-20-70. Selain itu pelatihan juga belum dapat memenuhi karakteristik *applicable* dan *impactful*. Untuk itu disarankan menerapkan model pembelajaran 10-20-70 agar dapat memperluas cakupan peserta dan dapat menunjang kinerja organisasi.

Kata Kunci: evaluasi pelatihan, model Kirkpatrick, Kementerian Keuangan *Corporate University*.

Abstract

Ministry of Finance implemented *Corporate University* in developing employee competencies because the direction of employee competency development in 2020-2024 RPJM is *world class government*, one of which is through the ASN *Corporate University* management unit. Learning in Ministry of Finance *Corporate University* strategy must linked and matched by applying 70-20-10 learning model. Therefore, this study will evaluate second batch of 2019 Official Manuscripts Training organized by Yogyakarta Financial Education and Training Center because urgency and role to realize this strategy. The evaluation method used Kirkpatrick level-1 and level-2 models. The results of the evaluation of the mean learning outcomes of the participants were 85.26 with a good predicate, evaluation of training implementation with a score of 92, the mean result of the teacher evaluation was 4.73 or very good. This training is carried out classically so that the scope of participants is limited and has not implemented the Ministry of Finance's *Corporate University* learning model 10-20-70. In addition, training has not been able to meet the applicable and impactful characteristics. For this reason, it is suggested to apply the 10-20-70 learning model in order to expand the scope of participants and support organizational performance.

Keywords: training evaluation, Kirkpatrick model, Ministry of Finance *Corporate University*.

PENDAHULUAN

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil secara tertulis menjelaskan bahwa Pendidikan dan pelatihan PNS yang selanjutnya disebut diklat merupakan proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi, dengan sasaran agar terwujudnya PNS yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing. Dengan kata lain, diklat merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, diklat juga telah dianggap sebagai *human capital* yang akan memberikan kontribusi bagi peningkatan kualitas organisasi, banyak ahli sumber daya manusia menganggap perlu adanya suatu evaluasi diklat sebagai bagian dari *quality control* dalam proses penjaminan mutu untuk mengukur tingkat keberhasilan program diklat (Sallis, 2002). Oleh karena itu, Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 234/PMK.01/2015 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Keuangan mempunyai tugas dan tanggung jawab antara lain melaksanakan dan evaluasi diklat. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 59/KMK.01/2018 tentang Perubahan kedua atas Keputusan Menteri Keuangan Nomor 974/KMK.01/2016 tentang Implementasi Inisiatif Strategis Program Reformasi Birokrasi dan Transformasi Kelembagaan Kementerian Keuangan, mengatur bahwa pengembangan kompetensi sumber daya manusia melalui Kementerian Keuangan *Corporate University*. Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 22 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya mengatur bahwa Widyaiswara mempunyai tugas antara lain melakukan evaluasi dan pengembangan diklat. Pedoman Evaluasi Pembelajaran Di Lingkungan Kementerian Keuangan pada Peraturan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Nomor PER-5/PP/2017 juga mengatur bahwa evaluasi pembelajaran memiliki manfaat yaitu sebagai berikut: 1) Menjadi bahan pertimbangan bagi pengambilan keputusan atas pemberian surat tanda tamat pelatihan atau sertifikat terhadap pencapaian kompetensi tertentu; 2) Menjadi bahan bagi para Pengajar dan Bidang Perencanaan dan Pengembangan Diklat untuk merancang dan melakukan pengembangan kapasitas pengajar BPPK; 3) Memberikan informasi yang akurat bagi pimpinan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan terkait Pembelajaran; 4) Menjadi bahan masukan bagi Bidang Evaluasi

dan Pelaporan Kinerja dalam hal: a) melakukan kegiatan Evaluasi Penyelenggaraan dan Evaluasi Pengajar, serta penyusunan Rekomendasi Pembelajaran; b) melakukan pendataan sehingga didapatkan laporan yang mengandung informasi yang valid dan akurat; dan c) menyusun Laporan Penyelenggaraan Pembelajaran yang lengkap, terstruktur, dan terstandardisasi.

Ada tiga istilah yang sering digunakan berkaitan dengan evaluasi, yaitu: evaluasi (*evaluation*), pengukuran (*measurement*), dan penilaian (*assessment*). Evaluasi adalah upaya untuk menentukan nilai atau jumlah secara hati-hati, bertanggung jawab, menggunakan strategi, dan dapat dipertanggungjawabkan. Pengukuran mengacu pada kegiatan membandingkan sesuatu hal dengan satuan ukuran tertentu, sifatnya kuantitatif. Penilaian merupakan kata benda dari nilai. Ketiga istilah tersebut dapat digunakan saling melengkapi. Suharsimi Arikunto dan Cepi Safruddin Abdul Jabar menyimpulkan evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil sebuah keputusan (Arikunto & Jabar, 2014).

Menurut S. Eko Putro Widoyoko, masih ada istilah yang sering digunakan dan berkaitan dengan evaluasi, yaitu tes. Evaluasi, pengukuran, penilaian, dan tes sering disamaartikan padahal keempat istilah tersebut memiliki makna yang berbeda. Tes merupakan alat ukur untuk memperoleh informasi hasil belajar maupun pelatihan yang memerlukan jawaban atau respons benar atau salah. Tes merupakan bagian tersempit dari evaluasi (Widoyoko, 2017). Menurut Cross, sebagaimana dikutip Sukardi, *evaluation is a process which determines the extent to which objectives have been achieved* atau dengan kata lain, evaluasi merupakan proses yang menentukan kondisi, di mana suatu tujuan telah dapat dicapai. Evaluasi juga merupakan proses memahami, memberi arti, mendapatkan, dan mengkomunikasikan suatu informasi bagi keperluan pengambil keputusan (Sukardi, 2011). Secara umum tujuan evaluasi pembelajaran adalah untuk mengetahui keefektifan dan efisiensi sistem pembelajaran yang meliputi: strategi pembelajaran, program kurikulum, pembelajaran, serta untuk menyediakan data yang membantu dalam membuat keputusan (Asrul, Ananda, & Rosnita, 2014). Pentingnya evaluasi sendiri menurut Posavac & Carey, sebagaimana dikutip Mutrofin, dikarenakan: 1) perlunya kualitas layanan yang benar, 2) kesulitan pendefinisian dan pengukuran hasil, dan 3) aturan *imperative* program layanan manusia (Mutrofin, 2010).

