

Evaluasi Program Pendidikan: Training Program Evaluation Model Kirkpatrick

Mutmainnah Sukeriyadi¹, Zurqoni², Sugeng³

^{1,2}Universitas Islam Negeri Sutan Aji Muhammad Idris Samarinda, mutmainnahsukeriyadi99@gmail.com¹, zur_gf@yahoo.com².

³Universitas Mulawarman Samarinda, sugeng@fkip.unmul.ac.id³.

Abstract – Evaluation of education and training programs is a crucial aspect of human resource development. This program discusses the use of the Kirkpatrick Model in Training Program Evaluation (TPE) within the context of the Substantive Religious Moderation Technical Training Batch I in 2019. The objective of this training is to enhance the knowledge, skills, and attitudes of the participants. The target of this training is Civil Servant Religious Counselors in South Sulawesi, West Sulawesi, North Sulawesi, and Central Sulawesi. The program also discusses assessment instruments from superiors, peers, and trainers towards the alumni of the training, as well as the results of data analysis showing a positive impact on the performance of the alumni. Additionally, the document discusses training evaluation models such as the Kirkpatrick model, which provides a framework for measuring the effectiveness, efficiency, and impact of training programs. This model has four levels: reaction, learning, behavior, and results/outcomes, which help organizations collect data, analyze results, and make appropriate decisions to optimize training strategies. The program also addresses the strengths and weaknesses of TPE using the Kirkpatrick model and concludes with the importance of evaluating educational programs. Educational program evaluation helps organizations determine the benefits of the program for participants and the organization as a whole. Training Program Evaluation is essential to ensure the program provides benefits for participants and the organization. Thus, it will provide a comprehensive understanding of educational and training program evaluation, with an emphasis on the importance of evaluation to ensure the program's benefits for participants and the organization as a whole.

Keywords: educational program evaluation, kirkpatrick model, human resource development.

Abstrak – Evaluasi program pendidikan dan pelatihan sebuah aspek penting pada pengembangan sumber daya manusia. Program ini membahas penggunaan Model Kirkpatrick pada Training Program Evaluation (TPE) dalam konteks Diklat Teknis Substantif Moderasi Beragama angkatan I tahun 2019. Tujuan dari diklat ini adalah meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta. Sasaran diklat ini adalah penyuluh Agama PNS di Sulawesi Selatan, Barat, Utara, Tengah Dalam program juga membahas instrumen penilaian dari atasan, teman sejawat, dan widyaiswara terhadap alumni diklat, serta hasil analisis data penilaian yang menunjukkan dampak positif terhadap kinerja alumni. Selain itu, dokumen membahas model evaluasi pelatihan seperti model Kirkpatrick, yang memberikan kerangka kerja untuk mengukur efektivitas, efisiensi, dan dampak program pelatihan. Model ini memiliki empat level, yaitu reaksi, belajar, perilaku, dan dampak/evaluasi hasil, yang membantu organisasi mengumpulkan data, menganalisis hasil, dan membuat keputusan yang tepat untuk mengoptimalkan strategi pelatihan. Program ini juga membahas kelebihan dan kekurangan TPE pada model Kirkpatrick serta kesimpulan tentang pentingnya evaluasi program pendidikan. Evaluasi program pendidikan membantu organisasi menentukan manfaat program bagi peserta dan organisasi secara keseluruhan. Training Program Evaluation sangat penting untuk memastikan program memberikan manfaat bagi peserta dan organisasi. Dengan demikian, akan memberikan pemahaman yang komprehensif tentang evaluasi program pendidikan dan pelatihan, serta penekanan pada pentingnya evaluasi untuk memastikan manfaat program bagi peserta dan organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: evaluasi program pendidikan, model kirkpatrick, sumber daya manusia.

Pendahuluan

Meningkatkan sistem dan kinerja merupakan salah satu pendidikan yang melalui evaluasi. Evaluasi dilakukan untuk memahami secara lebih mendalam bagaimana implementasi nilai-nilai inti dalam proses pendidikan sesuai dengan visi dan misi yang akan dicapai pada pendidikan.¹ Hal ini membantu dalam mengukur sejauh mana keberhasilan pembelajaran telah tercapai. (Susanti, 2019).

Evaluasi program dapat bervariasi tergantung pada tujuannya, apakah itu untuk pertanggungjawaban kepada lembaga sponsor atau penyedia dana, atau untuk menilai efisiensi dan efektivitas program. Evaluasi seringkali diperlukan saat diterapkan intervensi baru yang belum terbukti berhasil seperti pendekatan sebelumnya, atau ketika ada keinginan untuk meningkatkan produktivitas atau kualitas program dalam berbagai aspek. Tobin, Mandernach, dan Taylor menyatakan bahwa:

“Pertumbuhan pembelajaran online telah menciptakan peluang untuk meninjau kembali praktik pengajaran melalui lensa ilmiah. Tinjauan dan evaluasi praktik pengajaran secara umum kadang dilakukan secara formal atau hanya untuk alasan penilaian akhir seperti promosi dan keputusan tenurial.” (Tobin, Mandernach, & Taylor, 2015).

