

# Efektivitas Implementasi Evaluasi Pembelajaran pada Diklat Berbasis Digital

Rofahiyatul Aisy<sup>1</sup>, Eka Prihatin<sup>2</sup>, Diding Nurdin<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Pendidikan Indonesia, Indonesia

<sup>1</sup>aisyaisy578@upi.edu

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas implementasi pelatihan berbasis digital dengan melihat kondisi faktual, kebijakan terkait, evaluasi implementasi dan tindak lanjut dari pelatihan berbasis digital yang dilakukan oleh DPD IMM Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian metode kualitatif deskriptif, dengan subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah instruktur-instruktur yang terhimpun dalam Korps Instruktur Daerah IMM Jawa Barat yang berjumlah 5 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa wawancara semi terstruktur, dokumentasi dan catatan lapangan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berbasis digital yang dilakukan oleh DPD IMM Jawa Barat dan Korps Instruktur Daerah IMM Jawa Barat efektif membantu perencanaan, pelaksanaan pelatihan, evaluasi hingga tindak lanjut pelatihan, efisien dalam penghimpunan data capaian peserta pelatihan dan instruktur.

**Kata kunci:** Efektivitas, Pelatihan Berbasis Digital, Instruktur DPD IMM

## Pendahuluan

Saat ini, masyarakat Indonesia telah memasuki era modernisasi dan globalisasi, di mana segala hal mengalami kemajuan, terutama di bidang teknologi dan informasi. Setiap tantangan harus dihadapi oleh masyarakat Indonesia, terutama menuntut mereka menjadi manusia yang baik dengan semua kemampuan dan kemampuan mereka. Dalam kaitannya dengan kemajuan tersebut, organisasi harus mampu memanfaatkan dan mengelola sumber daya manusia secara optimal untuk terus sejalan dengan kemajuan dan perkembangan tersebut. Akibatnya, sumber daya menjadi salah satu kunci dalam persaingan antar organisasi dalam memberikan layanan kepada masyarakat.

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dapat menjadi aset penting bagi suatu organisasi yang dapat membantu kemajuan perusahaan di masa depan. Dengan demikian, keberadaan SDM yang berkualitas dapat menunjukkan bahwa kualitas manusia memainkan peran penting dalam memajukan organisasi yang bersangkutan. Persaingan yang terjadi akan berdampak pada cara kerja suatu organisasi. Hal tersebut disebabkan oleh adanya keinginan pada tiap-tiap organisasi untuk menjadi organisasi yang unggul dalam hal kinerjanya (Apriliana & Nawangsari, 2021).

Pelatihan pada hakikatnya adalah proses pembelajaran. Pelatihan bersifat spesifik dan manfaatnya langsung dapat di praktikan ditempat kerja sedangkan pendidikan bersifat umum dan manfaatnya tidak langsung sebagai saran menambah wawasan, ide dan pengetahuan teoritis (Bariqi, 2018). Pelatihan menjadi sarana penting bagi suatu perusahaan yang harus dilakukan dalam memasuki era globalisasi saat ini, karena dilihat saat ini sumber daya manusia menjadi salah satu hal yang penting dan harus dibangun atau dijaga sedemikian rupa, sehingga ketika sumber daya manusia telah mempunyai keahlian khusus maka perusahaan telah mempunyai

kekuatan khusus untuk pembandingan dengan perusahaan lainnya (Nurhayati, Asfia & Atmaja, 2021).

Pendidikan dan pelatihan merupakan komponen penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Dengan berkembangnya teknologi digital, pelatihan berbasis digital telah menjadi alternatif yang menarik bagi banyak organisasi. Pelatihan merupakan salah satu elemen kunci dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan. Dalam era digital saat ini, penggunaan teknologi digital telah menjadi semakin penting dalam proses pelatihan. Kegiatan pelatihan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku yang dimaksud di sini adalah dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan perubahan sikap dan perilaku (Lienardy, 2014).

Sejak pandemi Covid-19 pelatihan-pelatihan berbasis digital marak dilakukan, seperti pelatihan *digital marketing* yang memang memerlukan keterampilan digital dan teknologi (Elisa, 2020), begitupun dengan pelatihan-pelatihan lainnya. Pada dasarnya seluruh bentuk pendidikan dan pelatihan dapat dikonversi menjadi digital, namun perlu memperhatikan aspek-aspek pada pelatihan seperti instruktur pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan dan hal mendasar lainnya yaitu tujuan pelatihan.