Evaluasi sangat diperlukan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan terkait

dengan program diklat yang dilaksanakan, termasuk mengetahui tujuan pembelajaran dalam program diklat tersebut apakah sudah sesuai atau perlu peningkatan (Noe, 2010). Lebih lanjut, fungsi utama evaluasi yaitu untuk memberikan data sebagai informasi sebenar-benarnya mengenai pelatihan yang telah diselenggarakan sehingga dapat memberikan keputusan yang tepat, apakah penyelenggaraan pelatihan itu akan diteruskan, ditunda atau sama sekali tidak dilaksanakan lagi. Maka dari itu pelatihan perlu dievaluasi karena berfungsi sebagai: 1). Menentukan tingkat kemajuan pelaksanaan pelatihan; 2). Menemukan faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan pelatihan; 3). Menemukan penyimpangan atau kekeliruan pelaksanaan pelatihan; 4). Memperoleh bahan untuk penyusunan saran perbaikan, perubahan, penghentian, atau perluasan pelatihan di masa mendatang (Fauzi, 2011).

Menurut Kirkpatrick, evaluasi pelatihan harus didasari dengan memanfaatkan empat level model yaitu pada Level-1 adalah *Reaction* (Reaksi), tahapan ini merupakan penilaian reaksi peserta pelatihan berupa perasaan, pemikiran, dan keinginan tentang pelaksanaan diklat. Level-2 adalah *Learning* (Pembelajaran), yaitu melakukan penilaian proses belajar meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta sebelum dan sesudah pelatihan. Level-3 adalah *Behaviour* (Perilaku), yaitu mengukur perilaku peserta seperti bagaimana mereka telah selesai mengikuti suatu pelatihan, apa saja perubahan perilaku yang terjadi. dan terakhir adalah Level-4 yaitu *Result* (Hasil), level ini menjelaskan mengenai bagaimana hasil akhir pelatihan, apakah sudah sesuai dengan urgensi dan peran nya berdasarkan pelatihan yang sudah diselenggarakan (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006). Secara empiris beberapa penelitian membuktikan bahwa menggunakan model evaluasi Kirkpatrick dapat menunjukkan keberhasilan dalam mengukur peningkatan kompetensi peserta (Nurjanah, 2018). Selain itu, evaluasi pelatihan persiapan *Talent Development Program (Level Basic)* bagi pegawai Direktorat Jenderal Pajak menggunakan metode kirkpatrick mampu mengukur kepuasan peserta pelatihan (Widiatmanti, 2021). Model Kirkpatrick dapat menjadi alternatif untuk mendapatkan gambaran sejauh mana tingkat kemampuan peserta terhadap pemahaman mata pelatihan (Aulia, 2020). Evaluasi program diklat menerapkan keempat level dimana bukan hanya dievaluasi ketika proses pelatihan dilaksanakan saja, tetapi juga evaluasi pasca pelatihan untuk melihat hasil dan dampak pelatihan baik itu untuk peserta, organisasi, dan juga benefit yang didapat (Ritonga, Saepudin, & Wahyudin, 2019). Mengukur keberhasilan suatu pelatihan dengan model Kirkpatrick juga dapat dilihat dari tiga domain kompetensi (*knowledge*,

skills, dan *attitudes*) dengan menekankan pada level kedua yaitu seberapa jauh pembelajaran (*learning*) peserta atas materi pelatihan dalam konteks peningkatan kompetensi (Pateda, Rahmat, & Zubaidi, 2020). Melalui metode empat level Kirkpatrick, hasil evaluasi *coaching* dapat mengukur kepuasan dan dampak pembimbingan yang telah dilakukan selama pelatihan pada pelatihan kepemimpinan administrator dan pengawas (Abdullah, 2020). Evaluasi menggunakan metode empat level Kirkpatrick juga diperlukan dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan program, termasuk mengetahui tujuan pembelajaran apakah sudah sesuai atau perlu peningkatan (Subandriyo, 2020). Maka dari itu, evaluasi pelatihan Tata Naskah Dinas ini akan menerapkan model evaluasi Kirkpatrick, selain itu juga sudah diatur dalam Peraturan Kepala Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan Nomor PER-5/PP/2017 Tentang Pedoman Evaluasi Pembelajaran di Lingkungan Kementerian Keuangan, bahwa model evaluasi diklat yang digunakan adalah model evaluasi Kirkpatrick namun terbatas hanya pada dua level yaitu Level-1 dan Level-2.

Tujuan penyelenggaraan Pelatihan Tata Naskah Dinas sendiri yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai dalam mengelola tata naskah dinas di lingkungan unit kerja masing-masing guna memperlancar komunikasi tertulis, keseragaman, dan tertib administrasi di lingkungan Kementerian Keuangan. Standar kompetensi yang ditentukan setelah peserta mengikuti pelatihan Tata Naskah Dinas diharapkan mampu untuk: 1) Menerangkan kerangka umum tata naskah dinas dengan baik, 2) Mendeskripsikan jenis dan format tata naskah dinas dengan baik, 3) Menjabarkan penyusunan naskah dinas sesuai dengan pedoman yang berlaku dengan baik, 4) Menguraikan pengelolaan naskah dinas Kementerian Keuangan, 5) Memberi contoh tentang penggunaan lambang negara, logo, cap dinas, dan IPK sesuai dengan pedoman, 6) Menggunakan Bahasa Indonesia dengan baik dan benar dalam surat dinas, 7) Menyusun naskah dinas khas unit di lingkungan Kementerian Keuangan, dan 8) Melakukan penyelesaian studi kasus terkait penyusunan naskah dinas dengan baik.

