

**MODEL EVALUASI KIRKPATRICK DAN APLIKASINYA
DALAM PELAKSANAAN PELATIHAN (LEVEL REAKSI DAN PEMBELAJARAN)
DI PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN PERUM JAKARTA**

Hania Aminah

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

Email: haniaaminah@gmail.com

ABSTRACT

In order to avoid the inefficiency of the training, the training should be measured. The research aim to determine the effectiveness of information and training through the implementation of the evaluation model is to implement two levels which consist of reactions and learning levels, using Kirkpatrick's model. This research was conducted at the Learning and Training Center of Central Jakarta, with a sample of all participants of training. Data collection using a questionnaire that has been tested by using content validity, whereas tests use SPSS.

The results showed that the reaction of trainees are satisfied with the implementation of the training that was conducted and the results are good and improving learning are assessed from the pre-test and post-test. The resulting increase in the difference was significant, but when viewed from the aspect of knowledge, understanding and application, the result of the difference increased, but not significantly.

Keywords: Training, Evaluation, Kirkpatrick Model, Employees

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia, merupakan sumber daya yang sangat berpengaruh dan mempunyai peran yang begitu besar dalam suatu lingkungan, baik lingkungan kerja, sekolah, maupun lingkungan alam. Dalam lingkungan kerja terdapat pada sebuah organisasi, perusahaan, atau tempat yang terdapat suatu kegiatan kerja. Visi, misi dan tujuan suatu organisasi atau pun perusahaan pasti menginginkan pencapaian yang terbaik yang sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga sumber daya manusia yang kerap sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Pencapaian tujuan yang diinginkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan merupakan salah satu unsur untuk memberikan dampak yang baik terhadap perusahaan. Dampak yang baik berupa peningkatan kualitas suatu organisasi, yang juga kualitas dari manusia itu sendiri. Kualitas manusia sangat diharapkan, tidak hanya untuk produktifitas diri sendiri dalam bekerja, tetapi produktifitas perusahaan yang dimana perusahaan tersebut menjadi perusahaan yang unggul dan bersaing, dan juga menjadi perusahaan atau organisasi yang mempunyai kriteria efektifitas yang baik, seperti produktifitas organisasi meningkat, efisiensi organisasi, kepuasan, keadaptasian dan kelangsungan hidup organisasi yang sangat ditentukan oleh sumber daya manusia. Sehingga dapat dilihat betapa pentingnya peranan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan suatu organisasi.

Dalam upaya meningkatkan kualitas suatu organisasi, pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja individu dan merupakan istilah yang berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan mempunyai dua makna yang berbeda, akan tetapi istilah tersebut saling mengisi satu sama lain. Pendidikan mempunyai makna dan kesan yang selalu berkaitan dengan pembelajaran seumur hidup untuk membekali pengetahuan seseorang

Sementara itu pelatihan merupakan suatu proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang (karyawan atau sekelompok orang).

Berdasarkan beberapa penjelasan mengenai pendidikan dan pelatihan maka dapat dikemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam melakukan aktifitas kerja dalam pencapaian tujuan organisasi yang diharapkan.

Seperti yang telah dipaparkan sebelumnya oleh peneliti di atas, bahwa perusahaan atau organisasi ingin mempunyai kinerja yang terus meningkat, sebab semakin berkembang

sebuah perusahaan, semai kn banyak pula tenaga kerja yang dibutuhkan dan juga akan semakin banyak kerjanya bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja tiap-tiap orang atau pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa tujuan umum dari pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki efisiensi dan efektifitas kerja karyawan.

Efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dapat dicapai dengan meningkatkan pengetahuan karayawan, keahlian karyawan dan sikap karyawan terhadap tugas-tugasnya. Hal ini sesuai dengan teori belajar dan penerapannya dalam pembelajaran, yang salah satunya dikenal dengan sebutan Taksonomi Bloom yang menyatakan terdapat tiga kawasan untuk merumuskan tujuan belajar, yaitu: ranah/ domain kognitif, psikomotorik dan afektif. Yang secara umum dapat dikategorikan yaitu pengetahuan (Ranah Kognitif), keahlian (Ranah Psikomotorik) dan sikap (Ranah Afektif). Sehingga ketiga kawasan tersebut sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai efisiensi dan efektifitas perusahaan yang diinginkan.

Dewasa ini begitu banyak perusahaan yang terus mempertahankan performansi untuk menghadapi daya saing dari perusahaan-perusahaan lainnya, sehingga mereka berlomba-lomba untuk terus memperbaiki kinerja mereka dengan melakukan berbagai pelatihan yang tentunya sesuai dengan kebutuhan organisasi maupun individu tersebut.

Oleh karena itu pelatihan merupakan program yang harus sangat diperhatikan untuk memperoleh hasil yang maksimal. Keberhasilan suatu pelatihan sangat ditentukan oleh perumusan proses dari pelatihan. Terdapat proses pelatihan, yaitu: identifikasi kebutuhan pelatihan, perencanaan pelatihan, pengembangan, pelaksanaan dan evaluasi pelatihan.

