

OPTIMALISASI RANCANGAN DAN EVALUASI PROGRAM DIKLAT UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI DAN EFEKTIVITAS PEMBELAJARAN

Siti Jumrotun¹, Tuti Andriani²

^{1,2,3,4}Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

¹E-mail: jumrohjr300301@gmail.com

²E-mail: tutiandriani@uin-suska.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memahami konsep rancangan dan evaluasi dalam program pendidikan dan pelatihan (diklat) sebagai bagian penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran peserta. Program diklat dirancang untuk mengubah kompetensi peserta dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak paham menjadi paham, hingga menguasai keterampilan yang relevan. Dalam penyelenggaraan diklat, evaluasi menjadi langkah kritis untuk mengukur keberhasilan dan efektivitas program. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif berbasis studi pustaka, yang melibatkan analisis data dari berbagai literatur, jurnal, dan buku terkait.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi diklat meliputi berbagai aspek, seperti pencapaian tujuan, materi pelatihan, kualitas fasilitator, metode yang digunakan, dan partisipasi peserta. Evaluasi yang efektif mencakup pretes, formatif, sumatif, dan evaluasi pascaprogram, yang memberikan data komprehensif tentang dampak diklat terhadap pengetahuan, sikap, dan keterampilan peserta. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya alat ukur yang tepat dan keterlibatan peserta dalam proses evaluasi untuk meningkatkan relevansi dan efektivitas program.

Dengan pengelolaan evaluasi yang sistematis, diharapkan program diklat dapat memberikan manfaat yang lebih besar, baik bagi individu maupun organisasi, melalui peningkatan produktivitas kerja dan kualitas pelayanan. Evaluasi yang akurat juga berperan dalam memastikan alokasi sumber daya yang efisien dan pengambilan keputusan yang lebih baik untuk pengembangan program di masa depan.

Kata Kunci: Evaluasi Diklat, Efektivitas Pelatihan, Pengembangan

A. 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. Perancangan dalam pelatihan berperan

sebagai titik tolak dari rujukan pelaksanaan dan evaluasi program pelatihan sebab salah satu keberhasilan program pelatihan di tentukan oleh rancangan 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.¹

Pada umumnya, di akhir suatu program pendidikan atau pelatihan, dilakukan penilaian atau evaluasi. Evaluasi memiliki peran yang sangat penting dalam program pendidikan dan pelatihan, karena tanpa evaluasi, kita tidak dapat mengukur sejauh mana keberhasilan peserta diklat dan tidak ada perbaikan yang dapat dilakukan. Evaluasi pendidikan dan pelatihan adalah serangkaian kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang hasil pembelajaran yang dialami oleh peserta diklat. Untuk memperoleh informasi dan mengukur sejauh mana perubahan atau peningkatan kemampuan peserta, diperlukan alat ukur berupa tes. Hasil dari pengukuran ini sangat penting untuk pengambilan keputusan dalam dunia pendidikan.²

Evaluasi dalam pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan aspek yang sangat penting untuk memastikan efektivitas dan relevansi program yang diselenggarakan. Menurut data dari UNESCO, sekitar 263 juta anak dan remaja di seluruh dunia tidak bersekolah pada tahun 2018, dan banyak dari mereka yang tidak mendapatkan pendidikan berkualitas (UNESCO, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa tantangan dalam pendidikan tidak hanya terletak pada akses, tetapi juga pada kualitas pembelajaran yang diterima.³

Sebuah studi yang dilakukan oleh Hattie (2009) menunjukkan bahwa evaluasi yang efektif dapat meningkatkan hasil belajar peserta didik hingga 30%. Hattie menekankan pentingnya umpan balik yang konstruktif dalam proses pembelajaran, yang dapat membantu peserta memahami kekuatan dan kelemahan mereka. Selain itu, penelitian oleh Guskey (2003) menunjukkan bahwa evaluasi yang dilakukan secara sistematis dapat membantu

¹ Nanda Zulfan Anugrah and Tuti Andriani, "MODEL RANCANGAN DAN EVALUASI PROGRAM PENDIDIKAN PELATIHAN DI LEMBAGA PENDIDIKAN," *Jurnal Pemasaran Bisnis* 6, no. 3 (2024).

² Ina Magdalena, Hadana Nur Fauzi, and Raafiza Putri, "Pentingnya Evaluasi Dalam Pembelajaran Dan Akibat Memanipulasinya," 2020.

³ Cheryl J Craig et al., "This Book Powerfully Addresses the Most Salient Topics in Education Today. It Revolves around an Innovative Online M. Ed. Global Education Program, Focusing on Effective Learning Environments, Teachers, Teacher Education, and Sustainability. Maria Teresa ," n.d.

dalam merancang program pelatihan yang lebih baik dan lebih sesuai dengan kebutuhan peserta.⁴

Dengan latar belakang tersebut, penting untuk memahami pengertian evaluasi, berbagai macam evaluasi yang ada, serta ketepatan evaluasi dalam konteks diklat. Melalui pemahaman ini, diharapkan kita dapat merancang dan melaksanakan program pendidikan dan pelatihan yang lebih efektif, sehingga dapat memberikan dampak positif bagi peserta dan masyarakat secara keseluruhan.

B. METODOLOGI

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.⁵ Sedangkan teknik pengumpulan datanya adalah penelitian kepustakaan, yaitu dengan mengumpulkan buku-buku dan jurnal-jurnal yang relevan dengan topik yang dibahas.⁶ 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.⁷ 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).⁸

C. PEMBAHASAN DAN HASIL

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”.

