



Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Menggunakan Model Kirkpatrick Pada Institusi Pemerintah di Indonesia

Eny Engriyani¹, Rugaiyah²

^{1,2}Fakultas Ilmu Pendidikan, Jurusan Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta

Abstract

Received: 1 Oktober 2022
Revised: 20 Nopember 2022
Accepted: 12 Desember 2022

Evaluation of education and training is a series of systems as a whole to see the effectiveness and efficiency of a program and aims to determine program achievements in the short and long term. The aim of this study is to make a systematic review from the previous relevant researches that use the KirkPatrick model evaluation in education and training program activities in government institutions of the Republic of Indonesia between 2016 and 2021. The research method is carried out by studying literature through searching articles and accredited scientific journals. Literature data was examined from various components of the process development on the education and training programs on the KirkPatrick model, namely level 1 reaction, level 2 learning, level 3 behaviour and level 4 impact. The findings of this study show that the evaluation of education and training using the KirkPatrick model carried out in government institutions can enrich the repertoire of practical knowledge with evaluation purposes so that it can eventually be useful as a reference for improving the quality of education and training for further decision and policy making.

Keywords: *evaluation, education and training programs, KirkPatrick model (reaction, outcome, behaviour, impact)*

(*) Corresponding Author: eny.engriyani01@gmail.com

How to Cite: Engriyani, E., & Rugaiyah, R. (2022). Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Menggunakan Model Kirkpatrick Pada Institusi Pemerintah di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(23), 683-692. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7451683>

PENDAHULUAN

Pendidikan dan pelatihan merupakan serangkaian proses belajar guna meningkatkan keterampilan praktik daripada teori, sehingga peserta didik dapat memperoleh pengetahuan, keahlian dan kemampuan dan akhirnya dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja peserta didik dilingkungan kerja. Efektivitas pendidikan dan pelatihan dapat diukur dengan melaksanakan suatu sistem evaluasi menyeluruh dan menghasilkan cakupan target pemangku kepentingan serta pihak penyelenggara sehingga tujuan untuk mengubah tingkah laku peserta didik dapat tercapai. Proses evaluasi pada program pendidikan dan pelatihan dapat dilaksanakan pada saat sebelum ataupun sesudah program telah selesai dilaksanakan oleh pihak penyelenggara. Menurut Kirkpatrick (2008), didalam model evaluasi memiliki 4 (empat) tahapan dimensi yaitu level reaksi (*reaction*), level pembelajaran (*learning*), level perilaku (*behaviour*), dan level hasil (*result*) sehingga dapat diartikan tujuan dari evaluasi adalah untuk melihat bagaimana reaksi atau kepuasan peserta didik terhadap penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, bagaimana hasil pembelajaran, bagaimana perubahan perilaku peserta didik dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan,



dan bagaimana dampak atau hasil dari pelatihan terhadap kinerja peserta didik dan instansi yang terkait. Maka dapat disimpulkan dengan menggunakan evaluasi ini suatu kegiatan evaluasi pendidikan dan pelatihan dapat diselenggarakan secara berkesinambungan dan lengkap baik selama pelaksanaan program pelatihan berlangsung, atau diakhir waktu pelatihan, maupun setelah program pelatihan terselenggara. Hasil evaluasi program dapat juga digunakan untuk landasan kebijakan pemangku kepentingan terkait mengenai apakah sebuah program pendidikan dan pelatihan itu akan diakhiri, atau diperbaiki, atau dilanjutkan dan disebarluaskan.

Menurut Rivai (2018), pelatihan merupakan kegiatan mewujudkan sumberdaya manusia yang bermutu menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan yang semakin ketat, terkadang penempatan pegawai dalam suatu ekosistem lingkungan kerja tidak dapat menjamin pegawai berhasil dalam pekerjaan yang dijalani sesuai dengan prasyarat kerja yang diemban, terkadang pegawai tidak mengetahui apa uraian pekerjaan dan tanggungjawab mereka serta inti dari posisi kerja tersebut, permintaan pekerjaan yang sesuai kualifikasi dan kriteria pemberi kerja serta kemampuan pegawai harus diseimbangkan melalui program orientasi dan pengembangan kemampuan pada program pendidikan dan pelatihan di satuan unit kerja.

