

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan dan pelatihan (diklat) sebagai upaya dalam meningkatkan potensi sumber daya manusia tentu dalam pelaksanaannya dituntut agar mampu memenuhi kebutuhan *stakeholder*-nya. Kebutuhan tersebut mengacu pada kompetensi dan keterampilan yang ingin dicapai supaya terjadi peningkatan kinerja yang berdampak pada organisasi yang diperoleh setelah melalui proses pendidikan dan pelatihan. Hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Notoatmodjo (2003, hlm. 4) bahwa “untuk meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan maka pendidikan dan pelatihan yang paling penting diperlukan”.

Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan merupakan dua istilah yang hampir sama, namun mempunyai makna dan orientasi yang berbeda, seperti yang dijelaskan oleh Notoatmodjo (2003, hlm. 21) “pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh sebuah organisasi atau instansi”, sedangkan “pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu jabatan”. Selain itu, menurut Hasibuan (2007, hlm. 75) mengemukakan bahwa:

Pendidikan dan pelatihan adalah sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan di dalam kelas, berlangsung lama biasanya menjawab *why*. Sedangkan pelatihan berorientasi pada praktik, dilakukan di lapangan, berlangsung singkat, dan biasanya menjawab *how*.

Meskipun terdapat perbedaan makna dan orientasi antara pendidikan dan pelatihan, namun perlu diketahui bahwa keduanya mempunyai tujuan yang sama yaitu untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia yang ditunjukkan dengan adanya peningkatan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) yang dapat diaplikasikan dalam pekerjaan.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 Bab 2 Pasal 2 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) disebutkan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan antara lain : 1) meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai kebutuhan instansi, 2) menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, 3) memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat, 4) menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Setelah diketahui mengenai tujuan pendidikan dan pelatihan, sudah seharusnya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan dan pelatihan itu sendiri. Untuk dapat mencapai tujuan pendidikan dan pelatihan terdapat serangkaian proses atau tahapan yang harus dilalui. Proses tersebut mengacu pada fungsi manajemen yang saling berkaitan satu sama lain yang dimulai dari proses perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*) hingga pengawasan (*controlling*).

Perencanaan (*planning*) adalah proses mendefinisikan tujuan pendidikan dan pelatihan, membuat strategi untuk mencapai tujuan pendidikan dan pelatihan yang telah dibuat, dan mengembangkan aktivitas kerja dalam sebuah pendidikan dan pelatihan. Pengorganisasian (*organizing*) adalah proses kegiatan dalam menyusun struktur pendidikan dan pelatihan sesuai dengan tujuan-tujuan, sumber-sumber, dan lingkungannya. Pelaksanaan (*actuating*) adalah suatu tindakan yang mengusahakan agar semua perencanaan dan tujuan pendidikan dan pelatihan bisa terwujud dengan baik dan seperti apa yang diharapkan. Pengawasan (*controlling*) adalah proses pengamatan, penentuan standar yang akan diwujudkan, menilai kinerja pelaksanaan, dan jika diperlukan mengambil tindakan korektif, sehingga pelaksanaan dapat berjalan dengan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan pendidikan dan pelatihan.

Tahapan atau proses di atas merupakan gambaran bagaimana mengelola suatu pendidikan dan pelatihan supaya dapat mencapai hasil atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tahapan atau proses yang telah dijelaskan di atas biasa disebut sebagai manajemen pendidikan dan pelatihan atau manajemen diklat. Manajemen pendidikan dan pelatihan pada umumnya diimplementasikan oleh suatu lembaga atau instansi yang menyelenggarakan dan mengelola pendidikan dan pelatihan supaya mencapai hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan.

Sesuai dengan definisinya bahwa manajemen pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah upaya yang sistematis dan terencana dalam mengoptimalkan seluruh komponen diklat guna mencapai tujuan program secara efektif dan efisien. Hal ini pun yang dilakukan oleh Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) sebagai suatu lembaga penyelenggara dan pengelola pendidikan dan pelatihan. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 44 Tahun 2013 Tentang Rincian Tugas Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan disebutkan bahwa PPPPTK IPA merupakan salah satu lembaga penyelenggara dan pengelola pendidikan dan pelatihan yang bertanggung jawab dalam meningkatkan kompetensi dan keterampilan pendidik dan tenaga kependidikan melalui program pendidikan dan pelatihan khususnya pendidik dan tenaga kependidikan dalam rumpun keilmuan pengetahuan alam.