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

⁴ John Hattie, *Visible Learning: A Synthesis of over 800 Meta-Analyses Relating to Achievement* (routledge, 2008).

⁵ Iwan Agus Supriono, *Pengantar Metodologi Penelitian Kualitatif* (Sukabumi: Farha Pustaka, 2021).

⁶ Nanda Zulfan Anugrah and Tuti Andriani, “MODEL RANCANGAN DAN EVALUASI PROGRAM PENDIDIKAN PELATIHAN DI LEMBAGA PENDIDIKAN,” *Jurnal Pemasaran Bisnis* 6, no. 3 (2024).

⁷ Zed Mestika, *Metode Penelitian Kepustakaan* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2008).

⁸ Amir Hamzah, *Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research)* (Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2020).



suatu proses untuk mengegambarkan peserta didik dan menimbanginya dari segi nilai dan arti.⁹

Adapun menurut Sukardi dalam bukunya yang berjudul *Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan*, mengemukakan bahwa evaluasi adalah suatu proses mencari data atau informasi tentang objek atau subjek yang dilaksanakan untuk tujuan pengambilan keputusan terhadap objek atau subjek tersebut.¹⁰

Dengan demikian, dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa evaluasi kegiatan diklat adalah suatu proses sistematis untuk mengumpulkan data atau informasi yang bertujuan untuk menilai tingkat keberhasilan program diklat.

Keberadaan evaluasi program secara konsep terintegrasi dengan evaluasi pendidikan pada umumnya. Hal ini dapat diartikan bahwa evaluasi merupakan bagian penting dalam proses belajar mengajar yang lokasinya di kelas dengan guru sebagai aktor utama bersama para peserta didik.¹¹

Dalam program pelatihan evaluasi merupakan bagian yang harus ada. sehingga keberadaan evaluasi dalam program pelatihan sangatlah penting untuk dilakukan. Maka tidak heran, jika evaluasi harus sudah masuk dalam perencanaan program, termasuk juga dengan pembiayaannya.

Evaluasi pada intinya bertujuan mengukur keberhasilan program dalam segi hasil belajar partisipan dan kualitas penyelenggaraan program, hasil belajar partisipan dibuktikan dengan adanya perubahan pengetahuan, sikap dan keterampilan partisipan, yang diperkirakan sebagai akibat dari pelatihan. Sedangkan kualitas penyelenggaraan program terlihat dalam aspek-aspek yang bersifat teknis dan substantif.¹²

2. Ruang Lingkup Evaluasi Diklat

Ruang lingkup yang perlu dievaluasi dalam evaluasi pelatihan antara lain meliputi:

1. Pencapaian tujuan dan ketepatan tujuan

Dalam evaluasi hendaknya dilakukan pengumpulan informasi yang berkaitan dengan pencapaian tujuan dan ketetapan tujuan. Artinya, yaitu bahwa apakah pelatihan tersebut telah mencapai tujuan yang diharapkan dan apakah tujuan tersebut tepat sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

⁹ Zainal Arifin, *Evaluasi Pembelajaran* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013).

¹⁰ Haris Mujiman, *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011).

¹¹ Sukardi, *Evaluasi Pendidikan : Prinsip Dan Operasionalnya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009).

¹² Sukardi, *Evaluasi Program Pendidikan Dan Pelatihan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014).

2. Isi atau materi pelatihan

Dalam evaluasi akhir hendaknya dilakukan pengumpulan informasi yang berkaitan dengan isi atau materi yang dibahas selama pelatihan berlangsung, yaitu antara lain:

- a. Apakah materi yang dibahas sesuai dengan tujuan
- b. Apakah materi pelatihan terlalu sederhana, terlalu sulit, terlalu teoritis dan lain sebagainya.

3. Narasumber atau fasilitator pelatihan

Hal yang tidak kalah pentingnya adalah pengumpulan informasi tentang “narasumber atau fasilitator” yang membantu proses terjadinya kegiatan pembelajaran. Dalam hal ini perlu dilakukan pengumpulan informasi yang menyangkut tentang keterampilan fasilitator, kemampuan fasilitator dalam memfasilitasi pelatihan. Hal yang perlu dievaluasi antara lain meliputi:

- a. Penguasaan dan kemampuan menggunakan metode partisipatif
- b. Penguasaan dan pemahaman terhadap materi pelatihan
- c. Kemampuan melakukan komunikasi dan interaksi dengan peserta secara efektif
- d. Kerjasama tim narasumber atau fasilitator
- e. Kemampuan penggunaan media dan saran pelatihan secara efektif

4. Peserta pelatihan

Pengumpulan informasi tentang peserta perlu juga dilakukan dalam evaluasi akhir untuk mengetahui tingkat partisipasi peserta, kerjasama peserta dengan peserta yang lain, kerjasama dengan fasilitator. disamping itu, hal yang tidak kalah pentingnya adalah kriteria peserta, apakah peserta terlibat dalam pelatihan sesuai dengan yang diharapkan sebagaimana ditetapkan dalam kerangka acuan pelatihan, dan lain-lain.

5. Metodologi Pelatihan/Efektivitas Pelatihan

Evaluasi pelatihan juga perlu mengumpulkan informasi tentang penggunaan dan pemanfaatan metode dan efektivitasnya. Apakah metode yang dipergunakan mampu mendorong keterlibatan peserta, apakah metode yang dipergunakan cocok dengan tujuan yang diharapkan, apakah metode yang dipergunakan sesuai dengan sifat dan isi materi pelatihan.

