

BAB XV

EVALUASI PROGRAM MODEL KICKPATRICK PADA DIKLAT BERJENJANG DI KABUPATEN GORONTALO

Suwartin A. Pateda, Abdul Rahmat, Mohammad Zubaidi
Magister Pendidikan Nonformal Pascasarjana Universitas Gorontalo
Suwartin12@gmail.com; abdulrahmat@ung.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui informasi tentang evaluasi program model Kickpaterick pada Diklat Berjenjang. Adapun hal yang diteiliti yaitu pelatihtan (traning) yang dilakukan pada lembaga pendidikan di Kabupaten Gorontalo. Evaluasi program dapat memberikan penilaian terhadap keberhasilan suatu program yang dijalankan dalam setiap lembaga. Empat evaluasi yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu: Reaction Evaluating, Learning Evaluating, Behavior Evaluating, dan Result Evaluating. Metode Penelitian yang digunakan metode Evaluasi dengan pendekatan kombinasi kualitatif dan kuantitatif. Pendekatan kombinasi ini digunakan untuk mengumpulkan data secara mendalam dan menghasilkan fakta yang lebih komprehensif. evaluasi ini bertujuan untuk menjelaskan tingkat keberhasilan dari suatu program Diklat berkelanjutan Materi Perencanaan Pembelajaran Di Wilayah Kerja Kabupaten Gorontalo Provinsi Gorontalo. Pada akhirnya menuju perbaikan dan penyempurnaan serta dapat dijadikan acuan dalam menentukan kebijakan program di Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan. Keberhasilan suatu pelatihan dapat dilihat dari tiga domain kompetensi (*knowledge, skills, dan attitudes*) yang merupakan hal-hal yang dapat diajarkan dalam suatu *training*. Oleh karenanya, evaluasi pada level dua ini juga menekankan pada seberapa jauh pembelajaran (*learning*) peserta atas materi *training* dalam konteks peningkatan kompetensi mereka.

Kata Kunci: *Evaluasi Program, Pelatihan dan Pendidikan*

PENDAHULUAN

Pelatihan atau *training* merupakan aspek penting dalam upaya pengembangan sumberdaya manusia, yang dapat berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja orga-nisasi baik untuk organisasi *profit oriented* maupun *nonprofit oriented*. Sumberdaya manusia (SDM) yang ada di dalam organisasi merupakan sumberdaya yang memiliki kemampuan untuk mengelola sumberdaya lainnya dalam mendukung tercapainya tujuan sebuah organisasi. Oleh karena itu, SDM harus dikelola secara baik dengan memberikan bekal pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang lebih dan sesuai dengan kebutuhan. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam upaya peningkatan, pengembangan, dan pembentukan sumberdaya manusia dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan.

Pelatihan pada hakikatnya meng-andung unsur-unsur pembinaan dan pendidikan. Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan sumberdaya manusia dalam suatu organisasi. Secara spesifik, proses pelatihan merupakan serangkaian tindakan atau upaya yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Penyelenggaraan pelatihan dalam suatu organisasi tidak bisa dipungkiri membutuhkan dana, waktu dan tenaga yang tidak sedikit.

Oleh karena itu, manajemen yang memiliki wewenang dalam pengambilan keputusan perlu mengetahui bahwa pelatihan merupakan sebuah investasi yang dikeluarkan oleh organisasi tersebut. Untuk meyakinkan pihak pengambil keputusan bahwa suatu program pelatihan merupakan investasi, maka tidaklah cukup hanya dengan memaparkan segisegi persiapan, teknis pelaksanaan dan hasil perubahan perilaku yang diharapkan terjadi setelah peserta mengikuti pelatihan tersebut. Hal yang perlu diperhatikan adalah bagaimana membuat organisasi tersebut dapat memahami bahwa penyelenggaraan pelatihan bukan sebagai *expense*

(pengeluaran) tetapi benar-benar merupakan sebuah investasi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja atau kompetensi berkualitas dalam mendukung pencapaian tujuan serta visi dan misi organisasi.