Evaluasi adalah sebuah kegiatan pengumpulan data atau informasi, untuk dibandingkan dengan kriteria, dan kemudian diambil kesimpulan, yang mana disebut sebagai hasil evaluasi. Penelitian evaluasi pada bidang manajemen pendidikan merupakan implementasi dari sebuah kebijakan, mengetahui keterlaksanaan kebijakan, dan bermaksud mencari titik-titik lemah dari implementasi dan kebijakan, sehingga dapat memperbaiki unsur-unsur yang lemah dalam kebijakan dengan tujuan meningkatkan mutu dari implementasi dari kebijakan sebagai pengembangan kualitas (Arikunto, 2014).

Tujuan evaluasi sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pada pasal 1, butir 21 yaitu;

Evaluasi pendidikan adalah kegiatan pengendalian, penjaminan, dan penetapan mutu pendidikan terhadap berbagai komponen pendidikan pada setiap jalur, jenjang, dan jenis pendidikan sebagai bentuk pertanggungjawaban penyelenggaraan pendidikan.

Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil, pada pasal 2, pendidikan dan pelatihan mempunyai tujuan yaitu;

- a. meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi;
- b. menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat;
- d. menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Pada tahun 1959 Donald L. Kirkpatrick menulis 4 artikel yang berjudul “Techniques for Evaluating Training Programs”, diterbitkan di “Training and Development The Journal of the American Society for Training and Development (ASTD)”, artikel tersebut menjelaskan mengenai 4 level evaluasi yang telah di formulasikan oleh Kirkpatrick, dimana konsep tersebut diambil dari disertasi program doktor pada University of Wisconsin, alasan Kirkpatrick melakukan pengembangan model empat tingkat ini adalah untuk memperjelas istilah evaluasi yang sulit dipahami, beberapa ahli pendidikan dan pelatihan serta pengembangan mempercayai bahwa evaluasi berarti mengukur perubahan perilaku yang terjadi sebagai akibat dari program pelatihan, sedangkan yang lain berpendapat bahwa satu-satunya evaluasi nyata terletak pada penentuan hasil akhir apa yang terjadi karena program pendidikan dan pelatihan terselenggara. Sedangkan ahli lainnya mengungkapkan bahwa pembelajaran yang terjadi di kelas dapat diukur dengan peningkatan pengetahuan, peningkatan keterampilan, dan perubahan sikap.

Menurut KirkPatrick (2008), tujuan evaluasi adalah untuk mengetahui efektifitas suatu program pendidikan dan pelatihan serta mendapatkan informasi yang tepat guna, faktual dan ilmiah tentang suatu program pendidikan dan pelatihan yang telah direncanakan dan diselenggarakan. Informasi dan data tersebut dapat berupa kumpulan temuan dari awal, proses dan akhir pelaksanaan program ataupun dampak setelah program terselenggara di ekosistem alumni tempat mereka bernaung. Hasil evaluasi dapat juga dijadikan landasan serta barometer apakah program tersebut berhasil atau tidak, serta dijadikan pijakan untuk menyusun program lanjutan dimasa depan bagi penanggung jawab program pendidikan dan pelatihan maupun bagi pemangku kepentingan akan mengambil keputusan. Model evaluasi yang ditemukan dan dikembangkan oleh Kirkpatrick diketahui dengan nama *Kirkpatrick Four Levels Evaluation*, model evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan menurut Kirkpatrick melingkupi empat tahapan evaluasi, yaitu level 1 – reaksi (*reaction*), level - 2 pembelajaran (*learning*), level - 3 perilaku (*behavior*), dan terakhir adalah level 4 - hasil (*result*).