Berdasarkan peraturan Menteri PAN-RB Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara, road map PPSDM Aparatur memiliki cita-cita untuk berinovasi dalam membangun pengembangan sumber daya manusia berbasis *Corporate University*. Ramdani mengutip pendapat Meister, *Corporate University* merupakan “*strategic umbrella*” untuk membangun dan mendidik karyawan, pelanggan, suppliers agar selaras dengan strategi bisnis organisasi (Amri, 2018). Henry A. Giroux mengutip pendapat John

Dewey, *corporate university* merupakan salah satu bidan kelahiran demokrasi era sekarang yang fokus pada nilai pasar, identitas, dan hubungan (Giroux, 2009). Organisasi memiliki pelanggan dan stakeholder yang ingin dipuaskan dan dipengaruhi oleh lingkungan demografis, teknologi, dan politik, *corporate university* dapat jadi alternatif membentuk organisasi pembelajar untuk melayani kebutuhan belajar pegawai internal (Stumpf, 1998). Di Indonesia, *corporate university* dipelopori PT Telkom, kemudian PLN, PT Pelindo II, Danamon, dan BNI (Ramelan, 2018). Setelah itu *corporate university* makin populer juga dilaksanakan oleh Citibank, Pertamina, Bank Mandiri, United Tractors, Trakindo Utama, dan Unilever Indonesia (Aruman, 2018). Corporate University selaras dengan konsep manajemen pengetahuan dan pembelajaran organisasional, fokus pada komunikasi, fasilitasi sosial, teknologi dan praktik organisasi yang mendukung proses pembelajaran dan pengetahuan organisasi (Prince & Stewart, 2002), lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawan serta posisinya dalam organisasi (Jansink, Kwakman, & Streumer, 2005) serta merupakan sarana sistematisasi pelatihan secara berkelanjutan yang memiliki peran strategis yang nyata, untuk perlu memiliki rencana membangun kurikulumnya (Rhéaume & Gardoni, 2015).

Pelatihan Tata Naskah Dinas memerlukan desain diklat yang terintegrasi dengan konsep *Corporate University* sebagai langkah pembentukan karakter dan kompetensi sesuai tuntutan jabatannya dikarenakan karakteristik penyelenggaraan diklat bagi pegawai Kementerian Keuangan ini sudah menerapkan konsep pembelajaran *Corporate University*. Menurut Keputusan Menteri Keuangan Nomor 924/KMK.011/2018, karakteristik pembelajaran *Corporate University* tersebut antara lain yaitu: 1) *Relevant*, pembelajaran dilaksanakan sesuai kebutuhan, tepat sasaran, dan kekinian yang dilakukan dengan penyempurnaan mekanisme analisis kebutuhan pembelajaran, perbaikan kurikulum dan penyesuaian materi bahan belajar; 2) *Applicable*, materi pembelajaran mudah diajarkan, dipelajari, dan diterapkan yang dilakukan dengan upaya melatih implementasi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku sesuai dengan tujuan pembelajaran; 3) *Impactful*, pembelajaran dapat memberikan dampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi; dan 4) *Accesible*, pembelajaran mudah diakses dimana, kapan dan dari mana saja serta tersedia setiap saat yang dilakukan dengan pembangunan sistem aplikasi *knowledge management*. Desain pembelajaran Kementerian Keuangan *Corporate University* menggunakan model 70-20-10 dengan proporsi: 1) 70% aktivitas pembelajaran terintegrasi di tempat kerja melalui praktik langsung seperti magang/praktik kerja,

detasering (*secondment*), dan pertukaran antara pegawai negeri sipil dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah; 2) 20% aktivitas pembelajaran kolaboratif dalam sebuah komunitas maupun bimbingan, melalui interaksi atau dengan mengobservasi pihak/orang lain, seperti *coaching*, *mentoring*, dan *benchmarking*; dan 3) 10% aktivitas pembelajaran melalui metode ceramah di dalam maupun di luar kelas seperti pelatihan teknis, pelatihan jarak jauh, dan belajar mandiri. Oleh karena itu tulisan ini akan mengevaluasi urgensi dan peran implementasi Kementerian Keuangan *Corporate University* pada Pelatihan Tata Naskah Dinas Angkatan II Tahun 2019 yang dilaksanakan di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta. Hingga pada akhirnya akan membuktikan bagaimana relevansinya terhadap *Corporate University* sebagai strategi pembelajaran bagi Pelatihan Tata Naskah Dinas untuk pegawai Kementerian Keuangan.

METODE

Peraturan Kepala Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan Nomor PER-5/PP/2017 Tentang Pedoman Evaluasi Pembelajaran di Lingkungan Kementerian Keuangan mengatur bahwa model evaluasi diklat yang digunakan adalah Evaluasi Model Empat Level Kirkpatrick hanya pada *Level 1-Reaction* dan *Level 2-Learning* yang terdiri atas: 1) evaluasi penyelenggaraan, 2) evaluasi pengajar, dan 3) evaluasi hasil pembelajaran peserta. Menurut Kirkpatrick panduan evaluasi *level-1 reaction* antara lain menentukan tujuan, merancang kuesioner untuk mengetahui respon seluruh peserta dengan jujur, dan mengkomunikasikan hasilnya. Sedangkan panduan evaluasi *level-2 learning* antara lain menentukan kelompok sasaran, mengukur peningkatan kompetensi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, dan menggunakan hasilnya untuk perbaikan (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006). Penelitian ini bersifat kualitatif, menurut Lofland & Lofland sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen (Moleong, 2015). Analisis data menurut Miles and Huberman, yaitu data *reduction*, data *display*, dan *conclusion verification*. Hasil analisis data disajikan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, yang bersifat deskriptif-naratif (Sugiyono, 2014).