Untuk mengetahui hasil, dampak maupun manfaat yang diperoleh dari pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka perlu dilakukan evaluasi terhadap setiap pelatihan tersebut. Setelah pelatihan diberikan, tentunya perlu diketahui sejauhmana kontribusi pelatihan tersebut terhadap perubahan atau peningkatan kinerja maupun kompetensi terhadap masing-masing anggota organisasi maupun terhadap organisasi secara keseluruhan. Hal ini penting mengingat bahwa belum tentu sebuah pelatihan yang diberikan dan telah menyerap dana besar selalu memberikan hasil yang efektif sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Secara umum tujuan pelatihan menurut Noe (Noe, 2009) adalah meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) maupun perilaku (*attitude*) agar para karyawan dapat menjalankan fungsi dan tugas jabatannya secara optimal.

Kabupaten Gorontalo merupakan salah satu daerah yang ada di Provinsi Gorontalo yang menerapkan model kickpatrick dalam diklat dasar berjenjang baik dalam pelatihan, organisasi maupun pembelajaran. Sehingga hal ini menarik peneliti dalam melakukan kegiatan evaluasi penerapan model kickparick terhadap diklat berjenjang.

Implementasi program harus senantiasa dievaluasi untuk melihat sejauh mana program tersebut telah berhasil mencapai tujuan pelaksanaan program yang telah ditetapkan sebelumnya. Tanpa adanya evaluasi, pelatihan-pelatihan yang telah dilaksanakan tidak akan dapat dilihat efektifitasnya. Dengan demikian, kebijakan-kebijakan baru sehubungan dengan program tersebut, tidak didukung oleh data. Oleh karena itu, evaluasi pelatihan bertujuan untuk menyediakan data dan informasi serta rekomendasi bagi pengambil kebijakan (*decision maker*) untuk memutuskan apakah akan melanjutkan, memperbaiki atau menghentikan sebuah program. Selain itu evaluasi dimaksudkan untuk mengukur efektifitas keberhasilan penyelenggaraan pelatihan.

KAJIAN TEORI

A. Evaluasi Pelaksanaan Program

Evaluasi program adalah suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan dengan sengaja untuk melihat tingkat keberhasilan program. Ada beberapa pengertian tentang program sendiri. Dalam kamus (a) program adalah rencana, (b) program adalah kegiatan yang dilakukan dengan seksama. Melakukan evaluasi program adalah kegiatan yang dimaksudkan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat keberhasilan dari kegiatan yang direncanakan (Suharsimi Arikunto, 1993: 297).

Menurut Tyler (1950) yang dikutip oleh Suharsimi Arikunto dan Cepi Safruddin Abdul Jabar (2009: 5), evaluasi program adalah proses untuk mengetahui apakah tujuan pendidikan telah terealisasikan. Selanjutnya menurut Cronbach (1963) dan Stufflebeam (1971) yang dikutip oleh Suharsimi Arikunto dan Cepi Safruddin Abdul Jabar (2009: 5), evaluasi program adalah upaya menyediakan informasi untuk disampaikan kepada pengambil keputusan. Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa evaluasi program merupakan proses pengumpulan data atau informasi yang ilmiah yang hasilnya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pengambil keputusan dalam menentukan alternatif kebijakan.

Menurut Endang Mulyatiningsih (2011: 114-115), evaluasi program dilakukan dengan tujuan untuk:

- a. Menunjukkan sumbangan program terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil evaluasi ini penting untuk mengembangkan program yang sama ditempat lain.
- b. Mengambil keputusan tentang keberlanjutan sebuah program, apakah program perlu diteruskan, diperbaiki atau dihentikan. Dilihat dari tujuannya, yaitu ingin mengetahui

kondisi sesuatu, maka evaluasi program dapat dikatakan merupakan salah satu bentuk penelitian evaluatif.