Menurut KirkPatrick (2016), *Kirkpatrick Four Levels Evaluation* telah dikembangkan lebih lanjut oleh Donald dan James dan Wendy, dimana telah direvisi dan klarifikasi teori aslinya, dan memperkenalkan "Model Kirkpatrick Dunia Baru" dalam buku terbaru, "Empat Tingkat Evaluasi Pelatihan." Salah satu tambahan utama adalah penekanan pada pentingnya membuat pelatihan yang relevan dengan pekerjaan sehari-hari di masyarakat atau pemangku kepentingan terkait, yang dapat dijabarkan sebagai berikut;

Level 1: Reaksi - mengukur seberapa puasny peserta didik, mengukur seberapa terlibatnya peserta didik, seberapa aktif peserta didik berkontribusi, dan bagaimana peserta didik bereaksi terhadap pelatihan dengan alat ukur : *satisfaction survey, body language observation, verbal feedback*. Beberapa pertanyaan yang ditanyakan kepada peserta didik adalah : “Apakah peserta didik merasa bahwa pelatihan itu sepadan dengan waktu peserta didik? Apakah peserta didik pikir itu berhasil? Apa kekuatan dan kelemahan dari pelatihan? Apakah peserta didik menyukai sarana prasarana? dan gaya presentasi dan metode ajar pengampu? Apakah sesi pelatihan mengakomodasi kebutuhan pengembangan keterampilan peserta didik? Apakah kegiatan pelatihan menarik? Apa hal terpenting yang peserta didik pelajari dari pelatihan ini? Dari apa yang peserta didik pelajari, apa yang

alumni rencanakan untuk diterapkan dalam pekerjaan alumni? Dukungan apa yang mungkin alumni perlukan untuk menerapkan apa yang alumni pelajari di lingkungan kerja??"

Level 2 : Pembelajaran - mengukur apa yang peserta didik pikir dapat mereka lakukan secara berbeda sebagai hasilnya, seberapa yakin peserta didik bahwa mereka dapat melakukannya, dan seberapa termotivasi peserta didik untuk membuat perubahan. Untuk mengukur seberapa banyak yang telah dipelajari peserta didik dalam pelatihan dengan identifikasi tujuan pembelajaran yang spesifik. Sebelum pelatihan dimulai peserta didik dapat diuji untuk menentukan pengetahuan, tingkat keterampilan, dan aspek sikap. Kemudian, ketika pelatihan selesai, peserta didik dapat diuji kedua kalinya untuk mengukur apa yang telah mereka pelajari, atau ukur pembelajaran peserta didik dengan wawancara atau penilaian verbal.

Level 3 : Reaksi - Level ini membantu elevator memahami seberapa baik peserta didik dalam menerapkan pelatihan yang telah mereka selesaikan, perilaku yang berubah ketika peserta didik sudah berada diorganisasi yang dinaungi, jika elevator melihat sedikit perubahan, maka dapat menyimpulkan bahwa peserta didik tidak belajar apa-apa, dan pelatihan itu tidak efektif. Namun, disisi lain peserta didik mungkin saja mereka benar-benar belajar banyak, tetapi budaya organisasi atau tim menghalangi perubahan perilaku alumni di organisasi ternaung. Akibatnya, alumni pelatihan tidak merasa percaya diri dalam menerapkan pengetahuan baru, atau melihat sedikit peluang untuk melakukannya dan tidak punya cukup waktu untuk mempraktikkannya. Mengukur perilaku secara efektif adalah proses jangka panjang yang harus dilakukan selama berminggu-minggu atau berbulan-bulan setelah pelatihan awal selesai.

