

IMPLEMENTASI EVALUASI MODEL KIRKPATRICK PADA PROGRAM PELATIHAN TEKNIK TERHADAP GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI SMP

MUH ANWAR HM, SITTI MANIA, AMIRAH MAWARDI

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Email: muh.anwar@uin-alauddin.ac.id, sitti.mania@uin-alauddin.ac.id,
amirahmawardi73@gmail.com

Abstract: Implementation of the Kirkpatrick Evaluation Model in Technical Training Program for Islamic Religious Education Teacher in Junior High School

The increase in teacher professionalism is marked by an increase in the competencies that must be owned by teachers, namely pedagogic competencies related to managing students, social competencies related to communication skills and professional competencies related to the ability to master knowledge and improve the quality of learning while studying. The practice of prayer is a skill that must be cultivated by the teacher. Teachers teaching junior high school students need to be creative in their approach to teaching, engage and motivate their students. Make practice with clear details. If you have material about prayer with clear pictures and interesting details, students are always happy when the teacher takes the time to explain how to pray in great detail. Knowing the proper prayer procedures, a teacher must have a deep understanding and be skilled in using various techniques and have a good stage performance which usually displays magical elements and is intended for the benefit of the student himself. This is then passed down from generation to generation. They usually have magical or supernatural elements and often teach Islamic religious teachings.

Keywords: *Islamic Religious Education, Middle School Teachers, Evaluation of the Kirkpatrick Model*

Abstrak: Implementasi Evaluasi Model Kirkpatrick pada Program Pelatihan Teknik Terhadap Guru Pendidikan Agama Islam di SMP

Peningkatan profesionalisme guru ditandai dengan peningkatan kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu kompetensi pedagogik yang berkaitan dengan pengelolaan peserta didik, kompetensi sosial yang berkaitan dengan keterampilan komunikasi dan kompetensi profesional yang berkaitan dengan kemampuan menguasai ilmu pengetahuan dan meningkatkan kualitas pembelajaran sedang belajar. Praktek shalat adalah keterampilan yang harus dipupuk oleh guru. Guru yang mengajar siswa SMP harus kreatif dalam pendekatan mereka untuk mengajar, melibatkan dan memotivasi siswa mereka. Jadikan praktek dengan detail yang jelas. Jika Anda memiliki materi tentang shalat dengan gambar yang jelas dan detail yang menarik, para siswa selalu senang ketika guru meluangkan waktu untuk menjelaskan tata cara shalat dengan sangat detail. Mengetahui tata

cara shalat yang baik, seorang guru harus memiliki pemahaman yang mendalam dan terampil dalam menggunakan berbagai teknik dan memiliki penampilan panggung yang baik yang biasanya menampilkan unsur magis dan dimaksudkan untuk kebaikan siswa itu sendiri. Hal ini kemudian diturunkan dari generasi ke generasi. Mereka biasanya memiliki unsur magis atau supernatural dan seringkali mengajarkan pelajaran agama Islam.

Kata Kunci: Pendidikan Agama Islam, Guru SMP, Evaluasi Model Kirkpatrick

PENDAHULUAN

Evaluasi program merupakan suatu proses menyediakan informasi yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk menentukan tujuan yang hendak dicapai, desain, implementasi dan dampak untuk membantu membuat keputusan, membantu pertanggungjawaban dan meningkatkan pemahaman terhadap fenomena. Evaluasi program juga merupakan proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk mengumpulkan, mendeskripsikan, menginterpretasikan dan menyajikan informasi untuk dapat digunakan sebagai dasar membuat keputusan, menyusun kebijakan maupun menyusun program selanjutnya. Adapun tujuan evaluasi adalah untuk memperoleh informasi yang akurat dan objektif tentang suatu program. Informasi tersebut dapat berupa proses pelaksanaan program, dampak hasil yang dicapai, efisiensi serta pemanfaatan hasil evaluasi yang difokuskan untuk program itu sendiri, yaitu untuk mengambil keputusan apakah dilanjutkan, diperbaiki atau dihentikan. Selain itu, juga dipergunakan untuk kepentingan penyusunan program berikut maupun penyusunan kebijakan yang terkait dengan program. Dalam melakukan evaluasi, perlu dipertimbangkan model evaluasi yang akan dibuat. Model evaluasi merupakan suatu desain yang dibuat oleh para ahli atau pakar evaluasi. Kirkpatrick model evaluasi ini dibuat berdasarkan kepentingan seseorang, lembaga atau instansi yang ingin mengetahui apakah program yang telah dilaksanakan dapat mencapai hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, penulis di sini akan membahas salah satu model evaluasi program yang dikenal dengan nama model evaluasi kirkpatrick. Model evaluasi kirkpatrick adalah salah satu model evaluasi program yang populer dan banyak dipakai sebagai strategi atau pedoman kerja dalam pelaksanaan evaluasi program. Kepentingan pendidikan tidak boleh dipandang remeh dan mesti diberi perhatian sewajarnya oleh semua pihak yang berkepentingan (Hidayat & Rahman, 2019).