Oleh karena itu, dalam evaluasi program, pelaksana berfikir dan menentukan langkah bagaimana melaksanakan penelitian. Menurut Suharsimi Arikunto dan Cepi Safruddin Abdul Jabar (2009: 7), terdapat perbedaan yang mencolok antara penelitian dan evaluasi program adalah sebagai berikut:

- a. Dalam kegiatan penelitian, peneliti ingin mengetahui gambaran tentang sesuatu kemudian hasilnya dideskripsikan, sedangkan dalam evaluasi program pelaksana ingin mengetahui seberapa tinggi mutu atau kondisi sesuatu sebagai hasil pelaksanaan program, setelah data yang terkumpul dibandingkan dengan kriteria atau standar tertentu.
- b. Dalam kegiatan penelitian, peneliti dituntut oleh rumusan masalah karena ingin mengetahui jawaban dari penelitiannya, sedangkan dalam evaluasi program pelaksana ingin mengetahui tingkat ketercapaian tujuan program, dan apabila tujuan belum tercapai sebagaimana ditentukan, pelaksana ingin mengetahui letak kekurangan itu dan apa sebabnya.

Dengan adanya uraian diatas, dapat dikatakan bahwa evaluasi program merupakan penelitian evaluatif. Pada dasarnya penelitian evaluatif dimaksudkan untuk mengetahui akhir dari adanya kebijakan, dalam rangka menentukan atas kebijakan yang lalu, yang pada tujuan akhirnya adalah untuk menentukan kebijakan selanjutnya.

Model-model evaluasi yang satu dengan yang lainnya memang tampak bervariasi, akan tetapi maksud dan tujuannya sama yaitu melakukan kegiatan pengumpulan data atau informasi yang berkenaan dengan objek yang dievaluasi. Selanjutnya informasi yang terkumpul dapat diberikan kepada pengambil keputusan agar dapat dengan tepat menentukan tindak lanjut tentang program yang sudah dievaluasi. Menurut Kaufman dan Thomas yang dikutip oleh Suharsimi Arikunto dan Cepi Safruddin Abdul Jabar (2009: 40), membedakan model evaluasi menjadi delapan, yaitu:

- a. *Goal Oriented Evaluation Model*, dikembangkan oleh Tyler.
- b. *Goal Free Evaluation Model*, dikembangkan oleh Scriven.
- c. *Formatif Summatif Evaluation Model*, dikembangkan oleh Michael Scriven.
- d. *Countenance Evaluation Model*, dikembangkan oleh Stake.
- e. *Responsive Evaluation Model*, dikembangkan oleh Stake.
- f. *CSE-UCLA Evaluation Model*, menekankan pada “kapan” evaluasi dilakukan.
- g. *CIPP Evaluation Model*, dikembangkan oleh Stufflebeam.
- h. *Discrepancy Model*, dikembangkan oleh Provus.

Pemilihan model evaluasi yang akan digunakan tergantung pada tujuan evaluasi. Dalam pelaksanaan evaluasi program pembelajaran keterampilan memasak digunakan pendekatan system. Pendekatan system adalah pendekatan yang dilaksanakan dalam mencakup seluruh proses pendidikan yang dilaksanakan.

B. Model Kickpatrick

Kirkpatrick salah seorang ahli evaluasi program pelatihan dalam bidang pengembangan sumber daya manusia (SDM). Model evaluasi yang dikembangkan oleh Kirkpatrick dikenal dengan istilah Kirkpatrick Four Levels Evaluation Model. Evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan (*training*) menurut Kirkpatrick (1998) mencakup empat level evaluasi, yaitu: level 1 *reaction*, level 2 *learning*, level 3 *behavior*, dan level 4 *result*.