Dalam penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh PPPPTK IPA, tentu tidak dapat terlepas dari proses manajemen yang telah disebutkan. Proses manajemen tersebut dimulai dari perencanaan, pengorganisasi, pelaksanaan, hingga pemantauan yang didalamnya terdapat proses penilaian dan pengukuran atau biasa disebut sebagai proses evaluasi. Proses tersebut dilakukan supaya pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Namun, untuk dapat mengetahui apakah program pendidikan dan pelatihan tersebut sudah berjalan efektif dan efisien atau belum maka evaluasi berperan penting dalam hal tersebut.

Pada dasarnya setiap program pendidikan dan pelatihan selalu diikuti dengan kegiatan evaluasi, baik menyangkut hasil maupun terhadap proses pendidikan dan pelatihan yang dilakukan. Evaluasi menurut Djaali dan Mulyono (2000, hlm. 1) adalah proses menilai sesuai berdasarkan kriteria atau tujuan yang telah ditetapkan, kemudian diambil keputusan atas obyek yang dievaluasi. Sedangkan menurut Grounlund dan Linn (2000, hlm. 5) evaluasi adalah proses yang sistematis dalam pengumpulan data, analisis data dan interpretasi informasi untuk menentukan tingkat pencapaian tujuan pengajaran. Berdasarkan pengertian tersebut, evaluasi mempunyai peranan penting untuk menggambarkan tingkat keberhasilan suatu program yang ditunjukkan oleh data atau informasi yang diperoleh sehingga dapat dijadikan sebagai bahan perbaikan atau pengembangan dimasa depan. Dengan demikian, evaluasi dapat memberikan suatu gambaran apakah pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan telah mencapai tujuan daripada pendidikan dan pelatihan itu sendiri atau belum.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di lapangan yang dilakukan oleh penulis selama melaksanakan Program Pengalaman Lapangan (PPL), beberapa program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh PPPPTK IPA mempunyai masing-masing model dalam evaluasinya. Salah satu model yang digunakan adalah model evaluasi Kirkpatrick. Model evaluasi Kirkpatrick sendiri dipilih karena diakui memiliki kelebihan karena sifatnya yang menyeluruh, sederhana, dan dapat diterapkan dalam berbagai situasi pendidikan dan pelatihan. Dalam model evaluasi Kirkpatrick, evaluasi dilakukan melalui empat tahap evaluasi atau kategori yaitu sebagai berikut (Daryanto & Bintoro, 2014, hlm.145):

- 1) Level 1; Reaksi: mengukur bagaimana peserta pelatihan bereaksi terhadap program pelatihan.
- 2) Level 2; Pembelajaran: mengukur bagaimana peserta pelatihan menerima kegiatan pembelajaran, apakah peserta telah berubah pengetahuan, keterampilan dan perilakunya.
- 3) Level 3; Perilaku: mengukur bagaimana peserta pelatihan telah berubah perilakunya akibat dari program pelatihan yang diikutinya.
- 4) Level 4; Hasil: mengukur apa hasil yang diperoleh, karena peserta pelatihan mengikuti program pelatihan, misalnya meningkatnya produktivitas dan lainnya.

Temuan lain yang didapatkan oleh penulis mengenai implementasi model evaluasi Kirkpatrick di PPPPTK IPA adalah ditunjuknya PPPPTK IPA sebagai lembaga penyelenggara dan pengelola pendidikan dan pelatihan yang diberikan kewenangan atau mandat oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (pemerintah pusat) karena peranannya sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bab 1 Pasal 1 Ayat 1 yang menyatakan bahwa:

Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang selanjutnya dalam peraturan ini disebut PPPPTK adalah unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di bidang pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan.

Selanjutnya dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 16 Tahun 2015 Bab 1 Pasal 3 disebutkan juga bahwa salah satu fungsi PPPPTK adalah “menyelenggarakan evaluasi program dan fasilitasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan”. Oleh karena itu, untuk melaksanakan suatu program dari Kemendikbud itu sendiri dalam hal meningkatkan kompetensi dan keterampilan pendidik dan tenaga kependidikan, evaluasi program sangat penting untuk dilaksanakan sebagaimana yang tercantum pada peraturan yang telah disebutkan di atas karena pada dasarnya data hasil dari evaluasi yang dilakukan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan suatu keputusan akan perbaikan di masa mendatang.

