

Implementasi Pelatihan Microsoft Office dengan Metode *One-to-One Training* di LKP Wahana

Lisa Aulia Putri¹, Tri Suminar²

^{1,2}Universitas Negeri Semarang, Indonesia

E-mail: lisaauliaputri2@students.unnes.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2025-11-05 Revised: 2025-12-19 Published: 2026-01-04	The development of information technology has increased the demand for digital competencies, particularly training in Microsoft Office as an essential skill in the digital era. This study aims to provide an overview of the implementation of the one-to-one training method in skills practice, the challenges encountered, and the strategies developed to optimize learning effectiveness. Additionally, supporting factors include instructor competence, effective communication, participant motivation, completeness of media, strategic location, and the personalization advantage inherent in one-to-one training. The inhibiting factors comprise participant tardiness, technical difficulties, communication barriers, and personal device issues, which were addressed by providing backup rooms and flexible scheduling. The research employs a descriptive qualitative method with data collected from observations, interviews, and documentation. Analysis was conducted through data reduction, presentation, and conclusion, with validity tested using source triangulation. The results indicate that the training was carried out through the stages of planning, implementation, and evaluation. The one-to-one training method proved effective as it could tailor learning to the specific characteristics and needs of each participant. These findings confirm that the one-to-one training approach can serve as an adaptive and relevant training model to enhance digital competencies in society.
Artikel Info Sejarah Artikel Diterima: 2025-11-05 Direvisi: 2025-12-19 Dipublikasi: 2026-01-04	Abstrak Perkembangan teknologi informasi meningkatkan kebutuhan akan kompetensi digital, terutama pelatihan Microsoft Office sebagai keterampilan esensial di era digital. Penelitian ini bertujuan memberikan gambaran mengenai implementasi metode one-to-one training dalam praktik keterampilan, tantangan yang dihadapi, serta strategi yang dikembangkan untuk mengoptimalkan efektivitas pembelajaran. Selain itu, faktor pendukung mencakup kompetensi instruktur, komunikasi efektif, motivasi peserta, kelengkapan media, lokasi strategis, serta keunggulan personalisasi dalam one-to-one training. Adapun faktor penghambat meliputi keterlambatan peserta, kendala teknis, hambatan komunikasi, dan masalah perangkat pribadi, yang diatasi melalui penyediaan ruang cadangan dan penjadwalan fleksibel. Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan data dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis dilakukan melalui reduksi, penyajian, dan kesimpulan, dengan uji keabsahan menggunakan triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dilaksanakan melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Metode one-to-one training terbukti efektif karena mampu menyesuaikan pembelajaran dengan karakteristik dan kebutuhan spesifik setiap peserta. Temuan ini menegaskan bahwa pendekatan one-to-one training dapat menjadi model pelatihan yang adaptif dan relevan untuk meningkatkan kompetensi digital masyarakat.

I. PENDAHULUAN

Laju inovasi TIK mendorong transformasi mendalam dalam berbagai ranah kehidupan, sehingga kualitas SDM menjadi faktor penting bagi keberhasilan organisasi. Perubahan ini juga tercermin dalam proyeksi World Economic Forum (2020) yang memperkirakan pergeseran besar jumlah pekerjaan pada 2025. Meskipun digitalisasi membuka peluang peningkatan produktivitas, kondisi ini sekaligus berpotensi memperlebar ketimpangan bagi masyarakat yang

belum siap secara kompetensi, sebagaimana ditunjukkan oleh capaian literasi digital nasional yang masih belum optimal (Kominfo, 2022). Oleh karena itu, tenaga kerja di era industri 4.0 perlu memiliki empat kompetensi utama, yakni penguasaan TIK, kemampuan mengelola data, pemahaman teknis, dan kompetensi personal (Suminar et al., 2025).

Teknologi informasi kini memegang peran penting dalam mengefisienkan pekerjaan, termasuk pendidikan, sehingga komputer

semakin digunakan sebagai media pembelajaran interaktif. TIK mencakup pengolahan dan pertukaran data, sementara Microsoft Office menjadi perangkat produktivitas yang mendukung pengolahan dokumen, analisis, dan presentasi. Urgensi penelitian ini muncul karena perubahan pasar kerja akibat perkembangan TIK, diperkuat data BPS Sakernas bahwa pengangguran terdidik di Kota Semarang mencapai 86,53 persen pada 2024—naik 6,52 persen poin dari tahun sebelumnya—yang berpotensi memperlebar ketimpangan sosial.

Dalam sistem pendidikan nasional, LKP berperan sebagai lembaga nonformal yang menyediakan alternatif pengembangan diri di luar pendidikan formal. Pelatihan di dalamnya bertujuan meningkatkan dan mentransformasi kemampuan peserta melalui proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang terpadu. Dengan demikian, LKP menjadi sarana strategis untuk menjembatani gap kompetensi, terutama melalui pelatihan Microsoft Office sebagai keterampilan dasar berbagai bidang kerja. Namun, heterogenitas peserta menuntut penerapan pendekatan pembelajaran yang lebih adaptif dan personal.

