

## Evaluasi Pelatihan Jarak Jauh Sistem Pembayaran dan Pengelolaan Uang Rupiah Dengan Model Kirkpatrick

Wulan Puspa Amelia<sup>1</sup> & Adrian Wijanarko<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Paramadina

<sup>1</sup> wulan.amelia@students.paramadina.ac.id

<sup>2</sup> adrian.wijanarko@paramadina.ac.id

### ABSTRACT

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengevaluasi Pelatihan Jarak Jauh Sistem Pembayaran dan Pengelolaan Uang Rupiah (SPPUR) untuk karyawan yang mengikuti pelatihan di PT Nusa Multi Valas pada tahun 2022. Pelatihan Jarak Jauh Sistem Pembayaran dan Pengelolaan Uang Rupiah merupakan pelatihan pertama yang dilaksanakan secara jarak jauh dikarenakan pandemi covid-19 yang belum selesai. Metode penelitian menggunakan deskriptif dan analisis data menggunakan metode kombinasi (mix methode), dengan pemilihan sampel menggunakan metode *saturation sampling* sebanyak 9 peserta. Dalam proses pengumpulan data di lakukan dengan kuesioner, observasi, wawancara, dan telaah data sekunder terkait dengan pelatihan. Kerangka penelitian dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel yaitu evaluasi pelatihan dengan 4 dimensi pelatihan yang terdiri dari reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil, 4 dimensi tersebut berdasarkan model evaluasi empat level kirkpatrick. Hasil dari penelitian pelatihan jarak jauh dapat memberikan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta pelatihan dalam meningkatkan kualitas kerja peserta pelatihan.

**Kata kunci :** evaluasi pelatihan, Pelatihan Jarak Jauh SPPUR, model Kirkpatrick, PT Nusa Multi Valas

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to evaluate the Remote Payment System and Rupiah Money Management (SPPUR) training for employees participating in training at PT Nusa Multi Valas in 2022. Remote Payment System and Rupiah Money Management Training is the first training conducted remotely due to the ongoing COVID-19 pandemic. The research method uses descriptive and data analysis using a combination method (mix method), with the selection of samples using the saturation sampling method as many as 9 participants. In the process of collecting data, it was done by questionnaires, observations, interviews, and secondary data studies related to training. The research framework in this study consists of one variable, namely training evaluation with 4 training dimensions consisting of reactions, learning, behavior and outcomes, these 4 dimensions are based on Kirkpatrick's four-level evaluation model. The results of distance training research can provide an increase in the knowledge, skills and attitudes of trainees in improving the quality of work of trainees.*

**Keywords:** training evaluation, SPPUR Distance Training, Kirkpatrick model, PT Nusa Multi Valas.

## Pendahuluan

Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin canggih menyebabkan baik teknologi maupun sistem informasi saat ini telah mengalami suatu kemajuan dimana hal ini memberikan pengaruh pada Sistem Pembayaran dan Pengelolaan Uang Rupiah (SPPUR) yang ditandai dengan munculnya inovasi yang meliputi metode pembayaran, mekanisme pembayaran, dan infrastruktur sistem pembayaran. Penerapan Standar Sistem Pembayaran dan Pengelolaan Uang Rupiah (SPPUR) di tingkat nasional ada dalam PBI (Peraturan Bank Indonesia) No. 21/16/PBI/2019 bagi bank dan lembaga selain bank (LSB). Tujuan dari standarisasi ini adalah untuk memperkuat dan menjamin kompetensi dan integritas sumber daya manusia bagi anggota SPPUR.

PT Nusa Multi Valas merupakan perusahaan swasta Pedagang Valuta Asing (PVA) atau yang lebih dikenal dengan Money Changer yang mendapatkan izin dari Bank Indonesia pada tahun 2004. Dalam kegiatan operasional nya PT Nusa Multi Valas memberikan jasa penjualan dan pembelian valuta asing. PT Nusa multi valas berlokasi di JL. Gunung Sahari Raya No.33A RT 007/RW 002, kelurahan gunung sahari utara, kecamatan sawah besar, kota Jakarta Pusat. PT Nusa Multi Valas memiliki untuk Menjadi Money Changer terpercaya di DKI dengan layanan terbaik dan terpercaya serta memberikan harga yang Pas untuk konsumen. Sedangkan misi perusahaan adalah untuk ,emberikan pelayanan terbaik dalam bertransaksi valuta asing dengan harga yang kompetitif dan menarik. Memaksimalkan stakeholder value yang bergerak dalam bidang pariwisata dan perdagangan dengan menyediakan solusi keuangan yang fokus pada segmen pasar korporasi, komersial dan consumer.

Pelaku sistem pengelolaan dan pembawaan uang rupiah yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) di Lembaga Bank dan selain bank yang menyelenggarakan jasa sistem pembayaran dan pengelolaan uang rupiah. Sumber daya manusia merupakan orang produktif yang menjalankan organisasi baik di lembaga maupun perusahaan dengan fungsi aset, sehingga perlu dilatih dan dikembangkan kemampuan dan keterampilannya (Susan, 2019). Agar suatu perusahaan dapat melaksanakan kegiatannya sesuai dengan tujuan yang telah di tetapkan untuk meningkatkan produktivitas karyawannya, dan untuk mencapai visi dan misinya diperlukan tenaga kerja yang professional dengan tingkat yang setinggi-tingginya (Fibriany & Oktaviani, 2019). Pelatihan merupakan salah satu alternatif strategi yang dilakukan perusahaan dimana hal ini memiliki tujuan sebagai peningkatan sumber daya manusia secara kualitasnya. Pelatihan adalah upaya terstruktur untuk meningkatkan *knowledge*, *skill* dan *attitude* untuk meningkatkan kemampuan individu, organisasi, dan kelompok melalui pelatihan, otodidak, kepemimpinan di tempat kerja, dan magang (Akhmadi, 2020). Keberhasilan suatu pelatihan dari segi kualitas dan efektifitasnya dilihat dari beberapa hal yakni isi dari materi yang diberikan dalam pelatihan, metode yang digunakan untuk penyampaian materinya, kualitas dari pematerinya, peserta yang mengikuti pelatihan, sarana yang digunakan, program evaluasi dari pelatihannya (Tamsuri, 2022).

Evaluasi yang diadakan dalam akhir sesi pelatihan ialah suatu rangkaian acara yang digunakan sebagai waktu pengumpulan dari segala informasi yang mampu didapatkan dalam pelatihan

dimana, ini dilakukan dengan cara yang sistematis sehingga hal ini bisa menilai sejauh mana pelatihan ini berhasil (Utomo & Tehupeiry, 2014). Pelatihan Sistem Pembayaran dan Pengelolaan Uang Rupiah ialah suatu program dimana hal ini baru dilakukan pertama kali serta dilaksanakan sebagai bentuk kepatuhan terhadap ketentuan mengenai standarisasi kompetensi di bidang SPPUR oleh Bank Indonesia. Dalam proses pelatihannya, program ini ialah program pelatihan dengan jarak jauh dimana hal ini dikarenakan adanya wabah Covid-19. Model Pelatihan dengan system jarak jauh tersebut ialah hal yang baru dan masih diperlukan adaptasi bagi tiap individu dalam era pandemic covid-19, untuk melihat bagaimana gambaran program pelatihan melatarbelakangi peneliti untuk melakukan Evaluasi Pelatihan Jarak Jarak Jauh Sistem Pembayaran dan Pengelolaan Uang Rupiah baik pada saat pelaksanaan pelatihan maupun setelah pelatihan selesai.