6. Penyelenggara/Panitia Pelatihan

Penyelenggaraan pelatihan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pelatihan yang seringkali diabaikan. Pada umumnya, evaluasi penyelenggaraan lebih berfokus pada aspek logistik. Hal-hal yang perlu dievaluasi antara lain meliputi:

a. Komunikasi, yaitu bagaimana pemberitahuan atau undangan dipersiapkan oleh pihak ujian, merupakan salah satu jenis evaluasi penyelenggara, apakah undangan jelas dan disertai dengan informasi yang dibutuhkan, biasanya dilengkapi dengan kerangka acuan pelatihan.

b. Sarana dan prasarana pendukung pelatihan yang meliputi tempat pelatihan, baik untuk diskusi pleno maupun untuk diskusi kelompok, konsumsi, akomodasi, ketersediaan dan kesiapan bahan-bahan yang diperlukan oleh peserta dan narasumber, kepanitian dan lain-lain.¹³

3. Pelaksanaan Evaluasi Diklat

Secara umum, evaluasi dalam tahapan ini ingin mengetahui apakah peserta puas dengan kinerja penyelenggaraan diklat. Dengan demikian, lembaga diklat yang menyelenggarakan berbagai jenis diklat, baik diklat substantif, fungsional.

prajabatan dan kepemimpinan masih fokus kepada evaluasi penyelenggaraan diklat saja dan belum banyak menganalisis dan mengkaji bagaimana hasil diklat kepemimpinan bagi PNS yang telah menghabiskan anggaran yang besar. Untuk itu, evaluasi pasca diklat harus memberikan data kepada masyarakat sejauhmana anggaran yang digunakan untuk diklat tersebut memberikan manfaat untuk peningkatan kualitas layanan kepada masyarakat.

Hasil penelitian PKP2A I LAN menunjukkan bahwa pemerintah pusat maupun daerah menghabiskan sekitar hampir Rp. 180 miliar per tahun untuk pelaksanaan diklat kepemimpinan yang diselenggarakan oleh berbagai lembaga diklat di pusat dan daerah (PKP2A I LAN, 2008). Jumlah biaya tersebut belum termasuk biaya yang dialokasikan untuk diklat teknis dan diklat fungsional yang juga dilaksanakan setiap tahun anggaran. Berdasarkan data dari Kerangka Acuan Kerja (KAK) Balai Diklat Keagamaan Semarang tahun 2015 dapat diketahui bahwa dalam satu angkatan diklat teknis substantif pembekalan penugasan tambahan bagi Kepala MI di perlukan biaya sebesar Rp. 117.835.000,- untuk 30 orang peserta diklat. Dengan alokasi dana yang besar tersebut, maka masyarakat dan para

¹³ S.Sumarsono, *Manajemen Koperasi : Teori Dan Praktik.*, 2013.

pemangku kepentingan kediklatan mulai menyoroti efektifitas dan dampak penyelenggaraan diklat (Rahmat, 2010).

Dengan kata lain, masyarakat sampai saat ini belum merasakan dampak dan manfaat langsung dari penyelenggaraan berbagai jenis diklat ini. Dampak langsung yang diharapkan adalah makin baiknya tata kelola pemerintahan, meningkatnya kinerja pelayanan publik, dan makin baiknya program- program peningkatan kesejahteraan masyarakat. Blume et. Al., (2010) menyatakan bahwa dengan biaya pelatihan yang tidak sedikit, banyak organisasi yang mempertanyakan manfaat dan hasil yang diperoleh dari investasi dalam diklat ini.

Para pembuat kebijakan seringkali tidak yakin dengan peningkatan kinerja para pegawai ketika mereka kembali ke tempat kerjanya. Untuk menjawab keraguan tentang manfaat dan dampak pelatihan terhadap kinerja, para praktisi dan pengambil kebijakan tentang diklat perlu melakukan evaluasi pelatihan yang akan memberikan data dan informasi tentang dampak atau pengaruh diklat terhadap kinerja individu dan organisasi.

Organisasi memerlukan suatu sistem evaluasi yang dapat memberikan informasi tentang bagaimana kontribusi pelatihan terhadap peningkatan kinerja baik individu maupun organisasi. Salah satunya adalah dengan melakukan evaluasi pasca diklat. Evaluasi pasca pelatihan bekerja sebagai alat khusus untuk merancang dan meningkatkan efektivitas program pelatihan yang ada serta untuk mengetahui kebutuhan metode pelatihan di masa datang. Penelitian tentang signifikansi pelatihan dan evaluasi pasca pelatihan telah dilakukan oleh Karim et.al (2012). Evaluasi pasca diklat harus dilakukan untuk dapat melihat sejauh mana keberhasilan program diklat yang telah dilaksanakan. Keterampilan, pengetahuan dan sikap perlu diuji dalam evaluasi pasca diklat.

4. Aspek Evaluasi Diklat

Kegiatan evaluasi yang dijalankan dalam program pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Pretes

Pretes adalah evaluasi yang dimaksudkan untuk mengukur (a) apa yang telah diketahui oleh partisipan (*entry behavior* yang tercatat sebagai nilai pretes) yang terkait dengan materi yang akan diberikan dalam pelatihan. (b) apa yang diharapkan oleh partisipan akan didapat dari program pelatihan.

