

EVALUASI PELATIHAN KEPROTOKOLAN KPU TINGKAT KABUPATEN: INTEGRASI KEBUTUHAN DAN UJI KOMPETENSI BERPASANGAN

Siti Nurul Hidayah¹, Jumalia Mannayong², Anhar Dana Putra³

Politeknik STIA LAN Makassar

n.hidayahs1611@gmail.com¹, jumaliamuchtar@stialanmakassar.ac.id²,

anhardanaputra.putra@monash.edu³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan pelatihan spesifik bagi pegawai KPU Kabupaten Pinrang sekaligus mengevaluasi efektivitas pelaksanaan pelatihan terhadap peningkatan kompetensi kognitif mereka. Metode penelitian yang digunakan adalah metode campuran (mixed methods) dengan desain Sequential Exploratory. Tahap pertama dilakukan secara kualitatif melalui Analisis Kebutuhan Pelatihan dengan teknik wawancara, instrumen kuesioner, dan observasi. Tahap kedua dilakukan secara kuantitatif dengan metode pengujian satu kelompok (one-group *pre-test-post-test*) terhadap 29 responden menggunakan uji *Paired Samples T-Test*. Hasil analisis kualitatif menemukan bahwa pegawai memiliki kebutuhan nyata pada aspek keprotokolan instansi, sehingga dirancang program Pelatihan Keprotokolan. Hasil uji kuantitatif membuktikan bahwa pelatihan berbasis kebutuhan tersebut efektif secara signifikan dalam pengembangan pengetahuan pegawai, ditunjukkan oleh meningkatnya nilai rata-rata dari 4,0000 (*pre-test*) menjadi 8,8966 (*post-test*) dengan nilai ($t(28) = -8,642$) dan signifikansi ($p < 0,001$). Tidak adanya korelasi yang signifikan antara nilai *pre-test* dan *post-test* ($r = -0,065$; $p = 0,737$) menunjukkan bahwa peningkatan yang terjadi tidak bergantung pada kemampuan awal peserta. Artinya, baik peserta yang nilai awalnya rendah maupun tinggi, sama-sama mengalami peningkatan pengetahuan setelah mengikuti pelatihan.

Kata Kunci: Analisis Kebutuhan Pelatihan, Evaluasi Pelatihan, Kompetensi, Keprotokolan, pengembangan SDM.

ABSTRACT

Human resource capacity development at the General Elections Commission (KPU) of Pinrang Regency is continuously carried out to maintain the quality of organizational performance and the implementation of its duties. This study aims to analyze the specific training needs of KPU Pinrang Regency employees and evaluate the effectiveness of training programs in improving their cognitive competencies. The research employed a mixed-methods approach using a Sequential Exploratory design. The first stage was conducted qualitatively through a Training Needs Analysis (TNA) using interviews, questionnaires, and observations. The second stage was conducted quantitatively using a one-group pre-test-post-test design involving 29 respondents and analyzed using the Paired Samples T-Test. The qualitative analysis revealed that employees experienced significant challenges in institutional protocol affairs, leading to the development of

a Protocol Training Program. The quantitative results demonstrated that this needs-based training was significantly effective in enhancing employees' knowledge, as indicated by an increase in the mean score from 4.0000 (pre-test) to 8.8966 (post-test), with a test result of $t(28) = -8.642$ and a significance level of $p < 0.001$. The absence of a significant correlation between pre-test and post-test scores ($r = -0.065$; $p = 0.737$) suggests that the improvement was independent of participants' initial abilities. In other words, both participants with low and high initial scores experienced knowledge gains after participating in the training.