Kelima proses tersebut merupakan hal yang terpenting dan terintegritas dalam merancang sebuah pelatihan dengan komprehensif, dimulai dari identifikasi kebutuhan pelatihan sampai dengan evaluasi pelatihan. Namun, peneliti ingin meniliti dari fase evaluasi pelatihan, karena sesungguhnya evaluasi pelatihan merupakan bagian yang tidak boleh diabaikan dari rangkaian proses pelatihan, karena dengan mengevaluasi pelatihan terlihat efektifitas dan efisiensi dari sebuah pelaksanaan pelatihan. Evaluasi pelatihan disebutkan juga sebagai kegiatan yang rumit, karena akan berhadapan dengan sejumlah metodologi, teknik dan berbagai alat ukur yang rumit. Namun, dapat dikatakan bahwa evaluasi pelatihan merupakan sebuah investasi untuk perusahaan.

Evaluasi pelatihan merupakan bagian yang sangat penting dari program pelatihan, yang dapat memberikan masukan terhadap pelaksanaan pelatihan yang telah diselenggarakan, dan dapat dijadikan pertimbangan apakah pelatihan tersebut diteruskan atau dihentikan. Agar

pelatihan tidak sia-sia, suatu langkah evaluasi dan tindak lanjut dilakukan secara teratur. Evaluasi suatu pelatihan diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap staf terjadi dan seberapa besar penerapannya dalam memberikan arti atau pengaruh pada dirinya, kelompok dan organisasinya.

Dalam hal ini evaluasi yang dapat dilakukan dengan menggunakan model evaluasi pelatihan dari Kirkpatrick, yang menerapkan empat level dalam mengevaluasi pelatihan, yaitu level reaski, pembelajaran, perubahan tingkah laku dan hasil atau dampak. Namun, dalam penelitian ini level evaluasi yang digunakan hanya sampai level dua yaitu level reaksi dan pembelajaran, karena disesuaikan dengan tujuan dari pelatihan tersebut yaitu untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman peserta pelatihan dan juga keahlian mereka dalam mengetahui tentang ARRUM. Oleh karena itu evaluasi pelatihan merupakan bagian yang penting dan juga tantangan bagi perusahaan untuk meyakini nantinya dari hasil yang diperoleh bahwa sebuah pelatihan itu memang sangatlah dibutuhkan.

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegadaian Jakarta, kerap melakukan berbagai pelatihan yang dilakukan untuk para karyawan perusahaan maupun yang belajar di akademi mereka, sehingga kegiatan belajar mengajar berupa pelaksanaan pelatihan menjadi sangat penting untuk diperhatikan dan dipertahankan. Berbagai pelatihan dilaksanakan dengan baik, yang sudah tersusun secara terprogram dan terjadwal dengan baik. Salah satu pelatihan yang ingin peneliti evaluasi adalah "Pelatihan ARRUM (Ar-Rahn Usaha Mikro Kecil)", pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai Pegadaian dalam melaksanakan tugas.

Maka dari itu, penelitian mengenai evaluasi pelatihan sangatlah sesuai untuk diteliti. Sehingga diharapkan kualitas kinerja perusahaan dapat terus meningkat dan menjadi perusahaan yang unggul dan menjadi panutan bagi perusahaan lainnya.

KAJIAN TEORI

Hakikat Pelatihan

Menurut Notoatmodjo, pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia (Notoatmodjo, 2003:28). Mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian merupakan dua hal yang mendasar untuk dapat ditingkatkan melalui sebuah pelatihan. Sedangkan pengertian pelatihan menurut Nasution adalah suatu proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang (karyawan atas sekelompok orang) (Nasution, 2000:71).

Terdapat tambahan unsur dalam peningkatan kinerja seseorang, yaitu keterampilan. Keterampilan juga merupakan hal yang penting dalam proses perbaikan dan peningkatan dari tujuan pelatihan. Kemudian lebih dipertegas kembali pengertian pelatihan menurut Suryana, bahwa pelatihan adalah sebagai aktifitas formal dan informal yang memberikan kontribusi pada perbaikan dan peningkatan tingkat pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan (Suryana, 2006:1). Jadi, dalam hal ini pengertian pelatihan lebih jelas terinci menjadi satu pengertian yang utuh berdasarkan pada peningkatan kemampuan intelektual dan kepribadian, dan keterampilan, yang dipertegas dengan utuh menjadi peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Evaluasi Pelatihan

Evaluasi pelatihan menurut Moekijat adalah suatu proses untuk menentukan kemajuan suatu program pelatihan dibandingkan dengan tujuan yang ingin dicapai. Dapat dikatakan, bahwa evaluasi pelatihan merupakan suatu proses untuk menentukan kemajuan suatu program pelatihan ialah untuk membuat suatu keputusan berdasarkan hasil dari evaluasi yang diperoleh, juga untuk mengetahui hasil yang diperoleh setelah dievaluasi yang kemudian dapat diketahui seberapa jauh peningkatan pengetahuan, sikap dan keterampilan peserta itu terjadi dan juga seberapa besar penerapannya dalam memberikan arti atau pengaruh pada dirinya sendiri, kelompok dan organisasinya dengan berbagai alasan dan faktor yang berdasarkan pada hasil setelah dievaluasi, yang kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan tujuan yang ingin dicapai.