Penelitian ini memiliki tujuan yakni mengevaluasi Pelatihan Jarak Jauh Sistem Pembayaran dan Pengelolaan Uang Rupiah di PT Nusa Nusa Multi Valas tahun 2022. Sumber Data yaitu data primer dan data sekunder.

## **Tinjauan Teori**

### **Pelatihan**

Pelatihan ialah salah satu kegiatan dimana di dalamnya terjadi proses memberikan suatu pembelajaran terkait keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh sumber daya manusianya untuk mendukung pekerjaan yang dilakukan (Triasmoko dan Mukzam, 2014). Pelatihan adalah proses pengajaran keterampilan dan pengetahuan tertentu dimana hal ini dilakukan supaya karyawan bisa melakukan pekerjaannya serta tanggung jawabnya semakin baik yang disesuaikan pada standar operasional dari suatu perusahaan (Yulianti, 2015). Pelatihan adalah upaya terstruktur untuk meningkatkan *knowledge*, *skill* dan *attitude* untuk meningkatkan kemampuan individu, organisasi, dan kelompok melalui pelatihan, otodidak, kepemimpinan di tempat kerja, dan magang (Akhmadi, 2020).

Evaluasi sangat penting untuk memastikan bahwa program pendidikan/pelatihan telah berhasil mencapai tujuannya. Kirkpatrick mengatakakan bahwa evaluasi pelatihan adalah proses sistematis mengumpulkan informasi dan data. Evaluasi dimaksudkan untuk mendapatkan informasi hasil dari program pelatihan. Evaluasi pelatihan memberikan umpan balik termasuk, tanggapan peserta, hasil belajar peserta dan perubahan perilaku dan hasil di tempat kerja.

Kirkpatrick mengusulkan empat tingkat evaluasi pelatihan/ pembelajaran dalam modelnya: kriteria reaksi/ respon, kriteria pembelajaran, kriteria perilaku, dan kriteria hasil. Metode Kirkpatrick adalah yang paling terkenal dan banyak digunakan untuk penilaian. Hal ini juga sederhana, praktis, mudah dipahami dan menyediakan kerangka kerja untuk evaluasi. Ini adalah pendekatan yang diakui dan tidak membutuhkan banyak waktu untuk diterapkan. Model Kirkpatrick telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap teori evaluasi dan praktik evaluasi dan telah banyak dikutip dalam penelitian akademis (James & Kayser, 2005).

### ***Level 1 – Reaction (Reaksi)***

Pengukuran evaluasi pada reaksi yang diberikan ini sama seperti kita melakukan pengukuran pada kepuasan yang diinginkan pelanggan (Kirkpatrick, 2006). Tingkat evaluasi awal yang juga disebut “*happy face evaluation*”, mengukur respon dan kepuasan peserta dengan program pelatihan (Mclean & Moss, 2003). Pengukuran kepuasan peserta terhadap suatu kegiatan pelatihan sangat penting, karena berkaitan dengan motivasi peserta untuk belajar. Hal ini sesuai dengan pernyataan yakni motivasi dalam belajar memiliki hubungan secara langsung dengan proses belajar (Holton, 1996). Menurut Tamsuri, (2022), peserta dari pelatihan dapat merasa puas ditinjau dalam beberapa hal yakni isi dari materi apakah berkualitas atau tidak, fasilitas yang sudah disediakan, penggunaan metode penyampaian materi dari pemateri, media yang di gunakan, jadwal dari kegiatannya, sarana juga prasarana yang menunjang serta konsumsi makanan yang telah disediakan.

Pentingnya mengukur reaksi didasarkan pada beberapa alasan menurut (Kirkpatrick, 2006) yaitu memberikan saran dan rekomendasi kepada penyelenggara pelatihan mengenai efektivitas pelatihan. Pengambil keputusan bisa memperoleh data secara kuantitatif terkait program yang berjalan dimana hal ini di kemudian hari bisa dijadikan referensi untuk melakukan ketetapan dari standar program pelatihan di masa depan.

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

Hal yang diukur dalam tahap ini ialah bagaimana kemampuan dari peserta dalam berbagai hal seperti ilmu juga pengetahuan ini bisa dikatakan mengalami peningkatan dimana hal ini sesuai dengan apa yang diinginkan dari pelatihan tersebut. Belajar ialah suatu proses dimana informasi yang disampaikan baik itu terkait suatu fakta, metode ataupun prinsip mampu peserta pahami (Kirkpatrick, 1979). Menurut (Alliger dkk., 2012) tujuan dari evaluasi tahapan ini ialah melihat bagaimana peserta bisa dengan baik memahami materi yang berisi ilmu serta ketrampilan dari yang sudah disampaikan di pelatihan tersebut. Dengan begitu, cara untuk mengukur evaluasi dari tahap ini dilihat dari satu ataupun lebih hal yang memiliki hubungan yang sama pada tujuan dari pelatihan, contohnya hal-hal yang dipahami juga dipelajari, apa keterampilan yang sudah dilakukan peningkatan ataupun pengembangan serta apa sikap yang sudah diubah. Untuk mendapatkan hasil pembelajaran dapat diukur dengan melalui perubahan pengetahuan, skill, atau sikap dan perilaku peserta (Taufiqoh dkk., 2021).

### ***Level 3 – Behavior (Perilaku)***

Kirkpatrick (2006), menyatakan perilaku dalam hal ini ialah suatu tingkah laku yang kemudian berubah setelah dilakukan proses pelatihan. Dalam tahap ini, evaluasi bertujuan untuk melihat apakah pelatihan yang dibuat bisa diterapkan secara langsung dalam kehidupan bekerja mereka serta bagaimana penerapan yang dilakukan di tempat kerja peserta (Ramadhon, 2019). Hal yang diukur dalam evaluasi ialah pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang didapatkan dalam suatu program sehingga hal-hal tersebut dapat digunakan secara langsung pada saat bekerja. Dengan demikian tahapan ini dapat diartikan sebagai pengukuran perubahan perilaku kerja yang yang dihasilkan dari keikutsertaan karyawan dalam program pelatihan (Alliger dkk., 2012).

Evaluasi ini dijalankan pada saat peserta pelatihan kembali untuk melakukan pekerjaan mereka setelah proses pelatihan berakhir dimana yang dinilai dalam tahapan ini ialah bagaimana para peserta menggunakan hasil dari pelatihan dalam kehidupan harian mereka serta bagaimana melakukan tugas dan tugasnya, atau bagaimana di masyarakat sesuai dengan norma yang dipelajari dari hasil pelatihan (Tamsuri, 2022).

