

Evaluation of Classical Training at the Ambon Religious Education and Training Center using The Kirkpatrick Evaluation Model

Evaluasi Pelatihan Klasikal di Balai Diklat Keagamaan Ambon dengan menggunakan Model Evaluasi Kirkpatrick

Riana Antika Amahoroe

Balai Diklat Keagamaan Ambon, Indonesia
raamahoroe@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to evaluate classical training (regular training and training in work areas) held by BDK Ambon using the level 1 and level 2 Kirkpatrick models. MTs in the Aru Islands. Based on the results of the Level 1 Evaluation, showed a positive reaction from the training participants with an average participant rating of regular training providers of 94.21 and 95.88 for training in the work area. The training participants were satisfied with the performance of the Ambon BDK training organizers. The highest score is in the aspect of participation in the determination of participants, namely 96.79 for regular training and 97.36 for training in work areas. Furthermore, the participant's assessment of the trainer showed an overall average score of 95.98 for regular training at BDK Ambon and 96.98 for training in work areas. These results indicate that the participants consider that the trainers is very competent, the training environment is very comfortable, and the methods used are effective in delivering training materials. Furthermore, based on the results of the level 2 evaluation regarding learning, it can be concluded that there has been an increase in knowledge, skills, and attitudes after attending the training. It can be ensured that training alumni not only have theoretical knowledge but are also able to apply it in practice. This can be seen from the training products in the form of learning videos, interactive quizzes, and learning blogs as well as Google Classroom as learning media made by participants during the training.

Keywords: *classical training; evaluation; kirkpatrick's model*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pelatihan klasikal (pelatihan reguler dan pelatihan di wilayah kerja) yang diselenggarakan BDK Ambon dengan menggunakan model Kirkpatrick level 1 dan level 2. Penelitian dilakukan pada Pelatihan reguler TIK MTs di kampus BDK Ambon dan pelatihan di wilayah kerja TIK MTs di Kepulauan Aru. Berdasarkan hasil Evaluasi level 1, menunjukkan reaksi positif dari peserta pelatihan dengan nilai rata-rata penilaian peserta terhadap penyelenggara pelatihan reguler sebesar 94.21 dan 95.88 untuk pelatihan di wilayah kerja. Peserta pelatihan merasa puas dengan kinerja penyelenggara diklat BDK Ambon. Nilai tertinggi adalah pada aspek kepesertaan unsur penetapan peserta, yaitu 96,79 untuk Pelatihan reguler dan 97.36 untuk Pelatihan di Wilayah Kerja. Selanjutnya penilaian peserta terhadap widyaiswara menunjukkan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 95.98 untuk pelatihan reguler di BDK Ambon dan 96.98 untuk pelatihan di wilayah kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa peserta menganggap bahwa Widyaiswara sangat kompeten, lingkungan pelatihan sangat nyaman, dan metode yang digunakan efektif dalam membawakan materi-materi pelatihan. Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi level 2 tentang pembelajaran ini dapat disimpulkan bahwa terjadi peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap setelah mengikuti pelatihan. Dapat dipastikan alumni pelatihan tidak hanya memiliki pengetahuan teoretis, tetapi juga mampu menerapkannya dalam praktek. Hal

ini terlihat dari produk-produk pelatihan dalam bentuk video pembelajaran, kuis interaktif dan blog pembelajaran serta google classroom sebagai media pembelajaran yang dibuat peserta selama pelatihan berlangsung.

Kata Kunci: pelatihan klasikal; evaluasi; model kirkpatrick

PENDAHULUAN

Salah satu aset penting suatu lembaga dan organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). SDM yang terampil, terlatih, dan terampil dapat berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. SDM yang terlatih dan terampil mampu untuk meningkatkan produktivitas dalam suatu organisasi dan mengerjakan pekerjaan dengan benar dan efisien. Manajemen SDM yang baik melibatkan perhatian terhadap pengembangan sumber daya manusianya. Pelatihan, pendidikan, dan pengembangan keterampilan membantu untuk meningkatkan kompetensi, yang pada akhirnya dapat menciptakan tim yang lebih berkualitas (Bairizki, 2020).

Salah satu cara untuk mengembangkan SDM dalam dunia pendidikan adalah melalui pelatihan bagi ASN. Pelatihan merupakan suatu proses transformasi yang berfokus pada pengetahuan, sikap, mental dan fisik. Proses ini bertujuan untuk mencapai perubahan positif dalam kualitas SDM aparatur negara. Perhatian pada pengembangan SDM aparatur negara sangatlah penting, karena SDM yang berkualitas dan kompeten akan berkontribusi pada kinerja dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Melalui pelatihan, ASN dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya (Suryani, 2019).