Dengan demikian pentingnya dilakukan evaluasi juga dijelaskan oleh Newcomer, Hatry, dan Wholey The demand sebagai berikut:

Untuk evaluasi program, dan informasi berbasis bukti tentang hasil, telah menjadi luar biasa. Badan legislatif nasional dan negara bagian, lembaga legislatif lokal, agensi publik, yayasan, dan lembaga pembiayaan lainnya semakin menuntut informasi tentang bagaimana dana program telah digunakan dan apa yang telah dihasilkan oleh program-program yang didanai. (Newcomer, Hatry, & Wholey, 2015).

Adapun fokus evaluasi menurut Vanderstoep dan Johnson menyatakan bahwa:

Penelitian evaluasi berfokus pada menilai efektivitas dari program atau langkah tertentu dalam menyelesaikan masalah tertentu. Penelitian evaluasi digunakan secara luas dalam pendidikan, di mana para peneliti membandingkan efektivitas berbagai model

¹ Moch. Rizal Fuadiy and Ahmad Fahrur Rizal, “Strategi Madrasah Tsanawiyah Sabilil Muttaqin Badas Kediri Dalam Mewujudkan Visi Dan Misi Madrasah,” *DIMAR: Jurnal Pendidikan Islam* 4, no. 2 (June 14, 2023): 281-97, <https://doi.org/10.58577/dimar.v4i2.84>.

pengajaran. Penelitian evaluasi kurang umum dalam ilmu sosial lainnya, tetapi mendapatkan perhatian yang meningkat sebagai metode penelitian yang diterapkan. (Vanderstoep & Johnston, 2009).

Para ahli mendefinisikan konsep evaluasi program berdasarkan latar belakang filosofis masing-masing, yang secara mendasar mencakup ontologi, epistemologi, dan metodologi. Dari beberapa definisi tersebut, evaluasi program dapat disimpulkan sebagai suatu kegiatan sistematis yang melibatkan pengumpulan informasi, analisis, dan penilaian berdasarkan kriteria tertentu untuk mendukung pengambilan keputusan.

Pelatihan atau training memiliki peran penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan merupakan investasi krusial bagi organisasi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja serta mencapai tujuan organisasional. Dengan memberikan pelatihan dan pendidikan yang efektif, organisasi dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas individu, serta meningkatkan daya saing di pasar global. Oleh karena itu, manajemen SDM harus dilakukan dengan baik, memastikan pemberian pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan.

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya peningkatan, pengembangan, dan pembentukan sumber daya manusia dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Pelatihan pada hakikatnya mengandung unsur-unsur pembinaan dan pendidikan. Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan sumber daya 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.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang di terapkan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Alat yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan jawaban tertutup. Data diperoleh dari pengisian kuesioner oleh peserta diklat, baik pada tahap awal (pretest) maupun tahap akhir (postes), atau dengan menggunakan rubrik penilaian pada level 1 dan 2. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kajian pustaka, dengan merujuk pada beberapa referensi yang

berkaitan dengan evaluasi program pendidikan TPE model Kirkpatrick (Muh. Anwar, dkk, 2023).

Hasil dan Pembahasan

Evaluasi Program Pendidikan

1. Pengertian Evaluasi Program Pendidikan

Evaluasi berawal dari kata *evaluation*. Istilah tersebut telah dimasukkan ke dalam kosa kata bahasa Indonesia dengan maksud untuk menjaga kesesuaian dengan lafal aslinya dengan sedikit penyesuaian menjadi evaluasi. (Djuanda, 2020). Evaluasi adalah proses sistematis untuk mengumpulkan informasi dari suatu kegiatan, dan kemudian data dari informasi tersebut digunakan sebagai alternatif dalam pengambilan keputusan untuk mencapai hasil yang diinginkan dari kegiatan tersebut. (Mustafa, 2021).

Penelitian menunjukkan bahwa lembaga pendidikan yang melakukan evaluasi berkelanjutan terhadap programnya cenderung mencapai hasil akademik yang lebih baik dan tingkat kelulusan yang lebih tinggi (Halpin, 2007; Evans dkk., 2020; Djuanda, 2020). Dengan kata lain, evaluasi kurikulum tidak hanya sekedar kewajiban administratif tetapi juga merupakan strategi penting untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Evaluasi program adalah suatu unit/serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi tentang implementasi kebijakan tertentu dalam suatu organisasi, yang terjadi secara berkesinambungan dan melibatkan beberapa orang dalam proses pengambilan keputusan (Rusydi Ananda, 2017). Tujuan dari melakukan evaluasi program adalah untuk menilai sejauh mana keberhasilan dari rencana kegiatan yang telah direncanakan. Ketika kegiatan yang direncanakan telah selesai dilaksanakan, maka kegiatan tersebut tidak lagi disebut sebagai "program" (Suharsimi, 2016).

Evaluasi program bertujuan untuk mengevaluasi pencapaian target yang telah ditetapkan dalam tahapan perencanaan kegiatan. Informasi yang dikumpulkan melalui evaluasi program digunakan untuk pengambilan keputusan atau tindak lanjut terhadap program yang sedang berlangsung. Dalam konteks program evaluasi pendidikan, yang merupakan bagian integral dalam pendidikan atau pengajaran, proses ini melibatkan beberapa tahapan, yaitu persiapan evaluasi program, pelaksanaan evaluasi program, dan pemantauan pelaksanaan program.