Tingkat pendidikan yang diperoleh seseorang dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap lintasan hidupnya. Melalui pendidikan seseorang dapat mengembangkan dan menyempurnakan kemampuannya. Perkembangan bahasa anak masih jauh dari ideal. Namun, komunikasi aktif menggunakan bahasa yang tepat dan benar dapat digunakan untuk merangsang calon pelanggan. Dongeng dapat bermanfaat untuk mengajarkan prinsip-prinsip moral yang dapat diterapkan dalam kehidupan nyata (Ramadani, 2015). Dongeng dapat digunakan sebagai sarana untuk membawa siswa pada petualangan dan penjelajahan sejarah sehingga mereka dapat belajar lebih banyak

tentang budaya dan karakter masyarakat Indonesia. Kisah-kisah ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik kepada siswa tentang bagaimana budaya Indonesia mulai berbaur dengan budaya bangsa lain.

Pendidikan agama yang kita pelajari di sekolah dasar sering kali diambil dari buku pelajaran atau lembar kerja dan disajikan kepada kita dalam bentuk kutipan atau ringkasan. Guru menggunakan lembar kerja dan buku teks sebagai bahan ajar utama mereka. Siswa masih terlalu sering dipandang sebagai objek untuk ditindaklanjuti, bukan sebagai mitra dalam proses pembelajaran. Akibatnya, siswa menjadi kurang tertarik untuk terlibat dalam proses pembelajaran karena merasa terputus darinya. Kurangnya engagement guru dengan siswa membuat pembelajaran tentang dongeng terkesan tidak menarik. Meskipun dongeng seringkali menyenangkan, siswa mungkin tidak menghargainya sebanyak yang mereka bisa. Hal ini disebabkan karena dongeng seringkali mengajarkan pelajaran yang tidak relevan dengan kehidupan siswa. Bercerita telah digunakan sepanjang sejarah sebagai cara untuk mengajar, terlibat dan terhubung dengan orang lain (Huda, 2011). Pelatihan ini mencakup penilaian program yang menggunakan pendekatan Kirkpatrick. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk mengidentifikasi hasil positif dan negatif dari program pengabdian kepada masyarakat untuk meningkatkan atau mengembangkan program baru di masa depan. Model kirkpatrick menggambarkan evaluasi sebagai proses yang digunakan untuk mengukur keberhasilan suatu program pelatihan guru (Kirkpatrick, 2009). (1) *Reaction* adalah evaluasi untuk mengetahui tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan suatu pelatihan; (2) *Learning* adalah evaluasi untuk mengukur tingkat tambahan pengetahuan, keterampilan maupun perubahan sikap peserta setelah mengikuti pelatihan; (3) *Behavior* adalah evaluasi untuk mengetahui tingkat perubahan perilaku kerja peserta pelatihan setelah kembali ke lingkungan kerjanya; dan (4) *Result* adalah evaluasi untuk mengetahui dampak perubahan perilaku kerja peserta pelatihan terhadap tingkat produktifitas organisasi. Tim pengabdian masyarakat di Unindra Jakarta mengadakan program pelatihan teknik mendongeng. Program ini diilhami oleh kurangnya keahlian naratif guru serta teknik mengajarkan PAI guru yang kurang efektif. Program ini merupakan acara tahunan bagi guru SMP yang mengajar mata pelajaran PAI. Pada tahun 2022 maka akan dicoba.

