

EVALUASI MODEL KIRKPATRICK DIKLAT TEKNIS SUBSTANTIF MODERASI BERAGAMA ANGKATAN I TAHUN 2019 DI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN BANJARMASIN

Yasir Arafat

yasir.razi@gmail.com

Abstrak

Untuk mengetahui apakah diklat itu berjalan efektif atau tidak diperlukan sebuah evaluasi. Evaluasi merupakan salah satu bagian yang tidak terpisahkan dari kegiatan pelatihan. Evaluasi mengenai dampak dari efektivitas sebuah pelatihan diperlukan agar kelebihan dan kekurangan dalam program tersebut dapat diidentifikasi sehingga perbaikan dapat ditindaklanjuti. Usaha peningkatan kualitas pelatihan dapat ditempuh melalui peningkatan kualitas pembelajaran dan kualitas model evaluasi, hal ini menunjukkan keterkaitan antara dua aspek tersebut. Berbagai model evaluasi banyak dikembangkan oleh para ahli evaluasi dan sangat populer yang dapat dipakai sebagai pedoman kerja dalam pelaksanaan evaluasi program kegiatan pelatihan. Diantara model evaluasi itu antara lain: 1) Evaluasi Model Kirkpatrick (Kirkpatrick Four Level Evaluation Models), 2) Evaluasi Model CIPP (Contest, Input, Proses, and Product) dan 3) Evaluasi Model Stake (Model Couintenance). Dari tiga contoh model di atas, masing-masing memiliki kelebihan dan kekurangan. Model evaluasi Kirkpatrick, merupakan model evaluasi yang secara luas diterima dan digunakan, dengan alasan; sederhana, lengkap, jelas dan mudah untuk diimplementasikan. Evaluasi tersebut mencakup empat level evaluasi, yaitu level 1 reaction, level 2 learning, level 3 behavior, dan level 4 result. Peneliti hanya menggunakan dua level dalam penelitian ini, yaitu level 3 dan 4. Berdasarkan sebaran data yang dilakukan terhadap alumni Diklat dan persepsi orang-orang yang berada di sekitar alumni menunjukkan bahwa Diklat Teknis Substantif Moderasi Beragama angkatan I berada pada kategori BAIK, SANGAT BAIK, SANGAT BAIK atau pada angka 81,54-96,67 dan 90.00. Perolehan ini berdasarkan pada 3 aspek atau persepsi yaitu ; atasan alumni, teman sejawat alumni, dan widyaiswara pengampu mata diklat Inti Moderasi Beragama. Oleh sebab itu Diklat Teknis Substantif Moderasi Beragama angkatan I memberikan dampak positif terhadap kinerja alumni dan dapat berkontribusi positif terhadap instansinya.

Kata Kunci: Evaluasi, Model Kirkpatrick, Moderasi Beragama

Abstract

To find out whether the training was effective or not, an evaluation was needed. Evaluation is an inseparable part of training activities. An evaluation of the impact of the effectiveness of a training is needed so that the advantages and disadvantages in the program can be identified so that improvements can be followed up. Efforts to improve the quality of training can be pursued through improving the quality of learning and the quality of the evaluation model, this shows the link between the two aspects. Various evaluation models have been developed by evaluation experts and are very popular which can be used as work guidelines for evaluating training program programs. Among the evaluation models include: 1) Kirkpatrick Model Evaluation (Kirkpatrick Four Level Evaluation Models), 2) Evaluation of the CIPP Model (Contest, Input, Process, and Product) and 3) Evaluation of the Stake Model (Couintenance Model). From the three

sample models above, each has advantages and disadvantages. The Kirkpatrick evaluation model, is an evaluation model that is widely accepted and used, on the grounds; simple, complete, clear and easy to implement. The evaluation includes four evaluation levels, namely level 1 reaction, level 2 learning, level 3 behavior, and level 4 result. Research only uses two levels in this study, namely levels 3 and 4. Based on the distribution of data conducted on the alumni of Education and Training and the perception of people around the alumni shows that the Technical Training for Substantive Religious Moderation of Class I is in the category of GOOD, VERY GOOD, VERY GOOD or at numbers 81.54-96.67 and 90.00. This acquisition is based on 3 aspects or perceptions, namely; alumni superiors, alumni colleagues, and widyaiswara who support the religious moderation core. Therefore, the Substantive Technical Training of Religion Moderation Class I has a positive impact on the performance of alumni and can contribute positively to their institutions.

Keywords: Evaluation, Kirkpatrick Model, Religious Moderation

PENDAHULUAN

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (kbbi.web.id) evaluasi adalah memberikan penilaian atau menilai. Dengan demikian, evaluasi merupakan proses penetapan nilai dari suatu kegiatan yang telah ditetapkan.

Secara umum, evaluasi dapat diartikan sebagai proses sistematis untuk menentukan nilai sesuatu berdasarkan kriteria tertentu. Evaluasi merupakan suatu proses yang kontinu yang menjadi dasar dari keseluruhan kegiatan pelatihan.