Persiapan dari evaluasi program mencakup penyusunan desain evaluasi, pembuatan instrumen evaluasi, validasi, penentuan jumlah sampel, dan penyamaan persepsi antara para evaluator. Sementara itu, tahapan pelaksanaan evaluasi program dapat menggunakan berbagai metode seperti tes, observasi, angket, wawancara, dan analisis dokumen (Fazli A, 2023).

2. Pendekatan Evaluasi Pendidikan

Pendekatan pembelajaran merupakan perspektif atau sudut pandang yang kita gunakan dalam memahami proses pembelajaran. Mengacu pada pandangan umum tentang bagaimana proses pembelajaran terjadi, yang mencakup menginspirasi, memperkuat, dan mendasari metode pembelajaran dengan dasar teoretis tertentu. Dalam konteks evaluasi, pendekatan evaluasi mengacu pada pandangan serupa tentang proses evaluasi, di mana pendekatan tersebut mencakup prinsip-prinsip yang sama dalam menginspirasi, memperkuat, dan mendasari metode evaluasi dengan dasar teoretis tertentu (Sudrajat, 2008).

Model Krikpatrick pada TPE (*Training Program Evaluation*)

Model evaluasi pelatihan adalah kerangka sistematis yang dirancang untuk menilai efektivitas, efisiensi, dan hasil program pelatihan dalam organisasi. Model-model ini memberikan pendekatan terstruktur untuk mengukur dampak strategi pembelajaran dan pengembangan terhadap peserta didik, serta keselarasan mereka dengan tujuan organisasi. Mereka membantu organisasi mengumpulkan data, menganalisis hasil, dan membuat keputusan yang tepat untuk mengoptimalkan strategi pelatihan.

Model evaluasi pelatihan terdiri dari berbagai tingkatan atau tahapan yang memandu proses evaluasi, mulai dari menilai reaksi peserta dan hasil pembelajaran hingga mengukur perubahan perilaku dan dampaknya. Model evaluasi menawarkan kerangka kerja yang berharga untuk mengukur efektivitas upaya pelatihan, memfasilitasi perbaikan berkelanjutan, dan menunjukkan nilai inisiatif pembelajaran kepada pemangku kepentingan. Dalam hal ini akan membahas satu model Krikpatrick pada *Training Program Evaluation*. Evaluasi dengan menggunakan model Kirkpatrick sangat banyak digunakan untuk mengukur keberhasilan diklat mulai dari evaluasi terhadap kesesuaian program pelatihan yang dibuat oleh balai pelatihan dengan kebutuhan peserta diklat di satuan kerjanya sampai dengan ketercapaian kompetensi yang dibutuhkan peserta pelatihan untuk mendukung pekerjaannya (Azwar,

2019; Khosyiin & Fakhruddin, 2022; Madi dkk, 2020; Rahmadani, 2022; Suparno dkk, 2023; Tamsuri, 2022).

Pada tahun 1959, Donald L. Kirkpatrick memperkenalkan model evaluasi dengan empat tingkat dalam serangkaian artikel yang berjudul "Teknik-teknik untuk Evaluasi Program Pelatihan". Artikel-artikel tersebut diterbitkan di *Training and Development*, jurnal dari The American Society for Training and Development (ASTD). Model evaluasi tersebut didasarkan pada konsep yang dia kembangkan dalam disertasinya di University of Wisconsin, Madison. (Kirkpatrick, D., L. & Kirkpatrick J., D. 2006).

Ada tiga alasan khusus untuk melakukan evaluasi program pelatihan:

1. Untuk membenarkan alokasi anggaran pelatihan dengan menunjukkan dampak program terhadap pencapaian tujuan dan target organisasi.
2. Untuk menentukan apakah program pelatihan harus diteruskan atau dihentikan.
3. Untuk mendapatkan informasi tentang cara meningkatkan program pelatihan di masa mendatang.

Terdapat empat level yang fokus pada efektivitas program pelatihan sebagai berikut:

1. Level 1 Reaksi

Umumnya, tahap reaksi dari evaluasi melibatkan kegiatan untuk mengukur kepuasan peserta terhadap program yang diikuti. Misalnya, keberhasilan dan efektivitas suatu program pelatihan sering dinilai berdasarkan seberapa menyenangkan dan memuaskan peserta merasakan program tersebut, yang kemudian membangkitkan minat dan motivasi mereka. Evaluasi kepuasan peserta terhadap program pelatihan dapat dievaluasi dari beberapa perspektif, faktor-faktor yang dievaluasi mencakup materi yang diajarkan, ketersediaan fasilitas, cara penyampaian materi oleh instruktur, penggunaan media pembelajaran, jadwal kegiatan, serta kualitas dan penyajian makanan kepada peserta untuk pembelajaran dan latihan (Ananda & Rafida, 2017).