Keywords: *Training Needs Analysis, Training Evaluation, Competence, Protocol Affairs, Human Resource Development.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset krusial yang dikelola oleh suatu instansi. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama aktivitas organisasi (Aula et al., 2022). Dalam konteks organisasi pemerintah, Sumber daya manusia yang dimaksud adalah Aparatur Sipil Negara yang menjalankan peran sebagai penyelenggaraan pemerintahan serta pelayanan publik. Berdasarkan Undang Undang ASN Nomor 20 tahun 2023, Aparatur Sipil Negara diwajibkan untuk terus meningkatkan kompetensinya. Kompetensi merupakan kualitas kemampuan, pengetahuan, dan tingkah laku yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diprioritaskan oleh organisasi (Abdussamad, 2017). Salah satu cara untuk melakukan meningkatkan kompetensi dan keterampilan ialah dengan pelatihan. H

Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Putri, 2026) yang memberikan pernyataan bahwa Pelatihan sumber daya manusia yang dirancang secara sistematis, secara konsisten dapat meningkatkan kompetensi teknis karyawan. Pada hasil wawancara dengan kepala sub bagian PAM dan SDM, masih terdapat kebutuhan akan penguatan keterampilan tertentu pada pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasi. lebih lanjut, kasubag pam dan sdm juga memberikan informasi bahwa pelatihan secara langsung atau tatap muka sangat kurang untuk satker KPU Kabupaten Pinrang karna harus menunggu pelatihan yang diadakan dari pusat yang kemudian hanya kurang lebih dua kali dalam setahun. Pelatihannya pun tidak berdasar pada analisis kebutuhan pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan satuan kerja KPU kabupaten pinrang.

Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek untuk karyawan operasional untuk meningkatkan keahlian operasional sistematis secara sistematis (Bariqi, 2018). Sebagai aset terpenting dalam suatu organisasi, meningkatkan kualitasnya merupakan salah satu faktor dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sehingga mendapatkan pelatihan sangat berguna untuk karyawan agar dapat meningkatkan kualitas dan kompetensinya untuk mendukung organisasi atau instansi. Untuk mencapai

keberhasilan organisasi yang berkelanjutan diperlukan penguatan kompetensi karyawan (Mosso et al., 2026). Hasil penelitian dari (Wulandari et al., 2025) mengungkapkan bahwa pelatihan berdampak positif pada pengembangan kompetensi karyawan. Melalui investasi dalam pelatihan yang terstruktur dan berbasis pada analisis kebutuhan nyata, suatu instansi dapat memastikan bahwa para pegawainya tetap kompeten, adaptif, serta mampu menyajikan pelayanan publik yang berkualitas tinggi (Howay et al., 2026)

Sebelum pelatihan dilaksanakan, analisis kebutuhan pelatihan menjadi tahap yang sangat penting, hal ini disebabkan Analisis kebutuhan memengaruhi proses dan tujuan diklat (Sihombing et al., 2025). Training Needs Analysis ialah Sebuah tahapan terstruktur yang dilakukan guna mengidentifikasi perbedaan antara keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk pekerjaan dan yang dimiliki karyawan saat ini (Harahap & Aisyah, 2024). (Rahmaturrahman, 2022) menunjukkan hasil penelitian analisis kebutuhan pelatihan diperlukan untuk menemukan kesenjangan kompetensi dan menentukan pelatihan yang tepat. Oleh karena itu, analisis kebutuhan pelatihan merupakan tahap krusial yang wajib dilakukan, sebab ketepatan dalam mengidentifikasi kesenjangan keterampilan dan pengetahuan pegawai ini akan sangat menentukan keberhasilan tujuan pelatihan yang ingin dicapai.