Mengacu kepada penjelasan sebelumnya bahwa PPPPTK IPA mempunyai berbagai program yang harus dilaksanakan sebagaimana peranan dan fungsinya sebagai Unit Pelaksana Teknis dari Kemendikbud. Maka PPPPTK IPA harus melaksanakan program pemberian (*given*) dari Kemendikbud termasuk evaluasi yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan dari program tersebut. Model evaluasi yang digunakan dalam program tersebut adalah model evaluasi Kirkpatrick. Namun dari hasil observasi yang ditemukan, menggambarkan bahwa dalam pelaksanaan model evaluasi Kirkpatrick pada program pemberian (*given*)

tersebut PPPPTK IPA hanya diberikan tugas sebagai pelaksana evaluasi secara teknis di lapangan dan tidak dilibatkan dalam proses perumusan atau perancangan evaluasi sejak awal. Selain itu, evaluator yang melaksanakan evaluasi hanya diberikan pengetahuan awal melalui kegiatan bimbingan teknis (bimtek) sebelum diterjunkan ke lapangan serta diberikan suatu pedoman atau pegangan secara instruksional dan tertulis. Kemudian dalam pelaporan hasil evaluasi masih terdapat beberapa kendala seperti kurang lengkapnya dokumen pelaporan hasil pendidikan dan pelatihan semisal hasil *pre test* dan *post test* peserta yang tidak diisi oleh peserta sehingga menyebabkan hasil evaluasi menjadi bias artinya ada beberapa sub kategori evaluasi yang tidak dapat terukur untuk dinilai padahal setiap sub kategori yang dijadikan sebagai poin evaluasi harus dilaporkan untuk selanjutnya dilakukan perbaikan atau pengembangan.

Berikut merupakan data yang didapatkan oleh penulis berkaitan dengan hasil evaluasi dari program pemberian (*given*) dari Kemendikbud yang salah satunya yaitu program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Kepala Sekolah/Madrasah (PKB KS/M) Moda Online yang menggunakan model evaluasi Kirkpatrick.

No	Gender	Jabatan	Institusi	PRETEST	POSTEST	Learning Gain (%)
1	L	Kepala Sekolah	SD No. 3 Gulingan, Badung	20.00	13.33	-6.67
2	L	Kepala Sekolah	SD No. 2 Baha, Badung	40.00	53.33	13.33
3	L	Kepala Sekolah	SD No. 3 Penarungan, Badung	53.33	33.33	-20.00
4	L	Kepala Sekolah	SD No. 5 Gulingan, Badung	40.00	60.00	20.00
5	L	Kepala Sekolah	SD No. 4 Gulingan, Badung	26.67	33.33	6.66
6	L	Kepala Sekolah	SD No. 4 Belok, Badung	53.33	60.00	6.67
7	L	Kepala Sekolah	SD No. 6 Kapal, Badung	33.33	33.33	0.00
8	L	Kepala Sekolah	SD No. 1 Baha, Badung	53.33	60.00	6.67
9	L	Kepala Sekolah	SD No. 6 Belok, Badung	60.00	53.33	-6.67
10	L	Kepala Sekolah	SD No. 3 Belok, Badung	40.00	46.67	6.67
11	L	Kepala Sekolah	SD No. 3 Pangsang, Badung	20.00	46.67	26.67
12	L	Kepala Sekolah	SD No. 3 Petang, Badung	33.33	60.00	26.67
13	L	Kepala Sekolah	SD No. 2 Kapal, Badung	46.67	80.00	33.33
14	L	Kepala Sekolah	SDN 3 Maluku, Sumbawa Barat	53.33	33.33	-20.00
15	L	Kepala Sekolah	SDN Poto Tano, Sumbawa Barat	80.00	46.67	-33.33
16	L	Kepala Sekolah	SDN Seloto, Sumbawa Barat	60.00	13.33	-46.67
17	L	Kepala Sekolah	SDN 4 Maluku, Sumbawa Barat	40.00	33.33	-6.67
18	L	Kepala Sekolah	SDN Jelenga, Sumbawa Barat	60.00	46.67	-13.33
19	L	Kepala Sekolah	SDN 14 Taliwang, Sumbawa Barat	46.67	73.33	26.66
20	L	Kepala Sekolah	SDN Kuang Busir, Sumbawa Barat	53.33	86.67	33.34
21	L	Kepala Sekolah	SDN 1 Air Suning, Sumbawa Barat	40.00	66.67	26.67
22	P	Kepala Sekolah	SD No. 4 Penarungan, Badung	46.67	40.00	-6.67
23	P	Kepala Sekolah	SD No. 1 Kapal, Badung	53.33	46.67	-6.66
24	P	Kepala Sekolah	SDN 2 Mura, Sumbawa Barat	60.00	0.00	-60.00
25	P	Kepala Sekolah	SDN 1 Seteluk, Sumbawa Barat	60.00	80.00	20.00
26	P	Kepala Sekolah	SDN 2 Jereweh, Sumbawa Barat	40.00	60.00	20.00
27	P	Kepala Sekolah	SDN 4 Seteluk, Sumbawa Barat	0.00	53.33	53.33

Tabel 1.1 Hasil *Pre Test* dan *Post Test* Peserta PKB KS/M Moda Online Tahun 2015