#### **Level 4 – Result (Hasil)**

Adanya pelatihan yang dilakukan tentunya memiliki tujuan yakni memperoleh hasil yang baik sehingga mampu membuat kualitas mengalami peningkatan baik dalam hal produktivitas ataupun keselamatan kerja. Menurut Kirkpatrick (2006) evaluasi dalam tahapan hasil ialah suatu hasil yang paling akhir yang didapatkan dari program yang telah berjalan. Ramadhon (2019) menyatakan hal yang menjadi fokus di tahapan ini ialah bagaimana program yang dilakukan bisa mendukung pencapaian tujuan dari perusahaan baik dalam hal hasil operasional yang meningkat, pelanggan yang merasa puas, moral karyawan yang mengalami peningkatan, serta keuntungan perusahaan yang mengalami peningkatan.

Penilaian dari tahapan ini memiliki fokus pada hasil yang bisa tercapai di akhir pelatihan yakni lebih pada bagaimana pelatihan ini berdampak bagi peserta dalam lingkungan mereka. Adapun hal ini juga berkaitan dengan produktivitas kerja, kinerja, kedisiplinan dari karyawan, waktu untuk melakukan pekerjaan, hasil produksi serta keuntungan yang mengalami peningkatan baik dari segi kuantitas ataupun kualitasnya serta juga dapat dilihat dari *turnover* perusahaan yang mengalami penurunan. (Tamsuri, 2022) .

### **Metodologi Penelitian**

#### **Langkah Pengumpulan Data**

Langkah pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan kuesioner sebagai alat yang di gunakan untuk mendapatkan data kuantitatif, agar lebih akurat penelitian dilakukan dengan wawancara dan observasi.

#### **Metode Pemilihan Sampel**

Dalam mengambil sampel yaitu seluruh peserta yang ikut dalam “Pelatihan Jarak Jauh Sistem Pembayaran dan Pengelolaan Uang Rupiah” yang berbasis kompetensi berjumlah 9 orang karyawan PT Nusa Multi Valas yang terdiri dari teller, kasir, marketing, petugas pelaporan dan admin ialah yang menjadi populasi di penelitian ini. Pengambilan datanya menggunakan Teknik saturation sampling atau sampel jenuh dimana sampel jenuh ini ialah teknik yang dipakai pada penelitian ketika keseluruhan populasi dijadikan sampel

**Tabel 1. Populasi Penelitian**

No.	Unit Kerja	Jumlah Peserta Pelatihan	Sampel yang di ambil
1.	Teller	3	3
2.	Kasir	2	2

3.	Marketing	2	2
4.	Petugas Pelapora	1	1
5.	Admin	1	1
<b>Total Sampel</b>		9	9

### A. Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini menggunakan model evaluasi empat level Kirkpatrick, penyebaran kuesioner menggunakan google form dengan skala 1-5. 1 ‘Sangat Tidak Setuju (STS), 2 Tidak Setuju (TS), 3 Netral (N), 4 Setuju (S), dan 5 Sangat Setuju (SS)’. Di bawah ini indikator yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut :

**Tabel 2. Indikator Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator
Evaluasi Pelatihan	Tingkat Reaksi ( <i>Reaction Level</i> )	Materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan kebutuhan kerja (R1)
		Materi pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan tujuan pelatihan (R2)
		Materi pelatihan yang saya ikuti dapat memberikan manfaat secara pengetahuan dan keterampilan dibidang pekerjaan saya (R4)
		Pelatihan yang saya ikuti menggunakan metode pelatihan yang sesuai dengan topik yang dibahas (R5)
		Pelaksanaan pelatihan yang saya ikuti sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan tepat waktu (R6)
		Metode pelatihan yang digunakan mampu dipahami oleh responden dan mendukung proses pembelajaran dalam membantu para peserta pelatihan (R7)
		Instruktur pelatihan yang saya ikuti menyampaikan materi pelatihan dengan jelas dan mudah dipahami (R10)
		Instruktur pelatihan yang saya ikuti dapat menguasai materi yang diajarkan (R11)
		Instruktur pelatihan yang saya ikuti dapat mendorong saya dan para peserta lainnya aktif dalam kegiatan pelatihan (R12)
		Bahasa yang digunakan selama penyampaian materi pelatihan menggunakan bahasa yang mudah dimengerti (R13)
		Jaringan Internet mendukung proses pembelajaran pelatihan (R15)
		Semua peralatan dan perlengkapan yang dibutuhkan saat pelaksanaan pelatihan yang saya ikuti tersedia lengkap (seperti: Komputer, Wifi, bolpoint, notes, dll) (R16)
		Modul pelatihan yang diberikan dapat membantu saya dalam belajar dan memahami materi pelatihan (R17)
		Ruangan tempat pelatihan yang saya ikuti bersih dan nyaman (R18)
Tingkat Pembelajaran ( <i>Learning Level</i> )	Berikut merupakan tata cara menghitung jumlah lembar dan nominal Uang Kertas Asing (UKA) atau uang Rupiah baik secara manual ataupun menggunakan mesin, kecuali.(U1)	

	Hal yang harus diperhatikan ketika menggunakan mesin pendeteksi UKA palsu adalah (U1)
	Untuk mengetahui keaslian UKA salah satu caranya dengan pengetahuan terhadap ciri-ciri keaslian UKA yang diprioritaskan pada mata uang negara yang biasa ditransaksikan berupa 19 mata uang asing. Berikut pasangan negara dengan mata uangnya yang paling tepat adalah (U1)
	Tentukan kegiatan Customer Due Diligence (CDD) yang paling tepat (U1)
	Dokumen resmi yang diberikan konsumen sebagai data identitas diterbitkan oleh (U1)
	Berikut kegiatan yang paling tepat dalam mengidentifikasi identitas konsumen adalah (U1)
	Sebelum uang diberikan kepada konsumen, maka dilakukan (U1)
	UKA atau uang Rupiah yang diserahkan dihadapan konsumen bertujuan untuk (U1)
	Struk transaksi dan dokumen pendukung hasil transaksi penjualan dan/atau penjualan UKA dari konsumen yang dikumpulkan berupa (U1)
	Dokumen setiap transaksi yang telah terkumpul dikelompokkan dalam berapa hari transaksi (U1)
	Nilai transaksi, tanggal transaksi, nomor urut transaksi, data nasabah dan informasi lainnya dimuat dalam (U1)
	Transaksi keuangan yang menyimpang dari kebiasaan pola transaksi konsumen, mencakup antara lain, kecuali (U1)
	Jangka waktu penyampaian LTKT adalah.....sejak tanggal transaksi (U1)
	Berikut pasangan negara dan mata uang yang paling tepat adalah (U1)
	Sebutkan kepanjangan dari APU PPT (U1)
	Apabila seorang nasabah hendak membeli UKA melebihi treshold maka kita (U1)
	Apabila seorang nasabah hendak menjual UKA sebesar USD 25.000 maka kita (U1)
	Apabila seorang nasabah hendak MENJUAL UKA dan meminta idr diserahkan tunai cash keras sebesar Rp. 500.000.000,- ( 500 juta) atau lebih, tetapi dana tersebut wajar karena nasabah memang pengusaha kaya yang menjual simpanan valasnya. Maka tindakan kita (U1)
	Pengetahuan yang harus dimiliki dalam menerima pengaduan konsumen antara lain (U2)
	Bukti penerimaan Pengaduan yang diterima oleh nasabah, sekurang kurangnya memuat , kecuali (U2)
	Keterampilan yang tidak diperlukan Dalam Menerima Pengaduan Konsumen, (U2)
	Yang dimaksud dengan Tegas dalam sikap kerja menerima pengaduan konsumen, yaitu: (U2)