Balai Diklat Keagamaan Ambon sebagai unit pelaksanaan teknis Badan Litbang dan Diklat Kementerian agama, memiliki tugas dan fungsi dalam menyelenggarakan pelatihan tenaga teknis administrasi, pelatihan tenaga pendidikan, dan pelatihan teknis tenaga keagamaan bagi seluruh ASN di lingkup Kementerian Agama Provinsi Maluku dan Maluku Utara. BDK Ambon diharapkan dapat meningkatkan kemampuan teknis, profesional, dan sosial individu atau kelompok, serta meningkatkan keterampilan dan keahlian peserta pelatihan agar dapat menghadapi tuntutan dunia pekerjaan yang terus berkembang dan menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih

efisien. Selain itu, penyelenggaraan pelatihan di BDK Ambon juga diharapkan dapat membentuk ASN yang dapat menjadi pemersatu kesatuan bangsa, yang memiliki orientasi sikap dan intensi pengabdian yang tentunya berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat.

Berdasarkan PMA No 19 Tahun 2020 Pasal 24, Pelatihan di BDK Ambon dilaksanakan secara klasikal dan non klasikal. Pelatihan klasikal dilaksanakan tatap muka di kelas dan non klasikal dilaksanakan secara virtual melalui zoom dan LMS BDK Ambon. Dari kedua bentuk pelatihan tersebut maka terbentuklah beberapa Pola pelatihan yang diselenggarakan oleh BDK Ambon. Pola pertama, yaitu Pelatihan Reguler, dimana pelatihan ini dilaksanakan secara klasikal tatap muka. Peserta diundang untuk mengikuti pelatihan di Balai Diklat Keagamaan Ambon. Kedua Pola Pelatihan di Wilayah Kerja (PDWK). Panitia dan Widyaiswara dari BDK Ambon mendatangi wilayah kerja BDK Ambon di Maluku dan Maluku Utara untuk menyelenggarakan pelatihan di satuan kerja masing-masing. Selanjutnya untuk pelatihan non klasikal terdapat pola Pelatihan Jarak Jauh, yakni pelatihan daring yang dilaksanakan dengan menggunakan aplikasi Zoom dan LMS BDK Ambon yang dapat diakses pada link berikut <https://bdkambonkemenag.com/e-learning/>.

Untuk mengetahui efektivitas penyelenggaraan pelatihan di BDK Ambon perlu dilakukan evaluasi pelatihan. Evaluasi pelatihan menjadi tolak ukur sejauh mana tujuan pelatihan tercapai dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap alumni pelatihan dan satuan kerjanya. Evaluasi pelatihan juga dapat membantu mengidentifikasi kelemahan atau kekurangan pelatihan sehingga menjadi acuan dalam memperbaiki kualitas pelatihan (Wall, 2014). Salah satu model evaluasi yang tepat untuk mengukur efektivitas pelatihan adalah model Kirkpatrick.

Model evaluasi Kirkpatrick menitikberatkan pada dampak hasil pelatihan

terhadap organisasi, sehingga dengan menggunakan model evaluasi Kirkpatrick dapat memberikan gambaran tentang hal-hal penting yang wajib diukur untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan (Kirkpatrick, 2008). Terdapat 4 level untuk mengevaluasi pelatihan menurut Kirkpatrick, yaitu Level 1 Reaction (reaksi), Level 2 Learning (pembelajaran), Level 3 Behaviour (perilaku), Level 4 Result (hasil). Evaluasi level 1, yakni evaluasi terhadap Penilaian peserta terhadap penyelenggara pelatihan. Penilaian ini akan mengukur customer satisfaction atau tingkat kepuasan peserta terhadap kualitas pelatihan. Pelatihan dikategorikan efektif, jika peserta pelatihan merasa senang dan puas terhadap pelatihan yang diterima, sehingga peserta menjadi termotivasi untuk belajar. Menurut Kirkpatrick, Evaluasi kepuasan peserta terhadap pelatihan dapat diukur dari kualitas materi pelatihan, fasilitas selama pelatihan, sarana dan prasarana yang menunjang pelatihan, metode/ strategi pembelajaran yang diterapkan oleh Widyaiswara selama pelatihan berlangsung, media-media pembelajaran, jadwal pelatihan serta menu makanan dan minuman untuk konsumsi. Peserta pelatihan tentunya akan bisa belajar dengan baik, apabila didukung oleh lingkungan belajar yang dianggap positif oleh mereka (Widoyoko, 2017). Selanjutnya Evaluasi Level 2, yaitu evaluasi pembelajaran yang difokuskan pada capaian hasil belajar peserta pelatihan. Dalam pelaksanaan pelatihan terdapat tiga aspek yang menjadi penilaian, yaitu aspek pengetahuan, aspek keterampilan dan aspek sikap. Peserta pelatihan dianggap berhasil mengikuti pelatihan, jika ketiga aspek ini mengalami peningkatan selama mengikuti pelatihan. Evaluasi pengetahuan diukur dengan tes. Perubahan sikap diukur dengan nilai sikap peserta dan terakhir nilai keterampilan diukur dengan menilai keterampilan peserta selama pelatihan berlangsung. Evaluasi level 2 dilakukan langsung oleh panitia penyelenggara dan widyaiswara selama dan setelah pelatihan berlangsung. Selanjutnya Evaluasi level 3, untuk melihat perubahan perilaku peserta setelah selesai mengikuti pelatihan. Evaluasi level 3 ini diukur dengan melihat tindak lanjut alumni pelatihan terhadap materi yang diajarkan. Evaluasi ini dilakukan setelah peserta pelatihan kembali ke