Level 4 : Dampak - merupakan hasil yang peserta didik atau organisasi telah putuskan untuk keefektifan dan keefesiansian organisasi secara menyeluruh, termasuk data finansial berupa investasi (ROI) yang baik. Pada level ini tahapan evaluasi menyeluruh akan menjadi yang paling memakan waktu. Tantangan terbesar elevator adalah mengidentifikasi hasil, manfaat, atau hasil akhir mana yang paling erat kaitannya dengan pelatihan, dan menemukan cara yang efektif untuk mengukur hasil ini dalam jangka panjang. Pada organisasi modern saat ini, manajemen dan pemangku kebijakan menggunakan evaluasi model KirkPatrick dengan sistimetis terbalik atau dilaksanakan dari level 4 ke level 1, dengan terlebih dahulu menyatakan hasil yang ingin organisasi lihat kedepan, dan kemudian mengembangkan pendidikan dan pelatihan yang paling mungkin untuk memberikan dampak terbesar yang efektif terhadap organisasi modern. Dan membantu memprioritaskan tujuan pelatihan serta membuat program lebih efektif dan efisien.

Tujuan dari penelitian ini adalah memakai metode sistematis untuk melakukan tinjauan kajian penelitian evaluasi pendidikan dan pelatihan yang relevan sebelumnya diantara tahun 2016 sampai dengan 2021 menggunakan evaluasi model KirkPatrick pada institusi pemerintah Republik Indonesia, dimana institusi tersebut dibentuk oleh pemerintah sebagai jawaban kebutuhan kenegaraan dengan tugasnya berdasarkan pada suatu peraturan perundang-undangan Republik Indonesia untuk melakukan serangkaian kegiatan dalam mencapai peningkatan

layanan masyarakat serta meningkatkan taraf kehidupan kebahagiaan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Berdasarkan kriteria yang ditetapkan, penelitian mengambil 5 (lima) artikel dalam jurnal evaluasi pendidikan dan pelatihan terakreditasi pada tahun 2016 sampai dengan 2021. Kemudian peneliti melakukan analisa dengan fokus adalah sebagai berikut :

1. Apakah peserta pendidikan dan pelatihan puas dengan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar yang dilaksanakan?
2. Apakah ada perubahan nilai pembelajaran peserta pendidikan dan pelatihan terkait dengan pengetahuan, kemampuan serta kompetensi peserta sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan?
3. Apakah ada perubahan perilaku alumni pendidikan dan pelatihan dilingkungan kerja?
4. Apakah ada dampak perubahan perilaku terhadap tingkat produktifitas dilingkungan kerja?

Kemudian, hasil dari analisa penelitian ini akan ditarik kesimpulan sesuai kebutuhan evaluasi pendidikan dan pelatihan yang telah dilakukan di instansi pemerintah di Indonesia.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur dengan kajian pustaka penelitian kualitatif dimana menjelaskan berbagai macam penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan topik evaluasi menggunakan model Kirkpatrick, menurut Bogdan et. Al (1982) dalam Sugiyono (2019), penelitian kualitatif bercirikan deskriptif dan data yang terkumpulkan berbentuk kata-kata sehingga dan menekankan pada makna atau data dibalik teramati. Penelitian ini melakukan tinjauan literatur melalui *Google Cendekia*, aplikasi *Publish and Perish* dan melakukan pencaharian kata kunci Evaluasi, Model KirkPatrick, Pendidikan dan Pelatihan, Intitusi Pemerintah. Analisis dilanjutkan dengan memahami abstrak dan eliminasi publikasi yang tidak signifikan dengan lingkup penelitian. Selanjutnya 5 (lima) artikel yang dipilih kemudian dikelompokan berdasarkan 4 (empat) pertanyaan penelitian, dengan mencari informasi yang relevan dengan masalah yang bakal diteliti dan mengkaji sejumlah teori dasar yang relevan dengan masalah yang bakal diteliti, serta mengkaji hasil-hasil penelitian terdahulu yang terdapat kaitannya dengan penelitian yang dilakukan. Dan terakhir hasil sintesis data ditarik kesimpulan berdasarkan temuan dari hasil penelitian.