Kemajuan teknologi otomatisasi memberikan tantangan baru bagi semua lapisan masyarakat untuk menyesuaikan perubahan menghadapi transformasi digital dengan tujuan agar tetap kompeten dalam menjalani kehidupan, sehingga terdorong kearah lanskap digital (Rezeki et al., 2023).

Nama lain dari pelatihan adalah *training*. *Training* dapat dikatakan sebagai suatu proses mendapatkan pemahaman (pengetahuan) serta keahlian yang didapatkan secara formal maupun informal (Danny, 2016). Pelatihan atau *training* diciptakan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja seorang karyawan dengan harapan dapat berpengaruh pada tingkat kemajuan dan perkembangan perusahaan. Kehadiran pelatihan atau *training* ini diharapkan dapat mencetak karyawan dengan pemahaman dan keahlian tinggi pada bidangnya (Carolin Tiara et al., 2023). Pelatihan merupakan salah satu pendekatan yang efektif dalam meningkatkan keterampilan dan pemahaman dalam menggunakan teknologi digital dalam pembelajaran (Burhan et al., 2024). Pelatihan dapat diartikan sebagai proses terencana untuk memodifikasi sikap atau perilaku pengetahuan, keterampilan melalui pengalaman belajar. Tujuannya adalah untuk mencapai kinerja yang efektif dalam setiap kegiatan atau berbagai kegiatan (Limbong & Simarmata, 2022).

Aspek-aspek pelatihan juga harus lekat dengan digitalisasi untuk dapat dilaksanakan secara efektif. Instruktur dan peserta harus individu-individu yang lekat dan *melek digital*, materi dan metode pelatihan yang mudah dikonversikan pada dunia digital sehingga akan membantu terselenggaranya implementasi pelatihan berbasis digital untuk mencapai tujuan institusi secara efektif.

Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah sebagai organisasi mahasiswa Islam menaruh perhatian besar pada proses pendidikan kader. Karena itu pola pendidikan kader menjadi keharusan dalam rangka membentuk kompetensi Religiusitas, intelektualitas dan Humanitas (Fatah & Rasai, 2021). Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah sebagai salah satu elemen bangsa, merupakan gerakan kemahasiswaan yang memiliki peran strategis untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang baik. Sebagai *agen of change* IMM harus di dukung dengan kualifikasi kader yang kompeten dalam melakukan perubahan sosial. Sesuai dengan identitasnya yaitu sebagai gerakan dakwah di kalangan masyarakat khususnya di kalangan mahasiswa, IMM memiliki tanggungjawab untuk membentuk kader yang mampu berdakwah amar maruf nahi

mungkar. Untuk mewujudkan hal tersebut, kegiatan dan perkaderan di IMM harus diarahkan pada usaha untuk membentuk kader yang berkarakter Islami (Rosita & Nugroho, 2019).

IMM menghimpun kader yang berstatus mahasiswa (Nurjayanti et al., 2023). IMM adalah kelompok yang bekerja untuk mengembangkan sivitas akademika muslim yang memiliki prinsip moral yang tinggi (Lestari, 2017). Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah dalam mencapai tujuan Muhammadiyah diharapkan setiap kadernya mampu memadukan kemampuan ilmiah dan akidahnya serta tertib dalam beribadah tekun dalam studi, dan mengamalkan ilmunya untuk melaksanakan ketakwaan dan pengabdianya kepada Allah SWT. Oleh karena itu sebagai organisasi kemahasiswaan, IMM dapat berkontribusi lebih dalam perbaikan moral bangsa khususnya dalam lingkup kampus. Salah satunya dengan kegiatan pelatihan. IMM merupakan organisasi mahasiswa yang menjadi wadah bagi anggotanya untuk beraktualisasi dan mengembangkan diri (Pratama, 2022).