Penelitian ini dilakukan pada Pelatihan Tata Naskah Dinas Angkatan II Tahun 2019 yang dilaksanakan di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta. Peneliti menjadi salah satu pengajar pada pelatihan tersebut yang sekaligus melakukan pengamatan secara langsung. Selain itu juga menggunakan

data sekunder dari laporan Bidang Evaluasi Balai Diklat Keuangan Yogyakarta. Evaluasi dilakukan berdasarkan peraturan tentang Kementerian Keuangan *Corporate University* dan evaluasi diklat yang berlaku di Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan. Data dianalisis secara poliangulasi dan disajikan secara deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Evaluasi Hasil Belajar Siswa

Evaluasi ini merupakan tahapan evaluasi guna mengetahui hasil pembelajaran siswa yang meliputi ketercapaian tujuan pembelajaran dan hasil belajar yang diharapkan dari proses pembelajaran. Horward Kingsley menyatakan dalam penelitian Prilianti bahwa hasil belajar merupakan rangkaian penilaian atau pengukuran pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta dalam mengikuti diklat. Pengukuran hasil belajar siswa tidak hanya diperoleh dari aspek kognitif atau pengetahuan saja, tetapi juga dengan mengukur proses belajar siswa pada saat pelaksanaan kegiatan diklat berlangsung (Prilianti, 2018). Pada penelitian ini, bidang penilaian hasil belajar mencakup: 1) penguasaan materi, meliputi seluruh mata pelajaran diklat dan submateri mata pelajaran pokok, penunjang, serta ceramah; 2) disiplin, meliputi tingkat kehadiran dan sikap dan perilaku selama diklat; dan 3) aktivitas, meliputi prakarsa, partisipasi, dan inisiatif. Bagi lembaga diklat khususnya pada Pelatihan Tata Naskah Dinas di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta, penilaian ini sangatlah penting, dikarenakan keberhasilan dan aspek penilaiannya berkaitan dengan komponen hasil pembelajaran. Berdasarkan pertimbangan aspek perilaku dan bahan ajar, waktu, jumlah peserta, dan kelengkapan fasilitas yang dibutuhkan maka jenis ujiannya adalah praktik. Jumlah mata pelajaran, jamlat, dan bobot penilaian sebagaimana Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Mata Pelatihan, Jamlat, dan Bobot Penilaian

No	Mata Diklat Pokok	JP	%
1	Jenis dan Format Tata Naskah Dinas	4	12%
2	Penggunaan Bahasa Indonesia dalam Surat Dinas	8	24%
3	Penyusunan Naskah Dinas	6	18%
4	Pengelolaan Naskah Dinas Kementerian Keuangan	4	12%
5	Naskah Dinas Khas Unit di Kementerian Keuangan	3	9%
6	Lambang Negara, Logo Cap Dinas, dan IPK	2	6%
7	Studi Kasus	6	18%
Jumlah		33	100%

Sumber: BDK Yogyakarta

Evaluasi hasil belajar merupakan penilaian pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta dalam bidang penguasaan materi, disiplin, dan aktivitas. Nilai akhir dihitung dari Nilai Tertimbang x Nilai Komprehensif (ujian praktik). Sedangkan Nilai Tertimbang dihitung dari Nilai Kehadiran (30%) x Aktivitas (70%) x Bobot. Nilai Akhir kemudian dikonversi kedalam nilai huruf dan predikat sebagai berikut: 1) 90-100: A predikat sangat baik; 2) 76-89,99: B predikat baik; 3) 65-75,99: C predikat cukup; dan 4) < 65: D predikat kurang. Syarat kelulusan peserta adalah Nilai Kehadiran dan Aktivitas ≥ 65 , $\sum$ Nilai Tertimbang ≥ 65 , Nilai Akhir ≥ 65 , dan Kehadiran $\geq 80\%$.

Hasil evaluasi hasil belajar diketahui 8 peserta atau 27% lulus dengan predikat “Amat Baik”, 20 peserta atau 67% lulus dengan predikat “Baik”, dan 2 peserta atau 7% lulus dengan predikat “Cukup”. Nilai tertinggi 93,07 dan nilai terendah 75,09. Sedangkan rata-rata nilai hasil belajar adalah 85,26 nilai ini menunjukkan bahwa tujuan diklat tercapai dengan predikat “Baik”. Hasil evaluasi tersebut sudah dapat diterima kelayakannya dan harus dipertahankan, kategori “baik” pada hasil ini juga dapat membuktikan bahwa siswa atau peserta pelatihan sudah mendapatkan ilmu pengetahuan serta keterampilan setelah adanya pelatihan (Maulin & Susanty, 2020). Namun akan lebih baik lagi jika hasil belajar siswa yang berada pada taraf “baik” ini ditingkatkan kembali menjadi “sangat baik” karena dengan meningkatnya hasil belajar siswa dalam pelatihan akan memberikan dampak sebagai bentuk keberhasilan dalam sebuah pelatihan (Widodo, 2020).