HASIL & PEMBAHASAN

Pada artikel “Penerapan Model Evaluasi Kirkpatrick Pada Pelatihan Dasar CPNS Calon Hakim MA Pada Mata Pelatihan Aneka Di Balai Diklat Keagamaan Jakarta” (Aulia, 2020), peneliti melakukan 2 tahap evaluasi, yaitu evaluasi level 1 reaksi dimana data dan informasi dalam penelitian ini dijaring menggunakan angket dan terdapat reaksi yang positif terhadap proses pembelajaran pada bahan ajar yang diberikan selama kegiatan program pendidikan dan pelatihan. Dan terlihat reaksi yang positif terhadap proses pembelajaran dilihat dari ketersediaan fasilitas pembelajaran meskipun belum terlengkapi secara sempurna dan disimpulkan bahwa penyelenggara perlu meningkatkan fasilitas pembelajaran yang mendukung

suatu program sehingga adanya sarana serta prasarana yang lengkap akan menambah motivasi peserta didik. Terlihat juga reaksi positif pada aspek strategi atau gaya ajar yang digunakan pengampu dalam menyampaikan materi, namun pengampu perlu mengembangkan kompetensi dan pengetahuannya dalam penyempurnaan proses ajar dan peningkatan kepuasan peserta didik dalam proses pembelajaran di masa yang akan datang. Sedangkan evaluasi level 2 pembelajaran terdapat nilai skor total adalah memuaskan dimana diperoleh dengan menggunakan hasil pengukuran akademik yang dilakukan diakhir proses pembelajaran dan dilakukan secara tes formatif individu, mengetahui penguasaan peserta didik terhadap konsep mata pelatihan, penalaran, komunikasi, sikap keterampilan serta pemecahan masalah. Namun pada penelitian ini tidak dilakukan penelitian pada evaluasi level 3 perilaku dan level 4 dampak.

Pada artikel “Evaluasi Diklat Model Kirkpatrick Pelatihan Pembentukan Pengendali Ekosistem Hutan Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan” (Gamin, 2021), peneliti melakukan evaluasi level 1 – reaksi, dianalisis secara deskriptif dari program kurikulum, kualitas bahan penyelenggara, sarana-prasarana dengan hasil skor adalah sangat baik dari berbagai aspek penilaian, namun hasil skor penilaian fasilitas binatu dan layanan penerima tamu dibawah rata-rata. Sedangkan pada evaluasi level 2 - pembelajaran juga dianalisis secara deskriptif dari hasil nilai akhir (*Learning Gain*) dengan hasil skor kelulusan memuaskan, pengukuran akademik terskala dari nilai teori dan praktikum yang diraih 31 orang dari 34 orang peserta. Sedangkan evaluasi level 3 perilaku dianalisis menggunakan uji beda berpasangan antara sebelum dan sesudah pelatihan mengenai perilaku peserta akan perubahan, apa yang dikerjakan, cara mengerjakannya, iklim kerja yang mendukung, penghargaan terhadap perubahan dengan kesimpulan umum adalah adanya perubahan perilaku dalam bekerja secara signifikan yang diungkapkan oleh alumni program tersebut serta supervisor dan mitra kerja alumni. Pada evaluasi level 4 – dampak dianalisis menggunakan uji beda berpasangan antara sebelum dan sesudah pelatihan, dan adanya dampak nyata pada kinerja alumni maupun organisasi tempat ekosistem alumni bekerja namun alumni masih merasa kurang percaya diri dalam melaksanakan kegiatan pengembangan profesi, karena adanya kesulitan mengetahui efisiensi pelaksanaan pekerjaan dari pendidikan dan pelatihan yang diikuti, serta adanya kesulitan penerapan mata pelajaran teknis di lapangan tempat alumni bekerja.