Bewer menyatakan bahwa instruktur sebagai ujung tombak dalam penyampaian materi dan pelatihan secara langsung kepada peserta pelatihan mempunyai tanggung jawab besar dalam memotivasi peserta pelatihan untuk menghadiri kelas (Eldyani & Wardoyo, 2018). Peranan Instruktur sebagai guru dalam IMM juga memiliki peranan yang tak kalah penting dalam merawat dan menjaga ghirah perkaderan di IMM, sebab turun ke lapangan secara langsung dalam perkaderan dan mengelolanya. Pandemi yang sudah hampir dua tahun berlangsung sangat mempengaruhi berbagai sendi-sendi perkaderan, termasuk IMM itu sendiri. Maka pasca adanya pelonggaran dari adanya pandemi Covid-19, IMM di berbagai daerah pun berlomba-lomba menyelenggarakan kegiatan termasuk kegiatan perkaderan.

Di tengah perkembangan ini, IMM DPD Jawa Barat juga mengadopsi pelatihan berbasis digital sebagai strategi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan anggotanya. Namun, implementasi pelatihan berbasis digital tidak selalu berjalan mulus dan dapat menghadapi sejumlah tantangan.

Berdasarkan latar belakang itu, peneliti tertarik untuk meneliti efektivitas implementasi pelatihan pada instruktur IMM DPD Jawa Barat. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui efektivitas implementasi pelatihan pada instruktur IMM DPD Jawa Barat.

## Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, dengan subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah instruktur-instruktur yang terhimpun dalam Korps Instruktur Daerah IMM Jawa Barat. Pendekatan deskriptif kualitatif yaitu pendekatan penelitian dimana data-data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar-gambar dan bukan angka. Pendekatan deskriptif memberikan gambaran yang komprehensif tentang fenomena yang diamati, sedangkan analisis akan digunakan untuk menguraikan hubungan antara variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian (Tama Erlanda Putri et al., 2023). Data-data tersebut dapat diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, foto, video tape, dokumentasi pribadi, catatan, atau memo dan dokumentasi lain (Moleong, 2017). Subjek dalam penelitian ini yaitu terbagi menjadi 3 fase setiap fase terdiri dari 5 instruktur. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa wawancara semi terstruktur, dokumentasi dan catatan lapangan. Analisis data yang digunakan adalah Analisis menurut Matthew B. Miles dan Michael Huberman melalui tiga alur yaitu: pertama, reduksi data, Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan, perhatian pada penyerdehanaan, pengabstrakan, dan transformasi data yang muncul dari catatan lapangan. Reduksi data berlangsung secara terus menerus selama pengumpulan data berlangsung (Patilima, 2011).

## Hasil

### ***Historis Pelatihan Berbasis Digital di IMM Jawa Barat***

Setiap anggota IMM harus mampu memadukan kemampuan ilmiah dan aqidahnya. Oleh karena itu setiap anggota IMM harus tertib dalam ibadah, tekun dalam studi dan mengamalkan ilmu-ilmunya sebagai implementasi dari nilai-nilai ketaqwaan dan pengabdian kepada Allah swt. Sebagai organisasi kemahasiswaan yang konsen terhadap pembangunan beragama mahasiswa, IMM didirikan di Yogyakarta pada tanggal 29 Syawal 1384 H. atau bertepatan pada tanggal 14 Maret 1964. Kehadiran IMM ditengah derap langkah kepemudaan dan kemahasiswaan Indonesia, ditengah ummat dan bangsa diharapkan dapat berkontribusi terhadap perbaikan moral bangsa ini (Pribadi, 2016).

Pelatihan pada organisasi DPD IMM Jawa Barat merupakan rutinitas pengembangan SDM yang rutin dilaksanakan, baik dilaksanakan hanya untuk regional kota/kabupaten/provinsi atau dibuka secara nasional untuk perwakilan dari Pimpinan IMM se-Indonesia. Hal ini menjadi landasan pengembangan pelatihan dari konvensional menjadi digital.

Diawali tahun 2019 pada Pelatihan Instruktur Dasar di Kota Bandung, Korps Instruktur Daerah IMM Jawa Barat memulai konversi pelatihan konvensional menjadi digital, hal ini diawali dari jarak antar instruktur yang bertugas berjauhan atau berbeda kota. Maka pelatihan yang diawali dari *training needs analysis* atau asesmen awal untuk perencanaan pelatihan, yang kemudian dikembangkan menjadi kurikulum berlandaskan keputusan rapat dengan persentase materi dan praktik 50:50, juga untuk mengefisienkan instrumen pelatihan maka seluruh instrumen dikonversi menjadi digital hal ini merupakan tindak lanjut dari pelatihan-pelatihan sebelumnya tentang instrumen pelatihan yang rusak sehingga tidak bisa dievaluasi, diolah dan dibuat reformulasi pelatihan.