Selaras dengan pengertian evaluasi pelatihan menurut Moekijat, Suryana mengemukakan bahwa evaluasi pelatihan adalah proses mengumpulkan informasi untuk membuat keputusan tentang aktifitas pelatihan (Suryana, 2004:11). Membuat keputusan merupakan tindakan yang tidaklah mudah untuk dilakukan, untuk itu diperlukan pengumpulan informasi yang tepat dan sesuai agar keputusan yang diambil dapat digunakan untuk memberikan kontribusi terhadap perusahaan atau organisasi dalam melaksanakan suatu pelatihan. Keputusan yang dimaksud dalam hal ini ialah, keputusan akhir berdasarkan hasil yang diperoleh setelah dievaluasi.

Kemudian diperjelas kembali oleh Goldstein dan Buxton yang dikutip oleh Ernest J. McCormick dan dikutip lagi oleh Mangkunegara (Mangkunegara, 2004:59), mengemukakan bahwa:

"As Goldstein and Buxton (1982) point out, the evaluation of training centers around two interacting concerns: 1) the establishment of measure of success (criteria) and 2) the experiments designs used in the evaluation".

Goldstein dan Buxton berpendapat bahwa evaluasi pelatihan dapat didasarkan pada kriteria (pedoman dari ukuran kesuksesan), dan rancangan percobaan.

Dalam hal ini, kriteria dan rancangan percobaan dalam evaluasi pelatihan yang dimaksud adalah pada kriteria yang meliputi kriteria pendapat, belajar, perilaku dan hasil (Mangkunegara, 2004:59). Pada empat kriteria yang dimaksud di sini adalah empat level yang dikemukakan oleh Kirkpatrick yaitu level reaksi, pembelajaran, perubahan tingkah laku dan hasil atau dampak.

Sedangkan rancangan percobaan dalam evaluasi pelatihan, adalah peserta diberikan tes sebelum pelatihan (*pre-test*), dan kemudian setelah pelatihan diberikan kembali tes penempatan (*post-test*).

Model Evaluasi Pelatihan

Model evaluasi pelatihan yang digunakan adalah model Donald. L. Kirkpatrick (1959) dengan menggunakan empat level dalam mengkategorikan hasil-hasil pelatihan. Empat level tersebut adalah level reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil (Suryana, 2006:117).

Keempat level tersebut secara garis besar dapat dirinci sebagai berikut:

Reaction (Reaksi) dilakukan untuk mengukur tingkat reaksi yang didisain agar mengetahui opini dari para peserta pelatihan mengenai program pelatihan. *Learning* (Pembelajaran)

mengetahui sejauh mana daya serap peserta program pelatihan pada materi pelatihan yang telah diberikan.

Behavior (Perilaku) diharapkan setelah mengikuti pelatihan terjadi perubahan tingkah laku peserta (karyawan) dalam melakukan pekerjaan.

Result (Hasil) untuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan.

Adapun proses pengumpulan data dalam mengevaluasi pelatihan yang diperlihatkan dalam sebuah tabel sebagai berikut (Satriono dan Andree, 2007:12) :

Tabel 1. Proses Pengukuran Pengumpulan Data Evaluasi Pelatihan

Level Evaluasi	Deskripsi	Metode Pengumpulan Data
1. Reaksi	Mengukur tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap program pelatihan yang diikuti.	Kuantitatif - survey (kuisisioner), dengan skala pengukuran yaitu skala Likert.
2. Pembelajaran	Mengukur tingkat pembelajaran yang dialami oleh peserta pelatihan.	Formal tes (tertulis)
3. Tingkah Laku	Mengukur implementasi hasil pelatihan di tempat kerja.	Action Plan, observasi
4. Hasil	Mengukur keberhasilan pelatihan dari sudut pandang bisnis dan organisasi yang disebabkan adanya peningkatan kinerja/komtenesi peserta pelatihan.	Evaluasi action plan dan data laporan hasil kerja.

Sumber: Data diolah Peneliti

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model evaluasi ini adalah untuk memperoleh hasil pelatihan dari para peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan, yaitu dilihat dari empat level yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan tingkah laku atas berlangsungnya pelatihan tersebut dengan tujuan untuk melihat efektifitas dari program pelatihan dan membantu para pembuat keputusan untuk membuat keputusan atas hasil evaluasi yang diperoleh.

Dalam penelitian ini level yang digunakan dalam mengevaluasi hanya sampai pada level 2 yaitu mulai dari level reaksi sampai level pembelajaran saja. Untuk itu penjelasan di bawah ini hanya sampai level dua yang berkaitan dengan penelitian ini.

