MODEL RANCANGAN DAN EVALUASI PROGRAM PENDIDIKAN PELATIHAN DI LEMBAGA PENDIDIKAN

Nanda Zulfan Anugrah¹, Tuti Andriani²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

zulfananugrah11@gmail.com¹, tutiandriani@uin-suska.ac.id²

Abstract

Evaluation is very important in an education and training program. Without evaluation, we cannot know how successful the training participants are and without evaluation there will be no changes for the better. Education and training evaluation is an activity process to obtain information and data regarding the teaching and learning outcomes experienced by training participants. The training evaluation program consists of principles, models, implementation and follow-up. This education and training evaluation model consists of four levels and four stages, namely: Evaluation planning stages, data collection, analysis, and evaluation results reports. Evaluation of this training is ultimately used to make decisions: whether this training program is useful or not; whether this training program will be continued or not. What things need to be improved from the existing training program if it is to be continued again? This article uses a library research method, namely by collecting books and journals that are relevant to the topic discussed.

Keywords: *Design and Evaluation of Training Education, Educational Institutions.*

Abstrak

Evaluasi sangat penting dalam suatu program pendidikan dan pelatihan. Tanpa evaluasi, kita tidak dapat mengetahui seberapa jauh keberhasilan peserta diklat dan tanpa evaluasi pula tidak akan ada perubahan yang lebih baik. Evaluasi pendidikan dan pelatihan merupakan proses kegiatan untuk mendapatkan informasi dan data mengenai hasil belajar mengajar yang dialami peserta diklat. Program evaluasi diklat terdiri dari prinsip, model, pelaksanaan dan tindak lanjut. Model evaluasi pendidikan dan pelatihan ini terdiri dari empat level dan empat tahapan, yaitu : Tahapan perencanaan evaluasi, pengumpulan data, analisis, dan laporan hasil evaluasi. Evaluasi diklat ini pada akhirnya digunakan untuk mengambil keputusan: apakah program pelatihan ini bermanfaat atau tidak; apakah program pelatihan ini akan dilanjutkan atau tidak. Hal apa saja yang perlu diperbaiki dari program pelatihan yang sudah ada jika ingin dilanjutkan kembali. Artikel ini menggunakan metode penelitian kepustakaan, yaitu dengan mengumpulkan buku-buku dan jurnal-jurnal yang relevan dengan topik yang dibahas.

Kata Kunci : Rancangan dan Evaluasi Pendidikan Pelatihan, Lembaga Pendidikan.

I. PENDAHULUAN

Program pendidikan dan pelatihan (Diklat) diselenggarakan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan peserta didik yang terkait dengan suatu kompetensi, yang berasal dari tidak tahu menjadi tahu, yang berasal dari tidak paham menjadi paham, serta yang

berasal dari tidak menguasai menjadi menguasai suatu kompetensi yang diajarkan dalam program pendidikan dan pelatihan tersebut. Perencanaan dalam pelatihan berperan sebagai titik tolak dari rujukan pelaksanaan dan evaluasi program pelatihan sebab salah satu keberhasilan program pelatihan di tentukan oleh perencanaan program pelatihan.

Tujuan merancang sebuah program pelatihan adalah menghasilkan program pelatihan yang bermutu dan sesuai dengan kebutuhan peserta dan organisasinya, serta dapat menetapkan strategi pelatihan yang akan di selenggarakan. Oleh karena itu, seorang perancang bangun pembelajaran pelatihan harus menggali model pembelajaran yang ada. Pemakaian rancangan bangun model pembelajaran yang tepat sangat bermanfaat dalam menghasilkan program yang berkualitas dan realistik.

Pada akhir suatu program pendidikan ataupun pelatihan pada umumnya diadakan penilaian atau evaluasi. Evaluasi sangat penting dalam suatu program pendidikan dan pelatihan karena tanpa evaluasi, kita tidak dapat mengetahui seberapa jauh keberhasilan peserta diklat dan tanpa evaluasi pula tidak akan ada perubahan menjadi lebih baik. Evaluasi pendidikan dan pelatihan merupakan proses kegiatan untuk mendapatkan informasi data mengenai hasil belajar mengajar yang dialami peserta diklat. Untuk mendapatkan informasi dan mengetahui seberapa jauh perubahan atau peningkatan kemampuan itu diperlukan suatu alat ukur dan pengukuran. Untuk pengukuran ini dilakukan dengan tes. Informasi yang diperoleh dengan pengukuran tersebut diperlukan untuk membuat keputusan pendidikan.