Dapat disimpulkan bahwa DPD IMM Jawa Barat, melalui Korps Instruktur Daerah IMM Jawa Barat telah melakukan pelatihan berbasis digital sejak 2019 meskipun masih belum efektif dilakukan karena hanya berlaku untuk proses perencanaan, evaluasi dan tindak lanjut saja.

### ***Kebijakan Pelatihan Berbasis Digital Pada Saat Pandemi Covid-19***

Tepat tanggal 2 Maret 2020, kasus covid-19 pertama terdeteksi di Indonesia (Basri, 2020). Hal ini menggemparkan seluruh masyarakat Indonesia pada berbagai aspek kehidupan. Karena tepat tanggal 11 maret 2020 WHO menetapkan wabah covid-19 menjadi pandemi global yang mengharuskan seluruh lapisan masyarakat terlibat dalam memutus mata rantai penularannya dengan:

1. Menggunakan Masker.
2. Mencuci Tangan Secara Rutin.
3. Menjauhi Kerumunan.
4. Rutin Bersihkan Gawai.
5. Bersihkan Lingkungan Rumah.
6. Mendapatkan Vaksin COVID-19.
7. Meningkatkan Daya Tahan Tubuh.

Hal ini menghadirkan berbagai polemik salah satunya polemik pendidikan, dimana pendidikan saat pandemi mengharuskan seluruh jenjang dan jenis pendidikan dilakukan secara daring agar tidak membuat kerumunan yang akan memicu covid-19 menular.

Hal ini juga berlaku bagi pelatihan di lingkungan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) se-Indonesia, dengan diterbitkannya Standar Operasional Prosedur (SOP) Perkaderan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) di Masa Darurat Pandemi pada tanggal 09 Oktober 2020 menjadi kebijakan dan landasan pelaksanaan aktivitas pendidikan dan pelatihan untuk

dilaksanakan secara digital. Dan secara tidak langsung mengharuskan konversi pelatihan konvensional menjadi digital, mulai dari aspek manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi *controlling*. Begitupun dengan instrumen pelatihan lainnya, hal ini dilakukan untuk mempersempit interaksi langsung namun tetap efektif melaksanakan pelatihan.

### ***Kebijakan Pelatihan Pasca Pandemi Covid-19***

Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) yang berjenjang, menjadikan kebijakan-kebijakan yang ada pun sama berjenjang. Dimulai dari kebijakan pusat, daerah, cabang hingga komisariat. Hal ini pun berlaku pada pelaksanaan pelatihan di lingkungan IMM, yang mulai dari Sistem Perkaderan Ikatan (SPI), diturunkan menjadi Sistem Operasional Prosedur (SOP) Pelatihan dan ketentuan lainnya yang mendukung efektivitas pelatihan.

SPI pertama lahir pada tahun 1965, diperbarui kembali pada tahun 1986, diperbarui kembali pada tahun 1998, diperbarui kembali pada tahun 2003, diperbarui kembali pada tahun 2011 dan diperbarui kembali 10 tahun kemudian pada tahun 2021. Yang menghasilkan kebijakan pelatihan yang mengharuskan pelaksanaan teknis monitoring dan evaluasi untuk dilaksanakan berbasis data dan teknologi informasi.

## **Pembahasan**

Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) Jawa Barat telah memulai konversi pendidikan dan pelatihan konvensional menjadi digital sejak tahun 2019, dimulai dengan Pelatihan Instruktur Dasar di Kota Bandung. Proses ini diawali karena adanya kendala jarak antar instruktur yang bertugas di lokasi berbeda. Konversi digital ini mencakup aspek perencanaan, evaluasi, dan tindak lanjut pelatihan, termasuk penggunaan instrumen digital untuk mengatasi masalah kerusakan instrumen pelatihan konvensional. Meskipun demikian, implementasi pelatihan berbasis digital ini masih belum sepenuhnya efektif pada tahap awal.