1. Evaluasi tahap 1 : Reaksi (***Reaction Evaluating***).

Mengevaluasi terhadap reaksi peserta pembelajaran berarti mengukur kepuasan siswa. Pembelajaran dianggap efektif apabila proses pembelajaran dirasa menyenangkan dan memuaskan bagi siswa sehingga mereka tertarik dan termotivasi untuk belajar dan berlatih. Dengan kata lain siswa akan termotivasi apabila proses pembelajaran berjalan secara memuaskan bagi siswa yang pada akhirnya akan memunculkan reaksi dari siswa yang menyenangkan. Sebaliknya apabila siswa tidak merasa nyaman terhadap proses pembelajaran yang diikutinya maka mereka tidak akan termotivasi untuk mengikuti pembelajaran lebih lanjut.

Partner (2009) mengemukakan “*the interest, attention and motivation of the participants are critical to the success of any training program, people learn better when they react positively to the learning environment*”. Disimpulkan bahwa keberhasilan proses kegiatan pembelajaran tidak terlepas dari minat, perhatian, dan motivasi peserta pelatihan dalam mengikuti jalannya kegiatan pembelajaran. Siswa akan belajar lebih baik manakala mereka memberi reaksi positif terhadap lingkungan belajar.

Kepuasan siswa dapat dikaji dari beberapa aspek, yaitu materi yang diberikan, fasilitas yang tersedia, strategi penyampaian materi yang digunakan oleh guru, media pembelajaran yang tersedia, waktu pelaksanaan pembelajaran, hingga gedung tempat pembelajaran dilaksanakan. Mengukur reaksi dapat dilakukan dengan *reaction sheet* dalam bentuk angket sehingga lebih mudah dan lebih efektif.

2. Evaluasi tahap 2 : Evaluasi Belajar (***Learning Evaluating***).

Kirkpatrick (1998:20) mengemukakan “*learning can be defined as the extend to which participans change attitudes, improving knowledge, and/or increase skill as a result of attending the program*”. Terdapat tiga hal yang dapat guru ajarkan dalam pelaksanaan program pembelajaran, yaitu pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Siswa dikatakan telah belajar apabila pada dirinya telah mengalami perubahan sikap, perbaikan pengetahuan maupun peningkatan keterampilan.

Oleh karena itu untuk mengukur efektivitas program pelatihan maka ketiga aspek tersebut perlu untuk diukur. Tanpa adanya perubahan sikap, peningkatan pengetahuan maupun perbaikan keterampilan pada siswa maka program dapat dikatakan gagal. Penilaian *evaluating learning* ini ada yang menyebut dengan penilaian hasil (*output*) belajar. Oleh karena itu dalam pengukuran hasil belajar (*learning measurement*) berarti penentuan satu atau lebih hal berikut: 1) pengetahuan yang telah dipelajari, 2) perubahan sikap, dan 3) keterampilan yang telah dikembangkan atau diperbaiki.

Mengukur hasil belajar lebih sulit dan memakan waktu dibandingkan dengan mengukur reaksi. Mengukur reaksi dapat dilakukan dengan *reaction sheet* dalam bentuk angket sehingga lebih mudah dan lebih efektif. Menurut Kirkpatrick (1998: 40), penilaian terhadap hasil belajar dapat dilakukan dengan: “*a control group if practical, evaluate knowledge, skill and/or attitudes both before and after the program, a paper-and-pencil test to measure knowledge and attitudes, and performance test to measure skills*”. Dengan demikian untuk menilai hasil belajar dapat dilakukan dengan kelompok pembanding. Kelompok yang ikut pelatihan dan kelompok yang tidak ikut pelatihan diperbandingkan perkembangannya dalam periode waktu tertentu. Dapat juga dilakukan dengan membandingkan hasil pretest dengan posttest, tes tertulis maupun tes kinerja (*performance test*).