Pada artikel “ Model Kirkpatrick Dalam Evaluasi Program Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV” (Alamsyahril, 2020), peneliti melakukan penelitian pada tahapan evaluasi level 1 - reaksi menggunakan instrumen kuesioner, dengan komponen aspek pengukuran sebagai berikut metode dan media, relevansi, manfaat atau efektifitas, fasilitas pelatihan, dan konsumsi. Skor sangat memuaskan pada komponen pengampu, namun kurangnya kesempatan tanya jawab ini menjadi catatan dari alumni dikarenakan pada proses ajar pelatihan, pengampu menggunakan pendekatan pedagogi dibanding andragogi, skor memuaskan terlihat pada manfaat atau efektifitas atau relevansi sedangkan skor kurang memuaskan berada pada sarana prasarana khususnya konsumsi. Dan juga terlihat skor memuaskan pada aspek pengampu yang menyampaikan materi menunjukkan penguasaan materi yang baik dalam proses pembelajarannya, walaupun pengampu berasal dari latar belakang pendidikan yang beragam dan pengalaman yang

berbeda-beda, pengampu menunjukkan kemampuan dalam penguasaan materi yang disampaikan. Pada evaluasi level 2 – pembelajaran terlihat pengukuran keberhasilan dari nilai akhir yang digunakan yaitu dengan penilaian perencanaan inovasi melalui seminar, rancangan proyek perubahan dan penilaian, manajemen perubahan melalui seminar, laboratorium kepemimpinan dengan catatan kualifikasi tidak memuaskan dinyatakan tidak lulus dan kualifikasi kurang memuaskan dinyatakan ditunda kelulusannya dan diberikan waktu maksimal 60 hari kalender untuk menyempurnakan proyek perubahannya. Dan hasil pengukuran nilai adalah 2,5% adalah sangat memuaskan, 42,5% adalah memuaskan, 50% adalah cukup memuaskan, 2,5% adalah kurang memuaskan, dan 2,5% adalah tidak memuaskan atau tidak lulus. Pada evaluasi level 3 – perilaku, perubahan yang diungkapkan oleh supervisor alumni dimana kemampuan koordinasi alumni dalam merealisasikan proyek sudah sangat baik dan juga terlihat kemampuan kepemimpinan alumni dalam merealisasikan proyek sangat baik dan kemampuan kerja sama dengan tim juga sangat baik. Sehingga dinyatakan bahwa pelatihan telah membawa perubahan perilaku alumnya dalam hal peningkatan kinerja. Pada evaluasi level 4 – dampak, terlihat kondisi lebih baik dalam alumni meningkatkan keefektifan perilaku kerja, perilaku yang mereka tinggalkan sebagai bentuk dampak pelaksanaan pelatihan adalah bekerja sendiri tanpa melibatkan orang lain dan mampu bekerjasama dalam tim.

Pada artikel “Evaluasi Model Kirkpatrick Diklat Teknis Substantif Moderasi Beragama Angkatan I” (Arafat, 2019) di balai diklat keagamaan Banjarmasin, pada evaluasi level 1 reaksi adalah mengukur minat, motivasi, dari tingkat intensitas tingkah laku peserta pelatihan selama proses kegiatan ajar dan dapat dilihat dari aspek yaitu materi bahan ajar, fasilitas sarana prasarana, strategi penyampaian materi ajar dan media pembelajaran yang tersedia. Tidak ada hasil evaluasi evaluasi yang ditampilkan oleh peneliti di artikel tersebut namun peneliti menuliskan bahwa evaluasi reaksi sudah sesuai dengan standar yang diharapkan pemangku kepentingan. Pada evaluasi level 2 – pembelajaran adalah mengukur perubahan sikap, peningkatan pengetahuan, keterampilan, hasil belajar digunakan sebagai pengukuran kinerja peserta didik dalam melihat peningkatan pengetahuan yang telah dipelajari, perubahan sikap, dan keterampilan yang telah dikembangkan atau diperbaiki, adanya tes tertulis untuk mengukur pengetahuan dan sikap, tes performa dalam mengukur keterampilan. Tidak ada hasil evaluasi evaluasi yang ditampilkan oleh peneliti di artikel tersebut namun peneliti menuliskan bahwa evaluasi reaksi sudah sesuai dengan standar yang diharapkan pemangku kepentingan. Pada evaluasi level 3 – perilaku adalah mengukur kemauan serta keinginan alumni untuk berubah, apa dan bagaimana melakukan perubahan, bekerja pada lingkungan yang tepat, dan mendapatkan penghargaan karena melakukan perubahan secara tepat terkait dengan keefesiensian kinerja di organisasi alumni. Tidak ada hasil evaluasi evaluasi yang ditampilkan oleh peneliti di artikel tersebut namun peneliti menuliskan bahwa evaluasi reaksi sudah sesuai dengan standar yang diharapkan pemangku kepentingan. Pada evaluasi level 4 -berdasarkan informasi dan data yang diambil dari pendapat rekan kerja, atasan dan pengampu program berada pada kategori baik dan sangat baik sehingga dampak positif ini terlihat pada kinerja alumni berkontribusi positif terhadap instansinya.