Selain analisis kebutuhan, tahap penting lainnya dalam pelatihan adalah evaluasi. Evaluasi pelatihan adalah proses untuk mengetahui apakah tujuan pelatihan telah dicapai dan bagaimana program pelatihan berdampak pada perubahan kemampuan peserta pelatihan (Lestyowati & Rahmi, 2021). Tanpa adanya proses evaluasi yang jelas, sulit untuk menentukan apakah investasi dalam program pelatihan telah memberikan hasil yang optimal, baik bagi peserta, penyelenggara, dan organisasi (Laia & Octafian, 2026). Dalam penelitian ini, evaluasi digunakan untuk mengukur pengetahuan peserta setelah mengikuti pelatihan melalui *pre-test* dan *post-test*. Tahap *pre-test* diselenggarakan sebelum rangkaian kegiatan dimulai, sementara *post-test* dilakukan setelah pelatihan selesai dilaksanakan. *pre-test* dan *post-test* berfungsi untuk menilai seberapa efektif program pengembangan (Siregar & Harahap, Nikmah Royani Harahap, 2023). Pada penelitian yang dilakukan oleh (Hati & Kurnia, 2023) menunjukkan bahwa pelatihan dapat diukur efektivitasnya melalui perubahan skor sebelum dan sesudah pelatihan. Pada dasarnya, evaluasi merupakan proses untuk mengetahui ketercapaian tujuan pelatihan dengan *pre-test* dan *post-test* sebagai alat ukurnya. Pada dasarnya, Evaluasi didefinisikan sebagai suatu tahapan untuk mengukur sejauh mana target atau tujuan telah berhasil dicapai dan salah satu alat ukur yang bisa dipakai ialah *pre-test* dan *post-test*.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis kebutuhan pelatihan pada pegawai KPU Kabupaten Pinrang serta mengevaluasi efektivitas pelatihan dengan membandingkan capaian sebelum (*pre-test*) dan sesudah pelatihan (*post-test*). Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman serta

deskripsi mengenai kebutuhan pelatihan yang sesuai dengan kondisi pegawai sekaligus menunjukkan sejauh mana pelatihan yang diberikan mampu mendukung peningkatan kompetensi.

METODE PENELITIAN

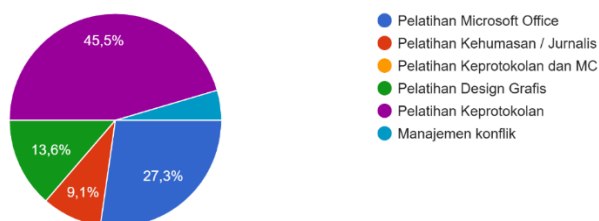
Penelitian ini menggunakan metode mixed methods dengan desain Sequential Exploratory. Metode penelitian campuran merupakan pendekatan yang menggabungkan penelitian kualitatif dan kuantitatif dalam satu studi (Nasution et al., 2024). Adapun desain Sequential Exploratory diawali dengan tahap kualitatif, kemudian dilanjutkan dengan tahap kuantitatif (Creswell, dalam Azhari et al., 2023). Pada tahap pertama penelitian dilakukan dengan pendekatan kualitatif dengan mengandalkan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi langsung, serta instrumen kuesioner terbuka untuk menganalisis kebutuhan pelatihan pada pegawai KPU Kabupaten Pinrang. Selanjutnya penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan uji paired sample t-test atau uji sampel berpasangan pada *pre-test* dan *post-test* yang diisi oleh peserta. Langkah ini sejalan dengan penelitian (Rahmani et al., 2025) yang menyatakan bahwa uji paired sample t-test digunakan pada dua set data yang berasal dari subjek yang sama tetapi diukur dalam dua situasi atau waktu yang berbeda, seperti sebelum dan sesudah perlakuan khusus. Pada penelitian ini, uji tersebut diterapkan untuk mengukur secara empiris efektivitas Pelatihan Keprotokolan terhadap peningkatan pengetahuan pegawai KPU Kabupaten Pinrang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Kebutuhan Pelatihan

Dari hasil survei kebutuhan pelatihan terhadap pegawai, ditemukan beberapa pelatihan yang dibutuhkan dan diprioritaskan. Sebagian memilih pelatihan berdasarkan kebutuhan teknis jabatan. Sementara yang lain memilih berdasarkan tuntutan organisasi. Kedua hal ini dipengaruhi oleh beragam faktor yang melandasi alasan utama pegawai. Adapun jenis pelatihan yang dipilih oleh pegawai ialah pelatihan microsoft office, keprotokolan, design grafis, manajemen konflik, dan kehumasan.