Pendidikan nonformal bersifat fleksibel dan berkelanjutan, sehingga mampu mengakomodasi heterogenitas peserta dengan latar belakang, usia, pendidikan, ekonomi, sosial, dan budaya yang beragam. Karena heterogenitas ini, metode pembelajaran yang personal dan adaptif menjadi kebutuhan mendesak. Dalam konteks tersebut, metode one-to-one training menjadi relevan untuk memenuhi kebutuhan peserta pelatihan Microsoft Office. Buckley & Caple (2009) mendefinisikannya sebagai metode yang memungkinkan penyesuaian rencana belajar secara personal sesuai kebutuhan spesifik peserta, sehingga meningkatkan kepuasan dan pencapaian tujuan pembelajaran. Pendekatan ini selaras dengan prinsip pembelajaran berdiferensiasi Tomlinson (2001), yang menekankan penyesuaian konten, proses, dan produk berdasarkan kesiapan, minat, dan profil belajar guna memaksimalkan pencapaian individu.

Tinjauan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pembelajaran personal telah diterapkan dalam berbagai konteks, tetapi dengan fokus yang berbeda. Mardiana et al. (2020) menyoroti pembelajaran individual bagi siswa tunagrahita, yang menegaskan pentingnya personalisasi namun tidak sejalan dengan penelitian ini yang berfokus pada peserta pelatihan umum di LKP Wahana serta faktor pendukung dan

penghambatnya. Selanjutnya, Nida & Sutarto (2024) mengkaji kursus komputer melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi, tetapi fokus pada desain grafis berbasis praktik kelompok berbeda dari penelitian ini yang menekankan Microsoft Office dengan metode one-to-one training. Penelitian Robby et al. (2023) juga membahas pelatihan komputer, tetapi kontennya bersifat dasar dan menggunakan pembelajaran kelompok, berbeda dengan pendekatan individual dalam penelitian ini. Karena itu, kebaruan penelitian ini terletak pada kombinasi konten pelatihan Microsoft Office dan metode one-to-one training dalam pendidikan nonformal.

Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi penerapan metode one-to-one training dalam pelatihan Microsoft Office di LKP Wahana yang mencakup tahap planning, implementation, dan evaluation, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambatnya. Berdasarkan latar belakang tersebut, judul “Implementasi Pelatihan Microsoft Office dengan Metode One-to-One Training di LKP Wahana” dipilih untuk memberikan gambaran mengenai praktik penerapan metode ini, tantangan yang dihadapi, dan strategi yang dikembangkan guna mengoptimalkan efektivitas pembelajaran. Hasil penelitian diharapkan menjadi referensi bagi pengembangan model pelatihan yang lebih adaptif terhadap kebutuhan personal peserta.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif yang berlandaskan filosofi postpositivisme, dengan peneliti sebagai instrumen kunci (Sugiyono, 2017:8). Pendekatan ini menekankan kajian terhadap isu sosial dan kemanusiaan (Creswell dalam Julhadi et al., 2022:66), sehingga temuan disusun berdasarkan analisis data lapangan.

Penelitian ini dilaksanakan di LKP Wahana, Jl. MT. Haryono No. 637, Semarang Selatan, Kota Semarang. LKP Wahana merupakan lembaga pendidikan nonformal yang menerapkan metode one-to-one training dalam pelatihan keterampilan. Partisipan penelitian terdiri atas satu pengelola, dua instruktur, dan dua peserta pelatihan. Data dikumpulkan melalui wawancara dan observasi sebagai data primer, serta dokumentasi (kurikulum, silabus, hasil evaluasi, dan foto kegiatan) sebagai data sekunder.

Pengumpulan data dilakukan dengan tiga teknik: (1) observasi partisipatif untuk mengamati perencanaan, pelaksanaan, evaluasi

pelatihan, interaksi instruktur-peserta, penggunaan media, dan aktivitas pembelajaran; (2) wawancara semi terstruktur dengan peserta, instruktur, dan pengelola untuk menggali informasi mengenai proses pelatihan serta faktor pendukung dan penghambat; dan (3) dokumentasi sebagai pelengkap hasil observasi dan wawancara.