Pada artikel “Penerapan Model Empat Level Kirkpatrick Dalam Evaluasi Program Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Di Pusdiklat Migas” (Ramadhon, 2016), pada evaluasi level 1 – reaksi adalah sudah sesuai dengan level evaluasi yaitu mengukur tingkat kepuasan peserta terhadap program diklat yang diikutinya dan perbaikan hanya perlu dilakukan terkait dengan tindak lanjut dari rekomendasi yang diberikan dalam kegiatan evaluasi tersebut seperti perbaikan aspek sarana dan prasarana diklat, akomodasi, kualitas makanan, diktat atau modul, ataupun hal lain yang berkaitan dengan kenyamanan dan kepuasan peserta. Pada evaluasi level 2 – pembelajaran adalah pengukuran dengan tes tertulis termasuk pilihan ganda atau esai melihat peningkatan kemampuan pengetahuan dan perubahan perilaku dan dilengkapi dengan tes performa untuk mengukur peningkatan keterampilan, tetapi peneliti menulis bahwa tidak adanya kewajiban bagi penyelenggara maupun pengajar dalam melaksanakan evaluasi di level ini, maka menyebabkan kegiatan pengukuran ini tidak dilakukan secara rutin. Pada evaluasi level 3 – perilaku dan 4 dampak adalah peneliti menulis tidak adanya anggaran dan tidak adanya tindak lanjut terhadap hasil rekomendasi yang diberikan dalam kegiatan menjadi kekurangan yang harus diperbaiki.

Hasil studi literatur menggambarkan bahwa penggunaan model evaluasi KirkPatrick dinilai efektif dikarenakan pada kegiatan evaluasi ini evaluator dapat mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan pihak penyelenggara relevan dengan uraian tugas peserta didik diorganisasi dan pemangku kepentingan lainnya, serta evaluator dapat melihat apakah dampak yang diharapkan sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut baik pengukuran non finansial ataupun finansial. Peneliti menyarankan pihak penyelenggara pendidikan dan pemangku kepentingan lainnya untuk dapat mulai menerapkan model "Model Kirkpatrick Dunia Baru" pada "Empat Tingkat Evaluasi Pelatihan", khususnya untuk evaluasi pendidikan dan pelatihan program di instansi pemerintah di Indonesia. Pengukuran Return On Investment (ROI) Training dalam konsep "Model Kirkpatrick Dunia Baru" yang bermanfaat sebagai salah satu bentuk instrument pengukuran level dampak yakni sebagai pengukuran nyata pertanggungjawaban peserta didik untuk memberikan laporan kebermanfaatan dan perubahan tingkah laku di ekosistem alumni bekerja di instansi pemerintah, sehingga inefisiensi anggaran pelatihan dapat dihindari. Peraturan pengadaan program evaluasi pendidikan dan pelatihan juga diharapkan dapat tertuang secara formil dan tertulis dalam pedoman peraturan organisasi di setiap instansi pemerintah dengan cara penerbitan SK (Surat keputusan) secara konkrit dan resmi dikeluarkan oleh instansi terkait untuk pengadaan kewajiban program evaluasi pendidikan dan pelatihan sehingga standar penjaminan mutu program pendidikan dan pelatihan program bisa tercapai.