Pelaku evaluasi adalah instruktur. Analisis terhadap hasil pretes memungkinkan program mengetahui kompetensi apa yang telah dan belum dimiliki partisipan. Apa yang telah dimiliki oleh partisipan merupakan aset untuk menerima dan mengembangkan lebih

lanjut pengetahuan yang akan diperoleh dari program pelatihan. Sedangkan apa yang belum dimiliki oleh partisipan dan mereka berharap hal itu akan dapat diberikan oleh program pelatihan merupakan *learning needs* yang perlu diakomodasi oleh penyelenggara program, khususnya *Steering Committee* dan tim instruktur.

2. Evaluasi Formatif

Evaluasi formatif dijalankan di tengah masa pelatihan, dan bertujuan menilai hasil belajar partisipan sewaktu program pelatihan masih berjalan, sehingga dapat dilakukan perbaikan-perbaikan dengan segera bila diperlukan.

Selain itu juga, evaluasi formatif juga dimaksudkan untuk menemukan masalah-masalah substansif, seperti kemampuan serap bahan latihan oleh partisipan; masalah yang terkait dengan kurang-tepatan disain mata pelajaran; serta langkah-langkah perbaikannya untuk segera dijalankan.

Pelaku evaluasi adalah instruktur. Evaluasi formatif dapat dijalankan lebih dari satu kali sesuai kebutuhan dan ketersediaan waktu.

3. Evaluasi Sumatif

Evaluasi sumatif merupakan evaluasi akhir program. Pelaku evaluasi adalah instruktur. Evaluasi ini bertujuan yaitu

- a. untuk mengukur hasil belajar partisipan (sebagaimana tercermin pada nilai postes)
- b. perolehan belajar partisipan (yang tercermin pada selisih nilai postes dengan pretes)

4. Evaluasi *Plan of Action Partisipan*

Pelaku evaluasi ini adalah instruktur. Partisipan diwajibkan membuat *Plan of Action* (PA) pada setiap akhir sesi mata pelajaran. PA adalah rencana partisipan untuk memanfaatkan, atau mengaplikasikan konsep-konsep yang diajarkan pada session itu. Untuk itu, ia harus jeli dalam menangkap konsep-konsep yang diajarkan instruktur, dan konsep mana saja yang dapat diterapkan dalam praktik selepas masa pelatihan. Catatan tentang PA ini dapat dikonsultasikan dengan instruktur pada setiap kesempatan yang memungkinkan, selama masa pelatihan.

Pada akhir pelatihan, kumpulan catatan ini merupakan bahan untuk evaluasi PA. Instruktur memeriksa kumpulan PA setiap partisipan, dan menilai fisebilitasnya. Ukuran fisebilitas adalah tingkat kemungkinan PA itu untuk dapat dijalankan dipandang dari segi teknis, dan kemungkinan dampaknya pada produktivitas kerja yang bersangkutan. Selain

menilai, instruktur memberikan saran-saran perbaikan. Saran ini perlu karena partisipan diharapkan menjalankan PA-nya selepas pelatihan.¹⁴

5. Evaluasi Diri

Evaluasi diri dilakukan oleh partisipan sendiri untuk menilai hasil belajar yang dicapainya. Jenis evaluasi ini tepat untuk pelatihan yang berbasis konsep belajar mandiri. Hal ini disebabkan karena sasaran evaluasi terutama adalah pencapaian tujuan-tujuan antara belajar, ialah tujuan-tujuan yang bersangkutan dengan upaya pendalaman dan pengembangan pengetahuan dan keterampilan yang diterima di pelatihan, atas inisiatif sendiri.

Evaluasi diri dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu Evaluasi diri terstruktur dan evaluasi diri tidak terstruktur.

a. Evaluasi diri terstruktur

Evaluasi diri dapat bersifat terstruktur, bila format evaluasi disiapkan oleh program pelatihan, dan memang menjadi bagian dari rencana evaluasi. Evaluasi diri terstruktur bertujuan untuk mengukur capaian partisipan dalam aspek-aspek pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang diperoleh dari program pelatihan menurut versi partisipan sendiri, tetapi dalam format yang ditetapkan oleh program pelatihan.

b. Evaluasi diri tak terstruktur

Evaluasi diri dapat pula bersifat tak terstruktur, terutama bila dilakukan oleh partisipan sendiri untuk mengukur apa yang telah diperolehnya dari kegiatan belajarnya, setelah menyelesaikan sesuatu mata pelajaran atau program pelatihan.¹⁵

6. Refleksi

Refleksi dilakukan oleh partisipan, dan bertujuan menilai proses pembelajaran yang telah dilakukannya. Apa yang telah dilakukannya, apa yang berhasil, apa yang gagal, mengapa dan sebaiknya untuk selanjutnya bagaimana.

7. Evaluasi Terhadap Instruktur

Evaluasi ini dilakukan oleh partisipan untuk mengukur kualitas performa instruktur.

8. Evaluasi Terhadap Program Pelatihan

Evaluasi bertujuan menilai kualitas penyelenggaraan program. Pelaku evaluasi adalah partisipan. Evaluasi ini mencakup aspek teknis dan substantive dari program pelatihan. Di dalam aspek teknis misalnya keadaan layanan fotocopy, internet, kelancaran distribusi

¹⁴ V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Grafindo, 2004).