	Langkah awal yang perlu diketahui dalam mengidentifikasi permasalahan terkait Pengaduan konsumen adalah (U2)
	Setelah petugas mengidentifikasi permasalahan maka petugas akan meneruskan ke (U2)
	Pengaduan tertulis harus diselesaikan selambat-lambatnya (U2)
	Dalam setiap transaksi jual beli UKA ada dua macam kurs yang digunakan, yaitukurs beli (buying rate) dan kurs jual (selling rate). Yang dimaksud kurs jual dalam transaksi UKA adalah: (U2)
	Dalam setiap transaksi jual beli UKA ada dua macam kurs yang digunakan, yaitukurs beli (buying rate) dan kurs jual (selling rate). Yang dimaksud kurs belidalam transaksi UKA adalah sebagai berikut : (U2)
	Sikap Kerja yang Diperlukan dalam Menindaklanjuti Penyelesaian PengaduanKonsumen. Dimana sikap tersebut mencerminkan tingkah laku sesuai dengancara yang diterima dan dihargai oleh lingkungan sosial menunjukkan rasahormat, kepedulian, dan perhatian kepada orang lain. Sikap tersebut masukkedalam sikap (U2)
	Prosedur yang distandarkan harus dapat dengan mudah dimengerti dan diterapkan oleh semua pegawai bahkan oleh seorang yang sama sekali baru dalam pelaksanaan tugasnya. SOP harus dibuat secara jelas dan sederhana sehingga mudah dipahami dan diterapkan merupakan pengertian dari prinsip penyusunan SOP yaitu: (U3)
	Prinsip penyusunan SOP pada penjelasan Dinamis adalah (U3)
	Terdapat bermacam format SOP, kecuali (U3)
	Format langkah sederhana (Simple Step) adalah (U3)
	Pengetahuan yang diperlukan dalam merumuskan prosedur kegiatan usaha penukaran valuta asing dan pembawaan uang kertas asing adalah, kecuali (U3)
	Yang dimaksud dengan Risiko Inheren adalah (U3)
	risiko yang timbul akibat penggunaan penyelenggaraan KUPVA sebagai sarana bagi pelaku kejahatan untuk melakukan pencucian uang atau pendanaan terorisme, adalah (U3)
	Penilaian efektivitas penerapan manajemen risiko merupakan penilaian terhadap kecukupan langkah pengendalian dan mitigasi risiko yang dihadapi penyelenggaraan KUPVA berdasarkan 4 (empat) aspek manajemen risiko sebagai berikut, kecuali (U3)
	indikator proses manajemen riskio pada proses manajeen risiko dan manajemen sumber daya manusia adalah (U3)
	10. Untuk risiko inheren dan pengendalian / mitigasi risiko untuk Badan Berizin berupa bank mengacu kepada ketentuan mengenai manajemen risiko bank, yaitu kecuali (U3)
	Pengertian dari Uang Kertas Asing (UKA) adalah (U4)
	Kegiatan memasukkan dan/atau mengeluarkan UKA ke dalam dan/atau ke luar daerah pabean yang dilakukan dengan cara membawa sendiri atau menggunakan jasa pihak lain, untuk kepentingan sendiri atau pihak lain baik melalui kargo dan/atau barang bawaan penumpang adalah (U4)



		Kegiatan Usaha Penukaran Valuta Asing (KUPVA) adalah (U4)
		Badan usaha ukan Bank berbadan hukum Perseroan Terbatas yang melakukan KUPVA adalah (U4)
		Pengaturan mengenai mekanisme perizinan dan persetujuan pembawaan UKA ke dalam dan ke luar daerah pabean Indonesia diatur dalam Peraturan Bank Indonesia Nomor (U4)
		Perubahan atas Pertauran Bank Indonesia Nomor 19/7/PBI/2017 tentang Pembawaan Uang Kertas Asing ke Dalam dan ke Luar Daerah Pabean Indonesia merupakan bunyi Peraturan Bank Indonesia Nomor (U4)
		Mekanisme Perizinan pembawaan UKA adalah Pelaksana mempersiapkan surat permohonan atas nama perusahaan dan seluruh dokumen pendukung sesuai persyaratan yang telah ditetapkan, yaitu (U4)
		Dokumen kelembagaan KUPVA bukan Bank yang harus disiapkan salah satunya adalah. (U4)
		Keterampilan yang diperlukan dalam menyiapkan dokumen permohonan persetujuan pembawaan UKA ke BI salah satunya adalah mengoperasionalkan sistem pembawaan UKA BI. Manakah pernyataan di bawah ini yang menurut anda KURANG tepat.. (U4)
		Sikap kerja yang diperlukan dalam melakukan menyiapkan dokumen permohonan persetujuan pembawaan UKA ke BI, meliputi Disiplin, Teliti dan Tanggung Jawab. dari pernyataan di bawah ini, mana yang menurut anda kurang tepat dari sikap kerja teliti: (U4)
	Tingkat Perilaku (Behaviour Level)	Setelah Mengikuti pelatihan responden lebih memahami dalam memproses kegiatan Transaksi penukaran Valuta Asing (P1)
		Setelah mengikuti pelatihan responden lebih memahami proses Menangani Pengaduan Konsumen dalam Transaksi Uang Kerta Asing. (P2)
		Setelah mengikuti pelatihan responden lebih memahami proses melaksanakan pembawaan Uang Kerta Asing (P3)
		Setelah mengikuti pelatihan responden lebih memahami bagaimana Menyiapkan Penyusunan Prosedur Kerja Penyelenggaraan KUPVA BB (P4)
		Setelah mengikuti pelatihan responden Dapat memeriksa keaslian dan keberlakuan UKA atau uang Rupiah sesuai ketentuan dan prosedur yang berlaku. (P5)
		Setelah mengikuti pelatihan responden dapat Mengklasifikasikan pengaduan konsumen sesuai prosedur yang berlaku. (P6)
		Setelah mengikuti pelatihan responden dapat menyiapkan dokumen permohonan persetujuan pembawaan UKA sesuai ketentuan dan prosedur yang berlaku. (P7)
		Setelah mengikuti pelatihan responden dapat merumuskan prosedur kerja KUPVA dan pembawaan UKA berdasarkan proses kerja KUPVA dan pembawaan UKA. (P8)
		Setelah mengikuti pelatihan rasa tanggung jawab responden meningkat. (P9)
		Setelah mengikuti pelatihan responden menjadi lebih teliti dalam melaksanakan pekerjaan. (P10)