Kirkpatrick¹ mengatakan bahwa proses evaluasi diklat adalah satu kesatuan proses mulai dari perencanaan sampai pada pelaksanaan program diklat yang terdiri dari 10 (sepuluh) tahapan proses yaitu menentukan kebutuhan, menetapkan tujuan, Menentukan isi materi, memilih peserta pelatihan, menentukan jadwal pelatihan, memilih fasilitas/sarana pelatihan yang paling sesuai, memilih pelatih yang paling sesuai, memilih dan menyiapkan alat bantu audio visual, koordinasi program pelatihan, evaluasi program pelatihan.¹

Maka dari itu evaluasi merupakan hal yang sangat penting dan sangat dibutuhkan dalam setiap sistem pendidikan, karena evaluasi dapat mencerminkan sejauh mana perkembangan dan kemajuan kualitas hasil pendidikan. Pendidikan apapun bentuk dan tingkatnya pada akhirnya menuju kepada suatu perubahan perilaku di bidang kognitif, afektif dan psikomotor

¹ Daryanto dan Bintoro, ST, MT *Manajemen DIKLAT* (Gava Media Yogyakarta, 2014), 144

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif, penelitian ini menghasilkan data deskriptif berupa kata kata tertulis maupun lisan dari orang orang dan perilaku yang di amati.² Sedangkan teknik pengumpulan datanya adalah penelitian kepustakaan, yaitu dengan mengumpulkan buku-buku dan jurnal-jurnal yang relevan dengan topik yang dibahas.³ Apa yang disebut dengan riset kepustakaan atau sering juga disebut studi pustaka, merupakan serangkaian kegiatan yang dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian.⁴ Penelitian kepustakaan juga dapat didefinisikan sebagai penelitian yang identik dengan kegiatan analisis teks atau wacana yang menyelidiki suatu peristiwa, baik berupa perbuatan atau tulisan yang diteliti untuk mendapatkan fakta-fakta yang tepat (menemukan asal-usul, sebab penyebab sebenarnya, dan sebagainya).⁵

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Perancangan Program Diklat

1. Pengertian Perencanaan Program Diklat

Perencanaan dapat di artikan sebagai proses penyusunan berbagai Keputusan yang akan dilaksanakan pada masa yang akan datang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Perencanaan dapat pula dikatakan sebagai aktivitas rasional karena perencanaan merupakan proses intelektual yang akan menentukan secara sadar tindakan yang akan ditempuh dan mendasarkan Keputusan pada tujuan yang hendak dicapai, informasi yang tepat waktu dan dapat dipercaya serta memerhatikan perkiraan keadaan yang akan datang. Menurut Udin Syaepuddin dan Abin Syamsudin perencanaan adalah rangkaian proses kegiatan menyiapkan Keputusan mengenai apa yang diharapkan terjadi (peristiwa, keadaan, suasana, dan sebagainya) dan apa yang akan dilakukan (intensifikasi, eksistensi, revisi, renovasi, substitusi, kreasi, dan sebagainya).⁶

² Iwan Agus Supriono, “ *Pengantar Metodologi Penelitian Kualitatif* “, (Sukabumi Farha Pustaka, 2021), 8.

⁴ Mestika Zed, *Metode Penelitian Kepustakaan* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2008), 3.

⁵ Amir Hamzah, *Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research)*, (Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2020), 7.

⁶ Hasan Basri dan Rusdiana, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, (Pustaka Setia : Bandung) 2015, 50.