Level 1: *Reaction* (Reaksi) dilakukan untuk mengukur tingkat reaksi yang didisain agar mengetahui opini dari para peserta pelatihan mengenai program pelatihan. Dalam level ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan angket yang diberikan kepada peserta pelatihan dengan beberapa pertanyaan. Adapun yang termasuk

ke dalam sub-variabel level reaksi adalah:

1. Instruktur/ Pelatih
2. Fasilitas Pelatihan
3. Jadwal Pelatihan
4. Media Pelatihan
5. Materi Pelatihan
6. Konsumsi selama pelatihan
7. Pelaksanaan studi kasus
8. Pemberian latihan/ tugas kepada peserta
9. Modul Pelatihan/ *Handouts*

Level 2: *Learning* (Pembelajaran) dilakukan untuk mengetahui sejauh mana daya serap peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta terhadap program pelatihan pada materi pelatihan yang telah diberikan. Dalam level ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan *post-test* dan *pre-test*, dengan tujuan untuk melihat bagaimana daya serap pengetahuan tentang materi yang telah diberikan dan juga sebelum materi diberikan, sehingga data evaluasi yang diperoleh dengan membandingkan hasil dari pengukuran sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan dari tiap peserta pelatihan.

Sedangkan yang termasuk ke dalam sub-variabel level pembelajaran adalah: pengetahuan, pemahaman dan aplikasi, yang ketiganya tersebut merupakan dari ranah kognitif.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian evaluasi sebagai bahan masukan kepada penyelenggara program pelatihan dalam membuat keputusan.

Pendekatan model evaluasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model evaluasi Kirkpatrick. Seperti yang telah diketahui sebelumnya, bahwa dalam model evaluasi Kirkpatrick terdapat empat level dalam mengevaluasinya, yaitu level reaksi, pembelajaran, perubahan tingkah laku dan hasil atau dampak. Akan tetapi dalam penelitian ini, level yang digunakan hanya sampai level dua, yakni level reaksi (*Reaction*) dan level pembelajaran (*Learning*).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian evaluasi ini adalah seluruh peserta pelatihan ARRUM yang berjumlah 28 peserta yang diadakan di Pusdiklat Pegadaian Jakarta Pusat.

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dengan menggunakan *sampling* jenuh yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus (Riduwan, 2006:64), karena dalam evaluasi ini jumlah peserta pelatihan tidak lebih dari 30 yaitu 28 responden. Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini yaitu juga merupakan populasi dari peserta pelatihan ARRUM.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel penelitian, maka instrumen yang digunakan adalah angket dan tes.

1. Pada pengumpulan data yaitu angket melalui kuisisioner ini berisikan pertanyaan yang berkaitan dengan pelaksanaan pelatihan ARRUM dengan menggunakan angket tertutup dengan skala interval likert.
2. Sedangkan untuk pertanyaan pada tes berisikan pertanyaan berupa materi pelatihan yang telah diperoleh. Tes ini menggunakan model pilihan ganda.

Dalam pengumpulan data dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut: (1) menyusun instrumen, (2) uji coba instrumen, (3) analisa instrumen dan dokumen, (4) mengumpulkan data dan (5) setelah data yang dibutuhkan terkumpul, maka selanjutnya data tersebut dianalisa dengan statistik sederhana.

Pengembangan Instrumen Penelitian

Pengembangan instrumen dilakukan dengan mengembangkan sebagai berikut:

1. Kuisisioner, yaitu untuk mengukur reaksi peserta mengenai pelaksanaan pelatihan.
2. Tes, yaitu untuk mengukur tingkat pengetahuan peserta pelatihan.

Metode Analisis

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hal ini dilaksanakan agar sebuah instrumen yang dibuat dapat dipercaya atau dipertanggung jawabkan. Validitas menunjukkan kebenaran atau keaslian data yang dikumpulkan instrumen, sedangkan reliabilitas menunjukkan ketepatan pengukuran (Farida Yusuf, 2000:107). Menurut Arikunto validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat –tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Sedangkan reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik (Arikunto, 2002:154).

Dalam penelitian ini, pada instrumen angket menggunakan uji coba validitas isi (content validity), yaitu sebuah instrumen dapat divalidasi dengan membuktikan bahwa butir-butir pertanyaan yang ada menunjukkan keakuratan karakteristik yang akan diukur (Purwanto & Atwi, 1999:108). Juga dikatakan bahwa validitas isi ini biasanya diperoleh dengan menanyakannya kepada para ahli tentang butir-butir manakah yang representatif atau dapat karakteristik yang akan diukur. Adapun uji coba validitas dan reliabilitas pada tes (pre tes dan pos tes) menggunakan program SPSS versi 12.0.