Analisis data mengikuti model Miles & Huberman, meliputi *data reduction*, *data display*, dan *conclusion/verification*, dengan proses sebelum, selama, dan setelah lapangan, yaitu menyiapkan instrumen dan pedoman observasi, mencatat serta merekam data, kemudian merangkum, mengorganisasi, dan menginterpretasikan informasi untuk menemukan pola, tema, dan pemahaman mendalam mengenai implementasi pelatihan. Keabsahan data dijamin melalui triangulasi sumber dari pengelola, instruktur, dan peserta, serta diperkuat dengan *prolonged engagement* melalui observasi berkelanjutan pada 29 Oktober-22 November 2025 untuk memahami konteks lebih mendalam dan meningkatkan kredibilitas data.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian



Gambar 1. Wawancara dengan instruktur dan peserta pelatihan, serta observasi pelatihan

Penelitian berlangsung di LKP Wahana, Jl. MT. Haryono No. 637, Semarang Selatan, melalui observasi pada 29 Oktober-22 November 2025 dan wawancara dengan pengelola, instruktur, serta peserta pelatihan. Hasil observasi menunjukkan bahwa LKP Wahana menyelenggarakan pelatihan Microsoft Office dengan metode one-to-one training. Proses pelatihan diawali dengan penerimaan peserta melalui identifikasi kebutuhan belajar, yang diklasifikasikan menjadi dua kategori: kebutuhan umum dan kebutuhan khusus (by case). Selanjutnya dilakukan penjelasan materi, koordinasi

jadwal dengan instruktur, serta administrasi pembayaran yang dilaksanakan H-3 sebelum kelas dimulai.

Peserta pelatihan heterogen, berusia 9-70 tahun dengan latar belakang beragam, termasuk pelajar, mahasiswa, guru, dosen, pegawai kantor, PNS, staf administrasi, dan ibu rumah tangga. Asesmen awal dilakukan saat pendaftaran dan pertemuan pertama melalui tes lisan dan praktik untuk mengidentifikasi kemampuan dan kebutuhan belajar. Heterogenitas ini memengaruhi strategi instruktur, misalnya peserta dewasa memerlukan penjelasan lebih rinci dan praktik berulang, sedangkan peserta muda lebih cepat mengikuti latihan. Perbedaan kemampuan awal, seperti peserta yang belum terbiasa menggunakan komputer, peserta yang hanya menguasai Word, atau peserta yang ingin langsung mempelajari fitur lanjutan, membuat instruktur menyesuaikan pendekatan secara individual agar semua dapat mengikuti pelatihan secara efektif.

Pelatihan di LKP Wahana diselenggarakan dengan tujuan pembelajaran yang spesifik dan terukur sesuai kurikulum, dengan total 24 jam yang dibagi menjadi 12 sesi @2 jam. Tujuan pembelajaran mencakup kemampuan peserta mengoperasikan dasar-dasar sistem operasi Windows, mulai dari pengenalan antarmuka dan pengelolaan file hingga berbagi data antar pengguna dalam jaringan, serta menguasai aplikasi Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint).

Sebelum pelatihan, staf pendidikan menyiapkan perangkat dan ruangan, termasuk laptop, smart TV, modul, mouse, keyboard, kabel penghubung, serta media interaktif seperti kuis Kahoot, dengan software Microsoft Office versi 2016 ke atas. Peserta dapat menggunakan perangkat sendiri atau yang disediakan LKP, sementara administrasi pembayaran dan koordinasi jadwal dilakukan H-3 sebelum kelas. Setiap sesi diawali dengan doa, pengulasan materi sebelumnya, pemberian motivasi, dan pada pertemuan pertama, penyampaian kontrak pembelajaran. Kegiatan inti mengombinasikan teori (25-30%) dan praktik (70-75%) melalui pendemonstrasian, penjelasan materi, dan praktik. Metode one-to-one training memungkinkan interaksi terbuka dan intensif antara instruktur dan peserta, dengan penyesuaian instruksi terhadap karakteristik peserta serta

tempo fleksibel, biasanya 4–5 jam per sesi sesuai kebutuhan.

Media pembelajaran meliputi laptop, smart TV, modul, mouse, keyboard, kabel penghubung, serta media interaktif seperti kuis Kahoot, dengan Microsoft Office versi 2016 ke atas. Peserta dapat menggunakan perangkat sendiri atau yang disediakan LKP. Setiap sesi ditutup dengan refleksi materi, umpan balik, doa, dan motivasi, meskipun urutan kegiatan penutup dapat berbeda antar instruktur.

Evaluasi diklasifikasikan menjadi formatif dan Evaluasi formatif diberikan selama pembelajaran melalui pengamatan instruktur terhadap kehadiran, pemahaman, dan kemampuan peserta dalam praktik atau kuis. Umpam balik diberikan secara langsung untuk meningkatkan motivasi dan memperbaiki performa belajar, termasuk pengulangan materi bila diperlukan. Evaluasi sumatif dilaksanakan pada pertemuan terakhir melalui ujian komprehensif yang mencakup Word, Excel, dan PowerPoint. Sertifikasi mengacu pada standar kompetensi lokal dengan tiga level (easy, medium, hard) disesuaikan kemampuan peserta, dan syarat memperoleh sertifikasi adalah menyelesaikan 12 sesi serta mengikuti ujian akhir.