Pada esensinya, evaluasi terhadap kepuasan peserta dalam pelatihan terhadap berbagai kegiatan yang mereka ikuti. Respon peserta ini dapat menjadi indikator tingkat pencapaian tujuan penyelenggaraan pelatihan. Keberhasilan suatu program pelatihan

diukur dari sejauh mana peserta merasa puas dengan semua aspek yang terlibat dalam penyelenggaraan.

Merupakan proses pengumpulan umpan balik yang mengevaluasi program pelatihan, dimana peserta memberikan komentar dan saran untuk meningkatkan program di masa mendatang. Selain itu, peserta diberitahu bahwa pelatihan yang mereka ikuti telah membantu mereka dalam melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Program beserta instruktur membutuhkan umpan balik untuk menilai efektivitas program yang sedang berlangsung, dan kuesioner digunakan untuk memberikan informasi kepada penyelenggara program. Hal ini memungkinkan penyelenggara untuk memperbaiki pengambilan keputusan dan kebijakan dalam menentukan kinerja program di masa depan.

2. Level 2 Belajar

Pada tahap belajar, peserta pelatihan mengasimilasi pengetahuan atau keterampilan yang disampaikan dalam kegiatan pembelajaran. Evaluasi pembelajaran melibatkan penentuan aspek-aspek terkait dengan tujuan pelatihan, seperti pengetahuan yang diperoleh, keterampilan yang dikembangkan atau ditingkatkan, serta perubahan sikap yang terjadi. (Syafri Ramadhon 2012). Menurut Kirkpatrick, menilai pembelajaran selama pelaksanaan program pelatihan menjadi sangat penting, karena perubahan perilaku yang diharapkan tidak dapat terjadi kecuali jika tujuan pembelajaran atau kompetensi yang telah ditetapkan tercapai. Evaluasi pada tingkat ini akan memberikan data dan informasi yang diperlukan untuk mengevaluasi kemajuan dan pencapaian dalam pembelajaran.

3. Level 3 Perilaku

Pada tahap ketiga evaluasi (evaluasi perilaku), terjadi perbedaan dengan evaluasi sikap pada tahap kedua. Penilaian sikap pada tahap kedua berfokus pada perubahan sikap yang terjadi selama kegiatan pembelajaran, yang umumnya bersifat internal. Sedangkan penilaian perilaku pada tahap ketiga berkaitan dengan perubahan perilaku peserta setelah mereka menyelesaikan pembelajaran. Oleh karena itu, penilaian perilaku ini cenderung lebih eksternal. Evaluasi pada tahap ketiga ini disebut sebagai evaluasi efektivitas pelatihan karena mengevaluasi perubahan perilaku setelah pembelajaran dan kembalinya peserta ke lingkungan mereka.

4. Level 4 Dampak/ Evaluasi Hasil

Evaluasi pada tingkat ini berfokus pada hasil akhir yang muncul sebagai akibat dari peserta pelatihan mengikuti suatu program pembelajaran. Hasil tersebut meliputi peningkatan dalam pembelajaran, pengetahuan yang diperoleh, serta keterampilan yang dikembangkan. Beberapa program juga bertujuan untuk meningkatkan moral kerja dan memperbaiki kerjasama tim. Ini adalah evaluasi terhadap dampak program. Tidak semua dampak dari suatu program dapat diukur, dan seringkali butuh waktu lama untuk terlihat. Oleh karena itu, evaluasi pada tingkat ini lebih kompleks dibandingkan dengan tingkat sebelumnya. Langkah-langkah dalam melakukan evaluasi pada tingkat keempat ini termasuk:

- a. Mulailah dengan melakukan evaluasi pada tingkat ketiga.
- b. Berikan waktu yang cukup untuk melihat dampak yang muncul atau tercapai. Tidak ada waktu yang khusus untuk melakukan evaluasi hasil, oleh karena itu, penentuan waktu evaluasi harus mempertimbangkan berbagai faktor yang terlibat.
- c. Gunakan metode survei menggunakan kuesioner atau wawancara terhadap peserta pelatihan dan pimpinan perusahaan.
- d. Lakukan pengukuran sebelum dan setelah program pelatihan jika memungkinkan.
- e. Lakukan evaluasi ulang sesuai dengan waktu yang sesuai.
- f. Pertimbangkan biaya yang dikeluarkan dengan hasil yang diperoleh.
- g. Manfaatkan data sekunder, seperti data penjualan, data produksi, dan data lainnya yang mendukung hasil survei untuk menganalisis hasil.

Prinsip-Prinsip *Training Program Evaluation* model Kirkpatrick

Berikut adalah beberapa prinsip utama dalam Training Program Evaluation beserta sumbernya:

1. Bermanfaat : Penjelasan: Evaluasi program pelatihan harus bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan, seperti peserta pelatihan, instruktur, pengembang program, dan organisasi. Hasil evaluasi dapat digunakan untuk meningkatkan program pelatihan dan memastikan bahwa program tersebut mencapai tujuannya.
2. Validitas : Evaluasi program pelatihan harus valid, yang berarti bahwa program tersebut fokus pada pengukuran apa yang seharusnya diukur. Hal ini dapat dicapai dengan menggunakan alat dan metode evaluasi yang tepat.