Kegiatan evaluasi tidak hanya dilakukan di akhir program pelatihan, melainkan dilakukan sejak awal proses perencanaan pelatihan, saat pelaksanaan pelatihan, dan setelah pelatihan. Hal tersebut dikarenakan evaluasi merupakan mata rantai dalam sistem program pelatihan. Penilaian yang dilaksanakan pada proses perencanaan disebut dengan analisis kebutuhan (*need assessment*). Penilaian yang dilaksanakan saat pelaksanaan pelatihan disebut dengan monitoring. Monitoring ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi tentang sejauh mana program yang telah disusun dapat diimplementasikan dengan baik. Kegiatan ini berusaha untuk menilai kualitas proses pelatihan, baik dari aspek kinerja instruktur, sikap dan motivasi belajar para peserta

pelatihan. Sedangkan penilaian setelah pelatihan bertujuan untuk mengetahui perubahan kinerja peserta setelah kembali ke tempat kerjanya masing-masing. Penyusunan makalah ini bertujuan supaya baik penyusun atau pembaca dapat mengetahui lebih dalam mengenai evaluasi program pelatihan model kirkpatrick. Pada bahasan ini akan dijelaskan mengenai konsep, komponen dan prosedur evaluasi program menggunakan model kirkpatrick. Berdasarkan penyusunan makalah ini diharapkan dapat bermanfaat untuk meningkatkan pengetahuan pembaca mengenai bahasan evaluasi program pelatihan model Kirkpatrick serta sebagai referensi bacaan untuk selanjutnya dapat diimplementasikan dalam suatu program pelatihan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode survei. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan angket dengan jawaban tertutup. Data diperoleh dari isian kuesioner peserta diklat rubrik penilaian yang digunakan dalam level 1 dan 2 atau hasil pretest dan postes. Sumber data adalah hasil Kuesioner peserta diklat.

KAJIAN TEORI

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, untuk menentukan apakah suatu program pelatihan dilanjutkan atau tidak, serta untuk memperoleh informasi mengenai bagaimana cara meningkatkan program pelatihan di masa datang.

Mengenal Model Evaluasi Kirkpatrick untuk Memaksimalkan Hasil Pelatihan

Evaluasi kirkpatrick merupakan model evaluasi training yang digaungkan Donald Kirkpatrick, Ph.D. Konsep tersebut awalnya merupakan subjek penelitian dari disertasinya untuk meraih gelar doktor. Penelitian dilakukan pada tahun 1954 dan hingga kini dijadikan salah satu acuan untuk evaluasi pelatihan. Pada dunia bisnis maupun perusahaan, efektivitas pelatihan tidak bisa diukur dengan pasti. Dampak dari pelatihan cukup memakan waktu dan tidak relevan harus ditekankan pada dampak pelatihan yang berkaitan dengan tujuan bisnis. Hal tersebut senada dengan level 4 dalam model evaluasi kirkpatrick yakni *result*.

Banyak perusahaan enggan untuk membuat pelatihan bagi karyawan karena berbagai alasan, salah satunya soal anggaran ataupun merasa kurang efektif dari segi waktu. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian dari laporan Bersin di mana hanya ada 5% organisasi yang mengembangkan pelatihan berbasis data untuk karyawan. Sementara 59% perusahaan mengalami kesulitan menghubungkan pelatihan dengan tujuan bisnis. “Tak perlu bingung, Anda bisa mendaftarkan karyawan maupun diri Anda untuk mengikuti pelatihan dengan evaluasi terukur melalui ruang kerja. Ada banyak pelatihan yang tersedia untuk mengembangkan kapasitas individu maupun organisasi”.

Berkaca dari evaluasi kirkpatrick, evaluasi hasil belajar dimulai dengan melihat reaksi dari para karyawan, materi pembelajaran, perubahan perilaku, hingga hasil belajar di akhir. Padahal kebanyakan perusahaan ingin meletakkan tujuan utama pada hasil yang akan memberikan dampak bagi perusahaan atau bisnisnya. Dengan kata lain, metode evaluasi kirkpatrick pun dibalik, tim *learning and development* (L&D) mengembangkan pelatihan berdasarkan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Selanjutnya baru menentukan pelatihan apa yang kiranya cocok dan memuaskan bagi perusahaan dan karyawan.

Pada tahun 2011, kirkpatrick *partners* yang berbasis di Atlanta melakukan modifikasi terkait model evaluasi kirkpatrick agar lebih mudah untuk mengukur pengembalian atas ekspektasi atau *the return on expectations* (ROE) pemangku kepentingan. Kirkpatrick *partners* berpendapat bahwa ROE adalah "indikator nilai tertinggi". Sementara ROI dan ROE adalah metode umum yang digunakan untuk mengevaluasi dan membenarkan pelatihan, banyak organisasi pelatihan masih berjuang dengan empat tingkat terutama mengukur tingkat tiga dan empat.