Faktor pendukung pelatihan di LKP Wahana meliputi kompetensi instruktur, komunikasi personal, motivasi peserta, ketersediaan media, akses lokasi, dan metode *one-to-one*. Kompetensi dan komunikasi instruktur memungkinkan materi disesuaikan dengan kebutuhan peserta, meningkatkan fokus, partisipasi, dan hubungan personal. Motivasi peserta dan media yang memadai memperlancar proses belajar, sementara lokasi strategis mendukung kehadiran. Metode *one-to-one* memperkuat efektivitas ini karena pendekatan personal menyesuaikan kecepatan dan gaya belajar setiap peserta.

Faktor penghambat terkait peserta, seperti keterlambatan, kehadiran tidak sesuai jadwal, perbedaan karakteristik, kebutuhan khusus, atau perangkat yang kadang lag, dapat mengganggu alur latihan. Misalnya, keterlambatan mengurangi waktu praktik, sementara perbedaan karakteristik menuntut adaptasi instruktur. Gangguan teknis ringan, seperti AC atau Wi-Fi bermasalah, biasanya dapat diatasi dengan berpindah ruang sehingga tidak menghentikan pelatihan.

B. Pembahasan

Pelaksanaan pelatihan merupakan interaksi antara komponen pembelajaran seperti instruktur, tujuan, materi, metode, dan media untuk mencapai hasil belajar yang dirancang (Sudjana, 2006). Pelatihan dirancang dengan tahapan terstruktur mulai perkenalan, kontekstual dan evaluasi (Suminar et al., 2025). Sejalan dengan teori oleh Sudjana, pelatihan dilaksanakan melalui tiga tahap utama:

1. Perencanaan Pelatihan

Perencanaan pelatihan di LKP Wahana sesuai dengan teori pembelajaran individual (Buckley & Caple, 2009) yang menyatakan tahap awal dalam mengorganisir pelatihan yaitu mengidentifikasi kebutuhan adalah identifikasi kebutuhan belajar. Proses ini dilakukan melalui pendekatan personal dengan mengklasifikasikan kebutuhan belajar menjadi dua kategori, yaitu secara umum berdasarkan kurikulum dengan pendekatan *instructor-centered learning* dan berdasarkan kasus spesifik peserta (*by case*) dengan pendekatan *student-centered learning*.

Instructur centered learning, diartikan pembelajaran terpusat pada instruktur. Dimana transfer pengetahuan dilakukan secara sepihak dan peserta berperan sebagai penerima materi dari instruktur. Dalam pendekatan ini, biasanya peserta mengikuti pembelajaran secara umum atau tidak membawa kasus tertentu. Sedangkan, *students centered learning* merupakan pembelajaran berpusat pada peserta pelatihan. Pendekatan ini berpusat pada peserta dengan permasalahan pembelajaran nyata untuk mengaplikasikan sebagai konteks mengembangkan keterampilan berpikir kritis dan keterampilan *problem solving* atau sering disebut dengan *problem based learning* (Muhartini et al., 2023).

Strategi ini berkesinambungan dengan pembelajaran berdiferensiasi yang memvalidasi perbedaan tingkat kesiapan, gaya belajar, serta minat peserta. Keberagaman karakteristik peserta pelatihan sangat signifikan, tidak hanya dari segi usia (dari 9-10 tahun hingga 70 tahun) tetapi juga pendidikan dan profesi. Situasi ini mendukung pernyataan Sudjana (2006) bahwa peserta pelatihan memiliki karakteristik internal dan eksternal yang

beragam, sehingga instruktur perlu mempertimbangkan hal-hal tersebut dalam merancang pembelajaran. Asesmen awal dilakukan dalam dua tahap. Pertama, secara verbal saat pendaftaran. Kedua, secara praktik yang dilakukan pada pertemuan pertama, mencerminkan sistematis untuk pendekatan mempertimbangkan kapasitas dan kebutuhan individual.

Berdasarkan tujuan pelatihan Microsoft Office yang dirumuskan oleh LKP Wahana, yaitu peserta dapat mengoperasikan dasar-dasar sistem operasi *windows* mulai dari pengenalan antarmuka file, pengelolaan file hingga aktifitas bagi pakai (*sharing*) data antar pengguna *windows* dalam sebuah jaringan. Peserta juga diarahkan untuk langkah demi langkah menguasai aplikasi Microsoft Office diantaranya Word, Excel, dan PowerPoint. Dengan pola 24 jam, dalam 12 sesi atau sekali sesi selama 2 jam. Hal tersebut menunjukkan bahwa tujuan pelatihan sudah dirumuskan secara spesifik, terukur dan berdasarkan tempo yang ditetapkan.