Gambar 1. Persentase Kebutuhan Pelatihan Pegawai KPU Kabupaten Pinrang Berdasarkan Survei Kebutuhan Terhadap Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2026.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan terhadap pegawai KPU Kabupaten Pinrang, pelatihan keprotokolan berhasil menjangkau suara terbanyak. Alasan utama pegawai memilih bidang ini adalah karena instansi sangat membutuhkannya, namun pemahaman pegawai mengenai keprotokolan saat ini masih kurang, padahal kompetensi ini sangat krusial untuk menunjang performa pimpinan serta kelancaran koordinasi eksternal. Urutan suara terbanyak kedua ditempati oleh pelatihan *Microsoft Office* yang dipilih karena bersentuhan langsung dengan operasional pekerjaan sehari-hari. Selanjutnya, desain grafis berada di posisi ketiga karena keterbatasan staf di bidang visual, diikuti oleh pelatihan kehumasan akibat masih minimnya pengetahuan pegawai di bidang tersebut. Adapun pelatihan manajemen konflik menempati posisi terakhir sebagai instrumen antisipasi dalam menghadapi dinamika yang kerap muncul pada setiap musim pemilu.

Untuk menindaklanjuti hasil survei tersebut, peneliti melakukan wawancara lanjutan dengan Kepala Sub Bagian Partisipasi Masyarakat dan Sumber Daya Manusia guna menyelaraskan aspirasi pegawai dengan skala prioritas instansi. Dari sesi tersebut, diputuskan bahwa pelatihan yang paling mendesak dan harus didahulukan saat ini adalah pelatihan keprotokolan. Kepala Sub Bagian menegaskan bahwa meski terdapat beragam kebutuhan diklat di lingkungan KPU Kabupaten Pinrang, kondisi riil organisasi menuntut kecakapan keprotokolan yang prima. Hal ini dikarenakan KPU memiliki intensitas kerja yang tinggi dalam menyelenggarakan agenda-agenda resmi yang melibatkan lembaga negara, pemangku kepentingan (*stakeholder*), partai politik, hingga media massa. Keputusan penetapan skala prioritas ini diperkuat secara empiris melalui hasil analisis kebutuhan diklat (*Training Needs Assessment*) yang mencakup tiga aspek:

- 1) Analisis Tugas: Menunjukkan bahwa pegawai KPU Kabupaten Pinrang memegang tanggung jawab multifungsi (administratif, teknis, dan analitis) serta kerap menerima tugas tambahan penting, seperti mengatur pertemuan formal, mendampingi pimpinan, dan memandu berbagai agenda resmi lembaga hingga sosialisasi di tingkat kecamatan.
- 2) Analisis Individu: Mengidentifikasi bahwa beberapa pegawai membutuhkan penguatan kompetensi dasar dan fungsional, khususnya keterampilan digital serta kemampuan spesifik pendukung seperti representasi publik dan koordinasi eksternal.
- 3) Analisis Organisasi: Menegaskan bahwa seluruh lini operasional KPU senantiasa bersinggungan langsung dengan pemangku kepentingan eksternal dalam tiap tahapan penyelenggaraan pemilu.

Gabungan dari ketiga analisis ini membuktikan bahwa keprotokolan bukan hanya kebutuhan bagi pegawai tertentu saja, melainkan kemampuan pendukung yang wajib dimiliki untuk kelancaran tugas lembaga secara keseluruhan. Oleh karena itu, pelatihan keprotokolan resmi ditetapkan sebagai prioritas utama yang harus didahulukan. Hal ini didasarkan pada kondisi KPU Kabupaten Pinrang yang memang sangat membutuhkan penguatan di bidang ini demi menunjang efektivitas kerja organisasi. Langkah ini menjadi

jawaban langsung untuk mengisi kekosongan program pembinaan keprotokolan yang selama ini dirasakan di lingkungan KPU Kabupaten Pinrang. Pelatihan ini dinilai sangat tepat untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme pegawai dalam mengatur acara resmi, mendampingi pimpinan, serta menjaga tata krama birokrasi saat berkoordinasi dengan lembaga eksternal.