Uji t

Uji t adalah salah satu uji statistik yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan yang signifikan (meyakinkan) dari dua buah mean sampel (Hartono, 2004:165). Untuk itu hasil yang diperoleh dari pre tes dan pos tes tidak hanya dengan menggunakan berapa hasil peningkatan yang diperoleh dari pre tes dan pos tes, namun peneliti ingin melihat apakah kenaikan hasil yang diperoleh tersebut signifikan. Oleh Karena itulah peneliti menggunakan rumus uji t. Adapun rumus dari uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{Md}{\sqrt{\frac{\sum x^2 d}{N(N-1)}}}$$

Selanjutnya terdapat langkah-langkah dalam menghitung dan menganalisa hasil untuk uji t adalah sebagai berikut:

1. Menghitung total tambahan nilai (d) yang dicapai oleh seluruh peserta.
2. Menghitung rata-rata *gain* per peserta (Md) dengan rumus: Jumlah total (d)/ N.
3. Menghitung rumus $\sum x^2 d = \sum d^2 - \frac{(\sum d)^2}{N}$
4. Kemudian baru menghitung rumus uji t.

Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Data yang diperoleh dari hasil pelaksanaan tes, dan angket merupakan data kuantitatif. Semua data yang terkumpul selanjutnya ditabulasi dan disajikan secara kuantitatif dengan menggunakan statistik sederhana yaitu: distribusi frekuensi dan nilai rata-rata yang digunakan untuk menilai responden. Teknik yang digunakan sebagai berikut:

$$\% = f / n \times 100 \%$$

dengan ketentuan:

% : presentase

f : frekuensi

n : jumlah responden

Pada variabel reaksi yaitu untuk memperoleh informasi tentang reaksi peserta menggunakan skala interval Likert, yaitu: Sangat Puas (SP) = 4, Puas (P) = 3, Kurang Puas (KP) = 2, Tidak Puas (TP) = 1.

Kemudian kriteria interpretasi skornya adalah sebagai berikut:

0% - 25% = Tidak Puas, 26% - 50% = Kurang Puas, 51% - 75% = Puas, 76% - 100% = Sangat Puas.

Untuk variabel pembelajaran (*Learning*), setelah data yang diperoleh dari hasil pre-tes dan post tes melalui pengolahan skor yaitu dengan rumus:

$$S = R$$

Keterangan:

S = skor yang diperoleh

R = jawaban yang betul

Kemudian diberi nilai dengan rumus:

$$\frac{\text{Skor yang diperoleh}}{\text{total skor}} \times 100\%$$

Kemudian dianalisis dan hasil analisis tersebut masing-masing dibandingkan, yaitu membandingkan hasil pre-test dan post-test untuk melihat angka kenaikan dari hasil pre-test ke post-tes.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Evaluasi Pelatihan

Level Reaksi

Dalam variabel evaluasi pelatihan yang dilakukan dalam penelitian ini terdapat dua level yang dievaluasi yakni level reaksi dan pembelajaran. Dimana level reaksi terdapat sembilan indikator atau sub-variabel yang dinilai. Dilihat dari sub-variabel instruktur/pelatih, para peserta pelatihan ARRUM Pusdiklat menilai bahwa pada sub-variabel pelatih/instruktur, diperoleh prosentase rata-rata adalah (76.08%) atau dapat diinterpretasikan bahwa pelatih/ instruktur dinyatakan sangat puas. Dengan demikian pelatih dalam pelatihan ini sudah sangat memuaskan peserta pelatihan dan sesuai dengan apa yang ingin dicapai.

Pada sub-variabel fasilitas pelatihan, diperoleh prosentase rata-rata sebesar (75.3%) atau dapat diinterpretasikan bahwa fasilitas pelatihan yang ada saat pelatihan berlangsung

dinyatakan sangat puas. Oleh karena itu fasilitas pelatihan yang disediakan dalam pelatihan tersebut sudah sangat memuaskan peserta dan juga sesuai dengan kenyamanan peserta.

Pada sub-variabel jadwal pelatihan, diperoleh prosentase rata-rata sebanyak (70.98%) atau dapat diinterpretasikan bahwa jadwal pelatihan yang ada sudah puas. Dengan demikian jadwal pelatihan yang telah dirancang sudah memuaskan peserta, namun belum sangat memuaskan, hal ini terkait dari sisa jumlah prosentase sebagian kecil masih ada yang menjawab kurang puas.

Pada sub-variabel media pelatihan, diperoleh prosentase rata-rata sebesar (73%) atau dapat diinterpretasikan bahwa media pelatihan yang digunakan selama pelatihan sudah puas. Dengan demikian media pelatihan yang digunakan oleh pelatih selama penyajian dan penyampaian materi sudah memuaskan peserta, akan tetapi belum sangat memuaskan peserta, terlihat dari sisa jumlah prosentase sebagian kecil masih ada yang menyatakan kurang puas.

Pada sub-variabel materi pelatihan, diperoleh prosentase rata-rata sebesar (74.86%) atau dapat diinterpretasikan bahwa penyampaian dan penyajian pada tiap materi sudah puas. Oleh karena itu, penyajian materi pelatihan sudah memuaskan peserta dan sudah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dan kebutuhan bagi peserta pelatihan.