2. Komponen Perencanaan Diklat

Menurut Veithzal Rivai menerangkan bahwasannya kebutuhan diklat dapat digolongkan menjadi :⁷

- a. Kebutuhan memenuhi kebutuhan yang sekarang, kebutuhan ini dapat dikenali dengan prestasi karyawan yang tidak sesuai dengan standar hasil kerja yang dituntut pada jabatan itu. Meskipun penyimpangan ini tidak selalu dapat dipecahkan dengan pelatihan.
- b. Memenuhi kebutuhan tuntutan jabatan lainnya, pada Tingkat hirarki manapun di Perusahaan sering dilakukan rotasi jabatan. Alasannya bisa bermacam-macam seperti menghindari kejenuhan, menyebutkan untuk membentuk generalis. Seseorang manajer keuangan, sebelum dipromosikan menjadi general manajer tentunya perlu melewati jabatan fungsional lainnya.
- c. Untuk memenuhi tuntutan perubahan, perubahan perubahan baik internal (perubahan sistem, struktur organisasi) maupun perubahan eksternal (perubahan teknologi orientasi bisnis perubahan), sering memerlukan adanya tambahan pengetahuan baru.

3. Pendekatan Dalam Perencanaan Diklat

Soebagio Atmodiwiro menjelaskan tentang beberapa pendekatan dalam merencanakan sebuah program diklat yaitu:⁸

a. Pendekatan Critical Event

Pendekatan ini di tengahkan oleh Leonard Nadler dalam bukunya (Design Training Program) model ini terdiri dari atas beberapa tahapan yaitu mengidentifikasi kebutuhan organisasi, mengidentifikasi pelaksanaan pekerjaan, mengidentifikasi kebutuhan peserta, menentukan tujuan, memilih kurikulum, memilih strategi pembelajaran, mendapatkan sumber sumber identifikasi kebutuhan, dan melaksanakan diklat.

b. Pendekatan Siklus

Pendekatan ini tidak berbeda dengan pendekatan lainnya, tetapi titik berat pendekatan ini adalah pada siklus yang teratur dari setiap kegiatan. Pendekatan siklus dipergunakan oleh pusat pendidikan dan pelatihan pegawai departemen pendidikan nasional, siklus ini berjalan berdasarkan kepentingan utama kegiatan setiap tahap kegiatan harus berjalan secara siklus.

⁷ Veithzal Rivai, Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta : Grafindo Persada, 2004, 233-234

⁸ Hasan Basri dan Rusdiana, Manajemen Pendidikan dan Pelatihan, (Pustaka Setia : Bandung) 2015..., 69

c. Pendekatan Sistem

Pendekatan sistem dilihat dari sudut pembelajaran ialah cara yang sistematis untuk mengidentifikasi, mengembangkan dan mengevaluasi sekumpulan bahan dan strategi bertujuan untuk mencapai tujuan pendidikan yang khusus. Pendekatan ini dapat memberikan landasan untuk pengertian yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku suatu sistem, dan memberikan dasar untuk memahami multi sebab -sebab dari suatu masalah dalam kerangka sistem.

4. Hal Hal yang Mendasar dalam Rancang Program Diklat

- a. Apakah orang/kelompok yang membuat rancang program diklat dapat mencapai tujuan dan maksud kegiatannya ?
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan apa yang disyaratkan bagi peserta ?
- c. Berapa waktu yang di perlukan ?
- d. Apakah rancangan itu sesuai dengan ukuran kelompok ?
- e. Keterampilan apa yang disyaratkan untuk melaksanakan rancang program diklat ?

Berkaitan dengan diklat, perencanaan merupakan fungsi yang sangat esensial dan sangat menentukan terhadap keberhasilan pencapat tujuan pelatihan. Tanpa perencanaan yang jelas dan terukur kita tidak akan mengetahui dengan pasti pelatihan yang di selenggarakan berhasil atau tidak dan sampai di mana Tingkat keberhasilannya. Jika perencanaan dilakukan dengan baik, mala keberhasilan sebuah pelatihan dapat lebih mudah tercapai.