KESIMPULAN

Setiap penelitian diharapkan memiliki kebermanfaatan yaitu secara teoritis ataupun praktis pada manfaat teoritis penelitian ini diharapkan sebagai salah satu bentuk pengembangan ilmu, dan pada manfaat praktis penelitian ini menunjukkan bahwa hasil evaluasi pendidikan dan pelatihan menggunakan model KirkPatrick yang dilakukan di institusi pemerintah dapat memperkaya khasanah pengetahuan praktis dengan kaitan kegiatan evaluasi di program pendidikan dan pelatihan, sehingga pada akhirnya dapat

dijadikan referensi dan landasan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dan pelatihan guna pengambilan keputusan dan kebijakan lanjutan di instansi pemerintah di Indonesia. Evaluasi model KirkPatrick dinilai memiliki beberapa kelebihan diantaranya kegiatan evaluasi ini dilihat sangat komprehensif dengan mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta objek evaluasi tidak hanya pada hasil belajar semata tetapi juga mencakup proses, keluaran maupun hasil ketika peserta didik sudah kembali ke ekosistem kerjanya. Dan evaluasi model KirkPatrick dilihat akan kesederhanaan, kelengkapan, kejelasan, dan kemudahan dalam mengimplementasikan model tersebut di kegiatan evaluasi nyata.

REFERENCES

- Alamsyahril. (2020). Model Kirkpatrick Dalam Evaluasi Program Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV. *Journal of Trade Development and Studies Cendekia Niaga*, 35-43.
- Arafat, Y. (2021). Evaluasi Model Kirkpatrick Diklat Teknis Substantif Moderasi Beragama Angkatan I Tahun 2019 Di Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Widya Borneo*, 1(03). <https://doi.org/10.56266/widyaborneo.v1i03.34>
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aulia. (2020). Penerapan Model Evaluasi Kirkpatrick Pada Pelatihan Dasar CPNS Calon Hakim Ma Pada Mata Pelatihan Aneka Di Balai Diklat Keagamaan Jakarta. *Jurnal Kediklatan Balai Diklat Keagamaan Jakarta. WAWASAN*. <http://dx.doi.org/10.30998/sap.v6i1.9270>
- Gamin. (2021). Evaluasi Diklat Model Kirkpatrick Pelatihan Pembentukan Pengendali Ekosistem Hutan Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan. *Jurnal Kewidyaiswaraan*, 207-220.
- Handoko, H. (2022). Dampak Covid-19 Terhadap Kebiasaan Bermain Gadget Pada Anak Usia Sekolah. *Psychocentrum Review*, 4(1), 140-148.
- Handoko, H., Tolla, B., & Suprihati, Y. (2019). The evaluation of computer-based national examination system in Indonesia. *Ijer-Indonesian Journal Of Educational Review*, 6(1).
- Kirkpatrick, J. D. (2008). *Evaluating Training Programs : The Four Levels, Third Edition*. San Fransisco: Berret-Koehler Publisher Inc.
- Kirkpatrick, J. D., et. al. (2016). *Kirkpatrick's Fours Level Of Training Evaluation*. New York: ATD Press.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- Ramadhon, S. (2016). PENERAPAN MODEL EMPAT LEVEL KIRKPATRICK DALAM EVALUASI PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN APARATUR DI PUSDIKLAT MIGAS. *Swara Patra : Majalah Ilmiah PPSDM Migas*, 6(1). Retrieved from <http://ejurnal.ppsdmmigas.esdm.go.id/sp/index.php/swarapatra/article/view/101>
- Rivai, V. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Ketiga*. Depok: Raja Grafindo Persada.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Zeichner, K. (2003). Teacher research as professional development for P-12 educators in the USA. *Educational Action Research*, 11(2), h. 301-326.