Mengacu pada temuan di atas, penulis menganalisis penyebab terjadinya beberapa temuan tersebut yaitu 1) PPPPTK IPA sebagai penyelenggara dan pengelola pendidikan dan pelatihan tidak diberikan kewenangan untuk mengembangkan desain dan instrumen evaluasi program pemberian (*given*) dari Kemendikbud karena keterbatasan hak dan kewenangan dari PPPPTK IPA sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) dari Kemendikbud itu sendiri, dan 2) partisipasi peserta pendidikan dan pelatihan dalam proses pelaksanaan evaluasi program perlu ditingkatkan supaya setiap instrumen evaluasi yang diberikan kepada peserta dapat terisi penuh sehingga didapatkan hasil yang sesuai.

Berdasarkan hasil analisis dan fakta yang ditemukan oleh penulis selama di lapangan mengenai implementasi model evaluasi Kirkpatrick pada program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh PPPPTK IPA, maka penulis tergerak untuk mengkaji mengenai “*Efektivitas Implementasi Model Evaluasi Kirkpatrick Pada Program Diklat di PPPPTK IPA Bandung*”.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat beberapa pokok penting dalam masalah yang akan diteliti, berikut merupakan rumusan masalahnya:

1. Bagaimana tahapan implementasi model evaluasi Kirkpatrick pada program diklat di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA)?
2. Apakah implementasi model evaluasi Kirkpatrick pada program diklat di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) sudah efektif?
3. Faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat dalam implementasi model evaluasi Kirkpatrick pada program diklat di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA)?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai efektivitas implementasi model evaluasi Kirkpatrick pada program diklat di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA).

2. Tujuan Khusus

Sedangkan tujuan khusus dari penelitian ini, meliputi:

- a) Untuk mengetahui bagaimana tahapan implementasi model evaluasi Kirkpatrick pada program diklat di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA).
- b) Untuk mengetahui apakah implementasi model evaluasi Kirkpatrick pada program diklat di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) sudah efektif.

- c) Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat implementasi model evaluasi Kirkpatrick pada program diklat di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA).

D. Manfaat Signifikansi Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi kepentingan ilmu pengetahuan dan praktis mengenai implementasi model evaluasi Kirkpatrick yang pada dasarnya proses evaluasi tersebut menjadi salah satu bagian dari manajemen pendidikan dan pelatihan (diklat).

1. Dari Segi Teori

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian keilmuan dalam pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan khususnya mengenai implementasi model evaluasi Kirkpatrick pada program diklat yang menjadi bagian penting dari cabang ilmu manajemen pendidikan dan pelatihan (diklat).

2. Dari Segi Kebijakan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan masukan dalam pertimbangan kebijakan dimasa mendatang mengenai implementasi model evaluasi Kirkpatrick pada program diklat.

3. Dari Segi Praktik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi wawasan dan pengetahuan yang luas, khususnya mengenai implementasi model evaluasi Kirkpatrick pada program diklat.

4. Dari Segi Isu serta Aksi Sosial

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan referensi mengenai implementasi model evaluasi Kirkpatrick pada program diklat sehingga hasil evaluasi yang didapatkan mampu dijadikan sebagai bahan untuk peningkatan kualitas suatu program diklat.

E. Struktur Organisasi Skripsi

Sistematika dalam skripsi ini peneliti mengurutkan sebagai berikut:

1. BAB I Pendahuluan

Dalam BAB ini, membahas mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian baik tujuan secara umum maupun secara khusus, manfaat signifikansi penelitian, dan struktur organisasi skripsi.

2. BAB II Kajian Pustaka

Dalam BAB ini, membahas mengenai kajian pustaka atau landasan teori dari berbagai ahli mengenai konsep pendidikan dan pelatihan, manajemen pendidikan dan pelatihan, evaluasi pendidikan dan pelatihan, dan kerangka pikir penelitian.

3. BAB III Metode Penelitian

Dalam BAB ini, membahas mengenai metode yang digunakan dalam penelitian, mulai dari desain penelitian, partisipan dan tempat penelitian, teknik pengumpulan data, dan langkah-langkah analisis data.

4. BAB IV Temuan Dan Pembahasan

Dalam BAB ini, membahas mengenai analisis data untuk menghasilkan temuan berkaitan dengan masalah penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, dan melakukan pembahasan atau analisis terhadap temuan tersebut.

5. BAB V Simpulan, Implikasi Dan Rekomendasi

Dalam BAB ini, membahas mengenai kesimpulan dari penelitian dan juga rekomendasi yang diberikan baik untuk lembaga sampai pada rekomendasi untuk peneliti selanjutnya.