Hasil Evaluasi Penyelenggaraan Diklat

Data Evaluasi Penyelenggaraan Diklat diperoleh melalui kuesioner kepada peserta diklat dan evaluasi tatap muka (wawancara), namun tidak ada masukan dari evaluasi tatap muka maka evaluasi hanya berdasarkan pada data kuesioner. Terdapat empat unsur yang dievaluasi dalam penyelenggaraan diklat, yaitu: 1) Kurikulum, 2) Pelayanan penyelenggaraan diklat, 3) Pelayanan evaluasi diklat, dan 4) Sarana dan prasarana diklat yang meliputi ruang belajar, ruang makan dan konsumsi, sarana dan prasarana pendukung, asrama dan laundry, dan lain-lain. Hasil evaluasi penyelenggaraan diklat adalah sebagaimana Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Evaluasi Penyelenggaraan Diklat

No	Butir	Rata-Rata Kepentingan	Kenyataan	
			Rerata	Kategori
1	Kesesuaian materi pembelajaran dengan kebutuhan peserta Pembelajaran	4,67	4,70	Sangat Baik
2	Bahan ajar mudah dipahami	4,63	4,57	Sangat Baik
3	Kesesuaian metode pembelajaran dengan materi Pembelajaran	4,60	4,67	Sangat Baik
4	Kesigapan penyelenggara Pembelajaran dalam melayani peserta Pembela- jaran selama proses pembelajaran	4,60	4,70	Sangat Baik
5	Ketercukupan konsumsi	4,43	4,60	Sangat Baik
6	Lingkungan belajar berfungsi dengan baik			
6.1	Ruang Kelas	4,60	4,70	Sangat Baik
6.2	Asrama	4,50	4,37	Sangat Baik
Rata-Rata		4,58	4,61	Sangat Baik

Sumber: BDK Yogyakarta

Seluruh hasil evaluasi penyelenggaraan pelatihan berdasarkan rata-rata kepentingan mendapatkan nilai 4,58 dalam skala 5 atau 92 jika dalam skala 100. Nilai tertinggi untuk aspek kesesuaian materi pembelajaran dengan kebutuhan peserta pembelajaran sebesar 4,67 dalam skala 5 atau 93 jika dalam skala 100. Kesesuaian materi pembelajaran akan berimplikasi terhadap relevansi diklat yang diselenggarakan, karena diklat akan dikatakan relevan apabila materi-materi yang disajikan dalam diklat tersebut sesuai dengan pekerjaan atau tugas pokok dan fungsi peserta diklat, dalam hal ini adalah relevansi atau kesesuaian materi-materi yang disajikan selama pembelajaran dengan pekerjaan atau tugas pokok dan fungsi peserta (Suprpti, 2020). Penentuan materi yang telah disesuaikan dengan kebutuhan peserta pelatihan juga akan memberikan motivasi karena dapat mengakibatkan ketertarikan peserta dalam mengikuti serangkaian kegiatan pembelajaran (Wahyuningsih, 2016) dengan kata lain kurikulum

yang sudah digunakan pada pelatihan ini menurut peserta sudah relevan atau memadai. Nilai terendah pada hasil evaluasi ini yaitu aspek ketercukupan konsumsi dengan nilai 4,43 dalam skala 5 atau 89 jika dalam skala 100. Walaupun demikian, nilai evaluasi terendah bukan berarti tidak baik karena masih dalam kriteria baik.

Hasil Evaluasi Pengajar

Sebagai aparatur pemerintahan yang berhadapan langsung dengan ASN dalam pembelajaran diklat tentunya kinerja dari pengajar atau widyaiswara harus di evaluasi. Setiap akhir dari kegiatan diklat pasti dilaksanakan sebuah kegiatan evaluasi untuk tenaga pengajar, hal tersebut dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada peserta diklat kemudian memberikan nilai dan masukan terhadap fasilitator atau widyaiswara yang mengajar (Diapramana, Noak, & Purnamaningsih, 2015). Evaluasi pengajar didasarkan atas harapan dan kenyataan peserta pada aspek pengetahuan dan kemampuan pengajar adalah sebagaimana Tabel 3.

Tabel 3. Evaluasi Pengajar Pelatihan Tata Naskah Dinas

No	Mata Pelajaran	Pengeta- huan		Kemam- puan		Hara- pan	Kenyataan	
		H	K	H	K		Nilai	Kategori
1	Ceramah Current Issue	4,37	4,6	4,4	4,67	4,38	4,63	Sangat Baik
2	Jenis dan Format Tata Naskah Dinas	4,43	4,8	4,43	4,83	4,43	4,82	Sangat Baik
3	Penyusunan Naskah Dinas	4,47	4,73	4,47	4,83	4,47	4,78	Sangat Baik
4	Penggunaan Bahasa Indonesia dalam Surat Dinas	4,37	4,63	4,4	4,77	4,38	4,7	Sangat Baik
5	Lambang Negara, Logo Cap Dinas, dan IPK	4,37	4,63	4,43	4,7	4,4	4,67	Sangat Baik
6	Pengelolaan Naskah Dinas Kementerian Keuangan	4,4	4,63	4,37	4,7	4,38	4,67	Sangat Baik
7	Naskah Dinas Khas Unit di Kementerian Keuangan	4,43	4,77	4,47	4,83	4,45	4,8	Sangat Baik
8	Studi Kasus	4,47	4,73	4,43	4,8	4,45	4,77	Sangat Baik
Rata-Rata		4,41	4,69	4,43	4,77	4,42	4,73	Sangat Baik

Sumber: BDK Yogyakarta

Rata-rata hasil evaluasi pengajar adalah 4,73 atau sangat baik artinya seluruh pengajar mempunyai pengetahuan dan kemampuan yang sangat baik dalam menyampaikan materi. Hasil ini sesuai dengan indikator pencapaian subkompetensi pengajar karena widyaiswara sebagai pengajar memiliki kemampuan untuk: 1) Menentukan bahan ajar secara sistematis, 2) Menyusun materi yang sesuai dengan tujuan pembelajaran, dan 3) Menentukan referensi yang sesuai dengan materi pembelajaran (Hamzah, 2017). Oleh karena itu pengembangan kompetensi bagi pengajar diprioritaskan pada subkompetensi dalam menyusun perencanaan pembelajaran yang mendukung proses belajar (Warisdiono, Sarma, Gani, & Susanto, 2013). Hasil ini harus dipertahankan pada diklat-diklat berikutnya.