Ketika akan melakukan evaluasi, evaluator pada tahap awal harus menentukan fokus yang akan dievaluasi dan desain yang akan digunakan. Adapun tujuan evaluasi adalah untuk memperoleh informasi yang akurat dan obyektif tentang suatu program yang telah direncanakan dan dilaksanakan. Informasi tersebut dapat berupa proses pelaksanaan program, dampak/hasil yang dicapai, dan efisiensi. Hasil evaluasi dapat juga dijadikan tolak ukur apakah program tersebut berhasil atau tidak, dapat dilanjutkan atau dihentikan, serta dapat dijadikan pijakan untuk menyusun program lanjutan. (Mardapi:1999)

Fungsi evaluasi secara implisit sesuai dengan definisi evaluasi di bidang

pendidikan menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yaitu kegiatan pengendalian, penjaminan, dan penetapan mutu pendidikan terhadap berbagai komponen pendidikan pada setiap jalur, jenjang, dan jenis pendidikan sebagai bentuk pertanggung jawaban penyelenggaraan pendidikan.

Brikerhoff dalam Mardapi (2003) mengemukakan dalam pelaksanaan evaluasi terdapat tujuh elemen yang harus dilakukan, yaitu: 1) focusing the evaluation (penentuan fokus yang akan dievaluasi), 2) designing the evaluation (penyusunan desain evaluasi), 3) collecting information (pengumpulan informasi), 4) analyzing and interpreting (analisis dan interpretasi informasi), 5) reporting evaluation (pembuatan laporan), 6) managing evaluation (pengelolaan evaluasi), dan 7) evaluating evaluation (evaluasi untuk evaluasi).

Model evaluasi Kirkpatrick, merupakan model evaluasi yang secara luas diterima dan digunakan, dengan alasan; sederhana, lengkap, jelas dan mudah untuk diimplementasikan (Mardapi:2002)

Kirkpatrick (1998) adalah salah seorang ahli evaluasi program pelatihan

dalam bidang pengembangan sumber daya manusia (SDM). Model evaluasi yang dikembangkan dikenal dengan istilah Kirkpatrick Four Levels Evaluation Model. Evaluasi tersebut mencakup empat level evaluasi, yaitu level 1 reaction, level 2 learning, level 3 behavior, dan level 4 result.

Diklat Teknis Substantif Moderasi Beragama angkatan I dilaksanakan pada tanggal 1-7 Juni 2019 di Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin. Peserta diklat dimaksud adalah para penyuluh agama PNS sebanyak 36 orang. Diklat ini dipilih untuk dievaluasi karena: 1) Merupakan diklat baru (inovasi); 2) Belum pernah dilakukan evaluasi, dan; 3) Untuk melihat perubahan perilaku peserta diklat dan efektivitas pelaksanaan diklat.

Ketiadaan pedoman dalam melaksanakan kegiatan evaluasi pelatihan di Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin menjadikan kegiatan evaluasi tersebut tidak terarah dan terkesan hanya sebagai penggugur sebuah kewajiban anggaran. Hal tersebut menyebabkan fungsi dasar evaluasi menjadi tidak maksimal dan yang lebih fatal adalah anggaran yang dipergunakan merupakan anggaran negara, sehingga diperlukan usaha dan tanggung jawab dalam melaksanakan program evaluasi yang telah diamanatkan.

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalahnya adalah Bagaimana Evaluasi Model Kirkpatrick pada Diklat Teknis Substantif Moderasi Beragama Angkatan I Tahun 2019 di Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran tentang Evaluasi Model Kirkpatrick pada Diklat Teknis Substantif Moderasi Beragama Angkatan I Tahun 2019 di Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin.

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Praktis

Sebagai referensi rujukan pengambil keputusan bagi pejabat terkait dalam rangka perbaikan program-program pelatihan di Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin.

2. Akademis

Sebagai referensi akademik dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya terkait dengan Evaluasi Model Kirkpatrick, terutama untuk level 3 dan level 4 bagi alumni Diklat Teknis Substantif Moderasi Beragama angkatan I Tahun 2019.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang penulis lakukan ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Dikatakan deskriptif karena penelitian ini mendeskripsikan suatu fenomena secara objektif. Menurut Sugiyono:2010 penelitian dikatakan kualitatif karena penelitian ini hanya menggunakan data berupa kata-kata dan simbol-simbol ungkapan baik verbal maupun non verbal, tidak menggunakan angka-angka atau rumus tertentu.

Hal ini senada dengan pendapat Faisal:2003. Penelitian deskriptif tidak sampai mempersoalkan jalinan hubungan antar variabel-variabel yang menyebabkan sesuatu gejala atau kenyataan sosial.