Ruangkerja menyediakan fitur-fitur yang dapat mendukung suksesnya pengembangan *blended learning* untuk pelatihan di perusahaan Anda. Karena ruang kerja dilengkapi dengan fitur-fitur sebagai berikut:

- a. *Rewards point*, peserta dapat memperoleh poin yang dapat ditukarkan dengan hadiah sesuai keinginan perusahaan.
- b. *Leaderboards*, memicu peserta untuk menyelesaikan pelatihan dengan skor tinggi.
- c. *Collaboration*, setiap peserta dapat berkolaborasi dengan peserta lainnya melalui forum diskusi.

Dalam model evaluasi kirkpatrick, evaluasi pelatihan dapat dilakukan dalam empat level. Adapun keempat level tersebut dijabarkan sebagai berikut:

1) Reaksi (*reaction*)

Reaksi menjadi tahap awal dalam konsep evaluasi kirkpatrick. Pada level ini perusahaan melalui tim *learning and development* (L&D) meminta pendapat dari berbagai pihak terkait pengalaman belajar setelah mengikuti pelatihan atau kursus. Pertanyaan tersebut mengerucut pada kepuasan peserta pelatihan. Apakah peserta merasa pelatihan relevan dengan tugas sehari-hari.

Perusahaan menggunakan masukan atau umpan balik untuk bahan evaluasi pelatihan. Reaksi dari peserta ini diharapkan mampu meningkatkan potensi perbaikan di masa depan. Pelatihan diharapkan menjadi titik balik untuk mengembangkan kemampuan dan kompetensi individu dalam organisasi atau perusahaan. Umpan balik yang didapatkan perusahaan bukan sekedar materi, reaksi melingkupi penilaian instruktur, topik pembahasan, presentasi hingga lokasi pelatihan. Penilaian dengan bahasan yang luas terkait reaksi peserta akan menjadi bahan evaluasi untuk mengadakan pelatihan yang lebih baik lagi.

Mengevaluasi reaksi adalah sama halnya dengan mengukur tingkat kepuasan konsumen (Kirkpatrick, D., L. & Kirkpatrick J., D. 2006). Menurut McLean, S. & Moss, G. (2003) evaluasi di level satu biasa disebut dengan “*happy face evaluation*”, di mana di level ini diukur reaksi dan kepuasan peserta terhadap program pelatihan. Mengukur tingkat kepuasan peserta dalam kegiatan pelatihan merupakan hal yang penting karena menyangkut motivasi mereka dalam belajar. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Holton, F., E. (1996) bahwa motivasi belajar berhubungan langsung dengan pembelajaran. Pentingnya mengukur reaksi menurut Kirkpatrick, D., L. & Kirkpatrick J., D. (2006) berdasarkan beberapa alasan yaitu untuk memberikan masukan yang berharga kepada penyelenggara pelatihan dalam meningkatkan program pelatihan di masa datang, memberikan saran dan masukan kepada pengajar mengenai tingkat efektifitas mereka dalam mengajar, dapat memberikan informasi kuantitatif kepada para pembuat keputusan terkait dengan pelaksanaan program pelatihan serta agar dapat memberikan informasi kuantitatif kepada pengajar yang dapat digunakan sebagai dasar untuk membuat standar pengajaran untuk program yang akan datang. Langkah-langkah dalam melakukan evaluasi di level 1 adalah:

- a. Tentukan hal-hal yang dapat menginformasikan kepuasan peserta dalam mengikuti kegiatan pelatihan seperti fasilitas, jadwal, kualitas makanan, kualitas pengajar, kualitas diktat atau modul, kualitas media pembelajaran, strategi pembelajaran yang diterapkan pengajar, kesigapan dan keramahan panitia serta informasi lainnya yang dibutuhkan.
- b. Informasi-informasi tersebut kemudian dikemas dalam suatu format isian yang mudah dimengerti oleh subjek evaluasi, serta dapat mengkuantifikasikan informasi-informasi tersebut. Tambahkan juga kolom komentar dan saran sebagai informasi tambahan.
- c. Lakukan evaluasi di level ini segera, baik ketika kegiatan berlangsung maupun setelah kegiatan pelatihan berakhir.
- d. Lakukan tindakan yang tepat secara langsung dalam menyikapi hasil evaluasi.