Pandemi COVID-19 yang dimulai pada Maret 2020 mempercepat adopsi pelatihan digital di lingkungan IMM. Pada 9 Oktober 2020, IMM menerbitkan Standar Operasional Prosedur (SOP) Perkaderan di Masa Darurat Pandemi yang mengharuskan seluruh aktivitas pendidikan dan pelatihan dilaksanakan secara digital. Kebijakan ini mencakup seluruh aspek manajemen pelatihan, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Pasca pandemi, IMM memperbarui Sistem Perkaderan Ikatan (SPI) pada tahun 2021, yang menekankan pelaksanaan teknis monitoring dan evaluasi berbasis data dan teknologi informasi dalam pelatihan.

Pada era yang sudah berbasis digital ini, pendidikan semakin menerapkan teknologi yang berupa informasi dan komunikasi (Aidah & Ali, 2024), terutama bagi mahasiswa yang memang harus bisa dalam menggunakan teknologi. Maka dari itu Implementasi Pelatihan ini dilakukan agar dapat memungkinkan untuk memperoleh pengetahuan yang lebih besar, agar dapat meningkatkan kemampuan pemebelajaran, dan mempermudah dalam suatu perencanaan, evaluasi serta tindak lanjut. Umbara (2019) dengan judul penelitian "Pelatihan Pembuatan Media Pembelajaran Matematika Berbasis Flash Menggunakan Adobe Animate bagi Guru SMP di Kabupaten Kuningan" Mengemukakan bahwa Kemampuan guru meningkat dan pemahaman tentang penggunaan media pembelajaran matematika yang berbasis ICT menggunakan adobe animate sebagai alternative variasi pembelajaran. Implementasinya saat pendampingan, siswa terlihat antusias variasi media dari guru pada proses pembelajaran. hasil posttest pada pembelajaran, 90% siswa tuntas. Zikra Syah (2018) dengan judul penelitian "pelatihan media pembelajaran interaktif berbasis multimedia bagi guru-guru sman 02 tanjungbalai", Menemukan bahwa setelah memperoleh kegiatan penelitian para peserta dapat mengetahui tentang arti

pentingnya media pembelajaran multimedia yang interaktif dan atraktif untuk meningkatkan motivasi dan prestasi belajar siswa. Dengan terciptanya media pembelajaran yang dapat dimanfaatkan untuk semua mata pelajaran maka proses belajar mengajar akan lebih menarik, siswa akan lebih termotivasi dan bergairah belajar, sedangkan guru dapat menjelaskan materi pelajaran dengan lebih mudah dan atraktif.

### **Implementasi Pelatihan Berbasis Digital 1.0**

Pelatihan berbasis digital 1.0 adalah implementasi pelatihan berbasis digital sebelum pandemi covid-19 melanda, pada implementasi ini awal mula konversi atau perubahan pelatihan konvensional menjadi lebih modern dengan menggunakan teknologi.

Pada implementasi fase 1.0 ini, diawali dari perubahan perencanaan pelatihan. Dengan memanfaatkan *Google Workspace* yang meliputi *Google Meet* untuk pertemuan online pembahasan hasil TNA (*Training Need Analysis*), *Google Drive* untuk menyimpan seluruh dokumen, instrumen dan pendukung pelatihan lainnya, *Google Docs* untuk penyusunan *Term of Reference*, Modul Materi, dsb, dan *Google Spreadsheet* untuk membuat jadwal pelatihan, dan berbagai form penilaian lainnya yang bisa diotomatiskan hitungannya. Dengan dapat diakses secara *online* mempermudah seluruh instruktur yang bertugas dan panitia untuk terus dapat memperbaharui dokumen tanpa kebingungan mencari dokumen terbaru ada di siapa, sehingga seluruh aspek pelatihan dapat dipastikan sesuai dengan hasil yang dirumuskan berdasarkan hasil analisis.

Namun dalam fase 1.0 ini, dalam pelaksanaannya tidak banyak memiliki perubahan. Materi, FGD dan praktik lainnya dilaksanakan langsung di lokasi kegiatan. Namun untuk penilaian peserta sudah tidak lagi menggunakan kertas atau paperless. Hal ini dilaksanakan agar evaluasi akhir secara kuantitatif dapat dilaksanakan dengan efisien, dan seluruh instruktur dapat melihat perkembangan peserta secara komprehensif dan tidak subjektif.

Meski belum seluruhnya terkonversi secara digital namun pelaksanaan pelatihan berbasis digital 1.0 menjadi *blue print* untuk pelaksanaan pelatihan-pelatihan selanjutnya di lingkungan DPD IMM Jawa Barat sejak 2019 sampai dengan seterusnya.