		Setelah mengikuti pelatihan responden menjadi lebih disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.(P11)
Tingkat Hasil (Result Level)		Hasil pekerjaan yang dilaksanakan senantiasa tercapai sesuai dengan kualitas yang diinginkan (H1)
		Kualitas hasil pekerjaan yang di kerjakan pada umumnya tercapai sesuai yang diinginkan oleh organisasi (H2)
		Pujian dan penghargaan yang dilakukan atasan kepada responden atas hasil pekerjaan responden akan mendorong produktivitas (H3)
		Dalam melaksanakan tugas, responden senang meningkatkan hasil kerja responden untuk kepentingan perusahaan.(H4)
		Terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan, responden selalu memperbaiki hasil kerja (H5)
		Dengan dipahaminya setiap pekerjaan yang baik dan unggul akan mendukung peningkatan produktivitas.(H6)
		Pada waktu jam istirahat, responden memanfaatkan waktu untuk mengerjakan pekerjaan yang harus di selesaikan.(H7)

## Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini Evaluasi Pelatihan Jarak Jauh Sistem Pembayaran dan Pengelolaan Uang Rupiah Karyawan PT Nusa Multi Valas dilakukan pada bulan maret - mei 2022 pada tingkat pelaksana. Penelitian ini dimulai dengan melakukan Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner kepada 9 responden yaitu 9 orang karyawan yang telah mengikuti pelatihan.

### *Evaluasi Tingkat Reaksi (Reaction Level)*

Pada dimensi evaluasi level reaksi, terdapat 14 pernyataan yang diajukan peneliti kepada responden untuk mengetahui pendapat responden mengenai tingkat kepuasan karyawan dalam program Pelatihan Jarak Jauh Sistem Pembayaran dan Pengelolaan Uang yang sudah diikuti, terutama tentang materi, metode, infrastruktur dan fasilitas pelatihan.

**Tabel 3. Hasil Evaluasi Pelatihan Jarak Jauh SPPUR  
Tingkat Reaksi PT Nusa Multi Valas**

Tingkat Reaksi										
Indikator	Persentasi									
	STS		TS		N		S		SS	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
R1	0	0	0	0	2	22,2	5	55,6	2	22,2
R2	0	0	0	0	3	33,3	4	44,4	2	22,2
R4	0	0	0	0	3	33,3	5	55,6	1	11,1
R5	0	0	0	0	1	11,1	8	88,9	0	0
R6	0	0	0	0	1	11,1	8	88,9	0	0
R7	0	0	0	0	1	11,1	8	88,9	0	0

R10	0	0	0	0	2	22,2	7	77,8	0	0
R11	0	0	0	0	2	22,2	6	66,7	1	11,1
R12	0	0	0	0	5	55,6	4	44,4	0	0
R13	0	0	0	0	5	55,6	2	22,2	2	22,2
R15	0	0	0	0	3	33,3	6	66,7	0	0
R16	0	0	0	0	2	22,2	6	66,7	1	11,1
R17	0	0	0	0	3	33,3	6	66,7	0	0
R18	0	0	0	0	3	33,3	5	55,6	1	11,1

Sumber : Hasil olahan data dengan SPSS 25, 2022

Pada pernyataan R1 jawaban terbanyak ada pada kategori setuju yaitu sebanyak 5 responden (55,6%). Dengan mean 4,00 yaitu kategori setuju. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa materi yang diikuti pada saat pelatihan sesuai dengan kebutuhan kerja responden. Pernyataan R2 diatas dapat kita lihat jawaban terbanyak ada pada kategori setuju yaitu sebanyak 4 responden (44,4%). Dengan mean 3.89 yaitu kategori setuju. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa materi yang disampaikan sesuai dengan tujuan pelatihan, dimana responden merasakan materi dalam pelatihan sesuai dengan tujuan pelatihan yaitu meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan peserta pelatihan. Pernyataan R4 tabel diatas dapat kita lihat jawaban terbanyak ada pada kategori setuju yaitu sebanyak 5 responden sebesar (55,6%). Dengan mean 3,78 yaitu kategori setuju. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa responden setuju dengan materi pelatihan yang memberikan manfaat bagi pengetahuan dan keterampilan responden didalam pekerjaannya.

Pernyataan R5 pada tabel diatas dapat kita lihat jawaban terbanyak ada pada kategori setuju yaitu sebanyak 8 responden sebesar (88,9%). Dengan mean 3,78 yaitu kategori setuju. Pada pernyataan ini hampir seluruh responden setuju menyatakan bahwa pelatihan yang diikuti menggunakan metode yang sesuai dengan topik yang dibahas, yaitu dengan melaksanakan *of the job training* dimana setelah instruktur memberikan materi peserta diberikan studi kasus untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan kondisi bisnis nya. Pernyataan R6 tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban terbanyak ada pada kategori setuju yaitu 8 responden sebesar (88,9%). Dengan mean 3,89 yaitu kategori setuju. Pada pernyataan ini hampir seluruh responden setuju menyatakan bahwa pelaksanaan pelatihan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan tepat waktu. Responden menyatakan bahwa pelatihan yang diikuti ini dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan tepat waktu. Pernyataan R7 tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban terbanyak ada pada kategori setuju yaitu sebanyak 8 responden sebesar (88,9%). Dengan mean 3,89 dengan kategori setuju. pada pernyataan ini juga hampir seluruh respon setuju bahwa metode pelatihan yang digunakan dan mendukung proses pembelajaran dalam membantu para peserta. Pernyataan R10 tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban terbanyak responden yaitu ada pada kategori setuju yaitu sebanyak 7 orang sebesar (77,8%). Dengan mean 3,78 dengan kategori setuju. Pada pernyataan ini responden menyatakan setuju bahwa instruktur menyampaikan materi pelatihan dengan jelas dan mudah dipahami.

Pernyataan R11 tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban responden terbanyak ada pada kategori setuju yaitu sebanyak 6 responden sebesar (66,7 %). Dengan mean 3,89 dengan kategori setuju. hal ini mengindikasikan bahwa responden setuju dengan instruktur pelatihan yang menguasai materi. Pernyataan R12 tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban terbanyak ada pada ketogori netral yaitu 5 responden sebesar (55,6 %), namun Sebagian besar responden juga memberikan jawaban dengan kategori setuju yaitu 4 responden sebesar (44,4%). Dengan mean 3,44 yaitu kategori netral. Jumlah tersebut menjelaskan bahwa infrastruktur mendorong para peserta nya aktif dalam kegiatan pelatihan, sehingga para peserta dapat bertanya mengenai kesulitan yang mereka hadapi dalam memahami isi materi.