Pada sub-variabel konsumsi, diperoleh prosentase rata-rata adalah (76.49%) atau dapat diinterpretasikan bahwa penyediaan konsumsi selama pelatihan sangat puas. Dengan demikian, penyediaan konsumsi bagi peserta yang dilihat dari segi jumlah dan kualitas makanan, minuman dan makanan ringan sudah sangat memuaskan peserta.

Pada sub-variabel tugas dan latihan, diperoleh prosentase rata-rata adalah (72.61%) atau dapat diinterpretasikan bahwa pengadaan tugas dan latihan yang diberikan kepada peserta pelatihan sudah puas. Oleh karena itu pengadaan tugas dan latihan yang diberikan kepada peserta sudah memuaskan peserta pelatihan.

Pada sub-variabel studi kasus, diperoleh prosentase rata-rata sebesar (70.54%) atau dapat diinterpretasikan bahwa pengadaan studi kasus untuk dapat dipercahkan sudah dikatakan puas. Dengan demikian studi kasus, solusi dan pembahasannya sudah memuaskan peserta, namun dilihat dari sisa jumlah prosentase tersebut, maka dapat diketahui bahwa sebagian kecil menyatakan kurang puas. Oleh sebab itu, maka studi kasus, solusi dan pembahasannya perlu ditingkatkan lagi dan diperbanyak agar para peserta dapat lebih memahami dari studi kasus-studi kasus yang diberikan.

Pada sub-variabel modul, diperoleh prosentase rata-rata sebanyak (74.40%) atau dapat diinterpretasikan bahwa modul atau modul pelatihan sudah puas. Oleh karena itu, modul atau

modul pelatihan sudah memuaskan peserta yang dilihat dari segi kualitas tiap modul per bidang materi pelatihan.

Level Pembelajaran

Adapun hasil perolehan dari para peserta berikut hasil peningkatan skor pre tes dan pos tes adalah sebagai berikut:

Hasil Pre Tes dan Pos Tes Per Aspek

a. Pengetahuan

Tabel 2. Pre tes dan pos tes pada aspek pengetahuan

Pre Tes			Pos Tes		
Aspek yang dinilai	F	%		F	%
Azas-azas perkreditan	127	75.60%	Azas-azas perkreditan	140	83.33%
Sisten operasional ARRUM	95	67.85%	Sisten operasional ARRUM	131	93.57%
Prosedur operasional ARRUM	77	91.70%	Prosedur operasional ARRUM	82	97.60%
Rata-rata		78.38%			91.5%

Sumber: Data diolah peneliti

Tabel 3. Hasil uji t pada aspek pengetahuan

Aspek yang dinilai	Skor Pre Tes	Skor Pos Tes	Peningkatan (d)
Azas-azas perkreditan	127	140	+ 13
Sisten operasional ARRUM	95	131	+ 36
Prosedur operasional ARRUM	77	82	+ 5
N = 3			Jumlah = 54

Sumber: Data diolah peneliti

Keterangan:

N = Jumlah Responden

Md = $\frac{\text{Jumlah Peningkatan}}{N}$

$$= \frac{54}{3} = 18$$

$$\sum x^2 d = \sum d^2 - \frac{(\sum d)^2}{N}$$

$$t = \frac{Md}{\sqrt{\frac{\sum x^2 d}{N(N-1)}}}$$

$$= 1,9$$

Setelah melalui perhitungan dengan menggunakan rumus uji t, maka diperoleh t hasil adalah (1,9) sedangkan untuk t tabel d.b = 2 dengan taraf signifikansi 0.05 adalah (4,30).

Jadi berdasarkan hasil yang diperoleh di atas melalui perhitungan uji t, maka diperoleh hasil untuk pre tes pada sub variabel pengetahuan adalah tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara pre tes sub variabel pengetahuan dengan sub variabel pengetahuan pos tes, karena t hasil < t tabel, berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan.

b. Pemahaman

Tabel 4. Pre tes dan pos tes pada aspek pemahaman

Pre Tes			Pos Tes		
Aspek yang dinilai	F	%	Aspek yang dinilai	F	%
Azas-azas perkreditan	81	72.32%	Azas-azas perkreditan	106	94.64%
Sisten operasional ARRUM	33	40%	Sisten operasional ARRUM	72	86%
Prosedur operasional ARRUM	68	80%	Prosedur operasional ARRUM	78	93%
Rata-rata		64.10%			91.21%

Sumber: Data diolah peneliti

Tabel 5. Hasil uji t pada aspek pemahaman

Aspek yang dinilai	Skor Pre Tes	Skor Pos Tes	Peningkatan (d)
Azas-azas perkreditan	81	106	+ 25
Sisten operasional ARRUM	33	72	+ 39
Prosedur operasional ARRUM	68	78	+ 10
N = 3			Jumlah = 74

Sumber: Data diolah peneliti

Keterangan:

N = Jumlah Responden

Md = $\frac{\text{Jumlah Peningkatan}}{N}$

$$= \frac{74}{3} = 24,7$$

$$\sum x^2 d = \sum d^2 - \frac{(\sum d)^2}{N}$$

$$t = \frac{Md}{\sqrt{\frac{\sum x^2 d}{N(N-1)}}}$$

$$= 2,94$$

Setelah melalui perhitungan dengan menggunakan rumus uji t, maka diperoleh t hasil adalah (2,94) sedangkan untuk t tabel d.b = 2 dengan taraf signifikansi 0.05 adalah (4,30).