Pembahasan Implementasi Kementerian Keuangan Corporate University Pelatihan Tata Naskah Dinas

Konsep *Corporate University* merupakan model pengembangan dari paradigma diklat konvensional menuju diklat era disruptif sebagai upaya perbaikan reformasi birokrasi bidang SDM berbasis *core bussines organization* dengan pendekatan *human capital* yang menempatkan sumberdaya manusia aparatur sebagai investasi

jangka panjang suatu organisasi. Pilar penting *Corporate University* menjadikan *Knowledge Management* sebagai titik sentral sebagai siklus terintegrasi dalam menciptakan, mengolah, dan mendistribusikan pengetahuan melalui metode-metode pembelajaran berbasis teknologi digital yang memfungsikan lembaga diklat untuk mengkombinasi pembelajaran secara progresif dan edukatif yang selanjutnya akan berfokus pada *learning organization* yaitu *school, collage, academy* di setiap kementerian atau lembaga pemerintah (Fauziah & Prasetyo, 2019).

Evaluasi Pelatihan Tata Naskah Dinas Angkatan II Tahun 2019 yang diselenggarakan di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta berdasarkan evaluasi hasil belajar peserta, evaluasi penyelenggaraan pelatihan, maupun evaluasi pengajar menunjukkan hasil yang baik. Hanya saja karena dilaksanakan secara klasikal maka jangkauannya terbatas sejumlah kelas yang tersedia, dalam hal ini hanya tiga puluh peserta. Tata Naskah Dinas harus dipahami oleh semua Pegawai Kementerian Keuangan, sehingga perlu modifikasi metode pelaksanaan agar dapat menjangkau sebanyak mungkin peserta pelatihan.

Evaluasi Pelatihan Tata Naskah Dinas berdasarkan karakteristik pembelajaran dalam Kementerian Keuangan *Corporate University* adalah sebagaimana Tabel 4.

Tabel 4. Evaluasi Pelatihan Tata Naskah Dinas Berdasarkan Karakteristik Pembelajaran Dalam Kementerian Keuangan *Corporate University*

Karakteristik	Uraian	Analisis
<i>Relevant</i>	pembelajaran dilaksanakan sesuai kebutuhan, tepat sasaran, dan kekinian yang dilakukan dengan penyempurnaan mekanisme analisis kebutuhan pembelajaran, perbaikan kurikulum dan penyesuaian materi bahan belajar	Sudah sesuai kebutuhan, perlu penyempurnaan kurikulum dan bahan ajar melalui mekanisme AKP, namun kurang tepat sasaran karena dilaksanakan secara klasikal sehingga pesertanya terbatas
<i>Applicable</i>	materi pembelajaran mudah diajarkan, dipelajari, dan diterapkan yang dilakukan dengan upaya melatih implementasi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku sesuai dengan tujuan pembelajaran	Materi pembelajaran mudah diajarkan dan dipelajari, namun belum dapat diterapkan karena pelatihannya belum menggunakan metode 10-20-70
<i>Impactful</i>	pembelajaran dapat memberikan dampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi	Belum dapat memberikan dampak langsung karena belum dilaksanakan dengan metode <i>integrated learning at work</i>
<i>Accesible</i>	pembelajaran mudah diakses dimana, kapan dan dari mana saja serta tersedia setiap saat yang dilakukan dengan pembangunan sistem aplikasi <i>knowledge management</i>	Sudah ada beberapa materi pembelajaran dalam bentuk video di Kemenkeu <i>Learning Center</i> sehingga mudah diakses, namun peserta belum diwajibkan belajar menggunakan video tersebut, video digunakan saat tatap muka di kelas

Sumber: Analisis hasil penelitian

Misi BPPK adalah membangun sistem pendidikan dan pelatihan sumber daya aparatur Keuangan Negara yang terintegrasi dalam mewujudkan *Corporate University*. Pembelajaran dalam Kemenkeu *Corporate University* diarahkan guna memberikan dampak bagi visi, misi, dan sasaran kinerja Kementerian Keuangan. Oleh karena itu Keputusan Kepala BPPK Nomor KEP-140/PP/2017 mengatur bahwa pembelajaran bukan hanya menjadi tanggungjawab unit penyelenggara diklat, namun menjadi tanggungjawab seluruh unit eselon I di lingkungan Kementerian Keuangan. Agar pembelajaran *link and match* dengan kebutuhan organisasi, diperlukan sinergi yang kuat antar seluruh elemen yang ada dalam Kementerian Keuangan *Corporate University* (BPPK, 2018).