3. Evaluasi tahap 3 : Tingkah Laku (***Behavior Evaluating***).

Evaluasi pada level ke 3 (evaluasi tingkah laku) ini berbeda dengan evaluasi terhadap sikap pada level ke 2. Penilaian sikap pada evaluasi level 2 difokuskan pada perubahan sikap yang terjadi pada saat kegiatan pembelajaran dilakukan sehingga lebih bersifat internal, sedangkan penilaian tingkah laku difokuskan pada perubahan tingkah laku siswa setelah selesai

mengikuti pembelajaran. Sehingga penilaian tingkah laku ini lebih bersifat eksternal. Karena yang dinilai adalah perubahan perilaku setelah mengikuti kegiatan pembelajaran dan kembali ke lingkungan mereka maka evaluasi level 3 ini dapat disebut sebagai evaluasi terhadap *outcomes* dari kegiatan pelatihan.

4. Evaluasi tahap 4 : Evaluasi Hasil (*Result Evaluating*).

Evaluasi hasil dalam level ke 4 ini difokuskan pada hasil akhir (*final result*) yang terjadi karena siswa telah mengikuti suatu program pembelajaran. Termasuk dalam kategori hasil akhir dari suatu program pembelajaran diantaranya adalah peningkatan hasil belajar, peningkatan pengetahuan, dan peningkatan keterampilan (*skills*).

Beberapa program mempunyai tujuan meningkatkan moral kerja maupun membangun *teamwork* (kerjasama tim) yang lebih baik. Dengan kata lain adalah evaluasi terhadap *impact program* (pengaruh program). Tidak semua pengaruh dari sebuah program dapat diukur dan juga membutuhkan waktu yang cukup lama. Oleh karena itu evaluasi level 4 ini lebih sulit di bandingkan dengan evaluasi pada level-level sebelumnya. Evaluasi hasil akhir ini dapat dilakukan dengan membandingkan kelompok kontrol dengan kelompok peserta pembelajaran, mengukur kemampuan siswa sebelum dan setelah mengikuti pembelajaran apakah ada peningkatan atau tidak (Kirkpatrick, 1998: 61).

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan metode Evaluasi dengan pendekatan kombinasi kualitatif dan kuantitatif. Pendekatan kombinasi ini digunakan untuk mengumpulkan data secara mendalam dan menghasilkan fakta yang lebih komprehensif. Fokus evaluasi ini juga untuk mendapatkan data yang lengkap, mendalam, dan memberikan jawaban yang tepat terhadap masalah yang akan diteliti dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Pendekatan ini diarahkan untuk mendeskripsikan data secara holistik.

Data kualitatif dan kuantitatif yang diperoleh dari berbagai sumber dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (triangulasi), dilakukan secara terus menerus. Proses mencari dan menyusunnya, data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Secara umum evaluasi ini bertujuan untuk menjelaskan tingkat keberhasilan dari suatu program Diklat berkelanjutan Materi Perencanaan Pembelajaran Di Wilayah Kerja Kabupaten Gorontalo Provinsi Gorontalo. Pada akhirnya menuju perbaikan dan penyempurnaan serta dapat dijadikan acuan dalam menentukan kebijakan program di Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan.

1. Mengetahui reaksi peserta terhadap pelaksanaan program Diklat di Wilayah Kerja Diklat Teknis Subtantif Materi Perencanaan Pembelajaran di Wilayah Kerja Kabupaten Gorontalo. Kegiatan evaluasi yang dilakukan meliputi: 1) reaksi peserta terhadap panitia penyelenggara dan 2) reaksi peserta terhadap narasumber.
2. Mengetahui pencapaian hasil belajar peserta berupa peningkatan sikap, pengetahuan, dan keterampilan setelah mengikuti pelaksanaan Diklat Teknis Subtantif Materi Perencanaan Pembelajaran di Wilayah Kerja Kabupaten Gorontalo.
3. Mengetahui perubahan pada tahap perilaku peserta Diklat di Wilayah Kerja Diklat Teknis Subtantif Materi Perencanaan Pembelajaran di Wilayah Kerja Kabupaten Gorontalo di lingkungan tempat peserta bertugas.
4. Mengetahui dampak diklat dilihat dari segi kinerja peserta (lulusan) pada Diklat Teknis Subtantif Materi Perencanaan Pembelajaran di Wilayah Kerja Kabupaten Gorontalo setelah kembali di lingkungan tempat peserta bertugas.