Pada pernyataan R13 tabel diatas dapat kita lihat jawaban terbanyak ada pada kategori netral yaitu sebanyak 5 responden sebesar (55,6 %), namun ada sebagian responden yang memilih kategori setuju dan sangat setuju dengan total 4 responden sebesar (44,4%). Dengan mean 3,67 yaitu kategori setuju. Pada pernyataan R15 tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban terbanyak ada pada kategori setuju yaitu sebanyak 6 responden sebesar (66,7 %). Dengan mean 3,67 yaitu kategori setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa selama proses pelatihan, jaringan mendukung proses pembelajaran dalam pelatihan. Karena Program Pelatihan Sistem Pembayaran dan Pengelolaan Uang Rupiah dilaksanakan secara jarak jauh sehingga jaringan internet harus mendukung proses pembelajaran pelatihan.

Pada pernyataan R16 tabel diatas dapat kita lihat jawaban terbanyak ada pada indikator setuju yaitu sebanyak 6 responden sebesar (66,7%). Dengan mean 3,89 dengan kategori setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa peralatan yang di butuhkan seperti komputer, wifi, bolpoint , notes dll tersedia saat program pelatihan berlangsung.

Pada pernyatan R17 tabel diatas dapat kita lihat bahwa jawaban terbanyak ada pada kategori setuju yaitu sebanyak 6 responden sebesar (66,7%). Dengan mean 3,67 yaitu kategori setuju. hal ini mengindikasikan bahwa modul dapat membantu peserta pelatihan dalam pelaksanaan pelatihan. Pada pernyataan R18 tabel diatas dapat kita lihat jawaban terbanyak ada pada kategoti setuju yaitu 5 responden sebesar (55,6%). Dengan mean 3,78 yaitu kategori setuju. hal ini mendindikasikan bahwa ruangan dalam pelaksanaan perlatihan bersih dan nyaman. Walaupun dalam pelaksanaan program pelatihan dilaksanakan secara jarak jauh, peserta pelatihan tetap berada di kantor.

### ***Evaluasi Tingkat Pembelajaran (Learning Level)***

Pada dimensi evaluasi tingkat pembelajaran, dilakukan pre-test dan post-tes berdasarkan modul Pelatihan Sistem Pembayaran dan Pengelolaan Uang Rupiah. Soal dalam pre-test dan post – test di buat sama dan berdasarkan unit kompetensi yang di pelajari. Pada Pelatihan Jarak Jauh Sistem Pembayaran dan Pengelolaan Uang Rupiah terdapat 4 Unit Kompetensi yang di pelajari. Soal Unit 1 terdiri dari 20 soal, unit 2, 3 dan 4 masing-masing terdiri dari 10 soal.

**Tabel 4. Hasil Pre dan Post – Test Pelatihan Jarak Jauh SPPUR  
 PT Nusa Multi Valas**

Materi Pelatihan	N	Mean	
		Pre-test	Post-test
Unit 1 "Memproses Kegiatan Transaksi Penukaran Valuta Asing"	9	48.89	88.89
Unit 2 "Menangani Pengaduan Konsumen"	9	38.89	91.11
Unit 3 "Menyusun Prosedur Standar Operasional Pedagang Valuta Asing"	9	44.44	91.11
Unit 4 " Melaksanakan Pembawaan Uang Kertas Asing "	9	70.00	91.11

*Sumber : Hasil olahan data dengan SPSS 25, 2022*

Pada tabel hasil pre-test unit 1 dapat kita lihat bahwa nilai yang diperoleh pada saat peserta belum melaksanakan dan sudah melaksanakan pembelajaran pada materi tersebut. Nilai rata-rata hasil pre-test pada unit 1 yaitu sebesar 48,89 dan hasil post-test nya yaitu 88,89.

Pada tabel hasil pre-test unit 2 diatas dapat kita lihat bahwa nilai yang diperoleh pada saat peserta belum melaksanakandan sudah melaksanakan pembelajaran pada materi tersebut. Nilai rata-rata hasil pre-test pada unit 2 yaitu sebesar 38,89 dan nilai post – test yaitu 91,11.

Pada tabel hasil pre-test unit 3 diatas dapat kita lihat bahwa nilai yang diperoleh pada saat peserta belum dan sudah melaksanakan pembelajaran pada materi tersebut. Nilai rata-rata hasil pre-test pada unit 3 yaitu sebesar 44,44 dan post-test yaitu 91,11.

Pada tabel hasil pre-test unit 4 diatas dapat kita lihat bahwa nilai yang diperoleh pada saat peserta belum dan sudah melaksanakan pembelajaran pada materi tersebut. Nilai rata-rata hasil pre-test pada unit 4 yaitu sebesar 70,00 dan post-test yaitu 91,11.

**Evaluasi Tingkat Perilaku (Behaviour Level)**

Pada dimensi tingkat perilaku yang telah dinilai oleh responden menurut persepsi peserta masing-masing. Terdapat 11 pernyataan yang diajukan peneliti kepada responden untuk mengetahui pendapat responden mengenai perilaku karyawan setelah mengikuti program Pelatihan Jarak Jauh Sistem Pembayaran dan Pengelolaan Uang.

**Tabel 5. Hasil Evaluasi Pelatihan Jarak Jauh SPPUR  
 Tingkat Perilaku PT Nusa Multi Valas**

Tingkat Perilaku										
Indikator	Persentasi									
	STS		TS		N		S		SS	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>P1</b>	0	0	0	0	2	22,2	3	33,3	4	44,4
<b>P2</b>	0	0	0	0	2	22,2	6	66,7	1	11,1

<b>P3</b>	0	0	0	0	0	0	6	66,7	3	33,3
<b>P4</b>	0	0	0	0	3	33,3	5	55,6	1	11,1
<b>P5</b>	0	0	0	0	2	22,2	6	66,7	1	11,1
<b>P6</b>	0	0	0	0	2	22,2	3	33,3	4	44,4
<b>P7</b>	0	0	0	0	4	44,4	2	22,2	3	33,3
<b>P8</b>	0	0	0	0	2	22,2	5	55,6	2	22,2
<b>P9</b>	0	0	0	0	1	11,1	4	44,4	4	44,4
<b>P10</b>	0	0	0	0	0	0	4	44,4	5	55,6
<b>P11</b>	0	0	0	0	0	0	3	33,3	6	66,7

*Sumber : Hasil olahan data dengan SPSS 25, 2022*

Dari tabel diatas dapat kita lihat pada P1 jawaban terbanyak ada pada kategori sangat setuju yaitu sebanyak 4 responden (44,4%), kemudian kategori setuju dengan 3 responden sebesar (33,3%) dan kategori netral dengan 2 responden sebesar (22,2%). Dengan mean 4,22 yaitu kategori sangat setuju. Pada P2 jawaban terbanyak ada pada kategori sangat setuju yaitu sebanyak 6 responden (66,7%), Indikator ini menghasilkan mean 3,89 yaitu kategori setuju. Pada P3 jawaban terbanyak ada pada kategori setuju yaitu sebanyak 6 responden (66,7%), Nilai mean pada indikator ini yaitu 4,33 yaitu kategori sangat setuju. Pada P4 jawaban terbanyak ada pada kategori setuju yaitu sebanyak 5 responden (55,6%). Nilai mean pada indikator ini yaitu 3,78 dengan kategori setuju.

