

BAB XI

EVALUASI PELATIHAN

A. Pengertian Evaluasi Pelatihan

Evaluasi adalah proses menentukan hasil yang telah dicapai dalam kegiatan yang mendukung pencapaian tujuan dan rencana serta pengaturan.¹ Evaluasi berkaitan dengan nilai dan makna. Proses dan hasil evaluasi sangat dipengaruhi oleh berbagai observasi, latar belakang, dan pengalaman praktis dari para evaluator. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Gilbert Sax bahwasanya “evaluasi adalah proses penilaian atau keputusan yang dibuat dari berbagai observasi dan latar belakang serta pelatihan para evaluator”.² Evaluasi pelatihan berfokus pada proses pengumpulan hasil yang dibutuhkan untuk menentukan efektif tidaknya pelatihan. Oleh karena itu, evaluasi pelatihan merupakan suatu teknik pengukuran yang dapat mengetahui seberapa baik rencana pelatihan mencapai tujuan yang diharapkan, dan membandingkan hasil pelatihan dengan tujuan yang diharapkan dari pelatih, pelaksana proyek, dan peserta pelatihan.

Dalam evaluasi program, seseorang yang memiliki kemampuan dan keahlian untuk mengevaluasi suatu objek atau subjek disebut sebagai evaluator. Mereka adalah tenaga ahli yang telah dievaluasi berdasarkan pengalaman atau latar belakang pendidikan sehingga diakui sebagai evaluator. Evaluator harus memiliki kemampuan penelitian yang berkaitan dengan bidang profesionalnya, karena dari

¹ Suharsimi Arikunto dan Cipi Safruddin Abdul Jabar, *Evaluasi Program Pendidikan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), hal. 1

² Zainal Arifin, *Evaluasi Pembelajaran*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hal. 5

sudut pandang dua bidang profesional yaitu evaluasi dan penelitian, para evaluator membutuhkan banyak kemampuan yang sama.³

B. Komponen dan Tujuan Evaluasi Program Pelatihan

Ryan Arthur (2018) mengemukakan komponen-komponen evaluasi program pelatihan antara lain:

1. Evaluasi peserta, meliputi *pre-test*, *post-test*, ujian tertulis, ujian praktik, ujian komprehensif, evaluasi tatap muka, evaluasi pengajar, dan evaluasi penyelenggaraan.
2. Evaluasi pengajar/pelatih, meliputi metode pembelajaran, kemampuan mengelola waktu dan sistematika penyampaian.
3. Evaluasi penyelenggaraan program, meliputi kurikulum, pelayanan penyelenggara, sarana prasarana, kebutuhan pelatihan, fasilitas, dan konsumsi.

Menurut Kirkpatrick (2006), tujuan dilaksanakan evaluasi program pelatihan antara lain:

1. Untuk menilai program pelatihan apakah bisa mencapai tujuan pelatihan atau tidak.
2. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan (efektivitas dan efisiensi) suatu program pelatihan.
3. Untuk mendapatkan informasi tentang bagaimana meningkatkan program pelatihan berikutnya.
4. Untuk memutuskan apakah program pelatihan bisa dilanjutkan atau tidak. Serta mampu mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan program pelatihan.
5. Mengevaluasi keberadaan organisasi pelatihan, yaitu dengan menunjukkan kontribusi pelatihan terhadap tujuan organisasi.⁴

³ Sukardi, *Evaluasi Program Pendidikan dan Kepelatihan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), hal. 21-22

⁴ Ramayana Ritonga, Asep Saepudin, Uyu Wahyudin, Penerapan Model Evaluasi Kirkpatrick Empat Level Dalam Mengevaluasi Program Diklat Di Balai

C. Langkah-Langkah Evaluasi Pelatihan

Dalam melakukan evaluasi terhadap program pelatihan agar berjalan sesuai dalam mencapai tujuan dan diharapkan oleh pelaksana, pelatih (*trainer*), dan peserta pelatihan pada umumnya menempuh empat langkah yaitu;

1. Persiapan evaluasi atau penyusunan desain evaluasi.
 - a. Menentukan tujuan evaluasi harus jelas, terukur, berguna, relevansi dan sesuai dengan kebutuhan peningkatan program pelatihan.
 - b. Merumuskan informasi harus didasarkan pada tujuan evaluasi, yang mencakup pertanyaan evaluasi dan menentukan jenis informasi yang akan dicari.
 - c. Menentukan metode pengumpulan data. Ada beberapa prosedur pengumpulan data yang menggunakan metode kuantitatif dengan cara observasi, tes, survei.

2. Mengembangkan instrumen

Instrumen dapat dikembangkan setelah menentukan metode pengumpulan data, menentukan bentuk instrumen yang akan digunakan dan sasaran (responden) instrumen yang dituju.