B. Pembahasan

1. Model Evaluasi Empat Level Kirkpatrick

Model evaluasi empat level dikenal pertama kali pada tahun 1959 ketika Donald L. Kirkpatrick menulis empat seri artikel dengan judul “*Techniques for Evaluating Training Programs*” yang diterbitkan dalam *Training and Development, the journal of The American Society for Training and Development* (ASTD). Artikel-artikel tersebut menggambarkan evaluasi empat level yang diformulasikan oleh Kirkpatrick berdasarkan konsep dari disertasi beliau pada *University of Wisconsin, Madison*.

Kirkpatrick, D., L. & Kirkpatrick J., D. (2006) mengemukakan tiga alasan spesifik dalam melakukan evaluasi program pelatihan, yaitu: untuk menjustifikasi keberadaan anggaran pelatihan dengan memperlihatkan bagaimana program pelatihan tersebut berkontribusi pada tujuan dan sasaran organisasi. Penentuan apakah suatu program pelatihan dilanjutkan atau tidak, serta memperoleh informasi mengenai bagaimana cara meningkatkan program pelatihan dimasa datang. Metode evaluasi empat level merepresentasikan sebuah sekuen dari setiap tahapan untuk mengevaluasi program pelatihan. Sekuen yang dimaksud adalah setiap level harus dilakukan secara bertahap. Hal tersebut karena setiap level dalam model empat level adalah penting dan setiap level memberi dampak pada level berikutnya. Empat level tersebut adalah:

a. Level 1 Reaksi

Tahap reaksi pada dasarnya merupakan evaluasi terhadap kepuasan peserta diklat terhadap berbagai kegiatan yang diikuti. Reaksi peserta tersebut dapat menentukan tingkat ketercapaian tujuan dari penyelenggaraan diklat. Program penyelenggaraan diklat dianggap berhasil apabila peserta diklat merasa puas terhadap seluruh unsur yang terlibat dalam proses penyelenggaraan.

Keberhasilan proses kegiatan pembelajaran tidak terlepas dari minat, perhatian, dan motivasi peserta diklat dalam mengikuti diklat. Peserta belajar lebih baik apabila mereka memberi reaksi positif terhadap lingkungan belajar. Ada dua jenis instrumen reaksi untuk mengevaluasi pada level 1 reaksi yaitu reaksi peserta terhadap penyelenggaraan dan narasumber.

Tujuan dari level reaksi ini untuk memberikan masukan yang berharga kepada penyelenggara diklat dalam meningkatkan program pelatihan dimasa datang; memberikan saran dan masukan kepada pengajar mengenai tingkat efektivitas mereka dalam mengajar; dapat memberikan informasi kepada para pembuat keputusan terkait dengan pelaksanaan program diklat; serta dapat memberikan informasi juga kepada narasumber yang dapat digunakan sebagai dasar untuk membuat standar pengajaran untuk program yang akan datang.

b. Level 2 Belajar

Pada level belajar, peserta diklat ini mempelajari pengetahuan atau keterampilan yang disampaikan dalam kegiatan pengajaran. Mengukur pembelajaran berarti menentukan satu hal atau lebih yang berhubungan dengan tujuan pelatihan, seperti pengetahuan apa yang telah dipelajari, keterampilan apa yang telah dikembangkan atau ditingkatkan, dan sikap apa yang telah berubah. Syafril Ramadhon dalam Jurnal Pusdiklat Migas ESDM (2012), ada langkah-langkah yang dilakukan dalam mengevaluasi di level belajar, adalah:

- a. Mengevaluasi terkait peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan perubahan sikap sebelum dan sesudah pelatihan.
- b. Mengukur sikap menggunakan tes yang telah disepakati indikator-indikatornya
- c. Mengukur pengetahuan menggunakan pretes dan postes.
- d. Mengukur keterampilan menggunakan tes performa;
- e. Hasil pengukuran tersebut untuk melakukan tindakan yang sesuai. Yang dimaksud tindakan yang sesuai dalam hal ini adalah melakukan tindakan konfirmatif dengan hasil evaluasi di

level reaksi, apakah karena pengajar kurang komunikatif dalam menyampaikan materi, terkait strategi belajar yang tidak sesuai dengan harapan peserta, atau karena faktor-faktor lain di level-1 yang mungkin dapat menyebabkan peserta mengalami demotivasi dalam belajar, sehingga kekurangan evaluasi dalam reaksi dapat segera mendapat perhatian.

c. Level 3 Perilaku

Perilaku menurut Kirkpatrick, D., L. (1998), mendefinisikan sebagai sejauh mana perubahan perilaku yang muncul karena peserta mengikuti program pelatihan. Evaluasi level-3 dilakukan untuk mengidentifikasi sejauh mana materi dalam pelatihan diaplikasikan pada pekerjaan dan tempat kerja peserta. Menurut Tan, K. & Newman, E. (2013), evaluasi perilaku mengukur pengetahuan, keterampilan, atau sikap apa yang dipelajari untuk diaplikasikan atau dipindahkan pada pekerjaan. Dari definisi tersebut di atas dapat diartikan tujuan dilakukannya evaluasi di tahap perilaku adalah untuk mengukur perubahan dalam perilaku kerja yang muncul karena pegawai tersebut mengikuti program pelatihan. Untuk dapat mengaplikasikan perubahan perilaku tersebut, menurut Kirkpatrick, D., L. (1998), terdapat empat kondisi yang diperlukan, yaitu: (1) seseorang harus mempunyai keinginan untuk berubah; (2) seseorang harus tahu apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukan hal tersebut; (3) seseorang harus bekerja dalam lingkungan kerja yang tepat; dan (4) serta seseorang harus mendapatkan penghargaan karena dia berubah.

Program diklat dapat memberikan kondisi pertama dan kedua dengan program pelatihan yang mendukung perubahan sikap sesuai dengan tujuan pelatihan dengan memberikan materi terkait pengetahuan, keterampilan, ataupun sikap. Tetapi untuk hal ketiga tentang lingkungan kondisi kerja yang tepat, berkaitan langsung dengan atasan dan lingkungan peserta.

d. Level 4 Dampak

Pelaksanaan program pelatihan, tentunya bertujuan mendapatkan hasil yang baik, seperti peningkatan kualitas, produktivitas, atau tingkat keselamatan. Evaluasi hasil menurut Kirkpatrick, D., L. (2006,134) dapat didefinisikan sebagai sebuah hasil akhir yang terjadi sebagai akibat peserta mengikuti program pelatihan. Langkah-langkah dalam melakukan evaluasi di level-4 adalah:

1. Lakukan terlebih dahulu evaluasi di level-3.
2. Berikan waktu dalam melihat dampak muncul atau tercapai. Tidak ada waktu yang spesifik dalam melakukan evaluasi hasil, sehingga dalam menentukan waktu pelaksanaan evaluasi harus mempertimbangkan berbagai faktor yang terlibat.
3. Dapat dilakukan dengan metode survei menggunakan kuisioner. ataupun wawancara terhadap peserta pelatihan dan pimpinan perusahaan.
4. Lakukan pengukuran, baik sebelum dan sesudah program pelatihan apabila memungkinkan.
5. Lakukan evaluasi ulangan pada waktu yang sesuai pada waktu yang sesuai.
6. Pertimbangan biaya yang dikeluarkan dengan hasil yang didapat.
7. Dapat menggunakan data sekunder, seperti data penjualan, data produksi, dan data lainnya yang mendukung hasil survei dalam menganalisis hasil.