Pelatihan keprotokolan berlangsung pada tanggal 06 Mei 2026 dimulai pada pukul 08.30 hingga pukul 13.00. Yang menjadi narasumber dari pelatihan ini ialah seseorang dari Satgas Protokol Pemkot Pare-Pare dan juga Presenter TV Peduli Pare-Pare. Pelatihan ini dilaksanakan di ruang rapat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pinrang, dengan jumlah peserta sebanyak 31 orang.

Evaluasi Efektivitas Pelatihan Keprotokolan

Instrumen evaluasi berupa soal *pre-test* dan *post-test* dibuat oleh narasumber atau pemateri pelatihan berdasarkan materi pelatihan keprotokolan yang telah dirancang sesuai hasil TNA. Soal terdiri dari 10 nomor, dan pertanyaan dengan format pilihan ganda. Penilaian diberikan dalam rentang 1-10 berdasarkan jumlah jawaban benar yang diperoleh setiap peserta

Tabel 1. Statistik Deskriptif Nilai *pre-test* dan *post-test* Peserta Pelatihan Keprotokolan

Nama	Pre test	Post test
SR	5	8
JB	5	10
MI	8	9
FA	3	9
AB	6	9
IL	1	9
IY	3	7
AC	2	10
SP	2	7
BM	0	10
MK	0	10
SW	3	7
FT	3	8
ER	5	10
AK	7	9
SB	1	9
AM	7	9
HD	7	10
MAJ	1	10
ES	6	9

SN	6	5
MN	0	9
MAn	2	9
DA	5	9
MG	8	9
NH	7	10
MS	5	8
MAe	0	10
SK	8	10

Pengujian *pre-test* dan *post-test* ini menggunakan sampel sebanyak 29 peserta. Terdapat dua orang peserta pelatihan yang dieliminasi dari sampel karena tidak memenuhi syarat pengujian akibat tidak mengisi salah satu instrumen tes secara lengkap (data tidak utuh). Setelah menyajikan data mentah dari 29 peserta tersebut, dilakukan pengolahan data lebih lanjut menggunakan SPSS untuk melihat gambaran umum perubahan nilai sekaligus menguji tingkat efektivitas dari pelaksanaan pelatihan keprotokolan. Pengolahan data ini mengombinasikan analisis deskriptif untuk melihat perbandingan nilai rata-rata (mean) serta analisis statistik penegas menggunakan Uji-T Berpasangan (*Paired Sample t-Test*).

Sebelum dilakukan uji *Paired Samples T-Test*, dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas terlebih dahulu untuk mengetahui apakah data selisih antara nilai *pre-test* dan *post-test* berdistribusi normal. Analisis menggunakan statistik parametrik memerlukan pemenuhan asumsi normalitas, yang berarti data harus berasal dari distribusi normal (Sonjaya et al., 2025). Mengingat ukuran sampel dalam penelitian ini berukuran kecil yaitu 29, maka metode uji yang digunakan adalah uji Shapiro-Wilk

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Shapiro-Wilk

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
selisih	.147	29	.112	.941	29	.103

a. Lilliefors Significance Correction

Catatan: Sig. = nilai signifikansi. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Sig. > 0,05.