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Diklat Moderasi Beragama angkatan I di Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin. Diklat telah dilaksanakan pada tanggal 21-27 Juni 2019. Subyek penelitian ini adalah penyuluh agama PNS, sebanyak 36 orang peserta. Sumber data adalah data primer yaitu alumni Diklat Moderasi Beragama angkatan I, teman sejawat dan atasan langsung alumni diklat Moderasi Beragama angkatan I Tahun 2019. Adapun teknik penelitian ini menggunakan teknik observasi (partisipan), Wawancara, dan Dokumentasi.

Observasi (partisipan) dilakukan pada saat proses pembelajaran berlangsung. Peneliti adalah Widyaiswara yang melakukan dikjartih. Sedangkan wawancara dilakukan setelah proses pembelajaran berakhir. Wawancara dilakukan dengan peserta diklat. Data dari hasil wawancara ini dilakukan untuk mendukung data dari hasil observasi (partisipan) di dalam kelas. Instrumen yang digunakan meliputi: a. Lembar observasi, b. pedoman wawancara, dan c. catatan lapangan (field-notes). Analisis data menerapkan analisis data kualitatif yaitu: a. reduksi data, b. penyajian data, dan c. menarik simpulan.

Reduksi data dilakukan dengan merangkum semua data yang diperoleh dari lapangan kemudian data tersebut dipilah-pilah untuk menemukan hal-hal pokok kemudian memfokuskannya pada hal-hal penting yang berkaitan dengan tujuan penelitian (Miles, Mitthew B. And A. Michael Huberman. 2005).

Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan dan hubungan antar kategori. Untuk penyajian data dalam penelitian kualitatif yang paling sering digunakan adalah dengan teks yang bersifat naratif. Untuk menarik simpulan, peneliti mencoba mengambil kesimpulan dari data yang diperoleh.

Untuk keabsahan data, peneliti menggunakan dua bentuk triangulasi; triangulasi teknik pengumpulan data dan triangulasi sumber. Triangulasi teknik adalah dengan menggunakan lebih dari satu teknik pengumpulan data; yaitu observasi (partisipan) dan wawancara. Sedangkan triangulasi sumber yaitu dengan menggunakan sumber data yaitu alumni diklat moderasi beragama, teman sejawat dan atasan langsung alumni diklat moderasi beragama.

PEMBAHASAN

Penelitian yang penulis lakukan adalah untuk peserta Diklat Teknis Substantif Moderasi Beragama angkatan I Tahun 2019 dengan jumlah responden 36 orang. Pemilihan model Kirkpatrick setelah membaca beberapa literatur dan hasil kajian atau penelitian terdahulu. Penggunaan evaluasi model Kirkpatrick sesuai dengan keinginan peneliti, sebagaimana juga sudah disampaikan oleh para ahli evaluasi yaitu: sederhana, lengkap, jelas dan mudah untuk diimplementasikan.

Evaluasi model Kirkpatrick tersebut mempunyai kemampuan dalam menyederhanakan proses evaluasi pelatihan yang bersifat kompleks. Kegiatan evaluasi diklat di Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin dilakukan berdasarkan salah satu fungsi Balai Diklat, yaitu melakukan evaluasi di bidang pendidikan dan pelatihan. Tidak adanya pedoman dalam melaksanakan kegiatan evaluasi menyebabkan kegiatan evaluasi di Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin dilakukan berdasarkan adaptasi dari metode evaluasi yang dilakukan di instansi lain.

Penelitian penulis tentang Evaluasi Model Kirkpatrick Pada Diklat Teknis Substantif Moderasi Beragama Angkatan I Tahun 2019 di Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin berbeda dengan dua penelitian terdahulu. Perbedaan tersebut antara lain: berkenaan dengan subjek penelitian, yaitu para penyuluh agama PNS, tentang Diklat Teknis Substantif Moderasi Beragama dan hanya menggunakan model evaluasi level 3 dan 4.

Level 3 Behavior (perilaku)

Evaluasi level 3 berhubungan dengan tingkah laku dalam proses pembelajaran yang lebih menekankan pada perubahan perilaku peserta diklat terhadap manfaat diklat moderasi beragama. Evaluasi ini

dikatakan berhasil apabila peserta diklat mampu mengimplementasikan materi Diklat Teknis Substantif Moderasi Beragama dalam bentuk implementasi mata diklat inti dalam kehidupan sehari-hari. Tahapan evaluasi ini dilakukan dengan menilai hasil kerja peserta diklat dalam bentuk penguasaan dari konsep-konsep mata diklat inti yang telah disampaikan Widyaiswara. Pada bagian evaluasi ini peneliti menggunakan rubrik penilaian presentasi dan atau unjuk kerja secara individu untuk mendapatkan gambaran tentang penerapan konsep-konsep mata diklat inti.