Seperti yang sudah dijelaskan, bahwa dalam melakukan implementasi model evaluasi empat level, harus dilakukan secara sekuen, karena setiap level merupakan hal yang penting dan mempunyai dampak pada level berikutnya. Sebagai contoh, apabila dilakukan evaluasi langsung di level-3 (tanpa melakukan evaluasi di level-2), ketika hasil evaluasi mengindikasikan bahwa hanya sedikit peserta yang perilakunya berubah sesuai dengan tujuan pelatihan, maka kesimpulan yang muncul adalah bahwa program pelatihan tidak bagus, sehingga tidak lagi dilanjutkan atau dilakukan modifikasi. Hal tersebut adalah tidak tepat, karena dalam menerapkan perubahan perilaku terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi seperti kondisi tempat kerja dan pimpinan peserta pelatihan.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah dengan melihat hasil analisis evaluasi di level-2, sehingga dapat ditelusuri, apakah ketidakmampuan peserta sehingga bisa merubah perilakunya juga disebabkan oleh kurangnya pemahaman peserta terhadap materi. Alasan kurangnya peserta dalam memahami materi kemudian dapat juga ditelusuri dengan melihat hasil analisis peserta di level-1, apakah pemahaman materi yang kurang dari peserta karena disebabkan oleh ketidakpuasan peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan atau karena kualitas pengajar yang kurang, sehingga peserta tidak mempunyai motivasi dalam belajar.

Jadi dengan dilakukannya implementasi model empat level secara sekuen, terdapat ukuran lebih sebagai dasar analisis untuk menarik suatu kesimpulan.

PENUTUP

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa evaluasi program model kickpatrik pada diklat berjenjang pada suatu lembaga pendidikan di Kabupaten Gorontalo ada empat level yaitu: (1) Level Reaksi, (2) Level Belajar, (3) Level Perilaku dan (4) Level Dampak yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap implementasi model Kickpatrik. Keberhasilan suatu pelatihan dapat dilihat dari tiga domain kompetensi (*knowledge, skills, dan attitudes*) yang merupakan hal-hal yang dapat diajarkan dalam suatu *training*. Oleh karenanya, evaluasi pada level dua ini juga menekankan pada seberapa jauh pembelajaran (*learning*) peserta atas materi *training* dalam konteks peningkatan kompetensi mereka.

Referensi:

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi 2010*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Patton, Michael Quinn. 1990. *Qualitative Evaluation and Research Methods. 2nd ed.* Newbury Park. California: Sage Publication
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Sopacua, Evie, Didik Budijanto. 2007. *Evaluasi 4 Tahap dari Kirkpatrick Sebagai Alat Dalam Evaluasi Pasca Pelatihan*. Jakarta: Buletin Penelitian Sistem Kesehatan, volume 10, Nomor 4.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Syafril Ramadhan, 2014. Penerapan Model Empat Level Kirkpatrick Dalam Evaluasi Program Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Di Pusdiklat Migas. Jakarta: Jurnal Pusdiklat Migas ESDM. Volume 06 No. 1
- Tan, Kim and Newman, Eric. (2013). *The evaluation of sales force training in retail Organizations: A test of Kirkpatrick's four level model*. International Journal of Management Vol. 30 No.3 Part 2 June 2013
- Tayibnapis, Farida Yusuf. 1989. *Evaluasi Program Depdikbud*, Dikti. Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Kependidikan, Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Umi widyastuti 2015 evaluasi pelatihan (training) Level II Berdasarkan teori the four levels kirkpatrick *jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis vol. 3 no. 2*
- Wirawan. 2012. *EVALUASI: Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yetti Nnurahayati 2018, Model Kirkpatrick untuk evaluasi program diklat teknis substantif materi perencanaan pembelajaran; *Andragogi jurnal diklat teknis Volume VI No.2*