Melalui pengujian kelayakan menggunakan kriteria *Shapiro-Wilk*, tercatat angka signifikansi mencapai 0,103. Mengingat perolehan tersebut lebih besar dari standar 0,05 ($0,103 > 0,05$), maka data dinyatakan memiliki distribusi yang normal. Keberhasilan pemenuhan asumsi klasik ini menjadi landasan legal untuk memproses analisis lebih lanjut melalui uji *Paired Samples T-Test*

Tabel 3. Statistik Deskriptif Nilai *pre-test* dan *post-test* Peserta Pelatihan Keprotokolam

Indikator Pengukuran	Nilai rata rata	Perubahan/Kenaikan
<i>pre-test</i>	4,00	Terjadi Peningkatan sebesar 4,89
<i>post-test</i>	8,89	
Selisih	4,89	

Catatan: Mean = nilai rata-rata peserta.

Berdasarkan Tabel 3, nilai rata-rata peserta sebelum mengikuti pelatihan (*pre-test*) sebesar 4,00 dan meningkat menjadi 8,89 setelah mengikuti pelatihan (*post-test*). Dari hasil tersebut, terlihat bahwa skor rata-rata mengalami kenaikan hingga 4,89 poin, yang mengindikasikan bahwa pemahaman peserta mengalami peningkatan terhadap materi keprotokolam setelah mengikuti pelatihan.

Tabel 4. Paired Samples Statistics

Mean			N	Std.Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	<i>pre-test</i>	4.0000	29	2.72554	0.50612
	<i>post-test</i>	8.8966	29	1.20549	0.22385

Catatan: N = jumlah responden; Std. Deviation = standar deviasi; Std. Error Mean = galat baku rata-rata

Berdasarkan Tabel 4, nilai rata-rata (mean) *pre-test* sebesar 4,0000 dengan standar deviasi 2,72554. Setelah mengikuti pelatihan, nilai rata-rata *post-test* meningkat menjadi 8,8966 dengan standar deviasi 1,20549. Menurunnya nilai standar deviasi mencerminkan bahwa sebaran nilai hasil belajar peserta setelah pelatihan menjadi lebih merata atau seragam jika dibandingkan dengan kondisi awal.

Table 5. Paired Samples Correlations

				Significance	
N			Correlation	One-Sided p	Two-Sided p
Pair 1	<i>pre-test & post-test</i>	29	-0.065	0.368	0.737

Catatan: Correlation = koefisien korelasi Pearson; Sig. = nilai signifikansi.

Berdasarkan hasil uji korelasi, diperoleh angka koefisien sebesar -0,065 dengan tingkat signifikansi mencapai 0,737. Mengingat nilai signifikansi tersebut berada di atas standar 0,05, dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang nyata antara perolehan skor *pre-test* dan *post-test*. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan nilai peserta setelah pelatihan tidak dipengaruhi oleh kemampuan awal yang dimiliki peserta.

Tabel 6. Paired Samples Test

		Paired Differences							Significance	
			Std.D evati on	Std.Err or Mean	95% Confidence Interval of the Difference				One- Sided p	Two- Side d p
	Mean				Lower	Upper	t	df		
Pai r 1	<i>pre-test</i> – <i>post- test</i>	- 4.89 655	3.051 29	0.5666 1	- 6.0572 0	- 3.7359 0	- 8.6 42	28	<0.00 1	<0.00 1

Catatan: Mean Difference = selisih rata-rata *pre-test* dan *post-test*; df = degree of freedom (derajat kebebasan); Sig. = nilai signifikansi