Pada P5 jawaban terbanyak ada pada kategori setuju yaitu sebanyak 6 responden (66,67%). Nilai mean pada indikator ini yaitu 3,89 dengan kategori setuju. Pada P6 jawaban terbanyak ada pada kategori sangat setuju yaitu sebanyak 4 responden (44,4%). Nilai mean pada indikator ini yaitu 4,22 dengan kategori sangat setuju. Pada P7 jawaban terbanyak ada pada kategori netral yaitu sebanyak 4 responden (44,4 %). Nilai mean pada indikator ini yaitu 3,89 dengan kategori setuju. Pada P8 jawaban terbanyak ada pada kategori setuju yaitu sebanyak 5 responden (55,6,8%). Nilai mean pada indikator ini yaitu 4,00 dengan kategori setuju.

Pada P9 jawaban dengan total jawaban sama ada pada kategori setuju dan sangat setuju yaitu dengan masing-masing 4 responden sebesar (44,4%). Indikator ini menghasilkan mean 4,33 dengan kategori sangat setuju. Pada P10 jawaban terbanyak ada pada kategori sangat setuju yaitu sebanyak 5 responden (55,5%), Indikator ini menghasilkan mean 4,56 dengan kategori sangat setuju. Pada P11 jawaban terbanyak ada pada kategori sangat setuju yaitu sebanyak 6 responden (66,7,%). Indikator ini menghasilkan mean 4,67 dengan kategori sangat setuju.

### ***Evaluasi Tingkat Hasil (Result Level)***

Pada dimensi tingkat hasil/dampak digunakan untuk mengetahui persepsi responden mengenai gambaran program keberhasilan Pelatihan Jarak Jauh Sistem Pembayaran dan Pengelolaan Uang Rupiah. Terdapat 7 pernyataan yang diajukan peneliti kepada responden untuk mengetahui pendapat responden mengenai hasil/dampak dari program Pelatihan Jarak Jauh Sistem Pembayaran dan Pengelolaan Uang dalam meningkatkan kompetensi peserta pelatihan.

**Tabel 6. Hasil Evaluasi Pelatihan Jarak Jauh SPPUR  
 Tingkat Hasil PT Nusa Multi Valas**

Indikator	Persentasi									
	STS		TS		N		S		SS	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
H1	0	0	0	0	2	22,2	5	55,6	2	22,2
H2	0	0	0	0	1	11,1	6	66,7	2	22,2
H3	0	0	0	0	1	11,1	5	55,6	3	33,3
H4	0	0	0	0	1	11,1	6	66,7	2	22,2
H5	0	0	0	0	2	22,2	5	55,6	2	22,2
H6	0	0	0	0	2	22,2	5	55,6	2	22,2
H7	0	0	0	0	5	55,6	1	11,1	3	33,3

*Sumber : Hasil olahan data dengan SPSS 25, 2022*

Dari tabel diatas dapat kita lihat jawaban terbanyak pada H1 ada pada kategori setuju yaitu sebanyak 5 responden (55,6%), Indikator ini menghasilkan mean 4,00. Dengan kategori setuju. Pada H2 jawaban terbanyak ada pada kategori setuju yaitu sebanyak 6 responden (66,7%). Indikator ini menghasilkan mean 4,11 dengan kategori setuju.

Pada H3 jawaban terbanyak ada pada kategori setuju yaitu sebanyak 5 responden (55,6%). Indikator ini menghasilkan mean 4,22 dengan kategori setuju. Pada H4 jawaban terbanyak ada pada kategori setuju yaitu sebanyak 6 responden (66,7%). Indikator ini menghasilkan mean 4,11 dengan kategori setuju. Pada H5 jawaban terbanyak ada pada kategori setuju yaitu sebanyak 5 responden (55,6%). Indikator ini menghasilkan mean 4,00 dengan kategori setuju. Pada H6 jawaban terbanyak ada pada kategori setuju yaitu sebanyak 5 responden (55,6%). Indikator ini menghasilkan mean 4,00 dengan kategori setuju. Pada H7 jawaban terbanyak ada pada kategori netral yaitu sebanyak 5 responden (55,6%). Indikator ini menghasilkan mean 3,78 dengan kategori setuju.

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil evaluasi pada tingkat reaksi, materi dan metode pada pelatihan jarak jauh sesuai dengan kebutuhan peserta dapat menghasilkan reaksi positif peserta, hal tersebut didukung dengan ketersediannya modul pelatihan, instruktur yang memahami materi pelatihan, tersedianya wifi, alat tulis dan komputer, jaringan internet yang lancar mendukung program pelatihan yang dilaksanakan secara jarak jauh dan meskipun pelatihan dilaksanakan secara jarak jauh peserta tetap mendapatkan ruangan yang nyaman dan bersih.

Namun pada pelaksanaan pelatihan jarak jauh instruktur pelatihan masih belum dapat membuat peserta aktif dalam kegiatan pelatihan hal tersebut mungkin dikarenakan bahasa dalam menyampaikan materi pelatihan kurang dimengerti, kurangnya interaksi anatara instruktur dengan peserta pelatihan dan terbatasnya waktu dalam penyampaian materi.

Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa tingkat pembelajaran pada pelatihan jarak jauh pada unit 1 – 4 mengalami peningkatan pengetahuan, dapat dikatakan bahwa hampir seluruh responden mendapatkan peningkatan pengetahuan. Dengan dipahaminya isi materi pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja dan mengubah tingkah laku agar produktivitas di perusahaan tinggi.

Peningkatan pemahaman peserta merupakan awal yang baik untuk pembelajaran dengan metode pelatihan jarak jauh yang pertama kali dilakukan di PT Nusa Multi Valas dimana belum ada target batas peningkatan pemahaman peserta. Kemudian dengan melakukan analisis secara detail terhadap soal-soal yang tidak dapat dijawab dengan benar ketika post test dapat dijadikan sebagai acuan kepada perusahaan tentang materi yang masih perlu penjelasan lebih lanjut, agar dapat meningkatkan pemahaman pelatihan yang akan datang.