3. Mengumpulkan dan menganalisis data serta menafsirkannya

Saat mengumpulkan data, setiap level ditangani secara berbeda. Pada level respon digunakan kuesioner untuk mengumpulkan data kuantitatif dalam bentuk kuesioner. Kemudian pada tingkat pembelajaran digunakan metode survei untuk mengumpulkan data berupa data kuantitatif. Selanjutnya, pada level tingkah laku, data-data yang didapat hasil dari observasi atau dengan rencana aktivitas (*action plan*) yaitu tahapan tindakan dalam mengimplementasikan hasil pelatihan yang telah diikuti. Kemudian terakhir, level hasil atau dampak, data yang

Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Lembang, *Jurnal Pendidikan Nonformal*, Vol. 14 No. 1 Maret 2019, hal. 14

dikumpulkan dapat melalui atasan, peserta pelatihan, bawahan dan rekan kerja. Selanjutnya data yang telah terkumpul akan dianalisis, dalam menganalisis, dan menginterpretasikan data harus didasarkan pada hasil data yang telah berhasil diperoleh.

4. Menyusun laporan merupakan langkah terakhir dari kegiatan evaluasi pelatihan.⁵

Langkah-langkah tersebut dapat digunakan untuk menjawab sejauhmana evaluasi pelatihan yang akan dilakukan dan bagaimana cara melaksanakan proses pelatihan dari awal hingga akhir sehingga dapat improvisasi untuk pelatihan selanjutnya.

D. Model Evaluasi Pelatihan

Para ahli telah mengembangkan banyak model evaluasi yang dapat digunakan untuk mengevaluasi program pelatihan. Dari berbagai model evaluasi akan diuraikan secara singkat beberapa model antara lain:

1. Evaluasi Model CIPP

Evaluasi model CIPP pertama kali ditawarkan oleh Stufflebeam pada tahun 1965 sebagai hasil usahanya mengevaluasi ESEA (*The Elementary And Secondary Education Act*). Tujuan dari pemberian konsep ini adalah bahwa tujuan penting dari evaluasi bukanlah untuk membuktikan tetapi untuk memperbaiki. Model CIPP adalah model yang digunakan untuk memberikan informasi bagi pengambil keputusan. Oleh karena itu, tujuan dari penilaian ini adalah pembuat keputusan. Model CIPP ini singkatan dari empat komponen yaitu *contexts, input, proses, dan product*.⁶

- a. *Context*, Situasi atau konteks yang mempengaruhi jenis tujuan dan strategi pelatihan yang akan dirumuskan dalam

⁵ Purwanto dan Atwi Suparman, *Evaluasi Program Diklat*, (Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi, Lembaga Administrasi Negara, 1999), hal. 73

⁶ Nana Sudjana dan Ibrahim, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2004), hal. 246

sistem yang relevan. Fokus pada metode adalah tujuan sistematis, kondisi aktual, masalah dan peluang yang memengaruhi pengambilan keputusan dan perencanaan pelatihan yang sedang berlangsung.

- b. *Input*, sarana dan rencana strategi yang ditetapkan untuk pembuatan keputusan tentang perumusan tujuan-tujuan operasional kegiatan pelatihan.
- c. *Process*, pelaksanaan strategi dan penggunaan sarana dalam menyediakan informasi untuk membuat keputusan dalam melaksanakan program pelatihan
- d. *Product*, produk dalam pelatihan adalah konten yang dilaksanakan program pelatihan. Dalam hal ini penilaian hasil pencapaian tujuan selama proses dan pada akhir program.

2. Model 4 Level

Model 4 level ini merupakan model evaluasi pelatihan yang dikembangkan oleh donald L. KrikPatrick (1959). Model 4 level tersebut yaitu sebagai berikut:

a. Level 1: Reaksi

Mengevaluasi terhadap reaksi peserta *training* berarti mengukur kepuasan peserta. Jika proses pelatihan menarik dan memuaskan peserta, maka rencana pelatihan dianggap efektif sehingga mereka termotivasi untuk belajar dan berlatih, yang pada akhirnya akan menimbulkan reaksi yang menyenangkan dari peserta. Yang merupakan acuan untuk dijadikan ukuran adalah sebagai berikut:

- *Trainer*, Indikator yang dapat diukur dalam komponen ini adalah kesesuaian pengetahuan profesional dan keterampilan komunikasi pelatih di lapangan, serta partisipasi pelatih dalam keterampilan peserta pelatihan.