Namun pada penerapannya, LKP Wahana menekankan fleksibilitas. Terutama bagi peserta dengan kasus tertentu (*by case*), sehingga materi dan durasi pembelajaran dapat disesuaikan dengan kebutuhan spesifik dan ketersediaan waktu peserta. Pendidikan yang efektif adalah yang mampu menyelaraskan sistemnya dengan kebutuhan peserta, bukan memaksa individu untuk menyesuaikan diri dengan struktur yang kaku (Ulum & Syafi'i, 2022 dalam Damayanti, 2025). Hal ini mencerminkan adaptasi terhadap prinsip andragogi yang dikemukakan oleh Malcolm Knowless (Arif, 2012 dalam Ndraha et al., 2022), di mana orang dewasa memiliki konsep diri mandiri, pengalaman beragam sebagai sumber belajar, kesiapan belajar sesuai peran sosial, dan kecenderungan untuk segera menerapkan apa yang dipelajari.

2. Pelaksanaan Pelatihan



Gambar 2. Proses pelaksanaan Pelatihan (pendampingan dan pembimbingan personal)

Pelaksanaan pembelajaran dibagi menjadi tiga tahap: pra-pembelajaran, inti, dan penutup (Majid, 2017 dalam Sanulita et al., 2024). Tahap pra-pembelajaran, yang dilakukan sekitar 10 menit sebelum sesi, meliputi pemeriksaan peralatan, pengaturan ruang, dan penyediaan sarana pendukung. Langkah ini menunjukkan perhatian terhadap lingkungan belajar, yang berpengaruh pada efektivitas pembelajaran.

Dalam pembelajaran *one-to-one* di LKP Wahana, instruktur menggunakan komunikasi dua arah dan pendekatan personal untuk memotivasi dan memfokuskan peserta, misalnya membuat peserta yang awalnya malu bertanya menjadi lebih aktif. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip diferensiasi proses (Tomlinson & Moon, 2013) dan tahap pengenalan (Buckley & Caple, 2009), namun membutuhkan waktu lebih banyak dan berisiko menimbulkan ketergantungan peserta. Meski demikian, dibanding metode klasikal, metode ini meningkatkan fokus, interaksi personal, dan efektivitas pembelajaran bagi peserta dengan beragam kemampuan.

Tahap inti pembelajaran di LKP Wahana menggunakan pendekatan adaptif yang menyesuaikan dengan usia dan pengalaman peserta. Dalam pelatihan Microsoft Office *one-to-one*, instruktur menerapkan pedagogi untuk peserta yang membutuhkan arahan awal dan andragogi untuk peserta dewasa yang lebih mandiri (Herlina et al., 2025). Sebagian besar waktu (70–75%) digunakan untuk praktik langsung, sementara teori hanya 25–30%, sesuai prinsip Sudjana (2007) yang menekankan keterampilan melalui

pengalaman. Misalnya, peserta awalnya kesulitan mengoperasikan fungsi Excel menjadi lebih cepat menguasai setelah praktik dengan pendampingan intensif. Pendekatan individual ini efektif meningkatkan fokus dan keterlibatan, tetapi memerlukan waktu lebih lama dan berisiko menimbulkan ketergantungan peserta dibanding metode klasikal.

Strategi pelatihan one-to-one di LKP Wahana menyesuaikan bahasa, latihan, dan kecepatan belajar dengan karakter peserta. Demonstrasi bertahap menggunakan tema relevan, disertai pertanyaan interaktif dan pengulangan konsep untuk memastikan pemahaman. Praktik intensif dengan apresiasi, afirmasi positif, atau reward menciptakan suasana belajar positif, memanfaatkan kesalahan sebagai kesempatan belajar, dan mengembangkan kompetensi melalui praktik langsung yang relevan, sekaligus mengintegrasikan teknologi dan inovasi untuk efektivitas (Sigalingging, 2023; Suminar et al., 2025).

Secara kritis, metode one-to-one membutuhkan waktu lebih lama dari instruktur dan berpotensi menimbulkan ketergantungan peserta. Efektivitasnya dalam pelatihan berkelanjutan masih perlu dipertimbangkan, karena intensitas pendampingan sulit dipertahankan dalam jangka panjang. Selain itu, penilaian dan umpan balik personal rawan bias instruktur, sehingga perlu mekanisme evaluasi yang sistematis untuk menjaga objektivitas.

Pemanfaatan media pembelajaran yang beragam seperti laptop, smart TV atau proyektor, modul dalam format cetak dan digital, serta media interaktif seperti kuis *Kahoot*, menunjukkan penerapan fungsi media untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran dan menciptakan variasi penyajian yang mempertahankan konsentrasi peserta. Penggunaan Microsoft Office versi 2016 ke atas juga mencerminkan upaya LKP Wahana untuk mengikuti perkembangan teknologi dan memastikan kesesuaian dengan kebutuhan dunia kerja.