B. Evaluasi Program Diklat

1. Pengertian Evaluasi Diklat

Evaluasi berasal dari kata *evaluation* (bahasa Inggris). Kata tersebut diserap ke dalam perbendaharaan istilah bahasa Indonesia dengan tujuan mempertahankan kata aslinya dengan sedikit penyesuaian pelafalan Indonesia menjadi “evaluasi”. Evaluasi adalah sebuah proses menentukan hasil yang telah dicapai suatu kegiatan yang direncanakan untuk mendukung tercapainya tujuan.⁹

Menurut Lincoln pada buku Zainal Arifin mengemukakan bahwa evaluasi sebagai “*a process for describing an evaluand and judging its merit and worth*”. Jadi, evaluasi adalah

⁹ Suharsimi Arikunto, dan Cepi Safruddin Abdul jabar, *Evaluasi Program Pendidikan*, (Jakarta: PT. Bumi aksara, 2010), 1

suatu proses untuk menggambarkan peserta didik dan menimbanginya dari segi nilai dan arti. Definisi ini menegaskan bahwa evaluasi berkaitan dengan nilai dan arti.¹⁰ Menurut Cross dalam buku H. M. Sukardi mendefinisikan evaluasi merupakan suatu proses yang menentukan kondisi, dimana suatu tujuan telah dapat dicapai “*evaluation is a process which determines the extent to which objectives have been achieved*”. Definisi ini menerangkan secara langsung hubungan evaluasi dengan tujuan suatu kegiatan yang mengukutr derajat, dimana suatu tujuan dapat dicapai.¹¹

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa evaluasi program pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk menentukan kualitas (nilai dan arti) yang mencakup pengetahuan (*Knowledge*), keterampilan (*Skills*) dan sikap (*Attitude*), serta untuk mengukur tingkat ketercapaian dari tujuan kegiatan pendidikan dan pelatihan itu sendiri.

2. Tujuan dan Manfaat Evaluasi Diklat

Evaluasi program pelatihan dilakukan dengan maksud untuk mendapatkan informasi yang akurat mengenai tingkat pencapaian tujuan. Suatu badan usaha atau instansi yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan mempunyai tujuan tertentu. Tujuan pendidikan dan pelatihan atau diklat berisi pedoman yang digunakan sebagai dasar dalam penyusunan program, pelaksanaan, dan pengawasan. Tujuan utama setiap latihan adalah agar masing-masing pengikut latihan (diklat) dapat melakukan pekerjaannya setelah dididik dan di latih agar melakukan pekerjaannya lebih baik, focus, teliti dan lebih efisien. Aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam menentukan tujuan diklat antara lain peserta, organisasi diklat, materi/bahan Pelajaran dan perubahan pelaksanaan tugas yang diharapkan. Adapun tujuan evaluasi program diklat yaitu:¹²

- a. Memperbaiki kinerja
- b. Untuk memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan perubahan teknologi
- c. memungkinkan peserta mendapatkan keahlian dalam serangkaian keterampilan profesional
- d. Membantu memecahkan masalah operasional

¹⁰ Zainal Arifin, *Evaluasi Pembelajaran*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), 5

¹¹ H. M. Sukardi, *Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), 1

¹² Ahmad Mardiono. *Evaluasi Program Pelatihan Dan Pendampingan Bahan Ajar Bagi Guru- Guru SNMAN 5 Kediri*. Malang: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Vol. 11, No. 2. 2018, ISSN 0216-7085.133.

- e. Mempersiapkan karyawan untuk promos
- f. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi
- g. Menilai apakah program telah dilaksanakan sesuai dengan rencana
- h. Mengukur apakah pelaksanaan program sudah sesuai dengan standar.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pelatihan adalah untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, sikap, keterampilan tertentu bagi individu/pegawai atau anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan kebutuhan dan perkembangan ilmu dan teknologi. Beberapa ahli sepakat bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan atau kemampuan individu maupun kelompok.