Perilaku menurut Kirkpatrick didefinisikan sebagai sejauh mana perubahan perilaku yang muncul karena peserta mengikuti program pelatihan. Evaluasi level 3 dilakukan untuk mengindikasikan sejauh mana materi dalam pelatihan diaplikasikan pada pekerjaan dan tempat kerja peserta. Tujuan dilakukannya evaluasi di level 3 adalah untuk mengukur perubahan dalam perilaku kerja yang muncul karena pegawai tersebut mengikuti program pelatihan. Untuk dapat mengaplikasikan perubahan perilaku tersebut, menurut Kirkpatrick terdapat empat kondisi yang diperlukan, yaitu: 1) Seseorang harus mempunyai keinginan untuk berubah, 2) Seseorang yang harus tahu apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya, 3) Seseorang harus bekerja dalam lingkungan kerja yang tepat, dan 4) Seseorang harus mendapatkan penghargaan karena dia berubah.

Kriteria keberhasilan pada evaluasi level 3 adalah perubahan sikap yang telah terjadi setelah mengikuti pelatihan, sehingga penilaian tingkah laku ini lebih bersifat eksternal. Untuk melakukan evaluasi level 3, terdapat permasalahan dalam menentukan kapan kegiatan

evaluasi tersebut dapat dilakukan. Hal tersebut dikarenakan beberapa faktor:

1. Peserta diklat dapat merubah perilaku mereka dalam bekerja sampai mereka mendapatkan kesempatan dalam melaksanakan perubahan perilaku tersebut.
2. Tidak mungkin menentukan kapan perubahan tersebut terjadi.
3. Perubahan perilaku merupakan hak peserta itu sendiri, dalam artian peserta dapat membuat kesimpulan-kesimpulan sendiri dalam mengaplikasikan hasil pelatihannya.

Terkait dengan evaluasi level 3 ini, Kirkpatrick mengemukakan lima jenis kondisi kerja yang disebabkan karena perilaku pimpinan di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kondisi peserta pelatihan dalam menerapkan dan merubah perilakunya, yaitu:

1. Menghalangi (preventing). Pimpinan melarang peserta pelatihan untuk mengerjakan apa yang telah diajarkan dalam kegiatan pelatihan. Pimpinan tersebut mungkin terpengaruh oleh budaya kerja organisasi yang telah ditetapkan, atau cara memimpin yang bertentangan dengan apa yang telah diajarkan pada peserta pelatihan.
2. Mengecilkan (discouraging). Dalam hal ini pimpinan peserta diklat tidak secara langsung mengatakan bahwa peserta diklat tidak akan bisa melakukan perubahan, namun secara tersirat pimpinan tersebut tidak ingin peserta pelatihan melakukan perubahan perilaku karena pimpinan tersebut tidak suka atau pimpinan tidak mencontohkan perilaku sesuai dengan yang peserta diklat pelajari dipelatihan sehingga mengecilkan hati peserta pelatihan sebagai bawahan untuk berubah.

3. Netral (neutral). Pimpinan mengindahkan kenyataan bahwa anak buahnya telah mengikuti program pelatihan. Pimpinan berpikir kondisi yang sekarang terjadi di lingkungan kerja sudah cukup dalam menyelesaikan pekerjaan. Pimpinan tidak mau mengambil resiko, karena apabila peserta diklat melakukan perubahan akan beresiko merubah kondisi kerja yang sudah ada sehingga ada peluang pekerjaan menjadi tidak maksimal.
4. Mendorong (encouraging). Pimpinan mendukung bawahan untuk belajar dan mengaplikasikan apa yang dipelajarinya selama pelatihan di pekerjaan.
5. Menuntut (requiring). Pimpinan mengetahui bahwa bawahannya telah belajar dan memastikan apa yang telah dipelajari bawahannya diaplikasikan dalam pekerjaannya.

Adapun langkah-langkah dalam melakukan evaluasi level 3 adalah: 1). Berikan waktu berlangsungnya perubahan perilaku, yang umumnya adalah 3 sampai dengan 6 bulan setelah pelatihan. 2) Lakukan evaluasi perilaku baik sebelum dan sesudah program pelatihan apabila memungkinkan. 3) lakukan metode survey menggunakan kuisisioner atau/ dan wawancara pada peserta pelatihan, atasan langsung peserta, bawahan peserta (jika ada), dan pihak lain yang sering mengamati perilaku peserta. 4) Lakukan evaluasi ulangan pada waktu yang sesuai, untuk memastikan peserta tetap pada perilaku yang sesuai dengan tujuan pelatihan. 6) Pertimbangkan faktor biaya pelaksanaan evaluasi perilaku dibandingkan dengan keuntungan yang dihasilkan dari evaluasi.

Pelaksanaan evaluasi level 3 ini, diharapkan tersusunnya hasil evaluasi tahap outcome yaitu aspek manfaat dari

perubahan perilaku yang positif dalam diri para alumni pelatihan terhadap unit kerjanya masing-masing dan masyarakat secara terstruktur dan objektif.