satuan kerja masing-masing setelah pelatihan selesai. Evaluasi level 3 ini dilakukan untuk melihat apakah alumni pelatihan benar-benar mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan yang diperolehnya selama pelatihan untuk menyelesaikan pekerjaannya atau bagaimana alumni pelatihan menanamkan nilai-nilai positif yang diperoleh dari pelatihan dalam bersikap di lingkungan kerjanya. dan keterampilannya pada satuan kerjanya masing-masing atau tidak. Evaluasi tingkat 3 Kirkpatrick sangat penting untuk mengukur nilai nyata dari pelatihan, karena perubahan perilaku adalah langkah penting menuju perbaikan kinerja individu dan organisasi. Namun, penting juga untuk diingat bahwa perubahan perilaku dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk dukungan manajemen, lingkungan kerja, dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, evaluasi ini harus dilakukan dengan hati-hati dan dalam konteks yang tepat. Selanjutnya terakhir Evaluasi level 4, yaitu evaluasi untuk mengukur dampak pelatihan terhadap peserta maupun satuan kerjanya. Evaluasi di level 4 antara lain evaluasi terhadap peningkatan kreativitas, inovasi, efektivitas dan efisiensi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dll atau dengan kata lain evaluasi level 4 ini mengaitkan bagaimana perubahan perilaku muncul setelah pelatihan berkontribusi pada hasil bisnis atau kinerja organisasi (Kirkpatrick, 2008; Nurjanah, 2018; Rahmadani, 2022; Tamsuri, 2022).

Evaluasi dengan menggunakan model Kirkpatrick sangat banyak digunakan untuk mengukur keberhasilan diklat mulai dari evaluasi terhadap kesesuaian program pelatihan yang dibuat oleh balai dengan kebutuhan peserta diklat di satuan kerjanya sampai dengan ketercapaian kompetensi yang dibutuhkan peserta pelatihan untuk mendukung pekerjaannya (Azwar, 2019; Khosyiyin & Fakhruddin, 2022; Madi et al., 2020; Rahmadani, 2022; Suparno et al., 2023; Tamsuri, 2022). Selain itu evaluasi dengan menggunakan model Kirkpatrick juga sudah banyak digunakan untuk mengevaluasi proses dan hasil belajar pelatihan untuk meningkatkan kompetensi alumni pelatihan serta evaluasi terhadap dampak hasil pelatihan terhadap satuan kerja alumni pelatihan, mulai dari alumni pelatihan Dasar CPNS, pelatihan klasikal sampai dengan pelatihan non

klasikal atau lebih dikenal dengan pelatihan jarak jauh (PJJ) (Aulia, 2020; Azwar, 2019; Nurjanah, 2018; Rahmadani, 2022; Suharsono & Wibiyakto, 2021). Model Evaluasi Kirkpatrick juga digunakan untuk mengukur efektivitas pendidikan dan pelatihan dalam bidang kesehatan (Jones et al., 2018), program magang (Suparno et al., 2023), serta workshop yang berdurasi singkat ((D. C. Dewi et al., 2023; L. R. Dewi & Kartowagiran, 2018).

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu adanya evaluasi pelatihan untuk mengukur efektivitas dan efisiensi pelatihan di BDK Ambon, baik pelatihan klasikal maupun pelatihan non klasikal. Evaluasi pelatihan klasikal dan non klasikal di BDK Ambon ini menjadi tolak ukur sejauh mana tujuan pelatihan tercapai dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap alumni pelatihan. Evaluasi pelatihan ini juga dilakukan untuk mengidentifikasi kelemahan atau kekurangan pelatihan sehingga menjadi acuan dalam memperbaiki kualitas pelatihan di BDK Ambon.