Dalam tahap penutup pembelajaran, merupakan fase akhir dalam proses pembelajaran. Tahap ini bertujuan memastikan peserta memahami materi yang telah dibahas memberikan penekanan pada konsep penting, serta mempersiapkan

mereka untuk materi berikutnya (Sanulita et al., 2024). Penutup diisi dengan sesi refleksi, umpan balik, dan motivasi. Hal ini sejalan dengan tahap konsolidasi pada teori *one-to-one training*, yang menekankan pentingnya umpan balik akhir untuk menciptakan dorongan positif bagi pembelajaran selanjutnya. Penambahan permainan ringan atau diskusi informal tentang preferensi gaya belajar peserta menunjukkan upaya membangun hubungan yang lebih erat antara instruktur dan peserta, yang merupakan ciri khas pembelajaran *one to-one*.

3. Evaluasi Pelatihan

Evaluasi bertujuan mengukur dan menilai secara objektif ketercapaian pembelajaran. Hasil penilaian tersebut menjadi umpan balik dalam merencanakan pembelajaran selanjutnya (Yusuf, 2000 dalam Kaniawati et al., 2023). Komponen evaluasi hasil belajar mencakup evaluasi formatif, sumatif, dan uji sertifikasi kompetensi (Suminar et al., 2024).



Gambar 3. Proses evaluasi formatif

4. Evaluasi Formatif

Evaluasi formatif dilakukan secara berkala setiap pertemuan atau per termin dengan pendekatan fleksibel yang disesuaikan dengan karakteristik peserta, menunjukkan penerapan penilaian berkelanjutan yang memungkinkan penyesuaian program secara langsung. Teknik evaluasi beragam seperti latihan soal, kuis interaktif *Kahoot*, atau pengamatan terhadap pemahaman peserta, menggambarkan diferensiasi produk yang menyediakan berbagai alternatif bagi peserta untuk menunjukkan pemahamannya.

Umpan balik disampaikan secara langsung dengan pengulangan materi jika peserta belum memahami, menunjukkan

responsivitas tinggi sebagai keunggulan metode pelatihan *one-to-one*. Pemberian *reward* sebagai bentuk apresiasi dan pertimbangan durasi fokus optimal peserta maksimal 1 jam 30 menit per sesi mencerminkan perhatian terhadap motivasi dan kondisi psikologis peserta.

5. Evaluasi Sumatif

Penilaian sumatif melalui ujian komprehensif yang mencakup ketiga program Microsoft Office dengan waktu 2 jam menunjukkan asesmen menyeluruh terhadap pencapaian kompetensi peserta. Mekanisme ujian yang mempertimbangkan kemampuan teknis dan aspek sosial peserta mencerminkan pendekatan berdiferensiasi yang menyadari bahwa kesetaraan dicapai melalui penyesuaian, bukan melalui penyamaan (Mahfudz, 2023). Penggunaan kuis *Kahoot* sebagai opsi alternatif untuk menciptakan suasana evaluasi yang lebih nyaman juga menunjukkan adaptasi terhadap karakteristik dan preferensi peserta.

Sistem sertifikasi dengan standar kompetensi tingkat lokal dan tiga tingkatan yang disesuaikan dengan kemampuan peserta, serta kebijakan memberikan sertifikat kepada seluruh peserta yang menyelesaikan 12 sesi penuh dengan status "menyelesaikan" bagi yang tidak mengikuti ujian akhir, menunjukkan apresiasi terhadap partisipasi dan upaya peserta dalam proses pembelajaran.

6. Faktor Pendukung dan Penghambat Pelatihan

Pembelajaran sebagai sistem memiliki beberapa komponen yang saling berinteraksi, terdiri dari instruktur, peserta, tujuan, sarana dan prasarana, media, metode, dan lingkungan belajar (Wina Sanjaya dalam Junaedi, 2019).

a) Faktor Pendukung

Analisis faktor pendukung pelatihan dengan metode *one-to-one*. Pertama, kompetensi instruktur yang diperkuat oleh sertifikasi resmi, kesabaran, serta kemampuan merespon secara personal. Kedua, komunikasi efektif yang diciptakan melalui sikap terbuka, kemampuan menyesuaikan karakteristik peserta, serta suasana sosial-psikologis

positif. Ketiga, motivasi belajar internal dan eksternal peserta.

Keempat, infrastruktur dan fasilitas pendukung pembelajaran yang berorientasi pada teori dan praktik pembelajaran, baik fasilitas fisik seperti kenyamanan ruang belajar, sumber belajar maupun media pembelajaran berbasis digital (Suminar et al., 2024). Kelima, lokasi strategis LKP Wahana di pusat kota dengan akses mudah memfasilitasi partisipasi peserta dari berbagai daerah. Keenam, Keunggulan metode *one-to-one training* yang memungkinkan perhatian maksimal, terpenuhinya kebutuhan spesifik peserta, relasi baik antara instruktur dan peserta, peningkatan partisipasi aktif, serta komunikasi personal yang intens.