- Fasilitas pelatihan, indikator pada bagian ini adalah ruang kelas, bahan, dan alat yang digunakan.
- Jadwal pelatihan, indikator pada bagian ini adalah ketepatan waktu dan kesesuaian peserta pelatihan dan kondisi pembelajaran.
- Media pelatihan, indikator pada bagian ini adalah kesesuaian media dengan materi yang akan disampaikan, yang dapat mendukung pemberian petunjuk atau pelatihan untuk materi pelatihan.
- Materi pelatihan, indikator pada bagian ini adalah kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan, serta kesesuaian materi dengan topik pelatihan.
- Konsumsi selama pelatihan berlangsung, indikator dalam komponen ini jumlah dan kualitas dari makanan tersebut.
- Pemberian latihan atau tugas, indikator pada bagian ini adalah latihan atau soal yang diberikan kepada peserta pelatihan.
- Studi kasus, indikator pada bagian ini adalah memberikan masalah atau kasus kepada peserta untuk dipecahkan.

b. Level 2: Pembelajaran

Pada level ini dapat mengetahui sejauhmana peserta pelatihan menyerap materi pelatihan yang diberikan, dan untuk mengetahui peserta pelatihan yang berpartisipasi dalam hal peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap pengetahuan yang dipelajari saat pelatihan berlangsung. Evaluasi pada ini untuk mengetahui peningkatan keterampilan dan pengetahuan sikap yang diperoleh dari materi pelatihan. penilaian diperoleh dengan membandingkan hasil dari pengukuran sebelum pelatihan

atau tes awal (*pre-test*) dan sesudah pelatihan atau tes akhir (*post-test*) dari setiap peserta.

c. Level 3: Perilaku

Pada tahap ini, berfokus pada perubahan sikap yang terjadi selama kegiatan pelatihan, membuat mereka lebih internal dalam alam, sedangkan penilaian perilaku berfokus pada perubahan perilaku setelah pelatihan selesai. Perubahan sikap akan terjadi setelah peserta kembali ke dunia kerja sehingga penilaian perilaku lebih bersifat eksternal. Dengan kata lain, peserta dapat mentransfer pengetahuan tentang sikap dan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan ke tempat kerjanya, karena penilaian adalah perubahan perilaku setelah menyelesaikan rencana pelatihan sehingga penilaian tersebut dapat disebut sebagai hasil kegiatan pelatihan.

d. Level 4: Hasil

Tujuan dari pelaksanaan rencana pelatihan adalah untuk melatih peserta, baik individu, kelompok, organisasi atau lembaga, mereka akan merasakan hasil yang nyata. Apabila rencana pelatihan tidak memberikan hasil sesuai dengan tujuan pelatihan dalam jangka pendek bukan berarti rencana pelatihan tidak berhasil, tetapi mungkin ada beberapa faktor yang mempengaruhi rencana tersebut, dan dapat segera diidentifikasi melalui evaluasi sehingga dapat dilaksanakan secepatnya.

3. Model ROTI (*Return On Training Investment*)

Model yang dikembangkan oleh Jack Philips merupakan tingkat evaluasi akhir untuk mengevaluasi efektivitas biaya setelah pelatihan. Fungsi model ini adalah membuat manajemen perusahaan memandang pelatihan sebagai hal yang mahal, tidak hanya merugikan keuangan, tetapi juga memandang pelatihan sebagai investasi. Oleh karena itu, dengan menggunakan model ini secara akurat dapat

menghitung manfaat yang diperoleh setelah melaksanakan pelatihan, yang tentunya dapat memberikan gambaran yang lebih luas kepada peserta maupun perusahaan tentang manfaat program pelatihan. Pada level ini diharapkan dapat melihat keberhasilan program pelatihan dengan melihat umpan balik sehingga membutuhkan data yang banyak dan harus akurat untuk mendukung hasil evaluasi pelatihan yang efektif.

4. Model Evaluasi Formatif dan Sumatif

Evaluasi formatif digunakan untuk memperoleh informasi yang dapat membantu meningkatkan proses. Melakukan evaluasi formatif selama pelaksanaan program. Karena tujuan evaluasi formatif adalah untuk mengetahui sejauhmana rencana pelatihan yang dirancang dapat berjalan dan mengetahui kendala yang muncul. Setelah menentukan evaluasi formatif selanjutnya hal yang dilakukan adalah evaluasi sumatif.

Evaluasi sumatif dilakukan antara membandingkan tujuan yang ingin dicapai dan hasil yang dicapai, terlepas dari berhasil atau tidaknya rencana pelatihan, terlepas dari proses terjadinya. Penilaian sumatif dilakukan dengan membandingkan tujuan awal dengan hasil akhir yang dicapai. Evaluasi ini dilakukan untuk mengevaluasi manfaat program pelatihan sehingga program tertentu dapat ditentukan dari hasil evaluasi, dan program akan dilanjutkan atau dihentikan. Waktu evaluasi sumatif terletak pada akhir dari titik implementasi yang direncanakan, yaitu strategi pengumpulan informasi akan memaksimalkan efektivitas eksternal dan internal yang mungkin dikumpulkan dalam jangka waktu yang lama.