Adapun manfaat dilaksanakan evaluasi program pelatihan antara lain:¹³

- a. Untuk menilai program pelatihan apakah bisa mencapai tujuan pelatihan atau tidak.
 - b. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan (efektivitas dan efisiensi) suatu program pelatihan.
 - c. Untuk mendapatkan informasi tentang bagaimana meningkatkan program pelatihan berikutnya.
 - d. Untuk memutuskan apakah program pelatihan bisa dilanjutkan atau tidak. Serta mampu mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan program pelatihan.
 - e. Mengevaluasi keberadaan organisasi pelatihan, yaitu dengan menunjukkan kontribusi pelatihan terhadap tujuan organisasi.
3. Model Model Evaluasi Diklat

Dari paparan umum tentang tahapan evaluasi diklat diatas akan dilanjutkan dengan bahasan khusus tentang model dan instrument diklat. Adanya tujuh konsep atau model evaluasi pendidikan yang telah dikembangkan selama ini, yaitu model pengukuran (*measurement*), model persesuaian (*congruence*), model evaluasi system pendidikan (*educational system evaluation*), model iluminasi (*illumination*), model Empat Level, dan Model ROI (Return On Investment) dan model evaluasi CIPP (*context, input, process dan product*).¹⁴

¹³ Nana Sudjana. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo, (2004), h. 246

¹⁴ Michael, A. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. bookboon. com. 2019

- a. Model pengukuran; Sesuai dengan namanya model ini menitik beratkan pada kegiatan pengukuran dalam evaluasi Diklat. Pengukuran dalam hal ini tidak dapat dilepaskan dari kuantitas atau jumlah yang ditampilkan dalam bilangan. Tokoh-tokoh yang dianggap pengembang model ini adalah Thorndike dan Ebel. Dapat disimpulkan model ini pada dasarnya adalah pengukuran terhadap berbagai aspek dengan tujuan untuk melihat perbedaan-perbedaan individual atau kelompok yang hasilnya diperlukan dalam rangka seleksi bimbingan dan perencanaan pendidikan bagi penyelenggara.
- b. Model persesuaian / penilaian; Model ini juga dipandang sebagai reaksi dari model pengukuran. Tokoh pengembang evaluasi model ini antara lain Ralph W Tyler, John B. Carrol dan Lee J. Input yaitu melakukan pengukuran terhadap kinerja input. Faktor input sendiri meliputi sumberdaya manusia, sumberdaya sarana prasarana dan sumberdaya system. Kemudian evaluasi dilanjutkan dengan mengukur dan menilai proses, yang dikenal juga dengan transformasi. Langkah dalam model evaluasi ini adalah: merumuskan dan mempertegas tujuan penyelenggaraan, menetapkan *test situation* yang diperlukan, menyusun alat evaluasi, menggunakan hasil evaluasi.¹⁵
- c. Model Evaluasi sistem Diklat; Model ini bertitik tolak dari pandangan bahwa keberhasilan suatu program evaluasi dipengaruhi beberapa factor. Evaluasi model ini dimaksudkan untuk membandingkan kinerja dari berbagai dimensi program yang sedang dikembangkan dengan sejumlah kriteria tertentu, untuk akhirnya sampai pada suatu deskripsi mengenai program yang dinilai tersebut.
- d. Model Iluminasi; Model ini mengarahkan kegiatan evaluasinya pada aspek yang lebih luas, mencakup: 1) latar belakang dan perkembangan yang di alami program, 2) proses pelaksanaan program itu sendiri, 3) hasil yang diperlihatkan, 4) kesukaran-kesukaran yang dialami program, sejak dari analisis sampai dengan pelaksanaannya dilapangan. Yang termasuk pengembang model ini diantaranya adalah Malcolm Parlett.¹⁶
- e. Model Empat Level; Merupakan model evaluasi pelatihan yang dikembangkan pertama kali oleh Donald L. Kirkpatrick dengan menggunakan empat level dalam membuat

¹⁵ Mkrttchian, V., & Belyanina, L. *Handbook of Research on Students' Research Competence in Modern Educational Contexts*. IGI Global. 2018

¹⁶ Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo, Agus Salim Salabi, Model Evaluasi dan Instrumen Program Pendidikan Pelatihan di Lembaga Pendidikan Islam, *Jurnal Idarah: Pendidikan dan Kependidikan*, Vol. 5 No.1 (2021), 111

kategori hasil pelatihan. Empat level tersebut adalah level reaksi (*reactions*), pembelajaran (*learning*), perilaku (*behavior*) dan hasil (*results*).