Berdasarkan hasil evaluasi tingkat perilaku pada pelatihan jarak jauh terdapat perubahan keterampilan, pengetahuan dan sikap yang lebih baik, peserta sudah memahami materi pelatihan yang diberikan, pelatihan jarak jauh dapat memberikan peserta peningkatan keterampilan seperti menatausahakan dokumen transaksi, memproses kegiatan transaksi, memeriksa keaslian dan keberlakuan uang. Pelatihan jarak jauh juga menjadikan sikap peserta lebih teliti, disiplin dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun pada keterampilan memproses pembawaan Uang Kertas Asing dan merumuskan operasional kerja Pedagang Valuta Asing sebagian besar peserta masih perlu melakukan pemahaman lebih dalam lagi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan supervisor hal ini disebabkan karena belum adanya layanan Pembawaan Uang Kertas Asing keluar negeri jadi peserta belum memiliki keterampilan dalam mengaplikasikannya merumuskan operasional kerja Pedagang Valuta Asing juga diperlukan pengetahuan lebih terkait dengan peraturan-peraturan dari Bank Indonesia.

Pada tingkat hasil berdasarkan distribusi frekuensi hasil penelitian, berdasarkan persepsi peserta pelatihan jarak jauh dapat meningkatkan pengetahuan, Hasil pelatihan jarak jauh memberikan motivasi kepada peserta untuk memberikan kualitas kerja menjadi lebih baik. Untuk tetap mempertahankan hasil dari pelatihan diperlukan pujian dan penghargaan atasan kepada karyawan yang akan mendorong produktivitas dan motivasi.

## **Kesimpulan**

Secara keseluruhan, Program pelatihan jarak jauh tetap memberikan reaksi yang baik dari peserta. Program pelatihan jarak jauh efektif dalam peningkatan pengetahuan peserta pelatihan. Perilaku menjadi lebih baik setelah mengikuti pelatihan jarak jauh. Hasil pelatihan jarak jauh memberikan motivasi kepada peserta untuk memberikan kualitas kerja menjadi lebih baik. Untuk tetap mempertahankan hasil dari pelatihan diperlukan pujian dan penghargaan atasan kepada karyawan yang akan mendorong produktivitas dan motivasi.



Keterampilan dan sikap lebih baik terhadap hasil pekerjaan hal ini ditandai dengan tercapainya kualitas yang diinginkan oleh peserta dan organisasi, yaitu responden senang meningkatkan hasil kerja untuk kepentingan perusahaan, karyawan mendapatkan peningkatan pengetahuan dan keterampilan, perubahan sikap menjadi lebih baik sehingga senang tiasa memperbaiki hasil kerja.

Untuk tetap mempertahankan hasil dari pelatihan diperlukan pujian dan penghargaan atasan kepada karyawan yang akan mendorong produktivitas dan karyawan menyadari bahwa dengan dipahaminya setiap pekerjaan yang baik dan unggul akan mendukung produktivitas.

Saran untuk pelaksanaan penelitian selanjutnya, penelitian terkait evaluasi pelatihan hendaknya dilakukan melalui pengukuran beberapa aspek yakni, pengetahuan, keterampilan, serta kinerja dari pekerja baik sebelum ataupun sesudah adanya pelatihan tersebut. Peneliti selanjutnya harapannya melakukan pembagian dua kelompok yakni kelompok yang telah diberikan pelatihan dan kelompok yang belum diberi pelatihan. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan perhitungan serta perbandingan ROI (*Return On Investment*) dan benefit program pelatihan dengan biaya pelatihan.

## Referensi

- Akhmadi, A. (2020). Evaluasi Pelatihan Jarak Jauh di Masa Pandemi. *Jurnal Diklat Keagamaan*, 14 no 2, 139-144. <https://scholar.google.co.id/citations>
- Alliger, G. M., Baldwin, T. T., Danielson, C. C., Bates, R., Kennedy, P. E., & Unnikrishnan Kartha N. R. (2012). A Study of the impact of ISO 9001:2000 on Quality management Practices in Selected Organisations in KERALA. In *Human Resource Development Quarterly* (Vol. 13).
- Fibriany, F. W., & Oktaviani, N. H. (2019). Evaluasi Hasil Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Bukopin). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 3(2), 141–150. <https://doi.org/10.31311/jeco.v3i2.6140>
- James D. and Wendy Kayser. (2005). *Kirkpatrick's Four Levels of Training Evaluation*. April, 111–121.
- Holton, E. F. (1996). The flawed four-level evaluation model. *Human Resource Development Quarterly*, 7(1), 5–21. <https://doi.org/10.1002/hrdq.3920070103>
- Kirkpatrick, D. L. K. and J. D. (1979). Evaluating Training Programmes. In *Berrett-Koehler Publishers*. <https://doi.org/10.4324/9780080455839-10>
- Kirkpatrick, D. L. K. and J. D. (2006). Evaluating training programs The Four Levels Third Edition By Donald L. Kirkpatrick and James D. Kirkpatrick. *BERRETT-KOEHLER PUBLISHERS*, 34(10), 1083. <https://doi.org/10.1021/cen-v034n010.p1083>

Mclean, S., & Moss, G. (2003). *the Evaluation of a National Leadership Program*. 18(1), 1–24.

Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962. <https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/view/429/354>

Ramadhon, S. (2019). Penerapan Model Empat Level Kirkpatrick Dalam Evaluasi Program Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Di Pusdiklat MIGAS. *Forum Diklat*, 06(01), 43–54. [https://www.researchgate.net/publication/337622551\\_PENERAPAN\\_MODE\\_L\\_EMPAT\\_LEVEL\\_KIRKPATRICK\\_DALAM\\_EVALUASI\\_PROGRAM\\_PENDIDIKAN\\_DAN\\_PELATIHAN\\_APARATUR\\_DI\\_PUSDIKLAT\\_MIGAS](https://www.researchgate.net/publication/337622551_PENERAPAN_MODE_L_EMPAT_LEVEL_KIRKPATRICK_DALAM_EVALUASI_PROGRAM_PENDIDIKAN_DAN_PELATIHAN_APARATUR_DI_PUSDIKLAT_MIGAS)

Tamsuri, A. (2022). Literatur Review Penggunaan Metode Kirkpatrick Untuk Evaluasi Pelatihan Di Indonesia. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 23–32. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/1154/879>

Taufiqoh, Z., Sukanto, S., & Lisa, M. (2021). Model Evaluasi Kirkpatrick pada Pelatihan Teknis Siaga Covid-19 Berbasis Keluarga Melalui E-learning. *Cakrawala : Jurnal Litbang Kebijakan*, 15(1), 1–10. <https://doi.org/10.32781/cakrawala.v15i1.369>

Utomo, A. P., & Tehupeiori, K. P. (2014). Evaluasi Pelatihan dengan Metode Kirkpatrick Analysis. *Jurnal Telematika*, 9(2), 38–41. <https://journal.ithb.ac.id/telematika/article/view/84>

Triasmoko, D., & Mukzam, M. D. (2014). Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 1–10. <https://media.neliti.com/media/publications/82871-ID-pengaruh-pelatihan-kerja-terhadap-kinerj.pdf>

Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggara Kutai. *E-Journal Administrasi Bisnis*, 3(4), 900–910. [https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2015/11/eli\\_jurnal\\_fix\\_\(11-11-15-06-31-09\).pdf](https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2015/11/eli_jurnal_fix_(11-11-15-06-31-09).pdf)