Agar Pelatihan Tata Naskah Dinas dapat diikuti oleh lebih banyak Pegawai Kementerian Keuangan diusulkan agar dilaksanakan dengan mengimplementasikan Kementerian Keuangan *Corporate University* dengan menggunakan pembelajaran berbasis 10-20-70 dengan metode *blended learning* dengan peserta pelatihan semua pegawai yang mempunyai tugas pokok dan fungsi harus membuat tata naskah dinas beserta atasannya yang harus menyetujui dan menandatangani tata naskah dinas tersebut. Secara rinci, pembelajaran berbasis 10-20-70 adalah sebagai berikut: 1) Pembelajaran ranah 10 dilakukan melalui *e-learning*, karena belum semua materi tersedia dalam bentuk video maka perlu pembuatan video yang dapat dilakukan melalui kegiatan *call for video* oleh Pusdiklat Keuangan Umum selaku pemilih program pelatihan yang bisa diikuti oleh Widyaiswara atau Pegawai Kementerian Keuangan selaku *skills group owner*; 2) Pembelajaran ranah 20 dilakukan dengan pembelajaran tatap muka; 3) Pembelajaran ranah 70 dilakukan dengan praktik membuat tata naskah dinas yang sebenarnya di tempat kerja. *Output* tahap ini adalah naskah dinas yang benar-benar dipraktikkan dalam pekerjaan. Metode *blended learning* juga menjadi inisiatif Kementerian Keuangan *Corporate University* dalam memenuhi kompetensi yang dibutuhkan seorang pegawai dalam hal ini adalah kompetensi Tata Naskah Dinas karena fenomena yang terjadi di tengah keterbatasan kesempatan pegawai untuk mengikuti pelatihan secara tatap muka. Mekanisme *blended learning* dapat dikembangkan dengan pemanfaatan berbagai macam *tools*, di antaranya berupa bahan ajar multimedia audio dan visual, animasi, video tutorial, ilustrasi, dan model elektronik sampai *e-learning*.

Hasil evaluasi pada tabel 4 juga mengindikasikan jika Pelatihan Tata Naskah Dinas menerapkan pembelajaran berbasis 10-20-70 sesuai arah dan kebijakan Kementerian Keuangan *Corporate University* dapat dijadikan satu kesatuan

pelatihan atau dipisahkan sebagai klasifikasi pelatihan. Misalnya jika ada peserta yang karena bidang tugasnya belum membuat naskah dinas maka cukup sampai pada tahap metode 10-20 saja. Jika dalam pekerjaannya sudah membuat naskah dinas maka dapat mengikuti seluruh metode 10-20-70. Atau dapat juga sebagai klasifikasi pelatihan, mereka yang menyelesaikan tahap metode 10-20 dinyatakan telah lulus mengikuti Pelatihan Tingkat Dasar, jika menyelesaikan tahap metode 10-20-70 dinyatakan telah lulus mengikuti Pelatihan Tingkat Lanjutan, dengan capaian jumlah jamlat yang berbeda pula.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini membuktikan hasil evaluasi Pelatihan Tata Naskah Dinas Angkatan II Tahun 2019 yang dilaksanakan di Balai Diklat Keuangan Yogyakarta dengan rincian sebagai berikut: 1) Rerata evaluasi hasil belajar peserta adalah 85,26 dengan predikat baik; 2) Evaluasi penyelenggaraan pelatihan dengan nilai 4,58 dalam skala 5 atau 92 jika dalam skala 100; 3) Rerata hasil evaluasi pengajar adalah 4,73 atau sangat baik. Namun, cakupan peserta pelatihan terbatas karena dilaksanakan hanya secara klasikal murni dan belum menerapkan pembelajaran Kementerian Keuangan *Corporate University* dengan model 10-20-70. Selain itu pelatihan ini juga belum dapat memenuhi karakteristik pembelajaran Kementerian Keuangan *Corporate University* yang harus *applicable* dan *impactful*.

Saran

Untuk mewujudkan pelatihan Tata Naskah Dinas yang sesuai dengan model pembelajaran dan karakteristik Kementerian Keuangan *Corporate University* sangat disarankan untuk memperluas cakupan peserta pelatihan dan dapat menunjang kinerja organisasi, maka sebaiknya pembelajaran diklat dilaksanakan dengan model 10-20-70 secara *blended learning* dan *integrated learning at work* dengan peserta pelatihan seluruh Pegawai Kementerian Keuangan beserta atasannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2020). Evaluasi Coaching Menggunakan Kerangka Model Kirkpatrick Dalam Pelatihan Kepemimpinan Administrator Dan Pengawas di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. *Jurnal Aparatur*, 4(2), 20–35.