- f. Model ROI (*Return on Investment*); Model ROI yang dikembangkan oleh Jack Phillips merupakan level evaluasi terakhir untuk melihat cost-benefit setelah pelatihan dilaksanakan. Kegunaan model ini agar pihak manajemen melihat pelatihan bukan sesuatu yang mahal dan hanya merugikan pihak keuangan, akan tetapi pelatihan merupakan suatu investasi, sehingga dapat dilihat dengan menggunakan hitungan yang akurat keuntungan yang dapat diperoleh setelah melaksanakan pelatihan.¹⁷
- g. Model evaluasi CIPP (*context, input, process dan product*); aspek isi *-context-* meliputi latar belakang dan tujuan Diklat., sedangkan pemenuhan aspek *input* dalam meliputi komponen kurikulum, widyaiswara (pelatih), peserta, materi, metode, media dan sarana dan prasarana penunjang Diklat. Adapun perhatian pada aspek *process* dalam penelitian ini meliputi kegiatan belajar mengajar, penampilan widyaiswara, pelaksanaan diklat dan kegiatan evaluasi. Dalam konteks Pendidikan, evaluasi *product* menjadi tahap terakhir dari serangkaian pelaksanaan evaluasi program.¹⁸

4. Tahap Tahap Evaluasi Diklat

Istilah evaluasi (*evaluation*) berbeda dengan istilah penilaian (*assessment*). Evaluasi digunakan dalam konteks yang lebih luas dan dapat dilaksanakan baik secara eksternal atau internal, sedangkan penilaian digunakan dalam konteks yang lebih sempit dan biasanya dilaksanakan secara internal, yakni oleh orang yang menjadi bagian suatu sistem. Persamaan kedua hal ini sama-sama menentukan keberadaan nilai, baik buruk, efektif dan tidak efektifnya objek yang di evaluasi. Perbedaannya terletak pada ruang lingkungannya, penilaian terfokus pada kinerja tertentu dan evaluasi menjangkau kinerja yang lebih luas.¹⁹

Untuk dapat mengadakan penilaian, kita mengadakan pengukuran terlebih dahulu, untuk mengadakan evaluasi kita terlebih dahulu mengadakan penilaian. Maksudnya, kegiatan evaluasi harus di dahului oleh kegiatan pengukuran dan penilaian. Mengukur adalah membandingkan sesuatu dengan satu ukuran. Pengukuran bersifat kuantitatif, menilai adalah mengambil suatu

¹⁷ Lacy, A. C., & Williams, S. M . *Measurement and Evaluation in Physical Education and Exercise Science 8th Edition*. Routledge. 2018

¹⁸ Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo, Agus Salim Salabi, Model Evaluasi dan Instrumen Program Pendidikan Pelatihan di Lembaga Pendidikan Islam....., 113

¹⁹ Prasetyo, M. A. M., & Husaini, H. Efektivitas Pengelolaan Mutu Dosen Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri. *IMPROVEMENT Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, 8(1), 2021, 29–39.

keputusan terhadap sesuatu dengan ukuran baik dan buruk. Penilaian bersifat kualitatif, mengadakan evaluasi meliputi kedua langkah diatas, yakni mengukur dan menilai.

Ada beberapa tahap dalam melaksanakan evaluasi diklat yaitu :

a. Persiapan Evaluasi

Pada langkah ini terdapat tiga kegiatan pokok yang berkaitan dengan pelaksanaan evaluasi yaitu: menentukan tujuan atau maksud evaluasi, merumuskan informasi yang akan dicari atau memfokuskan evaluasi dan menentukan cara pengumpulan data. Beberapa kriteria yang digunakan dalam merumuskan tujuan evaluasi adalah kejelasan, keterukuran, kegunaan dan kemanfaatan, relevansi dan kesesuaian atau compatibility. Jadi tujuan evaluasi harus jelas, terukur, berguna, relevan dan sesuai dengan kebutuhan pengembangan program diklat.²⁰