Evaluasi pelatihan dalam penelitian ini dibatasi pada evaluasi level 1 reaction, yaitu evaluasi penilaian peserta terhadap penyelenggara pelatihan dan Evaluasi pada level 2 learning, yaitu evaluasi pembelajaran yang difokuskan kepada nilai pengetahuan, sikap dan keterampilan peserta pelatihan. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk mengkaji tentang evaluasi pelatihan klasikal di BDK Ambon dengan menggunakan model evaluasi Kirkpatrick. Kebaruan dari penelitian ini adalah membandingkan evaluasi pelatihan klasikal yang dilaksanakan di kampus BDK Ambon dan pelatihan klasikal yang dilaksanakan pada Wilayah Kerja BDK Ambon, sehingga kita bisa mengetahui bagaimana keefektifan pelatihan klasikal yang dilaksanakan oleh BDK Ambon.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada Balai Diklat Keagamaan Ambon dan merupakan penelitian survei deskriptif. Sampel penelitian terdiri dari 60 Peserta klasikal, yaitu 33 guru MTs yang menjadi peserta Pelatihan reguler TIK MTs, 35 Guru MTs yang menjadi peserta PDWK Multimedia Pembelajaran. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pelatihan klasikal (pelatihan reguler dan pelatihan di wilayah kerja)

yang diselenggarakan BDK Ambon dengan menggunakan model Kirkpatrick pada evaluasi level 1 dan evaluasi level 2. Evaluasi hanya dilakukan sampai pada level 2 karena hanya menggunakan 1 mata pelatihan dan hanya menggunakan 2 kelas pelatihan sebagai sampel, sehingga tidak dapat melanjutkan pada level 3 dan 4. Penelitian ini melihat respon alumni pelatihan terhadap penyelenggara dan widyaiswara yang memberikan pelatihan di BDK Ambon serta bagaimana dampak materi pelatihan terhadap perubahan pengetahuan, keterampilan dan sikap alumni pelatihan. Evaluasi level 1 menggunakan kuesioner yang diisi peserta pada aplikasi Sistem Informasi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Agama (SIMDIKLAT). Kuesioner ini berisi penilaian peserta terhadap penyelenggara pelatihan dan widyaiswara. Indikator penilaian peserta terhadap penyelenggara pelatihan disajikan pada Tabel 1 dan Tabel 2 menyajikan indikator penilaian peserta terhadap widyaiswara.

Selanjutnya evaluasi level 2 menggunakan nilai akhir peserta yang merupakan nilai akumulasi dari nilai tes, nilai tugas, dan sikap peserta. Evaluasi level 2 pembelajaran dilihat dari nilai pada aspek keterampilan, pengetahuan dan sikap. Selain itu peneliti juga melakukan wawancara kepada widyaiswara untuk memperoleh informasi tentang hasil belajar peserta diklat yang meliputi perubahan keterampilan dan pengetahuan peserta setelah mengikuti pelatihan.

Tabel 1 menyajikan indikator kuesioner penilaian peserta terhadap penyelenggara pelatihan. Peserta memberikan penilaian terhadap bagaimana penyelenggara pelatihan menetapkan kepesertaan, aspek yang dinilai antara lain penetapan peserta, pemanggilan peserta serta bagaimana komunikasi penyelenggara dengan peserta pelatihan. Selanjutnya peserta juga diberikan kesempatan untuk memberikan penilaian tentang bagaimana proses kepanitiaan selama pelatihan berlangsung, aspek yang dinilai antara lain pelayanan, kedisiplinan dan kerjasama panitia dengan peserta. Setiap aspek penilaian diisi peserta pada Sistem Informasi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Agama (SIMDIKLAT).

Tabel 2 menyajikan indikator kuesioner penilaian peserta terhadap widyaiswara,

terdapat 14 Aspek penilaian peserta untuk menilai kemampuan widyaiswara selama memberikan pelatihan, antara lain penguasaan materi, pengetahuan dan keterampilan dalam mengajar, sistematika dan kemampuan penyajian, penggunaan metode dan alat bantu pembelajaran, ketercapaian tujuan, etika, sikap

terhadap peserta, cara menjawab pertanyaan peserta, pemberian motivasi, disiplin waktu, kerapian berpakaian serta kerjasama. Setiap aspek penilaian memiliki presentasi yang sudah ditetapkan oleh tim penilai yang disajikan pada SIMDIKLAT.