Level 4 Result (hasil/dampak)

Pelaksanaan program pelatihan, tentunya bertujuan mendapatkan hasil yang baik, seperti peningkatan kualitas, produktivitas, atau tingkat keselamatan. Evaluasi hasil menurut Kirkpatrick dapat didefinisikan sebagai sebuah hasil akhir yang terjadi akibat peserta pelatihan mengikuti program diklat. Evaluasi di level 4 bertujuan apakah program pelatihan bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil akhir dalam konteks evaluasi di level 4 mencakup hasil produksi yang meningkat, kepuasan pelanggan, peningkatan moral pegawai, dan peningkatan keuntungan perusahaan.

Adapun langkah-langkah dalam melakukan evaluasi di level 4 adalah: 1) Lakukan terlebih dahulu evaluasi di level 3. 2) Berikan waktu dalam melihat dampak muncul atau tercapai. Tidak ada waktu yang spesifik dalam melakukan evaluasi hasil, sehingga dalam menentukan waktu pelaksanaan evaluasi harus mempertimbangkan berbagai faktor yang terlibat. 3) Dapat dilakukan dengan metode survey menggunakan kuisisioner ataupun wawancara terhadap peserta pelatihan, teman sejawat dan atasan langsungnya. 4) Lakukan pengukuran, baik sebelum dan sesudah program pelatihan apabila memungkinkan. 5) Lakukan evaluasi ulangan pada waktu yang sesuai. 6) Pertimbangkan biaya yang dikeluarkan dengan hasil yang didapat. 7) Dapat menggunakan data sekunder, yang mendukung hasil survey dalam menganalisis hasil.

Pelaksanaan evaluasi level 4 untuk mengetahui seberapa besar tingkat penerapan materi-materi diklat dan

hambatan terkait hasil diklat di lingkungan kerja alumni diklat. Variabel-variabel yang digunakan, antara lain:

1. Persepsi responden terhadap manfaat diklat di tempat kerja.
2. Persepsi responden terhadap manfaat pembelajaran diklat di tempat kerja.
3. Persepsi responden terhadap tingkat penerapan hasil diklat bagi alumni diklat di tempat kerja.
4. Persepsi responden terhadap tingkat penerapan hasil diklat bagi tim organisasi di tempat kerja.

Model Kirkpatrick

Model evaluasi yang dikembangkan oleh Kirkpatrick dikenal dengan istilah Kirkpatrick Four Levels Evaluation Model. Evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan menurut Kirkpatrick mencakup empat level evaluasi, yaitu level 1 reaction, level 2 learning, level 3 behavior, dan level 4 result.

Evaluasi level 1 reaction (reaksi) peserta pelatihan/program berarti mengukur kepuasan peserta (costumernsatis faction). Program pelatihan dianggap efektif apabila proses pelatihan dirasa menyenangkan dan memuaskan bagi peserta pelatihan sehingga mereka tertarik termotivasi untuk belajar dan berlatih.

Evaluasi di level 1 tidak mengukur apa yang peserta telah pelajari, namun mengukur minat, motivasi, dari tingkat perhatian dari peserta pelatihan. Pentingnya mengukur reaksi menurut Kirkpatrick berdasarkan beberapa alasan, yaitu: untuk memberikan masukan yang berharga kepada penyelenggara pelatihan dalam meningkatkan program pelatihan di masa akan datang, memberikan saran dan

masukkan kepada pengajar mengenai tingkat efektivitas mereka dalam mengajar, dapat memberikan informasi kuantitatif kepada para pembuat keputusan terkait dengan pelaksanaan program pelatihan, serta agar dapat memberikan informasi kuantitatif kepada pengajar yang dapat digunakan sebagai dasar untuk membuat standar pengajaran untuk program yang akan datang.

Pada evaluasi reaksi ini, kepuasan peserta diklat terhadap proses pembelajaran yang dilakukan dikaji dari beberapa aspek, yaitu materi yang diberikan, fasilitas yang tersedia, strategi penyampaian materi oleh Widyaiswara, dan media pembelajaran yang tersedia.

Evaluasi level 2 learning (pembelajaran) menyangkut tiga aspek yaitu perubahan sikap, peningkatan pengetahuan maupun perbaikan keterampilan peserta diklat. Pembelajaran akan dianggap gagal apabila ketiga aspek tersebut tidak terlaksana atau tidak terjadi perubahan. Evaluasi pembelajaran lebih mengarah pada penilaian hasil (output) belajar. Sehingga dalam penilaian hasil belajar digunakan asesmen kinerja untuk mengukur pengetahuan yang telah dipelajari, perubahan sikap, dan keterampilan yang telah dikembangkan atau diperbaiki.

Evaluasi level 2 berhubungan dengan pengukuran peningkatan kompetensi peserta, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tujuan diadakannya pelatihan. Adapun tujuan evaluasi di level 2 ini adalah untuk mengukur seberapa baik peserta didik dalam mempelajari pengetahuan atau keterampilan yang

disampaikan dalam kegiatan pembelajaran.