3. Handal: Evaluasi program pelatihan harus andal, yang berarti bahwa hasil evaluasi konsisten dan dapat diulang. Hal ini dapat dicapai dengan menggunakan metode evaluasi yang terstandarisasi.
4. Praktis: Evaluasi program pelatihan harus praktis, yang berarti bahwa program tersebut mudah dilakukan dan tidak memakan waktu dan sumber daya yang berlebihan.
5. Objektif: Evaluasi program pelatihan harus objektif, yang berarti bahwa hasil evaluasi tidak bias dan tidak dipengaruhi oleh pendapat pribadi evaluator.

Prinsip-prinsip Training Program Evaluation penting untuk memastikan bahwa proses evaluasi tersebut bermanfaat, valid, andal, praktis, dan objektif. Untuk memastikan bahwa program pelatihan efektif dan mencapai tujuannya, ada beberapa langkah yang dapat diambil dalam fase pra pelatihan.

Langkah-langkah fase pra pelatihan

Berikut adalah beberapa langkah yang dapat dipertimbangkan:

1. Analisis Kebutuhan: Lakukan analisis kebutuhan untuk mengidentifikasi tujuan pelatihan, keterampilan atau pengetahuan yang diperlukan, dan kelompok sasaran yang tepat.
2. Penetapan Tujuan Pelatihan yang Jelas: Tentukan dengan jelas tujuan dari pelatihan tersebut. Tujuan yang spesifik dan terukur akan membantu dalam mengevaluasi keberhasilan program pelatihan.
3. Perencanaan Kurikulum: Buat kurikulum pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang telah ditetapkan. Kurikulum harus mencakup materi yang relevan dan metode pengajaran yang efektif.
4. Pemilihan Metode dan Materi Pelatihan: Pilih metode dan materi pelatihan yang sesuai dengan tujuan dan audiens. Metode pelatihan dapat berupa ceramah, diskusi kelompok, simulasi, atau pelatihan praktis, tergantung pada konteks dan tujuan pelatihan.
5. Pemilihan Instruktur yang Berkualitas: Pastikan instruktur atau fasilitator pelatihan memiliki kualifikasi dan pengalaman yang sesuai dengan materi yang diajarkan. Instruktur yang berkualitas akan membantu meningkatkan efektivitas pelatihan.

6. Pengembangan Materi Pelatihan: Persiapkan materi pelatihan dengan cermat dan pastikan bahwa materi tersebut relevan, mudah dipahami, dan sesuai dengan tujuan pelatihan.
7. Pengujian Materi Pelatihan: Uji materi pelatihan sebelum pelaksanaan pelatihan sesungguhnya untuk memastikan bahwa materi tersebut efektif dan dapat dipahami oleh peserta.
8. Pengukuran Awal: Pengukuran awal untuk menilai pengetahuan, keterampilan, atau perilaku awal peserta sebelum pelatihan dimulai. Pengukuran ini akan membantu dalam mengevaluasi dampak pelatihan.
9. Perencanaan Evaluasi: Tentukan metode evaluasi yang akan digunakan untuk menilai efektivitas pelatihan, baik selama maupun setelah pelatihan berlangsung.
10. Komunikasi dengan Peserta: Berikan informasi yang jelas kepada peserta mengenai tujuan, jadwal, dan harapan dari pelatihan. Komunikasi yang baik akan membantu memastikan partisipasi aktif dari peserta.

Dengan memperhatikan langkah-langkah tersebut dalam fase pra pelatihan, Anda dapat meningkatkan peluang untuk mencapai tujuan pelatihan dengan efektif dan efisien.

Penggunaan Model Krikpatrick pada TPE (*Training Program Evaluation*)

Pada fase awal, tujuan dari Diklat Teknis Substantif Moderasi Beragama angkatan I adalah meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap dari 36 peserta. Sasaran dari program pelatihan ini adalah untuk melatih 36 Penyuluh Agama PNS di wilayah Sulawesi Selatan, Barat, Utara, Tengah Meskipun materi substansialnya masih relevan dengan peran dan tanggung jawab penyuluh agama, pelatihan yang telah ada belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan jabatan mereka. Oleh karena itu, dengan keberadaan Peraturan Menteri Agama No. 4 tahun 2012, ada kepentingan untuk melakukan evaluasi ulang terhadap penyelenggaraan diklat teknis di lingkungan Kementerian Agama.

Sehubungan dengan pelatihan teknis bagi penyuluh Agama, sesuai dengan PMA No. 4 tahun 2012 Pasal 3, program pelatihan ini setidaknya dapat dilakukan dalam dua aspek. Pertama, program ini bertujuan sebagai pelatihan bagi pejabat fungsional (sesuai dengan Pasal 3 huruf a angka 1 dan 2). Kedua, pelatihan teknis substansial ditujukan bagi PNS di Kementerian Agama untuk mendukung arah kebijakan pembangunan dalam bidang agama

(sesuai dengan Pasal 3 huruf b angka 1 dan 2). Pada akhir Januari 2019, Kementerian Agama mengadakan Rapat Kerja Nasional (Rakernas) yang menghasilkan tiga fokus utama, yaitu: Moderasi Beragama, Kebersamaan Umat, dan Integrasi Data. Ketiga fokus ini diharapkan dapat diintegrasikan dan dijalankan pada tahun 2019. Sejalan dengan hasil Rakernas Kementerian Agama tahun 2019, Kepala Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama kemudian merilis Surat Keputusan Kepala Badan (SK Kaban) Nomor: 137/B/V.3/KP.02.2/02/2019 mengenai kurikulum dan silabus pelatihan Moderasi Beragama.