2) Pembelajaran (*Learning*)

Masuk pada level 2, konsep evaluasi Kirkpatrick selanjutnya adalah pembelajaran. Dalam level ini evaluasi mengedepankan pada tingkat pengetahuan peserta terhadap

materi yang disampaikan. Apakah materi yang disampaikan bisa diterima peserta dengan baik dan cara penyampaian sudah ideal.

Instruktur pelatihan akan menentukan tujuan dari sebuah pelatihan yang kemudian akan dituangkan dalam *pretest dan posttest*. Ujian diberikan kepada peserta pelatihan sebelum dan sesudah mendapat materi. Tentu instruktur akan menetapkan standar penilaian dari masing-masing ujian.

3) Perilaku (*behaviour*)

Konsep evaluasi Kirkpatrick yang dilakukan setelah level 2 mengukur perubahan sikap dan perilaku pada peserta pelatihan. Perubahan perilaku diukur menggunakan dasar pelatihan dan keterampilan yang selaras dalam peningkatan performa di pekerjaan. Perubahan perilaku ini sifatnya bisa subjektif, mengingat faktor perubahan bisa muncul secara subjektif dari dalam diri peserta masing-masing. Misalnya peserta tidak memiliki keinginan untuk berubah. Evaluasi Level 3 dilakukan dengan pengukuran sebelum dan sesudah pelatihan.

Evaluasi level 3 dilakukan untuk mengindikasikan sejauh mana materi dalam pelatihan diaplikasikan pada pekerjaan dan tempat kerja peserta (Steensma, H., & Groeneveld, K. 2010). 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 dapat diartikan tujuan dilakukannya evaluasi di level 3 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. & Kirkpatrick J., D. (2006) terdapat empat kondisi yang diperlukan, yaitu seseorang harus mempunyai keinginan untuk berubah, seseorang harus tahu apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukan hal tersebut, seseorang harus bekerjadalam lingkungan kerja yang tepat serta seseorang harus mendapatkan penghargaan karena dia berubah. Program pelatihan 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. Terkait masalah tersebut Kirkpatrick, D., L. & Kirkpatrick J., D. (2006) mengemukakan lima jenis kondisi kerja yang disebabkan karena perilaku pimpinan di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kondisi peserta pelatihan dalam menerapkan perubahan perilaku, yaitu:

a. Menghalangi (*preventing*)

Pimpinan melarang peserta pelatihan untuk mengerjakan apa yang telah diajarkan dalam kegiatan pelatihan. Pemimpin tersebut mungkin terpengaruh oleh budaya kerja organisasi yang telah ditetapkan, atau cara memimpin yang bertentangan dengan apa yang telah diajarkan pada peserta pelatihan.

b. Mengecilkan (*discouraging*)

Dalam hal ini pimpinan peserta tidak secara langsung mengatakan bahwa peserta tidak akan bisa melakukan perubahan, namun secara tersirat pimpinan tersebut tidak ingin peserta melakukan perubahan perilaku karena pimpinan tersebut tidak suka atau pimpinan tidak mencontohkan perilaku sesuai dengan yang peserta pelajari di pelatihan sehingga mengecilkan hati peserta sebagai bawahan untuk berubah.

c. Netral (*neutral*)

Pimpinan mengindahkan kenyataan bahwa anak buahnya telah mengikuti program pelatihan. Pimpinan berpikir apa yang dengan kondisi yang sekarang terjadi di lingkungan kerja sudah cukup dalam menyelesaikan pekerjaan. Pimpinan tidak mau mengambil resiko, karena apabila peserta diklat melakukan perubahan akan beresiko merubah kondisi kerja yang sudah ada sehingga ada peluang pekerjaan menjadi tidak maksimal.

d. Mendorong (*encouraging*),

Pimpinan mendukung bawahan untuk belajar dan mengaplikasikan apa yang dipelajari dalam pelatihan di pekerjaan.

e. Menuntut (*requiring*)

Pimpinan mengetahui bahwa bawahannya telah belajar dan memastikan apa yang telah dipelajari oleh bawahannya diaplikasikan dalam pekerjaan. Untuk melakukan evaluasi level 3, terdapat masalah dalam menentukan kapan kegiatan evaluasi tersebut dilakukan. Berbeda halnya dalam melakukan evaluasi di level 1 dan 2 yang dapat dilakukan segera.