b. Mengembangkan Instrumen

Setelah metode pengumpulan data ditentukan, selanjutnya ditentukan pula bentuk instrumen yang akan digunakan serta kepada siapa instrument tersebut ditujukan (respondennya). Terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh instrumen evaluasi sebagai berikut: (1) validitas adalah keabsahan instrumen dalam mengukur apa yang seharusnya diukur, (2) reliabilitas adalah ketetapan hasil yang diperoleh, misalnya bila melakukan pengukuran dengan orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau orang yang lain dalam waktu yang sama, (3) objektivitas adalah upaya penerjemahan hasil pengukuran dalam bilangan atau pemberian skor tidak terpengaruh oleh siapa yang melakukan, (4)standarisasi untuk memastikan evaluator mempunyai persepsi yang sama dalam mengukur karena adanya petunjuk khusus pengisian data, (5) relevansi adalah kepatuhan untuk mengembangkan berbagai pertanyaan agar sesuai dengan maksud instrumen, (6) mudah digunakan.²¹

c. Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data ini dilakukan dengan berbeda-beda pada masing-masing level. Pada *level reaksi data* yang dikumpulkan berupa data kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Kemudian pada *level pembelajaran* data yang dikumpulkan berupa data kuantitatif dengan menggunakan tes. Selanjutnya pada *level perilaku*, data yang dikumpulkan melalui observasi atau dapat juga dengan rencana aksi (*action plan*), yaitu

²⁰ Wirawan. *Evaluasi, Teori, Model, Standar, dan Aplikasi* (2nd ed.). Raja Grafindo Persada. 2012,

²¹ Pandey, S. C., & Patnaik, S. Establishing Reliability and Validity in Qualitative Inquiry: A Critical Examination. *Jharkhand Journal of Development and Management Studies*, 12(1) 2014, 5743–5753.

rencana tahapan tindakan yang akan dilakukan oleh peserta pelatihan dalam mengimplementasikan hasil pelatihan yang telah diikuti. Dalam hal ini para peserta harus mempunyai suatu sasaran peningkatan kinerja/kompetensi yang bersangkutan dalam unit kerja masing-masing yang kemudian diukur dengan menggunakan patokan kinerja/kompetensi yang bersangkutan. Kemudian yang terakhir, yaitu pada *level hasil* atau dampak, pada data yang dikumpulkan dapat melalui atasan, peserta pelatihan, bawahan atau rekan kerja (*client*).

d. Mengolah dan Menganalisis Data

Setelah data yang diperlukan sudah terkumpul, maka langkah berikutnya adalah mengolah dan menganalisis data. Dalam menganalisis data dan menafsirkannya (menginterpretasikan) harus berdasarkan hasil data yang telah berhasil didapatkan. Kemudian menyajikannya dalam bentuk yang mudah dipahami dan komunikatif.²²

e. Membuat Laporan

Melaporkan merupakan langkah terakhir kegiatan evaluasi pelatihan. Laporan disusun dengan format yang telah disepakati oleh tim. Langkah terakhir evaluasi ini erat kaitannya dengan tujuan diadakannya evaluasi Langkah-langkah tersebut dapat dengan digunakan untuk menjawab sejauh mana evaluasi pelatihan yang akan dilakukan dan bagaimana pelaksanaan proses pelatihan dari awal hingga akhir sehingga memberikan hasil untuk improvisasi pada pelatihan-pelatihan selanjutnya.

Untuk memverifikasi keberhasilan evaluasi ini, pihak penyelenggara diminta agar kegiatan pendidikan dievaluasi secara sistematis. Kriteria yang efektif digunakan untuk mengevaluasi kegiatan Diklat adalah yang berfokus pada output/ outcomenya (hasil akhir), yang memperhatikan hal berikut ini: (1) reaksi dari para peserta pendidikan terhadap proses dan isi kegiatan pendidikan; (2) pengetahuan atau proses belajar yang diperoleh melalui pengalaman pendidikan; (3) perubahan perilaku yang disebabkan karena kegiatan pendidikan; dan (4) hasil atau perbaikan yang dapat diukut baik secara individu atau organisasi.²³

²² Lowrey, A. M. (2019). *Intercultural Communicative Competence: A Diversity Training for Educators, Administrators, and Managers*.