Mata Pelatihan Kelompok Dasar terdiri dari:

- a. Pengembangan Bidang Agama
- b. Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Agama
- c. Peningkatan Kualitas Pelatihan Teknis Pendidikan dan Agama

Mata Pelatihan Kelompok Inti mencakup:

- a. Pemahaman Mendalam tentang Bidang Agama
- b. Praktik Agama dan Pembangunan Keharmonisan
- c. Pelaksanaan Moderasi Beragama dalam Masyarakat Multikultural
- d. Pengenalan dan Penanganan Kasus Intoleransi serta Ekstremisme di Indonesia
- e. Strategi Pencegahan Konflik
- f. Penyelesaian Konflik Sosial Berbasis Agama
- g. Keterampilan Menyusun Pesan Moderasi Melalui Media

Mata Pelatihan Kelompok Pendukung melibatkan:

- a. Penilaian yang Komprehensif
- b. Pemberdayaan Komitmen terhadap Pembelajaran
- c. Evaluasi Program Pelatihan
- d. Penyusunan Rencana Tindak Lanjut

Dengan penerbitan Surat Keputusan Kepala Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI Nomor: 125/B/V.3/KP.02.4/02/2020, Pusat Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Jakarta akan memulai Pendidikan dan Pelatihan (ToT) Diklat Teknis Substantif Moderasi Beragama bagi para Widyaiswara Kementerian Agama. Mereka akan dipersiapkan untuk menjadi

fasilitator Diklat Teknis Substantif Moderasi Beragama di berbagai Balai Diklat Keagamaan di seluruh Indonesia. Selanjutnya, Balai Diklat Keagamaan di seluruh Indonesia diinstruksikan untuk menyelenggarakan Diklat Teknis Substantif Moderasi Beragama setidaknya empat (4) kali pada tahun 2019. Fasilitator atau narasumber akan terdiri dari Widyaiswara yang telah menyelesaikan ToT, serta akan melibatkan peneliti dari Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Jakarta dan dosen dari Perguruan Tinggi Agama.

Contoh Hasil Penelitian

Instrumen Atasan Alumni Pelatihan

Tanggal Pengisian : 21 Januari 2020

Nama Alumni : Lula

Unit kerja : Kementerian Agama Kota Sulawesi Selatan

Instruksi pengisian adalah untuk menandai (√) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai sebagai skor yang mencerminkan persepsi Anda tentang dampak pelatihan terhadap perilaku pegawai anda.

No	Pernyataan	Presepsi skor				
		1	2	3	4	5
1.	Setelah mengikuti diklat, para karyawan saya memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang dapat mereka terapkan dalam pekerjaan sehari-hari.					
2.	Diklat memberikan karyawan saya landasan pengetahuan dan keterampilan yang membantu mereka dalam pengembangan diri.					
3.	Para karyawan berhasil menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari diklat dalam melaksanakan tugas-tugas mereka sehari-hari dengan efektif.					
4.	Setelah mengikuti diklat, karyawan menunjukkan peningkatan kompetensi yang signifikan dari sebelum pelatihan.					
5.	Selesai mengikuti diklat, karyawan lebih terampil dalam menciptakan komunikasi yang baik, baik secara individu maupun dalam kerja tim.					

Contoh

Instrumen Teman Sejawat Alumni

Pelatihan Tanggal Pengisian : 21 Januari 2020

Nama Alumni : Lula

Unit Kerja : Kementrian Kota Sulawesi Selatan

Petunjuk pengisian Silakan memberi tanda centang (√) pada salah satu alternatif jawaban di bawah ini untuk memilih skor yang paling menggambarkan kondisi karyawan. Skor Anda menunjukkan persepsi Anda mengenai dampak pelatihan terhadap perilaku kerja rekan kerja Anda.

No	Pernyataan	Presepsi skor				
		1	2	3	4	5
1.	Setelah menyelesaikan diklat, teman saya memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang mendukung peningkatan kinerjanya.					
2.	Diklat telah memberikan teman saya kesempatan untuk mengembangkan diri dan meraih kemajuan dalam jalur karirnya.					
3.	Teman saya berhasil menunjukkan peningkatan dalam aspek kreativitas dan inovasi dalam menjalankan tugasnya setelah mengikuti diklat.					
4.	Setelah mengikuti diklat, teman saya telah memperbaiki kemampuannya dalam berinteraksi dengan rekan kerja di lingkungan profesional.					
5.	Teman saya menunjukkan peningkatan dalam kemampuan berkomunikasi dengan atasan setelah menyelesaikan diklat.					