Hal tersebut dikarenakan beberapa faktor. Faktor pertama, peserta tidak dapat merubah perilaku mereka dalam bekerja sampai mereka mendapatkan kesempatan dalam melaksanakan perubahan perilaku tersebut. Faktor yang kedua, tidak mungkin menentukan kapan perubahan tersebut terjadi. Faktor yang ketiga, perubahan perilaku merupakan hak peserta itu sendiri, dalam artian peserta dapat membuat kesimpulan-kesimpulan sendiri dalam mengaplikasikan hasil pelatihan, seperti saya suka dengan apa terjadi dan saya akan melanjutkan untuk meneruskan perilaku baru saya, saya tidak suka dengan apa yang terjadi dan saya akan kembali kepada kebiasaan lama saya atau saya suka dengan apa yang terjadi, tetapi atasan saya tidak suka saya berubah.

Langkah- langkah dalam melakukan evaluasi level 3 adalah: (1) Lakukan terlebih dahulu evaluasi di level 1 dan level 2; (2) Berikan waktu untuk berlangsungnya perubahan perilaku, yang umumnya adalah 3 sampai dengan 6 bulan setelah pelatihan; (3) Lakukan evaluasi perilaku baik sebelum dan sesudah program pelatihan apabila memungkinkan; (4) Lakukan metode survey menggunakan kuisisioner atau/dan wawancara pada peserta pelatihan, atasan langsung peserta, bawahan peserta, dan pihak lain yang sering mengamati perilaku peserta; (5) Lakukan evaluasi pada semua peserta, atau apabila tidak memungkinkan gunakan metode sampling; (6) Lakukan evaluasi ulangan pada waktu yang sesuai untuk memastikan peserta tetap pada perilaku yang

sesuai dengan tujuan pelatihan; dan (7) Pertimbangkan faktor biaya pelaksanaan evaluasi perilaku dibandingkan dengan keuntungan yang dihasilkan dari evaluasi.

4) *Output/Hasil (Result)*

Level 4 dalam konsep evaluasi Kirkpatrick menekankan pada hasil nyata pelatihan. Misalnya apakah program *training* mampu memberikan dampak terhadap penurunan biaya, peningkatan produktivitas dalam pekerjaan, peningkatan kualitas dan efisiensi karyawan. Output atau hasil ini nantinya menentukan pengembalian investasi atau *return on investment* (ROI). Perusahaan akan menilai apakah biaya yang dikeluarkan sebanding dengan hasil yang diperoleh. Evaluasi tahap 4 membutuhkan pengukuran tujuan pelatihan sebelum dan sesudah kegiatan.

Evaluasi hasil menurut Kirkpatrick, D., L. & Kirkpatrick J., D. (2006) dapat didefinisikan sebagai sebuah hasil akhir yang terjadi sebagai akibat peserta mengikuti program pelatihan. Rafiq, M. (2015) menyatakan bahwa evaluasi di level 4 bertujuan apakah program pelatihan bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil akhir dalam konteks evaluasi di level 4 mencakup hasil produksi yang meningkat, kepuasan pelanggan, peningkatan moral pegawai dan peningkatan keuntungan perusahaan (Arthur dalam Praslova, 2010). Hubungan antara hasil positif yang diterima oleh perusahaan dengan kegiatan pelatihan merupakan hal yang rumit, karena banyak aspek-aspek lain yang mempengaruhi hal tersebut dan pelatihan mungkin adalah salah satunya.

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 survey menggunakan kuisisioner 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; dan (6) Pertimbangan biaya yang dikeluarkan dengan hasil yang didapat.

Seperti yang sudah dijelaskan di atas, 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 mengubah 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.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Program model Kirkpatrick dinilai pada Pelatihan Teknik guru Pendidikan Agama Islam yang menggunakan model Kirkpatrick adalah model evaluasi empat tingkat yang melihat reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil. Analisis mendalam dilakukan pada setiap level untuk mengetahui seberapa baik program pelatihan dilaksanakan.

Hasil pengabdian terdiri dari hasil secara kuantitatif maupun kualitatif dari kegiatan yang dilaksanakan. Jika ada tabel/bagan/gambar berisi paparan hasil yang sudah bermakna dan mudah dipahami maknanya secara cepat. Tabel/bagan/gambar tidak berisi data mentah yang masih dapat atau harus diolah.