### **Implementasi Pelatihan Berbasis Digital 2.0**

Pada fase kedua atau pelatihan berbasis digital 2.0 dilaksanakan selama masa pandemi covid-19, yaitu selama rentang Maret 2020 sampai dengan Juni 2023. Selama masa pandemi pelaksanaan pelatihan di lingkungan DPD IMM Jawa Barat dikonversi seluruhnya secara digital. Dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan hingga evaluasi dan tindak lanjut dilaksanakan secara daring.

Hal ini dilaksanakan karena kondisi pandemi covid-19 yang mengharuskan mengurangi intensitas pertemuan dan menghindari perkumpulan, ditambah dengan pelatihan berbasis digital sudah diimplementasikan sejak 2019 menjadikan Tim Instruktur DPD IMM Jawa Barat sudah siap dan mulai terbiasa dengan perubahan dinamis ini. Sehingga pada implementasi pelatihan berbasis digital 2.0 tidak menjadi kesulitan, namun tetap masih ada tahapan dan instrumen pendukung yang harus dikembangkan bahkan dibuat ulang untuk memenuhi kebutuhan.

Dalam implementasinya pelatihan berbasis digital 2.0 masih memiliki banyak kekurangan, terutama dalam pelaksanaan. Dan hambatan-hambatan ini meliputi hal-hal teknis, seperti keterbatasan komunikasi karena jaringan dan perangkat. Namun secara keseluruhan proses rangkaian pelatihan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan hingga evaluasi dan tindak lanjut efektif dilaksanakan dan dapat dijadikan dikembangkan dan menjadi *blue print* untuk pelaksanaan pelatihan *full online*.

### **Implementasi Pelatihan Berbasis Digital 3.0**

Fase ketiga atau implementasi pelatihan berbasis digital 3.0, dilaksanakan pasca pandemi. Dan dalam pelaksanaannya, mengkombinasikan fase 1.0 dan 2.0 sehingga menjadi strategi baru untuk pelatihan di lingkungan IMM Jawa Barat. Hal ini meliputi:

1. Perencanaan, dalam tahap ini dilaksanakan seluruhnya secara digital. Pelaksanaan TNA (*Training Needs Analysis*), asesmen tambahan, perumusan *term of reference*, proposal hingga kurikulum dan instrumen penilaian seluruhnya dilaksanakan menggunakan *Google Workspace* secara daring.
2. Pengorganisasian, dalam tahap ini pun seluruh koordinasi, persiapan hingga pematangan konsep dan kurikulum dilaksanakan secara daring dengan mengefektifkan grup *WhatsApp* dan *Google Workspace*.
3. Pelaksanaan, pada tahap ini dilaksanakan secara kombinasi. Yaitu pelaksanaan secara luring di lokasi pelatihan namun instrumen penilaian dan penunjang dilaksanakan secara daring menggunakan *Google Workspace*.
4. Evaluasi dan Tindak lanjut, evaluasi dilaksanakan secara luring pada saat di lokasi pelatihan dan tindak lanjut dilaksanakan secara daring pada masing-masing daerah instruktur dan peserta menggunakan media digital, baik *blog*, *website*, *digital conference*, dan *platform* lainnya yang dapat menunjang pelaksanaan tindak lanjut untuk memastikan ketercapaian pelaksanaan pelatihan.

Maka implementasi pelatihan berbasis digital 3.0 merupakan pengembangan dari fase 1.0 dan fase 2.0, dan pelaksanaan ini sangat berpengaruh pada efektivitas pelatihan terutama pada tahapan perencanaan, evaluasi dan tindak lanjut. Efektivitas pelatihan dipengaruhi oleh berbagai proses baik sebelum, selama, atau sesudah diselenggarakannya pelatihan (Sari et al., 2020). Fauzan mendefinisikan efektifitas pelatihan sebagai ketepatan dari pelaksanaan suatu pelatihan, atau tingkatan dari proses pelatihan yang menghasilkan output yang tepat pada tempat yang benar, waktu yang tepat dan harga yang pantas (Sela et al., 2018).