Tabel 1. Indikator Kuesioner Penilaian Peserta terhadap Penyelenggara Pelatihan

Kepesertaan (50%)			Kepanitiaan (50%)			Nilai Akhir
Penetapan Peserta	Pemanggilan peserta	Komunikasi dengan Peserta	Pelayanan	Kedisiplinan	Kerjasama dengan Peserta	
33%	33%	33%	33%	33%	33%	

Tabel 2. Indikator Kuesioner Penilaian Peserta Terhadap Widyaiswara

Penguasaan Materi	Pengetahuan dan Keterampilan Mengajar	Sistematika Penyajian	Kemampuan Menyajikan	Penggunaan Metode dan Alat Bantu Pembelajaran	Ketercapaian Tujuan	Etika
(1) 7,2%	(2) 7,2%	(3) 7,2%	(4) 7,2%	(5) 7,2%	(6) 7,1%	(7) 7,2%

Sikap Terhadap Peserta	Cara Menjawab Pertanyaan Peserta	Penggunaan Bahasa	Pemberian Motivasi	Disiplin Waktu	Kerapian Berpakaian	Kerjasama (apabila Tim)	Nilai Akhir
(8) 7,1%	(9) 7,1%	(10) 7,1%	(11) 7,1%	(12) 7,1%	(13) 7,1%	(14) 7,1%	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Level 1 Reaksi

Level 1 reaksi merupakan evaluasi reaksi peserta terhadap penyelenggara dan widyaiswara. Peserta memberikan evaluasi atau penilaian terhadap kualitas penyelenggara, yakni bagaimana penyelenggara pelatihan menetapkan kepesertaan, aspek yang dinilai yaitu penetapan peserta, pemanggilan peserta serta bagaimana komunikasi penyelenggara dengan peserta pelatihan. Suatu pelatihan dianggap efektif apabila peserta pelatihan menganggap program pelatihan tersebut menyenangkan dan memuaskan bagi peserta, sehingga peserta pelatihan menjadi tertarik dan termotivasi untuk belajar (Kirkpatrick, 2008). Peserta pelatihan tentunya akan bisa

belajar dengan baik, apabila didukung oleh lingkungan belajar yang dianggap positif oleh mereka (Widoyoko, 2017). Hasil analisis penilaian peserta terhadap penyelenggara untuk pelatihan klasikal dan non klasikal disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Penilaian Peserta Terhadap Penyelenggara Pelatihan

N o	Unsur yang dinilai	Rata-rata Pelatihan Reguler	Rata-Rata PDWK
1	Kepesertaan	96.61	97.08
	a. Penetapan Peserta	96.79	97.36
	b. Pemanggilan Peserta	96.48	97
	c. Komunikasi dengan Peserta	96.55	96.89
2	Kepanitiaan	91.8	94.68
	a. Pelayanan	89.41	94.5
	b. Kedisiplinan	92.9	94.75

c. Kerjasama dengan Peserta	93.1	94.79
	Penilaian Unsur:	Penilaian Unsur:
Rata-rata Keseluruhan	94.21	95.88
	Penilaian Aspek :	Penilaian Aspek:
	94.21	95.88

Data penilaian peserta terhadap penyelenggara pelatihan yang disajikan pada Tabel 3 menunjukkan nilai rata-rata penilaian peserta terhadap penyelenggara pelatihan reguler sebesar 94.21 dan rata-rata penilaian peserta terhadap penyelenggara pelatihan di wilayah kerja adalah 95.88. Hal ini menunjukkan bawah seluruh alumni pelatihan merasa puas kinerja penyelenggaraan diklat BDK Ambon. Nilai tertinggi adalah pada aspek kepesertaan unsur penetapan peserta, yaitu 96,79 untuk Pelatihan reguler dan 97.36 untuk Pelatihan di Wilayah Kerja. Hal ini menunjukkan bawah kinerja BDK Ambon dalam penetapan peserta sudah sangat baik. Penetapan peserta pelatihan merupakan tahap penting dalam perencanaan dan pelaksanaan suatu program pelatihan. Ini melibatkan proses seleksi dan pengidentifikasian peserta yang akan mengikuti pelatihan. Pentingnya penetapan peserta pelatihan tentunya akan memaksimalkan manfaat pelatihan dikarenakan Pelatihan yang diikuti benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan minat peserta. Penetapan peserta yang tepat juga membantu pengelolaan sumber daya pelatihan seperti narasumber/ widyaiswara, fasilitas pelatihan, materi, dan waktu pelatihan. Dengan menargetkan peserta yang tepat, pelatihan dapat diarahkan dengan lebih efisien dan efektif. Partisipasi dan keterlibatan peserta pelatihan akan semakin tinggi juga, karena ketertarikan dan motivasi mereka yang tinggi terhadap pelatihan tersebut (Widoyoko, 2017). Berdasarkan data penilaian peserta terhadap penyelenggara BDK Ambon akan terus berusaha untuk meningkatkan kualitas pelayanan selama pelatihan berlangsung sehingga dapat menciptakan lingkungan pelatihan yang berkualitas, yang nantinya akan menghasilkan alumni pelatihan yang unggul, yang terlatih untuk berinovasi di satuan kerjanya masing-masing.