Evaluasi *reaction* program pelatihan efektif jika peserta bereaksi positif terhadap semua prosedur yang dilakukan selama kegiatan. Sekitar 20 orang mengisi kuesioner selama kegiatan berlangsung. Panitia telah menyediakan link bagi setiap peserta untuk mengisi kuesioner. Kuesioner ini akan membantu memberikan detail yang kaya dan jelas untuk membantu meningkatkan acara. Kuesioner meminta peserta untuk menjawab sepuluh pertanyaan tentang kegiatan tersebut, antara lain (1) Seberapa mudah penyampaian materi; (2) Kesesuaian materi dengan kompetensi yang harus dimiliki guru; (3) Seberapa baik materi sesuai dengan kebutuhan guru saat ini; (4) Seberapa bermanfaat materi tersebut dalam memberikan wawasan umum; (5) Seberapa akurat substansi materi dengan kajian teoritis; (6) Seberapa bermanfaat materi tersebut dalam meningkatkan kompetensi guru; (7) Seberapa bermanfaat materi tersebut dalam meningkatkan pengetahuan guru; (8) Seberapa jelas ilustrasi dan contohnya; (9) Seberapa jelas media penyampaian materi; dan (10) Seberapa jelas dan akurat penggunaan bahasa secara umum.

PENUTUP

Kegiatan evaluasi tidak hanya dilakukan di akhir program pelatihan, melainkandilakukan sejak awal proses perencanaan pelatihan, saat pelaksanaan pelatihan dan setelah pelatihan. Model evaluasi yang sering dipakai adalah model Kirkpatrick yang terdiri dari 4 level yaitu: (1) *Reaction* yaitu mengukur bagaimana peserta pelatihan bereaksi terhadap pelatihan yang diikuti atau mengukur kepuasan peserta pelatihan; (2) *Learning* yaitu mengukur proses belajar dalam pelatihan, yaitu terjadinya transfer pengetahuan (*transfer of learning*) atau mengukur sejauh mana pembelajaran terjadi; (3) *Behaviour* yaitu mengetahui sejauh mana pengetahuan dan keterampilan diterapkan dalam pekerjaan, evaluasi level ini tidak bisa dilakukan

sebelum evaluasi level pertama dan kedua dilakukan; dan (4) *Result* yaitu hasil akhir yang terjadi setelah peserta mengikuti pelatihan implementasi model empat level ini harus dilakukan secara sekuen, dengan itu akan dihasilkan sebuah dasar analisis untuk menarik suatu apakah suatu program pelatihan layak dilanjutkan atau tidak serta untuk memperoleh informasi mengenai bagaimana cara meningkatkan program pelatihan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Hidayat, R., & Rahman, F. (2019). Pengaruh Pengetahuan Praktek Shalat terhadap Kemampuan Sehari-Hari. *El Banar: Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 2(2), 88 – 91.
- Huda, M. (2011). *Cooperative learning*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pall, D. K. (2015). Likert Scale: Explored and Explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, 7 (4), 396 – 403. <https://doi.org/10.9734/BJAST/2015/14975>.
- King, G. R. (1991). Creswell's appreciation of Arabian architecture. *Muqarnas* 8(1), 94 -102.
- Kirkpatrick, D. L. (2009). *Implementing the four levels: A practical guide for effective evaluation of Training Programs*. California: Berrett-Koehler Publishers .
- Nechval, N. A., & Nechval, K. N. (2019). Tolerance Limits on Order Statistics in Future Samples Coming from the Two-Parameter Exponential Distribution. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5 (2), 1. <http://dx.doi.org/10.11648/j.ajtas.s.2016050201.11>.
- Nurhayati, Y. (2018). Penerapan Model Kirkpatrick untuk Evaluasi Program Diklat Teknis Substantif Materi Perencanaan Pembelajaran di Wilayah Kerja Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Diklat Teknis Pendidikan dan Keagamaan*, 6 (2), 170–187. <https://doi.org/10.36052/andragogi.v6i2.63>.
- 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). <http://ejournal.ppsdmmigas.esdm.go.id/sp/index.php/swarapatra/article/view/101>.
- Utomo, A. P., & Tehupeiory, K. P. (2014). Evaluasi Pelatihan dengan Metode Kirkpatrick Analysis. *Jurnal Telematika*, 9(2), 37. <https://journal.ithb.ac.id/telematika/article/view/84/113>.
- Widoyoko, E. P., Putro, E., & Budijanto. (2007). Evaluasi 4 Tahap dari Kirkpatrick Sebagai Alat dalam Evaluasi Pasca Pelatihan. *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan*, 10(4), 371-379.