Pembelajaran didefinisikan sebagai prinsip, fakta-fakta, dan teknik yang dimengerti dan diserap oleh peserta. Dari definisi tersebut, mengukur pembelajaran berarti menentukan satu hal atau lebih yang berhubungan dengan tujuan penelitian, seperti pengetahuan apa yang telah dipelajari, keterampilan apa yang telah dikembangkan dan dikuasai atau telah ditingkatkan, dan sikap apa yang telah dan sudah berubah.

Adapun langkah-langkah melaksanakan evaluasi di level 2 ini adalah sebagai berikut:

1. Lakukan evaluasi terkait peningkatan pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap sebelum dan sesudah pelatihan.
2. Gunakan tes tertulis untuk mengukur pengetahuan dan sikap.
3. Gunakan tes performa dalam mengukur keterampilan.
4. Gunakan hasil pengukuran tersebut untuk melakukan tindakan yang sesuai.

Evaluasi dilakukan untuk memperoleh gambaran atau informasi tentang hasil dan proses belajar peserta didik, serta mengetahui kesulitan-kesulitan yang muncul pada saat proses belajar mengajar berlangsung. Evaluasi juga berkaitan erat dengan proses penilaian baik itu penilaian hasil belajar maupun penilaian proses. Evaluasi di level 2 ini berfungsi untuk mengembangkan suatu program pembelajaran yang meliputi desain belajar mengajar. Evaluasi juga akan menetapkan kedudukan suatu program pembelajaran berdasarkan ukuran/kriteria tertentu, sehingga suatu

program dapat dipercaya, diyakini dan dapat dilaksanakan terus, atau sebaliknya program itu harus diperbaiki atau disempurnakan. Evaluasi itu sendiri dalam kaitannya dengan pembelajaran akan berpengaruh terhadap apakah tujuan pembelajaran itu tercapai atau tidak. Dengan demikian kegiatan evaluasi sangat penting untuk mengukur sejauh mana keberhasilan peserta diklat dalam proses belajar mengajar.

Evaluasi level 3 behavior (perilaku)

Menurut Kirkpatrick definisi dari behavior adalah sejauh mana perubahan perilaku yang muncul karena keikutsertaan peserta dalam program pelatihan. Evaluasi level 3 dilakukan untuk mengindikasikan sejauh mana materi dalam pelatihan diaplikasikan pada pekerjaan dan tempat kerja peserta. Tujuan evaluasi di level 3 untuk mengukur perubahan dalam perilaku kerja yang muncul karena pegawai tersebut mengikuti program pelatihan. Untuk dapat mengaplikasikan perubahan perilaku tersebut, menurut Kirkpatrick terdapat empat kondisi yang diperlukan peserta pelatihan tersebut, yaitu:

1. Mempunyai keinginan untuk berubah,
2. Harus tahu apa yang akan dilakukan dan bagaimana cara melakukannya,
3. Harus bekerja dalam lingkungan kerja yang tepat, dan
4. Harus mendapatkan penghargaan karena dia telah berubah.

Evaluasi level 4 result(dampak/hasil)

Fokus utama evaluasi level 4 adalah apakah program diklat yang diselenggarakan di sebuah lembaga/instansi, sesuai dengan ekspektasi instansi yang mengirim peserta untuk mengikuti diklat dan

apakah terjadi peningkatan atau perubahan positif di instansi sebagai dampak dari kegiatan diklat.

Hasil evaluasi di level 4 ini tentunya harus ditindaklanjuti kepada bagian atau pihak yang bertanggung jawab dalam menangani alumni diklat, sehingga dapat segera diberikan tindakan yang sesuai dengan rekomendasi yang diberikan. Evaluasi juga hendaknya memberikan informasi tentang bagaimana alumni diklat mampu bersinergi dengan tim di organisasinya. Bagaimana para alumni diklat bekerja secara tim di lingkup organisasinya. Hal ini penting dilakukan karena evaluasi di level 4 ini menggambarkan secara utuh siapa, bagaimana dan apa saja yang dilakukan alumni diklat tersebut di tempat kerjanya.

Diklat Moderasi Beragama

Diklat Teknis Substantif Moderasi Beragama adalah diklat yang materinya berkisar tentang pemahaman dan pengamalan ajaran agama secara moderat. Unsur-unsur moderasi itu antara lain: *tawassuth* (sikap tengah-tengah), *tawazun* (seimbang, tidak ekstrem kiri-ekstrem kanan), *tasamuh* (toleran, menghormati, peduli) dan *al-'itidal* (berpihak pada nilai-nilai universal) (Buku Panduan Diklat Moderasi Beragama, 2018. Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan Jakarta).

Tujuan Diklat Teknis Substantif Moderasi Beragama angkatan I adalah terwujudnya 36 peserta diklat Moderasi Beragama angkatan I yang meningkatkan *knowledge*, *skill* dan *attude* nya. Sedangkan sasaran Diklat Teknis Substantif Moderasi Beragama angkatan I Tahun 2019 adalah terdiklatnya 36 orang

Penyuluh Agama PNS se- Kalimantan Selatan, Tengah, Timur dan Utara.