b) Faktor Penghambat

Analisis terhadap faktor penghambat pelatihan dengan metode *one-to-one training*. Faktor peserta meliputi: Pertama, terdapat beberapa peserta yang datang tidak sesuai jadwal atau terlambat. Kedua, gangguan teknis mendadak. Ketiga, kendala perangkat pribadi. Ketiga hal tersebut menjadi tantangan dalam pelaksanaan pelatihan. Meskipun demikian, LKP Wahana telah mengembangkan alternative solusi, seperti penyediaan ruangan cadangan dan fleksibilitas jadwal untuk mengatasi hambatan tersebut.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Secara keseluruhan, pelatihan Microsoft Office dengan metode *one-to-one* di LKP Wahana menunjukkan sistem pembelajaran yang terstruktur, adaptif, dan responsif terhadap keberagaman karakter peserta. Metode ini efektif mengakomodasi kebutuhan belajar personal melalui fleksibilitas konten, proses, dan produk, sejalan dengan prinsip pembelajaran berdiferensiasi dan teori pembelajaran individual. Temuan menunjukkan peserta mampu menyelesaikan latihan praktis secara mandiri, memahami konsep sesuai kemampuan, dan meningkatkan kepercayaan diri. Hal ini menegaskan bahwa pendekatan *one-to-one* menyesuaikan pembelajaran dengan karakter dan tujuan

peserta sekaligus menghasilkan capaian kompetensi terukur dan pengalaman belajar yang bermakna.

B. Saran

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menggunakan pendekatan kuantitatif atau mixed methods untuk menilai efektivitas metode one-to-one training secara statistik, dengan indikator seperti capaian kompetensi, kecepatan penyelesaian tugas, dan tingkat kemandirian peserta dibandingkan metode pembelajaran kelompok. Penelitian juga dapat mengkaji implementasi metode one-to-one pada berbagai konten pelatihan untuk mengidentifikasi pola efektivitasnya di berbagai bidang keterampilan. Selain itu, pengembangan model hybrid yang menggabungkan pembelajaran one-to-one dan kelompok dapat dieksplorasi, berdasarkan justifikasi teoritis bahwa kombinasi ini berpotensi mempertahankan keunggulan personalisasi sekaligus memanfaatkan efisiensi interaksi kelompok, sehingga memungkinkan tercapainya formula optimal yang lebih adaptif terhadap kebutuhan belajar peserta.

DAFTAR RUJUKAN

- Andini, D. R., Fitrianti, E., Lestari, E. A., & Brutu, D. (2025). Peran Organisasi Pendidikan di Luar Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Non-Formal: Studi Kasus di Lembaga Kursus dan Pelatihan. *Jurnal Inovasi, Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)*, 5(1), 158-163. <https://doi.org/10.54371/jiepp.v5i1.794>
- Buckley, R., & Caple, J. (2009). *The theory and practice of training*. Kogan Page Publishers.
- Damayanti, D. P. (2025). Analisis Implementasi Kebijakan Merdeka Belajar Dalam Satuan Pendidikan Nonformal di Indonesia. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(7), 7033-7043. <https://doi.org/10.54371/jiip.v8i7.8232>
- Hadiningrat, J. K., Tiong, P., Dewi, S. R., Samad, A. W., Pratikno, Y., Santoso, R., Rony, Z. T., Hehamahua, A., Afiat, D. D., & Ismail, D. H. (2023). *Manajemen Pelatihan*. Pradina Pustaka.
- Herlina, L., Rosyanafi, R. J., & Purwoko, B. (2025). Integrasi Pedagogi dan Andragogi dalam Pemberdayaan Komunitas: Studi Kasus pada Program Pendampingan Literasi Mahasiswa Program Studi Pendidikan Masyarakat di Desa Senaru, Kabupaten Lombok Utara. *Transformasi: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Non Formal Informal*, 11(2), 322-330. <https://doi.org/10.33394/jtni.v11i2.16027>
- Idris, H. (2021). Pengembangan Talenta Nasional bidang Riset dan Inovasi melalui Perencanaan Pelatihan TIK berbasis Gender untuk ASN dan Masyarakat. *Jurnal Penelitian Pos Dan Informatika*. Doi: 10.17933/jppi.2021.110103
- Julhadi, J., Susilawati, D., Susilawati, D., Rosa, S., Rosa, S., Prasanti Adrian, P. A., Leila Mona Ganiem, L. M. G., & Sarah Fazilla, S. (2022). Metodologi Penelitian Pendidikan.
- Junaedi, I. (2019). Proses pembelajaran yang efektif. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 3(2), 19-25.
- Kaniawati, E., Mardani, M. E., Lestari, S. N., Nurmilah, U., & Setiawan, U. (2023). Evaluasi media pembelajaran. *Journal of Student Research*, 1(2), 18-3.
- Karim, A., Bangun, B., Purnama, I., Harahap, S. Z., Irmayani, D., Nasution, M., Haris, M., & Munthe, I. R. (2020). Pengantar teknologi informasi. Yayasan Labuhanbatu Berbagi Gemilang.
- Komdigi. (2023, March 15). Agar Kemampuan Digital ASN Terus Meningkat. Komdigi.
- Mahfudz, M. S. (2023). Pembelajaran berdiferensiasi dan penerapannya. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(2), 533-543. <https://doi.org/10.55681/sentri.v2i2.534>
- Mardiana, A., Muzakki, I., Sunaiyah, S., & Ifriqia, F. (2020). Implementasi program pembelajaran individual siswa tunagrahita kelas inklusi. *SITTAH: Journal of Primary Education*, 1(2), 203-217. <https://doi.org/10.30762/sittah.v1i2.2491>
- Microsoft Corporation. (2023). Microsoft Office. Microsoft.
- Muhartini, M., Mansur, A., & Bakar, A. (2023). Pembelajaran kontekstual dan pembelajaran problem based learning.