- Amri, Y. (2018). Meluruskan Esensi Corporate University. Retrieved June 21, 2021, from BUMN Track website: <https://bumntrack.com/ekonom/meluruskan-esensi-corporate-university>
- Arikunto, S., & Jabar, C. S. A. (2014). *Evaluasi Program Pendidikan: Pedoman Teoritis Praktis Bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Aruman, E. (2018). Membedah Praktik Corporate University di Indonesia. Retrieved June 21, 2021, from SWA Online website: <https://swa.co.id/swa/review/book-review/membedah-praktik-corporate-university-di-indonesia>
- Asrul, Ananda, R., & Rosnita. (2014). *Evaluasi Pembelajaran*. Medan: Citapustaka Media.
- Aulia, R. (2020). Penerapan Model Evaluasi Kirkpatrick pada Pelatihan Dasar CPNS Calon Hakim MA pada Mata Pelatihan ANEKA di Balai Diklat Keagamaan Jakarta. *Wawasan*, 1(2), 22–29. Retrieved from <https://jurnal.bdkjakarta.org/index.php/wawasan/article/view/34>
- BPPK. (2018). Lebih Dari Diklat. *Majalah Edukasi Keuangan*, 44, 1–35. Retrieved from <http://www.bppk.kemenkeu.go.id>
- Diapramana, M. M., Noak, P. A., & Purnamaningsih, P. E. (2015). Evaluasi Kualitas Kinerja Widyaiswara dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Bali). *Citizen Charter*, 1(2), 1–11. Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/citizen/article/view/14714>
- Fauzi, I. K. A. (2011). *Mengelola Pelatihan Partisipatif*. Bandung: Alfabeta.
- Fauziah, N. M., & Prasetyo, A. W. (2019). ASN Corporate University : Sebuah Konsep Pendidikan dan Pelatihan Pada Era Disruptif. *Civil Service*, 13(2), 51–62. Retrieved from <https://www.>
- Giroux, H. A. (2009). Democracy's nemesis: The rise of the corporate university. *Cultural Studies - Critical Methodologies*, 9(5), 669–695. <https://doi.org/10.1177/1532708609341169>
- Hamzah. (2017). Kompetensi Widyaiswara Dan Kualitas Diklat. *PEMBELAJAR: Jurnal Ilmu Pendidikan, Keguruan, Dan Pembelajaran*, 1(2), 111–118. <https://doi.org/10.26858/pembelajar.v1i2.4865>
- Jansink, F., Kwakman, K., & Streumer, J. (2005). The Knowledge-Productive Corporate University. *Journal of European Industrial Training*, 29(1), 40–57. <https://doi.org/10.1108/03090590510576208>
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating Training Programs* (3rd ed.). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Maulin, E. S., & Susanty, A. I. (2020). Evaluasi Program Pelatihan Menggunakan Kirkpatrick's Four-level Training Evaluation Model (Studi di Kantor Dana Pensiun Telkom Bandung). *E-Proceeding of Management*, 7(2), 6166–6176. Bandung: Telkom University.
- Moleong, L. J. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mutrofin. (2010). *Evaluasi Program, Teks Pilihan untuk Pemula*. Yogyakarta: LaksBan Pressindo.
- Noe, R. A. (2010). *Employee Training and Development* (5th Ed.). New York: McGraw-Hill. Retrieved from <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01409170710833376/full/html>
- Nurjanah, A. (2018). Pengukuran Keberhasilan Diklat Melalui Model Evaluasi Kirkpatrick. *Tatar Pasundan: Jurnal Diklat Keagamaan*, XII(32), 71–82.
- Pateda, S. A., Rahmat, A., & Zubaidi, M. (2020). Evaluasi Program Model Kirkpatrick pada Diklat Berjenjang di Kabupaten Gorontalo. *Prosiding Webinar Magister Pendidikan Nonformal UNG*, (September), 121–128. Gorontalo: Universitas Negeri Gorontalo.
- Prilianti, R. (2018). Evaluasi Penyelenggaraan Diklat Teknis Substantif Multimedia bagi Guru Madrasah Aliyah di Balai Diklat Keagamaan Semarang. *Andragogi: Jurnal Diklat Teknis Pendidikan Dan Keagamaan*, 6(1), 187–205. <https://doi.org/10.36052/andragogi.v6i1.54>
- Prince, C., & Stewart, J. (2002). Corporate Universities – an Analytical Framework. *Journal of Management Development*, 21(10), 794–811. <https://doi.org/10.1108/02621710210448057>
- Ramelan. (2018). Corporate University Bukanlah Universitas. Retrieved June 21, 2021, from PPM Manajemen website: https://dev.ppm-manajemen.ac.id/id_ID/blog/artikel-manajemen-18/post/corporate-university-bukanlah-universitas-1405
- Rhéaume, L., & Gardoni, M. (2015). The Challenges Facing Corporate Universities in Dealing With Open Innovation. *Journal of Workplace Learning*, 27(4), 315–328. <https://doi.org/10.1108/JWL-03-2014-0023>

- Ritonga, R., Saepudin, A., & Wahyudin, U. (2019). Penerapan Model Evaluasi Kirkpatrick Empat Level Dalam Mengevaluasi Program Diklat Di Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Lembang. *Jurnal Pendidikan Nonformal*, 14(1), 12–21. <https://doi.org/10.17977/um041v14i1p12-21>
- Sallis, E. (2002). *Total Quality Management in Education* (3rd Ed.). New York: Routledge. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=QAOORZ9NdHQC>
- Stumpf, S. A. (1998). Corporate universities of the future. *Career Development International*, 3(5), 206–211. <https://doi.org/10.1108/13620439810229424>
- Subandriyo, B. (2020). Evaluasi Model Kirkpatrick Pelatihan Ms. Office Tingkat Lanjut di Pusdiklat Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian Dewan Perwakilan Rakyat. *Pancanaka*, 1(2), 89–96. <https://doi.org/10.37269/pancanaka.v1i2.49>
- Sugiyono. (2014). *Memahami Penelitian Kualitatif* (4th Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2011). *Evaluasi Pendidikan, Prinsip & Operasionalnya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suprapti. (2020). Analisis Tingkat Relevansi dan Efektivitas Diklat In Service Learning 1 PKB KS/M Kabupaten Pontianak. *Repositori Institusi Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan*, 1–18. Retrieved from <http://repositori.kemdikbud.go.id/id/eprint/17192>
- Wahyuningsih, S. (2016). Pendapat Peserta Pelatihan Terhadap Bahan Ajar. *Jurnal Pendidikan Nonformal*, 10(2), 36–46.
- Warisdiono, E., Sarma, M., Gani, D. S., & Susanto, D. (2013). Kompetensi Fasilitator Pelatihan Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pertanian (P4TK Pertanian), Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *Jurnal Penyuluhan*, 9(2), 109–119.
- Widiatmanti, H. (2021). Evaluasi Pelatihan Persipan Talent Development Program (Level Basic) Bagi Pegawai Direktorat Jenderal Pajak. *Edumaspul-Jurnal Pendidikan*, 5(1), 167–174.
- Widodo, J. (2020). *Pengaruh Self Learning Terhadap Peningkatan Hasil Belajar Peserta Pelatihan Dasar CPNS Online BMKG*. 195–198.
- Widoyoko, E. P. (2017). *Evaluasi Program Pelatihan*. Yogyakarta. Retrieved from <http://marefateadyan.nashriyat.ir/node/150>