Jadi berdasarkan hasil yang diperoleh di atas melalui perhitungan uji t, maka diperoleh hasil untuk pre tes pada sub variabel pemahaman adalah tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara pre tes sub variabel pemahaman dengan sub variabel pengetahuan pos tes, karena t hasil < t tabel, bearti tidak terdapat perbedaan yang signifikan.

c. Aplikasi

Tabel 6. Pre tes dan pos tes pada aspek aplikasi

Pre Tes			Pos Tes		
Aspek yang dinilai	F	%	Aspek yang dinilai	F	%
Azas-azas perkreditan	51	91%	Azas-azas perkreditan	56	100%
Sisten operasional ARRUM	35	62.50%	Sisten operasional ARRUM	56	100%
Prosedur operasional ARRUM	44	78.57%	Prosedur operasional ARRUM	51	91%
Rata-rata		77.35%			97%

Sumber: Data diolah peneliti

Tabel 7. Hasil uji t pada aspek aplikasi

Aspek yang dinilai	Skor Pre Tes	Skor Pos Tes	Peningkatan (d)
Azas-azas perkreditan	51	56	+ 5
Sisten operasional ARRUM	35	56	+ 21
Prosedur operasional ARRUM	44	56	+ 12
N = 3			Jumlah = 38

Sumber: Data diolah peneliti

Keterangan:

N = Jumlah Responden

Md = $\frac{\text{Jumlah Peningkatan}}{N}$

$$= \frac{38}{3} = 12,7$$

$$\sum x^2 d = \sum d^2 - \frac{(\sum d)^2}{N}$$

$$t = \frac{Md}{\sqrt{\frac{\sum x^2 d}{N(N-1)}}}$$

$$= 2,74$$

Setelah melalui perhitungan dengan menggunakan rumus uji t, maka diperoleh t hasil adalah (2,74) sedangkan untuk t tabel d.b = 2 dengan taraf signifikansi 0.05 adalah (4.30).

Jadi berdasarkan hasil yang diperoleh di atas melalui perhitungan uji t, maka diperoleh hasil untuk pre tes pada sub variabel aplikasi adalah tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara pre tes sub variabel aplikasi dengan sub variabel aplikasi pos tes, karena t hasil < t tabel, bearti tidak terdapat perbedaan yang signifikan.

Hasil Pre Tes dan Pos Tes

Hasil uji t (t - tes):

N = Jumlah Responden

Md = Jumlah Peningkatan

$$= \frac{544}{28} = 19,42$$

$$\sum x^2 d = \sum d^2 - \frac{(\sum d)^2}{N}$$

$$t = \frac{Md}{\sqrt{\frac{\sum x^2 d}{N(N-1)}}}$$

$$= 8,70$$

Setelah melalui perhitungan dengan menggunakan rumus uji t, maka diperoleh t hasil adalah (8,70) sedangkan untuk t tabel d.b = 27 dengan taraf signifikan 0.05 adalah (2,05).

Jadi berdasarkan hasil yang diperoleh di atas melalui perhitungan uji t, maka secara keseluruhan diperoleh untuk hasil pre tes dan pos tes adalah terdapat perbedaan hasil yang signifikan antara hasil pre tes dan hasil pos tes secara keseluruhan, karena t hasil > t tabel, yang berarti terdapat hasil perbedaan yang signifikan.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

UJI VALIDITAS

Hasil r tabel pada alpha 0.05 dengan derajat bebas (df) = jumlah kasus – 2. maka df = 28 diperoleh dari 30 – 2. Sehingga r (0.05 : 28) adalah 0.2407

Berdasarkan ketentuan, maka secara keseluruhan nilai nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang terdapat pada tabel (r hitung) > r tabel (0.2407). Maka keseluruhan butir butir pertanyaan dinyatakan VALID.

UJI RELIABILITAS

Setelah semua butir pertanyaan dinyatakan valid maka uji selanjutnya adalah menguji reliabilitas tes.

a. Hasil Pre Tes

Dari hasil yang diperoleh bahwa r cronbach's alpha (0.973) > r tabel (0.2407). maka dinyatakan Reliabel.

b. Hasil Pos Tes

Dari hasil yang diperoleh bahwa r cronbach's alpha (0.898) > r tabel (0.2407). maka dinyatakan Reliabel.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan deskripsi dan analisa data hasil penelitian yang telah dilakukan dan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa reaksi peserta pelatihan sudah merasa puas terhadap pelaksanaan pelatihan ARRUM dan juga hasil perolehan pengetahuan mereka meningkat dan secara keseluruhan perbedaan hasil tersebut signifikan, namun terdapat hasil tidak signifikan pada ketiga masing-masing aspek, yaitu aspek pengetahuan, pemahaman dan aplikasi.