### **Kesimpulan**

Efektivitas dari implementasi pelatihan berbasis digital jika dilihat melalui pendekatan eksperimental maka menunjukkan efektivitas yang signifikan. Pelatihan berbasis digital di Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) Jawa Barat telah menunjukkan keefektifitasan dalam mengatasi kendala teknis dan meningkatkan hasil pelatihan serta meningkatkan motivasi, dalam implementasi pelatihan berbasis digital 1.0, 2.0 dan 3.0 terdapat pengembangan dan menjadi *blue print* ketentuan dan strategi pelatihan pada masing-masing fase yang juga dapat digunakan pada pelaksanaan pelatihan pada tahun-tahun selanjutnya atau bahkan untuk kondisi-kondisi tertentu di lingkungan DPD IMM Jawa Barat, dan dengan menggabungkan berbagai temuan, maka dapat disimpulkan bahwa persiapan sarana dan prasarana, keterbatasan anggaran, dan stabilitas jaringan harus menjadi pertimbangan dalam pelaksanaan belajar mengajar berbasis digital di IMM Jawa Barat Memanfaatkan inovasi teknologi seperti *Google Classroom* dan *Google Drive* dapat berkontribusi pada pengelolaan pembelajaran yang efektif.

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan, maka ditemukan implikasi berupa: (1) Peningkatan Efisiensi: Penggunaan teknologi digital dalam pelatihan memungkinkan pengelolaan sumber daya yang lebih efisien, terutama dalam hal waktu dan biaya, (2) Adaptabilitas Organisasi: IMM Jawa Barat menunjukkan kemampuan beradaptasi dengan perubahan, yang penting untuk keberlanjutan organisasi di era digital, (3) Pengembangan Kompetensi Digital:

Anggota dan instruktur IMM perlu terus meningkatkan keterampilan digital mereka untuk mengoptimalkan penggunaan teknologi dalam pelatihan, (4) Fleksibilitas Pelatihan: Pendekatan hybrid pada fase 3.0 memungkinkan fleksibilitas yang lebih besar dalam pelaksanaan pelatihan, menyesuaikan dengan kebutuhan dan situasi yang ada, (5) Peningkatan Akses: Pelatihan berbasis digital dapat memperluas jangkauan dan akses pelatihan kepada lebih banyak anggota IMM di berbagai daerah, (6) Tantangan Infrastruktur: Perlu adanya perhatian pada ketersediaan dan kualitas infrastruktur digital untuk mendukung efektivitas pelatihan berbasis teknologi, dan (7) Evaluasi Berkelanjutan: Diperlukan evaluasi terus-menerus terhadap efektivitas pelatihan digital untuk memastikan kualitas dan relevansinya dengan kebutuhan organisasi.

## References

- Aidah, L. S., & Ali, M. (2024). Implementasi Pembelajaran Berbasis Digital Mata Pelajaran SKI Siswa Kelas 10 Di MAN 3 Sragen Tahun Pelajaran 2023/2024. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 13(2), 1565–1572.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 11(2), 153. <https://doi.org/10.33541/jdp.v11i2.812>
- Basri. (2020). *WFH di Tengah Pandemi COVID-19*. Djkn.kemenkeu.go.id. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-jakarta1/baca-artikel/13177/WFH-di-Tengah-Pandemi-COVID-19.html>
- Burhan, B., Rizal, A., Irwandi, A., Jainuddin, J., Rahim, A., Muhammad, A. F., Swandi, A., & Nurwidayanti, N. (2024). Pelatihan Implementasi Pembelajaran Berbasis Digital Di Upt Spf Sd Inpres Mongisidi Kota Makassar. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(2), 3429–3433.
- Carolin Tiara, L., Ryzki Lestari, H., Dwi Nur Kholifah, C., Fakhru Fakhri Zulfi, R., Isa Anshori, M., Studi Manajemen, P., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Berbasis Digital: Implementasi Pembelajaran Daring, Platform Pelatihan Interaktif, Dan Teknologi Simulasi Dalam Pengembangan Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(4), 359–379. <https://doi.org/10.58192/wawasan.v1i4.1384>
- Danny, M. (2016). Sistem Informasi Training di PT. Unilever Indonesia TBK Pabrik TBB (Tea Based Beverages) Berbasis Web PHP. *Sigma: Jurnal Teknologi Pelita Bangsa*, 7(1).
- Eldyani, P., & Wardoyo, P. (2018). Upaya Peningkatan Kompetensi: Dampak Pelatihan Bersubsidi Serta Peran Instruktur. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 142. <https://doi.org/10.26623/jreb.v11i2.1082>
- Fatah, R. A., & Rasai, J. (2021). Model pendidikan Kader Berbasis Wawasan Kebangsaan di Era-Post-Trust: Studi Kasus Organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Universitas Muhammadiyah Maluku Utara. *Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, 7(1), 40–62. <https://doi.org/10.35326/pencerah.v7i1.966>
- Lestari, M. D. (2017). Perkaderan Intelektual Pimpinan Cabang Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Kabupaten Sukaharjo. *Tajdid*, 15(1).
- Lienardy, S. (2014). Studi deskriptif implementasi pelatihan pada pt. bina mandala pratama perkasa. *Jurnal Agora*, 2(2). <http://ipi.portalgaruda.org/?ref=browse&mod=viewarticle&article=193798>
- Limbong, T., & Simarmata, J. (2022). PKM: Pelatihan Pembuatan Buku Digital dan Media Pembelajaran Berbasis Multimedia pada SMK Negeri 1 Pergetteng-Getteng Sengkut