¹⁵ Komaruddin Sastradipoera, *Pengembangan Dan Pelatihan: Suatu Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Kappa-Sigma Bandung., 2006).

handout, dan sebagainya. Di dalam aspek substantive misalnya kesesuaian matakuliah dengan kebutuhan partisipan; di dalam matakuliah itu bagian mana yang isinya sesuai dengan kebutuhan partisipan dan sebagainya.

Evaluasi terhadap program dapat diadakan lebih dari sekali apabila ada perubahan-perubahan yang dilakukan oleh pihak manajemen program pelatihan selama program berjalan, dan memerlukan penilaian dari partisipan Untuk maksud perbaikan, pihak manajemen dapat pula menyediakan kotak saran yang menampung penilaian dan saran dari partisipan.

9. Evaluasi Pascaprogram Pelatihan

Evaluasi pascaprogram pelatihan dijalankan setelah partisipan kembali ke pekerjaannya masing-masing. Pelaku evaluasi adalah instruktur program pelatihan. Waktu yang tepat untuk melakukan evaluasi ini antara 6 bulan hingga 12 bulan setelah program pelatihan berakhir. Waktu itu ditetapkan dengan pertimbangan bahwa partisipan sudah cukup lama kembali bekerja, sehingga bila PA dijalankan, performa dan produktivitas diharapkan sudah dapat terdeteksi dan dapat diukur.

Evaluasi ini dilakukan untuk mengukur (a) keberjalanan *Plan of Action*, dan (b) produktivitas mantan partisipan yang dianggap sebagai diklat dari perubahan pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan.¹⁶

5. Indikator Penilaian Evaluasi Diklat

1. Indikator yang perlu dievaluasi dalam evaluasi pelatihan antara lain meliputi:

- a. Pencapaian tujuan dan ketepatan tujuan
- b. Isi atau materi pelatihan
- c. Narasumber atau fasilitator pelatihan
- d. Peserta pelatihan
- e. Metodologi Pelatihan/Efektivitas Pelatihan
- f. Penyelenggara/Panitia Pelatihan

2. Instrument evaluasi kegiatan diklat yaitu:

- a. Observasi (pengamatan), yang dilakukan untuk melengkapi informasi
- b. *Anedotal Record* (AR), catatan pelatih hasil pengamatan perilaku peserta yang dianggap penting untuk dipertimbangkan, melengkapi hasil evaluasi dengan instrument lainnya.

¹⁶ M. Kamil, *Model Pendidikan Dan Pelatihan* (Bandung: Alfabeta, 2010).

- c. *Rating scale* (RS), berbeda dengan AR yang tidak terstruktur. RS dapat memberikan prosedur yang sistematis dalam mencatat dan melaporkan hasil evaluasi, hasil observasi yang terstruktur, dan ada tingkatan yang dipilih.
- d. *Checklist* (CL) hampir sama dengan RS. perbedaannya adalah macam pilihan yang diberikan untuk dipertimbangkan. Pada RS ada tingkatan yang harus dipilih, sedangkan pada CL yang dipilih "ya" atau "tidak" karakteristik yang disebutkan dalam pilihan.¹⁷

6. Ketepatan Evaluasi Pada Diklat

Ketepatan evaluasi dalam program pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan faktor esensial yang menentukan efektivitas dan relevansi program tersebut. Beberapa aspek yang mempengaruhi ketepatan evaluasi meliputi:

a. Kesesuaian Alat Ukur

Alat evaluasi harus dirancang sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai. Jika tujuan diklat adalah meningkatkan keterampilan praktis, maka evaluasi harus mencakup penilaian terhadap keterampilan tersebut. Penggunaan alat ukur yang tepat memastikan bahwa aspek-aspek penting dari pembelajaran dinilai secara akurat, sehingga hasil evaluasi dapat menggambarkan pencapaian peserta secara komprehensif.¹⁸

Alat ukur untuk mengevaluasi program pendidikan dan pelatihan (diklat) harus disesuaikan dengan tujuan program, jenis pelatihan, dan aspek yang ingin diukur. Berikut adalah beberapa alat ukur yang sering digunakan untuk mengevaluasi diklat:

1) Tes Tertulis

Tujuan tes tertulis adalah mengukur pengetahuan teoretis peserta terkait materi pelatihan. Sebagai contoh: Pilihan ganda, isian singkat, atau esai. Kelebihan tes tertulis adalah mudah diterapkan untuk kelompok besar dan menghasilkan data yang terstruktur. Namun, tes tertulis ini memiliki keterbatasan yaitu tidak mencakup kemampuan praktis atau *soft skills*.¹⁹

2) Tes Praktik

Bertujuan untuk mengevaluasi keterampilan praktis yang diperoleh selama diklat. Misalnya, simulasi kerja atau tugas berbasis kinerja yang mencerminkan situasi nyata di

¹⁷ G. Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia, in Pelatihan Dan Pengembangan*, 2017.

¹⁸ Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perpustakaan Nasional RI., *Evaluasi Program Pelatihan Untuk Peningkatan Kualitas Program Pelatihan*. (Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perpustakaan Nasional RI, 2019).