- Lencana: Jurnal Inovasi Ilmu Pendidikan, 1(1), 66-77.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.1253147>
- Ndraha, E. D., Simamora, S., Anastasya, A., Wahyuni, H., Saragih, P. A., Anjani, P., & Siregar, W. H. (2022). Analisis Penerapan Pendekatan dan Masalah Andragogi di PKBM Cahaya Binjai. *Diklus: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 6(2), 174-191.
<https://doi.org/10.21831/diklus.v6i2.4947>
- Nida, K., & Sutarto, J. (2024). Implementasi Pembelajaran Kursus Komputer Desain Grafis di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Siap Kerja (LPPSK) EMC Informatika Kudus. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(12), 386-399.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.1253147>
- Panggabean, S. (2021). Konsep Student Center Learning Dan Teacher Center Learning. *Sistem Student Center Learning Dan Teacher Center Learning*, 1.
- Robby, H. M., Hidayat, D., & Suminar, U. (2023). Implementasi Pelatihan Komputer Bagi Warga Belajar PKBM Buana Mekar Desa Wargasetra Kec. Tegalwaru Kab. Karawang. *Educate: Jurnal Teknologi Pendidikan*, 8(1), 21-29.
- Salam, A., & Iqbal, T. (2020). IbM Pelatihan Microsoft Office Dalam Rangka Membentuk Masyarakat Yang Profesional. *Jurnal Pengabdian Nasional (JPN) Indonesia*, 1(1), 10-15.
<https://doi.org/10.35870/jpni.v1i1.2>
- Sanulita, H., Syamsurijal, S., Ardiansyah, W., Wiliyanti, V., & Megawati, R. (2024). Strategi Pembelajaran: Teori & Metode Pembelajaran Efektif. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sigalingging, R. Berdiferensiasi (2023). Pada Pembelajaran Implementasi Kurikulum Merdeka The Differentiated Classroom. Tata Akbar.
- Sudjana, D. (2006). Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah. PT. Remaja Rosdakarya.
- Sudjana, D. (2007). Sistem dan manajemen pelatihan teori dan aplikasi. Bandung: Falah Production.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Sutopo, Ed.; Cetakan ke-25). ALFABETA, cv.
- Suminar, T. (2022). Model Pembelajaran PBT (Production Based Training) Berbasis ICARE (Introduction, Connection, Reflection, Extension) Application, Pada Program Pelatihan Kewirausahaan. Bayfa Cendekia Indonesia.
- Suminar, T., Raharjo, T. J., Arbarini, M., Kisworo, B., Saputri, A. N., Oktavianingtyas, E. R., & Ciptaningtyas, G. (2022). Pendampingan Program Triple Skilling Bagi Komunitas Transgender. *Dikmas: Jurnal Pendidikan Masyarakat Dan Pengabdian*, 2(4), 1203-1210.
- Suminar, T., Siswanto, Y., Wardani, S., Yusuf, A., & Islahuddin, I. (2024). Determinant Model of Graduate Competence Partnership-based Life Skills Training in the Industry 4.0 Era. *Journal of Nonformal Education*, 10(1), 195-209.
<https://doi.org/10.15294/jone.v10i1.1658>
- Suminar, T., Sutarto, J., Raharjo, T. J., Kisworo, B., Cahyani, A. D., & Raharjo, S. R. (2025). Development of a Triple Helix-Based Course and Training Management Model to Accelerate the Transformation of Work Competencies in the Era of Disruption. *TEM Journal*, 14(3), 2537. DOI: <https://doi.org/10.18421/TEM143-57>
- Suminar, T., Sutarto, J., Siswanto, Y., & Cahyani, A. D. (2025). Creating a technopreneurship-based life skills education model with methods of project-based learning. *Aptisi Transactions on Technopreneurship (ATT)*, 7(2), 567-581.
<https://doi.org/10.34306/att.v7i2.576>
- Tomlinson, C. A. (2001). How to differentiate instruction in mixed-ability classrooms. Ascd.
- Tomlinson, C. A., & Moon, T. R. (2013). Assessment and student success in a differentiated classroom. Ascd.