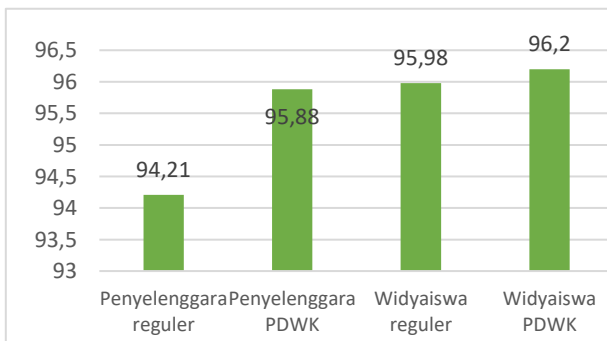
Evaluasi level 1 ini juga mengukur reaksi peserta terhadap widyaiswara. Terdapat 14 indikator penilaian yang dinilai peserta, yakni pengetahuan dan keterampilan mengajar, sistematika penyajian, kemampuan penyajian, penggunaan metode dan alat bantu pembelajaran, ketercapaian tujuan, etika, sikap terhadap peserta, cara menjawab pertanyaan peserta, pemberian motivasi, disiplin waktu, kerapian berpakaian serta kerjasama. Penilaian Peserta diisi pada Sistem Informasi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Agama (SIMDIKLAT). Evaluasi level 1 reaksi peserta terhadap widyaiswara disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Penilaian Peserta Terhadap Widyaiswara

No	Aspek yang dinilai	Rata-Rata Nilai WI Pelatihan Reguler	Rata-Rata Nilai WI PDWK
1	Penguasaan Materi	96.66	96.57
2	Pengetahuan dan Keterampilan Mengajar	96.29	96.45
3	Sistematika Penyajian	94.82	95.26
4	Kemampuan Menyajikan	95.47	95.24
5	Penggunaan Metode dan Alat Bantu	95.02	95.38
6	Ketercapaian Tujuan	95.78	96.15
7	Etika	96.75	96.54
8	Sikap terhadap peserta	96.44	96.20
9	Cara Menjawab Pertanyaan Peserta	96.05	96.37
10	Penggunaan Bahasa	96.53	96.51
11	Pemberian Motivasi	95.88	96.64
12	Disiplin Waktu	96.44	96.65
13	Kerapian Berpakaian	95.73	95.89
14	Kerjasama	95.90	96.98
Rata-rata keseluruhan		95.98	96.20
Nilai Aspek tertinggi		96.75	96.98
Nilai Aspek Terendah		94.82	95.24

Data penilaian peserta terhadap widyaiswara menunjukkan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 95.98 untuk pelatihan reguler di BDK Ambon dan 96.98 untuk pelatihan di wilayah kerja. Hasil ini menunjukkan nilai reaksi yang sangat bagus.

Hal ini berarti peserta memberikan respon yang positif terhadap pelatihan yang diberikan. Berdasarkan hasil reaksi peserta terlihat bahwa materi pelatihan yang diberikan sangat relevan, bermanfaat, kemudian disajikan dengan sistematis dan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan. Widyaiswara juga menguasai materi pelatihan dan menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi yang mendukung proses pembelajaran sehingga meningkatkan motivasi belajar peserta pelatihan. Aspek penilaian yang mendapatkan skor tertinggi adalah aspek etika (pada pelatihan reguler) dan aspek kerjasama (pada pelatihan di wilayah kerja). Dalam pelatihan etika yang baik dari widyaiswara membantu menciptakan lingkungan pembelajaran yang sehat, inklusif, dan bermartabat, yang mendukung pertumbuhan peserta dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai. Selanjutnya Kerjasama yang baik antara widyaiswara dan peserta penting untuk mencapai tujuan pelatihan. Dengan memperhatikan prinsip-prinsip ini, pengajar dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran yang efektif, berinteraksi dengan peserta secara positif, dan menghasilkan hasil yang diinginkan (Padilah & Suryana, 2019).