Berdasarkan hasil uji *Paired Samples T-Test* diperoleh nilai mean difference sebesar -4,89655 dengan nilai $t(28) = -8,642$ dan tingkat signifikansi $p < 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara nilai *pre-test* dan *post-test*. Dengan demikian, pelatihan keprotokolan terbukti efektif dalam meningkatkan pengetahuan pegawai KPU Kabupaten Pinrang.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis kebutuhan pelatihan (AKP) yang dilakukan secara kualitatif di awal penelitian, ditemukan bahwa pegawai KPU memiliki kebutuhan nyata mengenai keprotokolan. Temuan kualitatif ini kemudian dijadikan kompas utama peneliti untuk merancang materi pelatihan keprotokolan yang benar-benar spesifik dan tepat sasaran sesuai kebutuhan riil di lapangan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat Harahap dan Aisyah (2024) yang menyatakan bahwa Training Needs Analysis (TNA) merupakan proses sistematis untuk mengidentifikasi kesenjangan kompetensi sehingga organisasi dapat menentukan program pelatihan yang tepat sasaran. Pelatihan yang dirancang berdasarkan kebutuhan aktual organisasi cenderung menghasilkan dampak yang lebih efektif terhadap peningkatan kompetensi pegawai. Ketepatan desain pelatihan berbasis kebutuhan tersebut kemudian terbukti secara empiris pada tahap evaluasi kuantitatif. Hasil uji *Paired Samples T-Test* menunjukkan adanya peningkatan nilai rata-rata yang sangat signifikan, yaitu dari 4,0000 pada saat *pre-test* menjadi 8,8966 pada saat *post-test*. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $p < 0,001$ menunjukkan bahwa pelatihan keprotokolan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan pengetahuan peserta. Hasil penelitian ini mendukung temuan (Wulandari et al., 2025) yang menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan pekerjaan terbukti efektif meningkatkan kompetensi karyawan secara signifikan. Naiknya capaian rata-rata yang diperoleh peserta dalam pelatihan ini menjadi bukti bahwa materi pelatihan keprotokolan berhasil menjawab kebutuhan kompetensi yang sebelumnya belum terpenuhi.

Ketiadaan korelasi yang signifikan antara nilai *pre-test* dan *post-test* ($r = -0,065$; $p = 0,737$) menunjukkan bahwa peningkatan yang terjadi tidak bergantung pada kemampuan awal peserta. Artinya, setelah pelatihan, baik peserta dengan nilai awal rendah maupun tinggi memperoleh pengetahuan yang lebih baik. Dengan demikian, pendekatan *mixed methods* dalam penelitian ini berhasil membuktikan bahwa analisis kebutuhan pelatihan kualitatif yang akurat merupakan fondasi utama di balik tingginya efektivitas peningkatan pengetahuan keprotokolkan pegawai KPU Kabupaten Pinrang.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kegiatan pelatihan yang dirancang berdasarkan analisis kebutuhan kualitatif mampu mengisi celah (*gap*) kebutuhan program pengembangan kompetensi di KPU secara efektif ditunjukkan oleh peningkatan nilai rata-rata peserta dari 4,00 menjadi 8,89 setelah mengikuti pelatihan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, desain penelitian yang digunakan adalah *one-group pre-test-posttest* tanpa kelompok kontrol, sehingga tidak dapat sepenuhnya menutup kemungkinan faktor lain di luar pelatihan yang turut memengaruhi peningkatan nilai peserta. Kedua, evaluasi hanya dilakukan pada dimensi pengetahuan kognitif, sementara aspek keterampilan dan sikap peserta belum diukur. Penelitian lanjutan disarankan untuk menggunakan desain yang lebih kuat dan mencakup evaluasi perilaku pascapelatihan di tempat kerja.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kegiatan pelatihan yang dirancang berdasarkan analisis kebutuhan pelatihan mampu mengisi celah (*gap*) kebutuhan program pengembangan kompetensi di KPU secara efektif. Dengan meningkatnya pengetahuan keprotokolkan secara merata, pegawai KPU kini memiliki modal kompetensi dasar untuk menjalankan fungsi-fungsi keprotokolkan instansi secara profesional. Keberhasilan peningkatan pengetahuan peserta dalam penelitian ini tidak terjadi secara kebetulan, melainkan karena adanya integrasi yang kuat antara tahap analisis kebutuhan (kualitatif) dan tahap evaluasi dampak (kuantitatif).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Y. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Melalui Kompetensi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo*, 6.
- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi : Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 11(1), 143–148.
- Azhari, D. S., Padang, U. P. I. Y., Studi, P., Informasi, S., Pascasarjana, P., Islam, S. P., Imam, U. I. N., & Padang, B. (2023). Penelitian Mixed Method Research Untuk Disertasi. *Journal Of Social Science Research*, 3, 8010–8025.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2).