Diklat bagi penyuluh agama selama ini belum diarahkan sesuai dengan tuntutan TUSI jabatan, meskipun secara substantif materinya tetap diambil dari sejumlah TUSI penyuluh agama. Dengan adanya Peraturan Menteri Agama No.4 tahun 2012 tampak semakin penting untuk melakukan pemetaan ulang bagi penyelenggaraan Diklat Teknis di Kementerian Agama. (Bahan ToT Penyuluh Agama. 2016. Pusdiklat TTPK Jakarta).

Terkait dengan diklat teknis bagi penyuluh agama, maka dengan merujuk pada PMA No.4 tahun 2012 pasal 3 setidaknya diklat bagi penyuluh agama dapat dilakukan pada dua sisi. Pertama, sebagai diklat bagi pejabat fungsional (pasal 3 huruf a angka 1 dan 2). Kedua, diklat teknis substantif sebagai PNS di lingkungan Kementerian Agama yang akan mendukung terhadap arah kebijakan pembangunan bidang agama (pasal 3 huruf b angka 1 dan 2).

Pada akhir Januari 2019, dilaksanakan Rapat Kerja Nasional (Rakernas) Kementerian Agama yang melahirkan tiga (3) Mantra, yaitu: Pertama, Moderasi Beragama, Kedua, Kebersamaan umat, dan ketiga, integrasi data. Ketiga mantra ini diharapkan bisa disinergikan dan diimplementasikan pada tahun 2019. (dirjen pendis.kemenag.go.id)

Menyahuti hasil dari Rakernas Kementerian Agama tahun 2019 ini, maka Kepala Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama mengeluarkan SK Kaban Nomor: 137/B/V.3/KP.02.2/02/2019 tentang

kurikulum dan silabus diklat Moderasi Beragama, sebagai berikut:

1. Mata Diklat Kelompok Dasar terdiri atas:
 - a. Pembangunan Bidang Agama
 - b. Pengembangan SDM Aparatur Kementerian Agama
 - c. Peningkatan Kualitas Diklat Teknis Pendidikan dan Keagamaan
2. Mata Diklat Kelompok Inti terdiri atas:
 - a. Wawasan Bidang Agama
 - b. Agama dan Bina Damai
 - c. Moderasi Beragama dalam Kehidupan Multikultural
 - d. Intoleransi dan Ekstremisme di Indonesia
 - e. Pencegahan Konflik
 - f. Resolusi Konflik Sosial Keagamaan
 - g. Teknis Menyusun Narasi Moderasi Melalui Media
3. Mata Diklat Kelompok penunjang terdiri atas:
 - a. Overview
 - b. BLC
 - c. Evaluasi Program
 - d. RTL

Dengan keluarnya SK Kepala Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI Nomor: 137/B/V.3/KP.02.2/02/2019 ini, maka Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Jakarta melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan (ToT) Diklat Teknis Substantif Moderasi Beragama untuk Widyaiswara Kementerian Agama yang nantinya akan menjadi fasilitator Diklat Teknis Substantif Moderasi Beragama di BDK seluruh Indonesia.

Selanjutnya Balai Diklat Keagamaan di seluruh Indonesia diinstruksikan untuk melaksanakan Diklat Teknis Substantif Moderasi Beragama minimal empat (4) angkatan tahun 2019. Fasilitator atau narasumbernya adalah Widyaiswara yang telah ToT dan juga melibatkan para peneliti di Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama Jakarta, dan dosen di Perguruan Tinggi Agama.

Hasil Penelitian

Contoh Instrumen Penilaian Atasan Alumni Pelatihan

Tanggal Pengisian : 25 September 2019

Nama Alumni : Muhammad Fithri

Unit kerja : Kementerian Agama
Kota Banjarmasin

Petunjuk Pengisian

Pilihlah skor yang paling sesuai dengan kondisi Pegawai Saudara, dengan cara mencontreng (√) salah satu alternatif jawaban di bawah ini ! Skor menunjukkan persepsi Saudara tentang Dampak Diklat terhadap perilaku kerja Pegawai Saudara

NO.	PERNYATAAN	PERSEPSI SKOR				
		1	2	3	4	5
1.	Diklat memberikan pengetahuan dan skill baru yang dapat digunakan dalam tugas keseharian pegawai saya.					
2.	Diklat memberikan pengetahuan dan ketrampilan yang membantu pegawai saya mengembangkan diri					
3.	Pegawai saya menerapkan ilmu dan keterampilan yang diperoleh selama mengikuti diklat kedalam pelaksanaan tugas sehari-hari.					
4.	Setelah mengikuti diklat, pegawai saya memiliki kompetensi					