¹⁹ S. Brown, "Testing in Training Programs: A Strategy for Evaluation.," *Educational Assessment Journal*, 2005.

lapangan. Tes praktik membantu menilai kemampuan peserta dalam menerapkan pengetahuan yang telah dipelajari.²⁰

3) Observasi

Melibatkan pemantauan langsung terhadap perilaku atau keterampilan peserta selama diklat. Penggunaan lembar observasi atau checklist dapat membantu pengamat mencatat aspek-aspek tertentu yang diamati. Metode ini efektif untuk menilai kompetensi yang ditunjukkan dalam konteks nyata.²¹

4) Kuesioner atau Survei

Digunakan untuk mengumpulkan umpan balik dari peserta mengenai pengalaman mereka selama diklat. Pertanyaan dapat mencakup aspek kepuasan, relevansi materi, dan efektivitas pengajar. Data yang dikumpulkan membantu dalam mengevaluasi persepsi peserta terhadap program.²²

5) Wawancara

Metode ini memungkinkan penggalian informasi mendalam dari peserta atau pemangku kepentingan lainnya. Wawancara dapat bersifat terstruktur atau semi-terstruktur, dan membantu memahami perspektif individu terkait efektivitas diklat.²³

6) Studi Kasus atau Proyek

Peserta diberikan tugas untuk menyelesaikan studi kasus atau proyek yang relevan dengan materi diklat. Hal ini menilai kemampuan analisis, pemecahan masalah, dan penerapan pengetahuan dalam konteks praktis.²⁴

7) Penilaian Portofolio

Melibatkan pengumpulan karya atau bukti hasil kerja peserta selama diklat. Portofolio mencerminkan perkembangan dan pencapaian peserta dalam berbagai aspek yang dinilai.²⁵

8) *Focus Group Discussion* (FGD)

²⁰ Jamila Lestyowati and Ilvi Rahmi, "EVALUASI PELATIHAN JARAK JAUH MODEL KIRKPATRICK: STUDI KASUS PJJ COMMUNICATION SKILLS ANGGARAN II PADA BALAI DIKLAT KEUANGAN YOGYAKARTA," *Jurnal Transformasi Administrasi* 11, no. 01 (2021): 1–19.

²¹ Amalia Puspayanti, "Evaluasi Pembelajaran Diklat Menggunakan Model Countenance Stake," *Andragogi* 6, no. 1 (2018): 143–67.

²² Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perpustakaan Nasional RI., *Evaluasi Program Pelatihan Untuk Peningkatan Kualitas Program Pelatihan*.

²³ Dewi Retno Sari, "Evaluasi Program Pendidikan Dan Pelatihan Manajemen Pengembangan Sdm Di Balai Diklat Pupr Yogyakarta," *E-Jurnal Skripsi Program Studi Teknologi Pendidikan* 9, no. 5 (2020): 458–72.

²⁴ Eliana Sari, "Evaluasi Program Diklat Pemeriksaan Kinerja Berbasis Model Kirkpatrick Pada Badiklat PKN BPK RI," *Jurnal Pendidikan Vokasi Raflesia* 1, no. 2 (2021): 20–31.

²⁵ Nur Muflihah and Sulung Rahmawan WG, "EVALUASI NILAI SEBELUM DAN SESUDAH PELATIHAN: APAKAH BISA MENANDAKAN KEBERHASILAN?," in *Prosiding Seminar Nasional Sains, Teknologi, Ekonomi, Pendidikan Dan Keagamaan (SAINSTEKNOPAK)*, vol. 5, 2021.

Diskusi kelompok terstruktur yang bertujuan mengumpulkan umpan balik kolektif dari peserta. FGD membantu mengidentifikasi isu-isu umum dan mendapatkan saran untuk perbaikan program di masa mendatang.

9) Analisis Hasil Kerja

Menilai dampak diklat terhadap kinerja peserta di lingkungan kerja mereka. Data kinerja sebelum dan sesudah diklat dibandingkan untuk mengukur efektivitas program dalam meningkatkan produktivitas atau kualitas kerja.

Pemilihan alat ukur yang tepat harus disesuaikan dengan tujuan evaluasi dan karakteristik program diklat yang dilaksanakan.

b. Keterlibatan peserta dalam Proses Evaluasi Diklat

Melibatkan peserta dalam proses evaluasi adalah langkah penting untuk memperoleh data yang lebih kaya dan mendalam mengenai pengalaman mereka selama mengikuti program pelatihan. Keterlibatan ini tidak hanya membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan program, tetapi juga memberikan wawasan langsung tentang relevansi materi yang disampaikan serta efektivitas metode pembelajaran yang digunakan. Peserta yang aktif dilibatkan cenderung memberikan umpan balik yang jujur dan konstruktif, karena mereka merasa dihargai sebagai bagian penting dari proses pengambilan keputusan dalam program tersebut.

Salah satu cara untuk melibatkan peserta adalah melalui kuesioner, wawancara, atau diskusi kelompok terarah (FGD). Dalam FGD, misalnya, peserta dapat berbagi pandangan tentang apa yang bekerja dengan baik dan apa yang memerlukan perbaikan. Pendekatan ini memungkinkan fasilitator untuk mengeksplorasi pengalaman peserta secara kolektif dan mendalam. Selain itu, metode seperti pengisian jurnal refleksi oleh peserta juga bisa menjadi alat yang efektif untuk memahami bagaimana materi diklat diterapkan dalam konteks kerja mereka.

Penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan peserta dalam evaluasi tidak hanya meningkatkan kualitas data yang diperoleh, tetapi juga memperkuat rasa kepemilikan mereka terhadap hasil pembelajaran. Sebagai contoh, sebuah studi oleh Kirkpatrick dan Kirkpatrick, (2016) menyoroti bahwa partisipasi aktif peserta dalam memberikan masukan pada tahap evaluasi tingkat pertama dan kedua (reaksi dan pembelajaran) dapat meningkatkan keberhasilan program hingga tahap penerapan di tempat kerja.²⁶

²⁶ J. D. Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, *Evaluating Training Programs: The Four Levels.*, 2016.

Lebih jauh lagi, keterlibatan peserta juga berkontribusi pada peningkatan motivasi dan komitmen mereka untuk terus belajar. Ketika peserta merasa bahwa opini mereka dihargai dan digunakan untuk perbaikan program, mereka lebih cenderung memberikan usaha maksimal selama proses pelatihan berlangsung. Dengan demikian, melibatkan peserta dalam evaluasi bukan hanya tentang mengumpulkan data, tetapi juga menciptakan siklus pembelajaran yang saling memperkaya antara penyelenggara program dan peserta.²⁷

c. Analisis Data yang Akurat

Analisis data yang akurat adalah langkah kunci dalam proses evaluasi diklat untuk memastikan bahwa hasil yang diperoleh benar-benar mencerminkan efektivitas program pelatihan. Data evaluasi yang dikumpulkan, baik berupa data kuantitatif maupun kualitatif, harus dianalisis dengan cermat menggunakan metode yang sesuai. Proses ini bertujuan untuk menghasilkan informasi yang valid, dapat diandalkan, dan relevan bagi pengambilan keputusan. Tanpa analisis yang akurat, hasil evaluasi dapat menyesatkan dan berpotensi mengarah pada kesimpulan yang salah mengenai keberhasilan atau kegagalan suatu program.

Penggunaan metode statistik yang tepat merupakan bagian penting dari analisis data kuantitatif. Misalnya, uji-t atau ANOVA dapat digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan signifikan antara kelompok peserta sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan. Selain itu, korelasi dan regresi statistik bisa membantu memahami hubungan antara variabel, seperti efektivitas pengajar dengan peningkatan hasil belajar peserta. Sementara itu, untuk data kualitatif, teknik seperti analisis tematik dapat digunakan untuk mengeksplorasi pola dan tema dari wawancara atau diskusi kelompok. Dengan kombinasi analisis kuantitatif dan kualitatif, evaluasi diklat dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.²⁸

Interpretasi hasil analisis juga harus dilakukan secara objektif dan bebas dari bias. Penting bagi evaluator untuk memisahkan data empiris dari asumsi pribadi agar hasil yang diperoleh benar-benar mencerminkan situasi sebenarnya. Misalnya, jika data menunjukkan rendahnya tingkat pemahaman peserta terhadap materi tertentu, langkah-langkah perbaikan yang spesifik harus diusulkan, seperti meningkatkan metode pengajaran atau menyesuaikan materi dengan kebutuhan peserta.²⁹

²⁷ M. Q Patton, *Qualitative Research and Evaluation Methods*, 2002.

²⁸ J. D. Creswell, J. W., & Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 2017.

²⁹ Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, *Evaluating Training Programs: The Four Levels*.



Lebih jauh lagi, akurasi analisis data memiliki implikasi langsung pada efektivitas tindak lanjut program. Hasil evaluasi yang akurat memungkinkan penyelenggara pelatihan untuk mengidentifikasi aspek yang perlu diperbaiki dan mengalokasikan sumber daya dengan lebih efisien. Sebaliknya, kesalahan dalam analisis dapat menyebabkan perbaikan yang tidak tepat sasaran atau bahkan mengabaikan masalah yang mendesak. Oleh karena itu, keterampilan teknis dalam analisis data serta pemahaman mendalam tentang tujuan evaluasi sangat diperlukan untuk memastikan kualitas hasil evaluasi.³⁰

d. Tindak Lanjut

Tindak lanjut hasil evaluasi merupakan komponen esensial dalam siklus program diklat, memastikan bahwa temuan evaluasi diterapkan untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas pelatihan. Tanpa tindak lanjut yang tepat, evaluasi berisiko menjadi sekadar formalitas tanpa memberikan dampak nyata.³¹ Langkah-langkah Tindak Lanjut:

- 1) Analisis Temuan Evaluasi: Identifikasi kekuatan dan kelemahan program berdasarkan data evaluasi. Analisis mendalam membantu memahami aspek mana yang perlu dipertahankan dan area yang memerlukan perbaikan.
- 2) Perencanaan Perbaikan: Berdasarkan analisis, rancang strategi perbaikan yang spesifik dan terukur. Misalnya, jika ditemukan bahwa metode pengajaran kurang efektif, pertimbangkan untuk mengadopsi pendekatan pembelajaran yang lebih interaktif.
- 3) Implementasi Perubahan: Laksanakan rencana perbaikan dengan melibatkan semua pemangku kepentingan terkait. Pastikan bahwa perubahan yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan peserta dan tujuan program.
- 4) Monitoring dan Evaluasi Lanjutan: Pantau efektivitas perubahan yang telah diterapkan dan lakukan evaluasi berkelanjutan untuk memastikan perbaikan berjalan sesuai rencana. Hal ini penting untuk menilai dampak dari tindak lanjut yang dilakukan.

Tindak lanjut memastikan bahwa hasil evaluasi digunakan secara optimal untuk meningkatkan kualitas program diklat. Tanpa tindak lanjut, rekomendasi dari evaluasi tidak akan terealisasi, dan peluang untuk perbaikan akan terlewatkan. Selain itu, tindak lanjut yang

³⁰ J. Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*, 2014.