Kesimpulan di atas ditunjang dengan data berikut ini:

1. Reaksi (*Reaction*) peserta pelatihan bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai pelaksanaan pelatihan, yang dilihat dari segi:

Pelatih/ instruktur dalam pelatihan ini sudah dapat dikatakan sesuai dalam menyajikan dan menyampaikan materi pelatihan. Adapaun pada fasilitas pelatihan berupa kondisi ruang kelas, pengaturan suhu di dalam ruang kelas dan penggunaan bahan dan alat selama pelatihan juga sudah dapat dikatakan sesuai dengan pelaksanaan pelatihan. Sedangkan pada jadwal pelatihan yang telah dirancang dan dilihat dari penyesuaian waktu dengan peserta, dengan kondisi belajar dan dengan waktu istirahat dapat dikatakan sesuai dengan pelaksanaan pelatihan tersebut.

Demikian juga pada materi pelatihan yang disajikan, dapat dikatakan sudah sesuai penyajiannya kepada peserta. Adapaun media pelatihan yang digunakan selama pelatihan dan penggunaan media yang beraneka ragam juga sudah sesuai dengan penggunaannya dalam menyajikan materi pelatihan. sama halnya pada konsumsi yang disajikan selama pelatihan, yang dilihat dari segi jumlah dan kualitas makanan, minuman dan makanan ringan oleh peserta pelatihan sudah sesuai dalam penyajiannya kepada peserta pelatihan.

Tugas dan latihan yang diberikan kepada peserta pelatihan juga sudah sesuai dalam pemberian tugas dan latihannya kepada peserta. Demikian pula pada studi kasus, solusi dan pembahasannya sudah sesuai aplikainya yang diberikan kepada peserta pelatihan. Sedangkan modul yang diberikan kepada peserta pelatihan juga sudah sesuai dengan pelaksanaan pelatihan yang diharapkan yang dilihat dari segi kualitasnya.

2. Pembelajaran (*Learning*) yang diperoleh peserta saat pelatihan berlangsung, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman peserta tentang materi pelatihan yang diberikan.

Secara umum hasil perolehan hasil belajar para peserta pelatihan sudah meningkat dan hasil perbedaannya signifikan, hanya saja apabila dilihat dari per aspek yaitu aspek pengetahuan, pemahaman dan aplikasi, bahwa dari hasil yang diperoleh sudah meningkat namun hasil perbedaannya tidak signifikan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Reaksi (*Reaction*)

Pada level reaksi ini, yang perlu diperhatikan adalah pada bagian pengadaan studi kasus, solusi dan pembahasan agar ditambah lebih banyak lagi yang sesuai dengan materi dan aplikasinya di lapangan nanti.

2. Pembelajaran (*Learning*)

Pada level pembelajaran ini, dari hasil pre tes dan pos tes, agar pihak penyelenggara pelatihan memberikan materi pelatihan yang sesuai dengan tujuan dan kebutuhan akan pelatihan tersebut dan juga lebih mendalam dan komprehensif, sehingga dapat memperoleh hasil peningkatan pengetahuan yang baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Dasar-dasar evaluasi pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cardoso.G, Faustino. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Hartono. 2004. *Statistik untuk Penelitian*. Yogyakarta: LSFK2P.
- Irawan, Prasetya. 2000. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA-LAN.

- Kirkpatrick, Donald. 1998. *Evaluating Training Programs*. San Francisco: Berret-Koehler Publisher.
- Nasution, Mulia. 2000. *Manajemen Personalia: Aplikasi dalam Perusahaan*. Jakarta: Sapidodadi.
- Nasution, Mulia. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Djambatan.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafriz. 2004. *Manajemen SDM Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 1994. *Metode Riset dalam Pelatihan*. Bandung: Mandar Maju.
- Riduwan, M.B.A. 2006. *Belajar Mudah Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen SDM untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Satriono, Teguh dan Andree MKP. 2007. *How to Measure 5 levels of Training Evaluation*. Jakarta: Intellectual Capital.
- Seels, Barbara B. dan Rita C. Richey. *Teknologi Pembelajaran*. Seri Pustaka Teknologi Pendidikan No.12.
- Suparman, Atwi dan Purwanto. 1999. *Evaluasi Program Diklat*. Jakarta: STIA-LAN.
- Suryana, Agus. 2006. *Panduan Praktis: Mengelola Pelatihan*. Jakarta: Edsa Mahkota.
- Suryana, Agus. 2004. *Kiat dan Teknik: Evaluasi Pelatihan*, Jakarta: Progres.
- Tayibnapi, Farida Yusuf. 2000. *Evaluasi Program*. Jakarta: Rineka Cipta.