Gambar 1. Hasil Reaksi Peserta Terhadap Penyelenggara dan Widyaiswara

Gambar 1. Menunjukkan hasil rata-rata reaksi peserta pelatihan terhadap penyelenggara dan widyaiswara pada pelatihan reguler dan pelatihan di wilayah kerja. Hasil evaluasi level 1 reaksi peserta terhadap penyelenggara dan widyaiswara menunjukkan "nilai reaksi yang sangat bagus". Hal ini berarti peserta merespons positif terhadap pelatihan reguler TIK MTs dan pelatihan di wilayah kerja TIK MTs. Peserta pelatihan menganggap bahwa materi pelatihan TIK MTs sangat relevan dan bermanfaat untuk

menunjang proses pembelajaran mereka di satuan kerja masing-masing. Widyaiswara juga sangat menguasai materi pelatihan TIK MTs, sehingga widyaiswara mampu menyajikan materi dengan sistematis dan menarik. Dengan etika yang sangat baik widyaiswara dan panitia penyelenggara mampu menciptakan pelatihan yang sehat, inklusif, dan bermartabat, yang mendukung pertumbuhan peserta dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai. Selanjutnya Kerjasama yang baik antara widyaiswara, peserta, dan panitia sangat membantu dalam mencapai tujuan pelatihan (Kirkpatrick, 2008)

Level 2 Pembelajaran

Evaluasi Level 2 Pembelajaran merupakan proses evaluasi atau penilaian terhadap proses pembelajaran peserta dalam pelatihan. Proses penilaian meliputi penilaian pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan. Hasil dari Evaluasi Level 2 memberikan gambaran tentang sejauh mana perubahan dalam pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta setelah mengikuti pelatihan. Ini memberikan indikator awal apakah pelatihan telah berhasil mentransfer materi pelatihan ke dalam praktik dan pemahaman peserta. Peserta pelatihan dianggap berhasil mengikuti pelatihan, jika ketiga aspek ini mengalami peningkatan selama mengikuti pelatihan. Evaluasi level 2 ini diukur dengan melihat peningkatan pengetahuan, sikap dan keterampilan peserta pelatihan (Kirkpatrick, 2008; Widoyoko, 2017). Evaluasi level 2 dilakukan langsung oleh panitia penyelenggara dan widyaiswara selama dan setelah pelatihan berlangsung. Tabel 5 menyajikan hasil pembelajaran peserta pelatihan pada aspek keterampilan, pengetahuan dan sikap.

Tabel 5. Hasil Pembelajaran pada Aspek Keterampilan Pengetahuan dan Sikap

No	Nilai Peserta	Rata-Rata Keseluruhan Nilai Peserta	
		Pelatihan Reguler	Pelatihan di wilayah Kerja
1	Keterampilan	87.89	86.83
2	Pengetahuan	91.12	84.26
3	Sikap	89.94	90.43
Nilai Akhir		89.27	86.78

Data hasil belajar peserta pelatihan menunjukkan hasil yang sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa peserta pelatihan mampu untuk memahami dan menguasai dengan baik materi pelatihan yang disampaikan oleh widyaiswara. Berdasarkan hasil wawancara dengan widyaiswara dan melihat hasil tugas-tugas peserta pelatihan, dapat disimpulkan bahwa setelah mengikuti pelatihan peserta mampu dan terampil dalam membuat video pembelajaran sebagai salah satu media pembelajaran di satuan kerjanya masing-masing, kemudian peserta juga membuat kelas online untuk memasukan semua materi pembelajaran, video pembelajaran dan kuis-kuis interaktif yang mereka buat selama pelatihan agar dapat digunakan untuk proses pembelajaran di kelas. Peserta pelatihan yang sebelumnya belum pernah menggunakan google site sebagai portofolio pembelajaran, setelah mengikuti pelatihan mampu untuk membuat blog dengan google site sebagai portofolio pembelajaran. Hal ini berarti bahwa peserta pelatihan telah mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilan baru yang diperoleh selama pelatihan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran mereka dan widyaiswara berhasil untuk mentransfer materi pelatihan ke dalam praktik dan pemahaman peserta pelatihan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Evaluasi level 1, dapat disimpulkan bahwa alumni pelatihan sangat puas

dengan kualitas pelatihan TIK MTs yang diselenggarakan oleh BDK Ambon baik pada pelatihan reguler di kampus BDK Ambon dan pelatihan di wilayah kerja Kepulauan Aru. Peserta menganggap bahwa Widyaiswara sangat kompeten, lingkungan pelatihan sangat nyaman, dan metode yang digunakan efektif dalam mendeliver materi-materi pelatihan. Aspek penilaian yang mendapatkan skor tertinggi adalah aspek etika (pada pelatihan reguler) dan aspek kerjasama (pada pelatihan di wilayah kerja). Dengan etika yang sangat baik widyaiswara dan panitia penyelenggara mampu menciptakan pelatihan yang sehat, inklusif, dan bermartabat, yang mendukung pertumbuhan peserta dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai. Selanjutnya berdasarkan hasil evaluasi level 2 tentang pembelajaran ini dapat disimpulkan bahwa terjadi peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap setelah mengikuti pelatihan. Dapat dipastikan alumni pelatihan tidak hanya memiliki pengetahuan teoretis, tetapi juga mampu menerapkannya dalam praktek.