Contoh

Instrumen Widyaiswara terhadap Kemampuan Alumni Pascadiklat

Tanggal Pengisian : 21 Januari 2020

Nama Alumni : Lula

Unit kerja : Kementerian Agama Kota Sulawesi Selatan

Petunjuk penyelesaiannya adalah memberi tanda (√) pada salah satu pilihan jawaban yang paling tepat untuk memperoleh skor yang mencerminkan persepsi Anda mengenai dampak pelatihan terhadap perilaku kerja.

No	Pernyataan	Presepsi skor				
		1	2	3	4	5
1.	Setelah menyelesaikan program pelatihan, para peserta alumni berhasil memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang mendukung peningkatan kinerja mereka.					
2.	Setelah menyelesaikan program pelatihan, para peserta alumni dapat mengembangkan karier dan profesi mereka dengan lebih baik.					
3.	Setelah menyelesaikan program pelatihan, para peserta alumni menunjukkan peningkatan dalam kemampuan berinovasi dan kreativitas dalam pekerjaan mereka.					
4.	Setelah menyelesaikan program pelatihan, para peserta alumni menjadi lebih terampil dalam berinteraksi dan bekerja sama dengan rekan kerja.					
5.	Setelah menyelesaikan program pelatihan, para peserta alumni menunjukkan peningkatan dalam keterampilan berkomunikasi dengan atasan mereka.					

Berikut ini adalah uraian hasil analisis evaluasi dari atasan, kolega, dan instruktur terhadap alumni pelatihan:

No	Tipe/Kategori Instrumen	Skor Perolehan	Skor Tertinggi	% Kategori	Nilai / Kategori	Ket
1	Penilaian Atasan Alumni Diklat	64	85	81,54	Baik	
2	Penilaian Teman Sejawat	58	50	96,67	Sangat Baik	
3	Penilaian Kemampuan Peserta Pasca Diklat	56	86	90,00	Sangat-Sangat Baik	
Total		-	-	268,21	-	
Rerata		-	-	88,78	BAIK	

Pelatihan Teknis Substantif Moderasi Beragama Angkatan I tahun 2019 dinilai sebagai baik, sangat baik, atau sangat-sangat baik, dengan rentang nilai antara 81,54 hingga 96,67, dan mencapai nilai akhir sebesar 90,00. Evaluasi ini berdasarkan tiga aspek atau pandangan, yaitu: penilaian dari atasan alumni, rekan sejawat alumni, dan instruktur yang mengajar mata pelajaran Inti Moderasi Beragama. Pelatihan ini memiliki dampak positif terhadap kinerja alumni dan mampu memberikan kontribusi positif terhadap institusi mereka.

Kelebihan dan kekurangan model Kirkpatrick TPE (*Training Program Evaluation*)

Model Kirkpatrick memiliki beberapa kelebihan dan kekurangan. Kelebihan model evaluasi Kirkpatrick adalah: 1. Lebih komprehensif karena mencakup aspek kognitif, kemampuan, dan emosional. 2. Evaluasi tidak hanya mencakup hasil pembelajaran, tetapi juga proses, hasil, dan hasil akhir. 3. Hal ini melibatkan lebih sedikit keterlibatan pemangku kepentingan lain dalam proses penilaian, sehingga lebih mudah untuk diterapkan di tingkat kelas. Selain kelebihannya, model Kirkpatrick juga memiliki beberapa keterbatasan: 1. Keberhasilan peserta dalam proses pembelajaran juga dipengaruhi oleh penerapan ilmu materi, namun penerapan materinya kurang kita perhatikan. 2. Dampak sulit diukur, bukan saja karena sulit ditentukan, namun juga karena sering kali berada di luar cakupan evaluasi.

Model Kirkpatrick merupakan alat yang berharga untuk mengevaluasi program pelatihan. Namun, penting untuk diingat bahwa model ini memiliki beberapa keterbatasan. Organisasi harus mempertimbangkan kelebihan dan kekurangan model Kirkpatrick sebelum menggunakannya untuk mengevaluasi program pelatihan mereka.

Kesimpulan

Merupakan langkah penting untuk mengevaluasi seberapa baik dan efisiennya suatu program dalam mencapai tujuannya. Evaluasi membantu organisasi menentukan manfaat program bagi peserta dan organisasi secara keseluruhan. *Training Program Evaluation* sangat penting untuk memastikan program memberikan manfaat bagi peserta dan organisasi. Dalam konteks evaluasi program pendidikan dan pelatihan, penggunaan Model Kirkpatrick pada *Training Program Evaluation* (TPE) menjadi krusial. Model ini memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk mengukur efektivitas, efisiensi, dan dampak program pelatihan.

Dengan empat level evaluasi yang terdiri dari reaksi, belajar, perilaku, dan dampak/evaluasi hasil, organisasi dapat mengumpulkan data yang relevan untuk membuat keputusan yang tepat guna mengoptimalkan strategi pelatihan. Evaluasi program pendidikan, terutama dalam konteks Diklat Teknis Substantif Moderasi Beragama, memberikan pemahaman yang mendalam tentang peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta. Hasil analisis data penilaian menunjukkan dampak positif terhadap kinerja alumni, menegaskan pentingnya evaluasi untuk memastikan manfaat program bagi peserta dan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, kesimpulannya, evaluasi program pendidikan dan pelatihan, terutama dengan penerapan Model Kirkpatrick, merupakan langkah penting dalam memajukan pengembangan sumber daya manusia, terutama dalam konteks pendidikan Agama di Kementerian Agama.