³¹ N Patimah, "Evaluasi Dalam Manajemen Diklat," *An-Nidhom Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3 (1): 50-68 (2018).

efektif dapat meningkatkan kepuasan peserta, relevansi materi, dan pencapaian tujuan pembelajaran.

D. KESIMPULAN

Program pendidikan dan pelatihan (diklat) memegang peranan penting dalam meningkatkan kompetensi peserta melalui peningkatan pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Keberhasilan program ini sangat bergantung pada perancangan yang tepat serta evaluasi yang terstruktur dan menyeluruh. Evaluasi menjadi langkah penting untuk menilai efektivitas, relevansi, dan dampak pelatihan terhadap peserta maupun organisasi.

Berdasarkan penelitian, evaluasi dalam diklat melibatkan berbagai aspek, termasuk pencapaian tujuan, kesesuaian materi, kualitas fasilitator, efektivitas metode pelatihan, serta peran peserta dan penyelenggara. Proses evaluasi yang baik mencakup tahapan pretes, formatif, sumatif, hingga evaluasi pascaprogram, yang semuanya memberikan informasi komprehensif untuk pengambilan keputusan perbaikan.

Selain itu, keterlibatan peserta dalam evaluasi dan penggunaan alat ukur yang tepat, seperti tes praktik, observasi, atau wawancara, terbukti meningkatkan akurasi hasil evaluasi. Hasil evaluasi ini berkontribusi dalam merancang program pelatihan yang lebih sesuai kebutuhan dan memastikan pemanfaatan sumber daya yang efisien.

Dengan evaluasi yang akurat dan tindak lanjut yang efektif, program diklat dapat menghasilkan dampak signifikan, baik dalam meningkatkan kualitas individu maupun kinerja organisasi. Hal ini pada akhirnya mendukung perbaikan tata kelola dan layanan publik, sekaligus memenuhi tuntutan masyarakat akan pelatihan yang berkualitas dan relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir Hamzah. *Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research)*. Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2020.
- Anugrah, Nanda Zulfan, and Tuti Andriani. "MODEL RANCANGAN DAN EVALUASI PROGRAM PENDIDIKAN PELATIHAN DI LEMBAGA PENDIDIKAN." *Jurnal Pemasaran Bisnis* 6, no. 3 (2024).
- Arifin, Zainal. *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Brown, S. "Testing in Training Programs: A Strategy for Evaluation." *Educational Assessment Journal*, 2005.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed*



Methods Approaches., 2017.

G. Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia, in Pelatihan Dan Pengembangan*, 2017.

Iwan Agus Supriono. *Pengantar Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: Farha Pustaka, 2021.

Kamil, M. *Model Pendidikan Dan Pelatihan*. Bandung: Alfabeta, 2010.

Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. *Evaluating Training Programs: The Four Levels.*, 2016.

Komaruddin Sastradipoera. *Pengembangan Dan Pelatihan: Suatu Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Kappa-Sigma Bandung., 2006.

Lestyowati, Jamila, and Ilvi Rahmi. "EVALUASI PELATIHAN JARAK JAUH MODEL KIRKPATRICK: STUDI KASUS PJJ COMMUNICATION SKILLS ANGKATAN II PADA BALAI DIKLAT KEUANGAN YOGYAKARTA." *Jurnal Transformasi Administrasi* 11, no. 01 (2021): 1–19.

Mestika, Zed. *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2008.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook.*, 2014.

Muflihah, Nur, and Sulung Rahmawan WG. "EVALUASI NILAI SEBELUM DAN SESUDAH PELATIHAN: APAKAH BISA MENANDAKAN KEBERHASILAN?" In *Prosiding Seminar Nasional Sains, Teknologi, Ekonomi, Pendidikan Dan Keagamaan (SAINSTEKNOPAK)*, Vol. 5, 2021.

Mujiman, Haris. *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.

Patimah, N. "Evaluasi Dalam Manajemen Diklat." *An-Nidhom Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3 (1): 50 68 (2018).

Patton, M. Q. *Qualitative Research and Evaluation Methods*, 2002.

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perpustakaan Nasional RI. *Evaluasi Program Pelatihan Untuk Peningkatan Kualitas Program Pelatihan*. Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perpustakaan Nasional RI, 2019.

Puspayanti, Amalia. "Evaluasi Pembelajaran Diklat Menggunakan Model Countenance Stake." *Andragogi* 6, no. 1 (2018): 143–67.

Rivai, V. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo, 2004.

S.Sumarsono. *Manajemen Koperasi : Teori Dan Praktik.*, 2013.



- Sari, Dewi Retno. “Evaluasi Program Pendidikan Dan Pelatihan Manajemen Pengembangan Sdm Di Balai Diklat Pupr Yogyakarta.” *E-Jurnal Skripsi Program Studi Teknologi Pendidikan* 9, no. 5 (2020): 458–72.
- Sari, Eliana. “Evaluasi Program Diklat Pemeriksaan Kinerja Berbasis Model Kirkpatrick Pada Badiklat PKN BPK RI.” *Jurnal Pendidikan Vokasi Raflesia* 1, no. 2 (2021): 20–31.
- Sukardi. *Evaluasi Pendidikan : Prinsip Dan Operasionalnya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- . *Evaluasi Program Pendidikan Dan Pelatihan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.