²³ Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo, Agus Salim Salabi, Model Evaluasi dan Instrumen Program Pendidikan Pelatihan di Lembaga Pendidikan Islam....., 108

IV. KESIMPULAN

Penyelenggaraan Diklat harus melalui penciptaan sebuah system, dimulai dari tahapan analisis-desain-pengembangan-implementasi dan evaluasi. Perencanaan dalam pelatihan berperan sebagai titik tolak dan rujukan pelaksanaan dan evaluasi program pelatihan sebab salah satu keberhasilan program pelatihan di tentukan oleh perencanaan program pelatihan. Tujuan merancang sebuah program pelatihan adalah menghasilkan program pelatihan yang bermutu dan sesuai dengan kebutuhan peserta dan organisasinya, serta dapat menetapkan strategi pelatihan yang akan di selenggarakan.

Evaluasi berfungsi sebagai penyambung mata rantai sistem manajerial dan berperan krusial terhadap kualitas Diklat yang mengarah kepada peningkatan berkesinambungan. Evaluasi program pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk menentukan kualitas (nilai dan arti) serta untuk mengukur tingkat ketercapaian dari tujuan kegiatan pendidikan dan pelatihan itu sendiri. Evaluasi diklat ini pada akhirnya digunakan untuk mengambil keputusan: apakah program pelatihan ini bermanfaat atau tidak?, apakah program pelatihan ini akan dilanjutkan atau tidak? Hal apa saja yang perlu diperbaiki dari program pelatihan yang sudah ada jika ingin dilanjutkan kembali? Dan untuk keputusan terakhir ini bisa saja seluruh program diklat dirancang ulang mulai dari tahap yang pertama sekali menentukan kebutuhan diklat, sampai pada tahapan evaluasi diklat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Mardiono. *Evaluasi Program Pelatihan Dan Pendampingan Bahan Ajar Bagi Guru-Guru SNMAN 5 Kediri*. Malang: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Vol. 11, No, 2. 2018, ISSN 0216-7085
- Amir Hamzah, *Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research)*, (Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2020)
- Daryanto dan Bintoro, ST, MT *Manajemen DIKLAT* (Gava Media Yogyakarta, 2014)
- Hasan Basri dan Rusdiana, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, (Pustaka Setia : Bandung) 2015
- H. M. Sukardi, *Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009)
- Iwan Agus Supriono, “ *Pengantar Metodologi Penelitian Kualitatif* “, (Sukabumi Farha Pustaka, 2021
- Lacy, A. C., & Williams, S. M . *Measurement and Evaluation in Physical Education and Exercise Science 8th Edition*. Routledge. 2018

- Lowrey, A. M. (2019). *Intercultural Communicative Competence: A Diversity Training for Educators, Administrators, and Managers*.
- Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo, Agus Salim Salabi, Model Evaluasi dan Instrumen Program Pendidikan Pelatihan di Lembaga Pendidikan Islam, *Jurnal Idarah: Pendidikan dan Kependidikan*, Vol. 5 No.1 (2021),
- Mestika Zed, *Metode Penelitian Kepustakaan* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2008)
- Michael, A. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. bookboon. com. 2019
- Mkrttchian, V., & Belyanina, L. *Handbook of Research on Students' Research Competence in Modern Educational Contexts*. IGI Global. 2018
- Nana Sudjana. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo, (2004)
- Prasetyo, M. A. M., & Husaini, H. Efektivitas Pengelolaan Mutu Dosen Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri. *IMPROVEMENT Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, 8(1), 2021
- Pandey, S. C., & Patnaik, S. Establishing Reliability and Validity in Qualitative Inquiry: A Critical Examination. *Jharkhand Journal of Development and Management Studies*, 12(1) 2014,
- Suryana, *Kewirausahaan (Pedoman Praktis, Kiat dan Proses Menuju Sukses)*, Jakarta : Salemba Empat, 2002
- Suharsimi Arikunto, dan Cepi Safruddin Abdul jabar, *Evaluasi Program Pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi aksara, 2010
- Veithzal Rivai, *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : Grafindo Persada, 2004
- Wirawan. *Evaluasi, Teori, Model, Standar, dan Aplikasi* (2nd ed.). Raja Grafindo Persada. 2012,
- Zainal Arifin, *Evaluasi Pembelajaran*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013)