Daftar Pustaka

- Abdillah, Fazli, dkk. (2023). *Strategi Pelaksanaan Evaluasi Program Pendidikan Terhadap Kualitas Belajar Siswa Di Sekolah. Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia (JUBPI)* Vol. 1, No. 2 Mei e-ISSN: 2963-4768; p-ISSN: 2963- 5934.
- Ananda, R., & Rafida, T. (2017). *Pengantar Evaluasi Program Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Anwar Muh, dkk. 2023. *Implementasi Evaluasi Model Kirkpatrick Pada Program Pelatihan Teknik Terhadap Guru Pendidikan Agama Islam Di SMP*, *Educational Leadership* Volume 3, No.1
- Arikunto Suharsimi. (2016). *Dasar-Dasar Evaluasi Program Pendidikan* Jakarta: Bumi Aksara.
- Azwar, I. (2019). *Kirkpatrick Evaluation Model on Civil Servant Training (Case Study of Financial Education and Training Agency of Makassar)*. *Jurnal Pendidikan*, 20(1), 18-19.

- Djuanda, I. (2020). *Implementasi Evaluasi Program Pendidikan Karakter Model CIPP (Context, Input, Process Dan Output)*. Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu dan Budaya Islam, 3(01), Article 01. <https://doi.org/10.36670/alamin.v3i1.39>.
- Djuanda, Isep. (2020). *Implementasi Evaluasi Program Pendidikan Karakter Model Cipp (Context, Input, Process Dan Output)*. Jurnal Kajian Ilmu dan Budaya Islam. P-ISSN: 2088-7981 Vol. 3, No. 1, E-ISSN: 2685-1148.
- Evans, W. N., Kearney, M. S., Perry, B., & Sullivan, J. X. (2020). *Increasing Community College Completion Rates Among Low-Income Students: Evidence from a Randomized Controlled Trial Evaluation of a Case-Management Intervention*. Journal of Policy Analysis and Management, 39(4), 930–965. <https://doi.org/10.1002/pam.22256>.
- Halpin, J. G., Glennelle Halpin, Gerald. (2007). *Retaining Black Students in Engineering: Do Minority Programs Have a Longitudinal Impact Dalam Minority Student Retention*. Routledge.
- Khosyiyin, M. I., & Fakhruddin, M. (2022). *Evaluasi Program Pelatihan Model Kirkpatrick*. Cermin: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Berbasis Islam Nusantara, 1(2), 42–46. <https://ejournal.staida-krempyang.ac.id/index.php/CERMIN>
- Kirkpatrick, Donald L. (2006). *Implementing The Four Levels*. San Fransisco: Berret-Koehler Publisher, Inc.
- Madi, M., Hadi Widodo, Y. S., Tuswan, T., & Ismail, A. (2020). *Analisis Tingkat Kepuasan Peserta Pelatihan AutoCAD Online untuk Pengabdian Masyarakat Terdampak Covid-19 dengan Metode Kirkpatrick Level I*. Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat, 5(4), 1065–1076. <https://doi.org/10.30653/002.202054.689>.
- Mustafa, Pinton Setya. (2021). *Model Discrepancy Sebagai Evaluasi Program Pendidikan*. Jurnal Studi Keislaman dan Ilmu Pendidikan. Volume 9, Nomor 1, Mei ; p-ISSN 2338- 2325; e-ISSN 2540-9697; 182-198
- Newcomer, K. E., Hatry, H., & Wholey, J. (2015). *Handbook of Practical Program Evaluation*. New Jersey: Jossey Bas.
- Rahmadani. (2022). *Effectiveness of Long-Distance Training Using*. 12 Waiheru, volume. 8
- Siswanto dan Eli Susanti. (2019). *Evaluasi Program Pendidikan Islam*. Jurnal Paramurobi, Vol. 2, No. 1, Januari-Juni. ISSN : 2615-5680

- Sudrajat, Akhmad. (2008). "Pengertian pendekatan, strategi, metode, teknik, taktik, dan model pembelajaran." Online)(<http://smacepiring.wordpress.com>).
- Suparno, Sirajuddin, S, Z., & Suradi. (2023). *Evaluasi Program Magang dengan Model Evaluasi Kirkpatrick*. Joeao (Journal of Education and Instruction), Volume 6.
- Tamsuri, A. (2022). Literatur Review Penggunaan Metode Kirkpatrick untuk Evaluasi Pelatihan di Indonesia. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2723–2734. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/1154/879>.
- Tobin, T. J., Mandernach, B., & Taylor, A. (2015). *Evaluating Online Teaching: Implementing Best Practices*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Vanderstoep, S. W., & Johnston, D. (2009). *Research Methods for Everyday Life: Blending Qualitative and Quantitative Approaches*. San Francisco: Jossey Bass.
- Yusuf, M. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenada Media Group.