- Harahap, S. W., & Aisyah, S. (2024). Pentingnya Training Needs Analysis (Tna) Untuk Pengembangan Sdm Yang Efektif (Studi Kasus Pada Pt Kawasan Industri Nusantara Sei Mangkei. *Jurnal Bisnis Net*, 7(2), 647–653.
- Hati, F. S., & Kurnia, A. R. (2023). Evaluasi Skor Pre-Test Dan Post-Test Peserta Pelatihan Pelayanan Kontrasepsi Bagi Dokter Dan Bidan Di Fasilitas Pelayanan Kesehatan Di Bkkbn Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Pendidikan Dan Pelatihan*, 7(1).
- Howay, A., Irian, M., Komber, S., Likewati, W. O., Pendidikan, U., & Sorong, M. (2026). Asn Berkontribusi: Analisis Pendidikan, Pelatihan, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik*, 13, 753–764.
- Laia, M. F., & Octafian, R. (2026). Pengembangan Karir Di Industri Garmen. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik*, 13, 162–178.
- Lestyowati, J., & Rahmi, I. (2021). Evaluasi Pelatihan Jarak Jauh Model Kirkpatrick: Studi Kasus Pjj Communication Skills Angkatan Ii Pada Balai Diklat Keuangan Yogyakarta. *Jurnal Transformasi Administrasi*, April 2021, 1–19.
- Mosso, S., Komber, M. I. S., & Pahmi, P. (2026). Sdm berdampak: kompetensi, motivasi, dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik*, 13, 596–610.
- Nasution, F. H., Risnita, Jailani, M. S., & Junaidi, R. (2024). Kombinasi (Mixed-Methods) Dalam Praktis Penelitian Ilmiah. *Journal Genta Mulia*, 15(2), 251–256.
- Putri, F. E. (2026). Pelatihan dan Pengembangan SDM sebagai Upaya Peningkatan Kompetensi Karyawan : Studi Pustaka. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(4), 11569–11576.
- Rahmani, D. A., Risnawati, & Hamdani, M. F. (2025). Uji T-Student Dua Sampel Saling Berpasangan/Dependend (Paired Sample t – Test). *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 4, 568–576.
- Rahmaturrahman, M. A. (2022). Analisis Kebutuhan Pelatihan untuk Pengembangan Kompetensi Pelaku UMKM (Studi di Lembaga Perekonomian Nahdlatul Ulama Pamekasan) Training Needs Analysis for SME Competency Development (Study at The Economic Institute of Nahdlatul Ulama Pamekasan). *Jejaring Administrasi Publik*, 14(2), 118–128.
- Sihombing, T. H., Sitanggang, L. P., & Silalahi, D. (2025). Economics and Digital Business Review Tinjauan Literatur : Peran Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja UKM di Era Revolusi Industri 4.0. *Economics and Digital Business Review*, 6(1), 673–684.

- Siregar, N. A., & Harahap, Nikmah Royani Harahap, H. S. (2023). Hubungan Antara Pretest Dan Posttest Dengan Hasil Belajar Siswa Kelas Vii B Di Mts Alwashliyah Pantai Cermin. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 07(01).
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara (2023).
- Wulandari, W., Tyas, I. K. C., Putri, D., & Br, E. (2025). Analisis Peran Pelatihan Kerja terhadap Peningkatan Kompetensi Karyawan : Studi Kasus pada MR DIY Wlingi Blitar. *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisipliner Vol.*, 02(04), 2862–2867.