- Kabupaten Pakpak Bharat. *ULEAD: Jurnal E-Pengabdian*, 1, 88–93. <https://doi.org/10.54367/ulead.v1i2.1717>
- Moleong, L. . (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosadakarya.
- Nurhayati, Asfia & Atmaja, H. E. (2021). Efektifitas Program Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 18(1), 24–30.
- Nurjayanti, Sanmas, M., & Wulandari, S. R. (2023). Pelatihan Penulisan Press Release Bagi Anggota Ikatan Pelajar Dan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Mandiri (JPMM)*, 1(2), 40.
- Patilima, H. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Pratama, I. A. (2022). Bentuk dan Konstruksi Pendidikan Politik pada Organisasi Mahasiswa Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI) dan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) di Kota Pangkalpinang. *Tawshiyah: Jurnal Sosial Keagamaan dan Pendidikan Islam*, 17(01), 34–46. <https://doi.org/10.32923/taw.v17i01.2713>
- Pribadi, I. (2016). Peranan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) dalam Membentuk Perilaku Beragama Mahasiswa di Perguruan Tinggi Muhammadiyah. *Jurnal Voice Of Midwifery*, 05(07), 39–54.
- Rezeki, A. Y., Harjunowibowo, D., Budiawanti, S., Jamaluddin, A., Rahmasari, L., Raharjo, T. D., & Nugroho, A. L. (2023). Pelatihan Dasar-Dasar Otomatisasi Berbasis Arduino Menyambut Revolusi Industri 4.0 Pada Siswa MA Al Madinah Boyolali. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bangsa*, 1(9), 1812–1816.
- Rosita, & Nugroho, A. (2019). Peranan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah dalam Membentuk karakter Islami Mahasiswa. *Pai.Ump*, 203–216.
- Sari, I. P., Novitasari, A. T., & Miftah, Z. (2020). Efektivitas Pelatihan Membuat Media Pembelajaran Interaktif Dengan Macro Powerpoint Bagi Guru. *Research and Development Journal of Education*, 6(2), 31. <https://doi.org/10.30998/rdje.v6i2.6107>
- Sela, J., Lengkong, K. P. V., & Trang, I. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Desain Pelatihan Terhadap Efektivitas Pelatihan Guru Sma/Smk/Ma Manado Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 2368-2377+.
- Tama Erlanda Putri, Parisyi Algusyairi, & Salfen Hasri. (2023). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Implementasi Self-Assessment: Sebuah Analisis Terhadap Dampaknya pada Mutu Pendidikan. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 12(4), 911–920. <https://jurnaldidaktika.org>
- Umbara, U., Rosyid, A., & Setiawan, D. L. (2019). Pelatihan Pembuatan Media Pembelajaran Matematika Berbasis Flash Menggunakan Adobe Animate bagi Guru SMP di Kabupaten Kuningan. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 4(1), 93–104. <https://doi.org/10.30653/002.201941.84>
- Zikra Syah, A., Rizaldi, R., Siagian, Y., Sitohang, N., & Muhazir, A. (2018). Pelatihan Media Pembelajaran Interaktif Berbasis Multimedia Bagi Guru-Guru Sman 02 Tanjungbalai. *Jurdimas (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat) Royal*, 1(1), 1–6. <https://doi.org/10.33330/jurdimas.v1i1.380>

---Halaman ini sengaja dikosongkan---