Dari hasil penelitian ini, peneliti merekomendasikan peneliti-peneliti lainnya untuk meneliti bagaimana pengaruh etika widyaiswara atau narasumber dalam mempengaruhi hasil belajar atau motivasi belajar peserta pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, R. (2020). Penerapan Model Evaluasi Kirkpatrick Pada Pelatihan Dasar Cpn's Calon Hakim Ma Pada Mata Pelatihan Aneka Di Balai Diklat Keagamaan Jakarta. *Wawasan: Jurnal Kediklatan Balai Diklat Keagamaan Jakarta*, 1(2), 22–29. <https://doi.org/10.53800/wawasan.v1i2.34>
- Azwar, I. (2019). Kirkpatrick Evaluation Model on Civil Servant Training (Case Study of Financial Education and Training Agency of Makassar. *Jurnal Pendidikan*, 20(1), 18–19.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategi Berbasis Kompetensi) Jilid 1 Volume 1*. Pustaka Aksara.
- Dewi, D. C., Jumaah, S. H., & Benita, N. (2023). Evaluation of the Workshop Program for Prospective Indonesian Migrant Workers in Increasing Work Competence. *JSIP: Jurnal Studi Ilmu Pemerintahan*, Volume 4,.
- Dewi, L. R., & Kartowagiran, B. (2018). An evaluation of an internship program by using the Kirkpatrick evaluation model. *Research and Evaluation in Education*, 4(2), 155–163. <https://doi.org/10.21831/reid.v4i2.22495>
- Jones, C., Fraser, J., & Randall, S. (2018). The evaluation of a home-based paediatric nursing service: concept and design development using the Kirkpatrick model. *Journal of Research in Nursing*, 23(6), 492–501. <https://doi.org/10.1177/1744987118786019>
- Khosyiin, M. I., & Fakhruddin, M. (2022). Evaluasi Program Pelatihan Model Kirkpatrick. *Cermin: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Berbasis Islam Nusantara*, 1(2), 42–46. [217](https://ejournal.staida-</p></div><div data-bbox=)



- krempyang.ac.id/index.php/CERMIN
- Kirkpatrick, D. L. (2008). *Evaluating Training Program*. Berrett-Koehler Publisher, Inc.
- Madi, M., Hadi Widodo, Y. S., Tuswan, T., & Ismail, A. (2020). Analisis Tingkat Kepuasan Peserta Pelatihan AutoCAD Online untuk Pengabdian Masyarakat Terdampak Covid-19 dengan Metode Kirkpatrick Level I. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 5(4), 1065–1076. <https://doi.org/10.30653/002.202054.689>
- Nurjanah, A. (2018). Pengukuran Keberhasilan Diklat. *Tatar Pasundan Jurnal Diklat Keagamaan*, XII(April), 71–82. file:///C:/Users/ASUS/Downloads/55-457-2-PB (1).pdf
- Padilah, I. P., & Suryana, Y. (2019). Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Fungsional Peningkatan Kompetensi Guru Di Balai Diklat Keagamaan. *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 1(1), 55–66. <https://doi.org/10.15575/isema.v1i1.4985>
- Rahmadani. (2022). Effectiveness of Long-Distance Training Using. *12 Waiheru*, volume. 8,.
- Suharsono, A., & Wibiyakto, O. (2021). Evaluasi Pelatihan Jarak Jauh Penyuluh Pajak Menggunakan Model Kirkpatrick dan Importance Performance Analysis. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 6(1). <https://doi.org/10.30998/sap.v6i1.9270>
- Suparno, Sirajuddin, S, Z., & Suradi. (2023). EVALUASI PROGRAM MAGANG DENGAN MODEL EVALUASI KIRKPATRICK. *JOEAO (Journal of Education and Instruction)*, Volume 6,.
- Suryani, N. K. (2019). *Manajemen Sumber Daya: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacaraka.
- Tamsuri, A. (2022). Literatur Review Penggunaan Metode Kirkpatrick untuk Evaluasi Pelatihan di Indonesia. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2723–2734. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/1154/879>
- Wall, J. E. (2014). *Program Evaluation Model. 9 - Step Process*. Sage Solutions.
- Widoyoko, S. E. P. (2017). *Evaluasi Program Pelatihan*. Pustaka Pelajar.