	yang lebih baik dari sebelumnya.					
5.	Setelah mengikuti diklat, pegawai saya semakin lebih baik kemampuannya dalam membangun komunikasi antar individu dan kelompok.					
6.	Pegawai saya dapat membangun kerja sama dengan lebih baik, sebagai dampak dari diklat yang diikuti.					
7.	Setelah mengikuti diklat, pegawai saya selalu mengikuti semua kegiatan yang diprogramkan oleh kantor.					
8.	Setelah mengikuti diklat, motivasi kerja pegawai saya meningkat.					
9.	Setelah mengikuti diklat, pegawai saya bekerja lebih efektif.					
10.	Setelah mengikuti diklat, pegawai saya dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.					
11.	Setelah mengikuti diklat, tingkat kedisiplinan pegawai saya meningkat.					
12.	Setelah mengikuti Diklat, pegawai saya lebih santun dan ramah.					
13.	Setelah mengikuti Diklat, pegawai saya dapat membantu teman sejawat dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas-tugas.					

Contoh Instrumen Penilaian Teman Sejawat Alumni Pelatihan

Tanggal Pengisian : 25 September 2019

Nama Alumni (diisi KPM) : Muhammad Fithri

Unit kerja : Kementerian Agama

Kota Banjarmasin

Petunjuk Pengisian

Pilihlah skor yang paling sesuai dengan kondisi Pegawai Saudara, dengan cara mencontong (√) salah satu alternatif jawaban di bawah ini ! Skor menunjukkan persepsi Saudara tentang Dampak Diklat terhadap perilaku kerja Teman Sejawat Saudara

NO.	PERNYATAAN	PERSEPSI SKOR				
		1	2	3	4	5
1.	Setelah mengikuti diklat, teman saya dapat pengetahuan dan ketrampilan yang mendukung pekerjaannya					
2.	Setelah mengikuti diklat, teman saya mampu mengembangkan profesi dan karirnya.					
3.	Setelah mengikuti diklat, teman saya lebih kreatif dan inovatif dalam pekerjaan.					
4.	Setelah mengikuti diklat, teman saya menjadi lebih baik dalam bergaul dengan teman kerjanya.					
5.	Setelah mengikuti diklat, teman saya menjadi lebih baik dalam bergaul dengan atasannya.					
6.	Setelah mengikuti diklat, teman saya menjadi lebih disiplin dalam bekerja					
7.	Setelah mengikuti diklat, teman saya menjadi lebih aktif untuk bekerjasama dalam kelompok.					
8.	Setelah mengikuti diklat, teman saya lebih terbuka untuk menerima saran.					
9.	Setelah mengikuti diklat, teman saya lebih aktif untuk memberikan saran.					
10.	Setelah mengikuti diklat, teman saya mau					

	berbagi ilmu yang didapatnya					
11.	Setelah mengikuti Diklat, teman saya perilakunya lebih sopan dan ramah.					
12.	Setelah mengikuti Diklat, teman saya terbiasa membantu rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan.					

Contoh Instrumen Penilaian Widyaiswara terhadap Kemampuan Alumni Pascadiklat

Tanggal Pengisian : 25 September 2019

Nama Alumni : Muhammad Fithri

Unit kerja : Kementerian Agama
Kota Banjarmasin

Petunjuk Pengisian

Pilihlah skor yang paling sesuai dengan kondisi Pegawai Saudara, dengan cara mencontong (\checkmark) salah satu alternatif jawaban di bawah ini !
Skor menunjukkan persepsi Saudara tentang Dampak Diklat terhadap perilaku kerja alumkni diklat

NO.	PERNYATAAN	PERSEPSI SKOR				
		1	2	3	4	5
1.	Setelah mengikuti diklat, alumni mendapat pengetahuan dan ketrampilan yang mendukung pekerjaannya					
2.	Setelah mengikuti diklat, alumni mampu mengembangkan profesi dan karirnya.					
3.	Setelah mengikuti diklat, alumni lebih kreatif dan inovatif dalam pekerjaan.					
4.	Setelah mengikuti diklat, alumni menjadi lebih baik dalam bergaul dengan teman kerjanya.					

5.	Setelah mengikuti diklat, alumni menjadi lebih baik dalam bergaul dengan atasan nya.					
6.	Setelah mengikuti diklat, saya menjadi lebih disiplin dalam bekerja					
7.	Setelah mengikuti diklat, saya menjadi lebih aktif untuk bekerjasama dalam kelompok.					
8.	Setelah mengikuti diklat, alumni lebih terbuka untuk menerima saran.					
9.	Setelah mengikuti diklat, alumni lebih aktif untuk memberikan saran.					
10.	Setelah mengikuti diklat, alumni mau berbagi ilmu yang didapatnya					
11.	Setelah mengikuti Diklat, perilaku alumni lebih sopan dan ramah.					
12.	Setelah mengikuti Diklat, alumni membiasakan membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan.					

Hasil Analisis Data Penilaian atasan, teman sejawat dan widyaiswara terhadap Alumni Diklat adalah sebagai berikut:

NO	TIPE/KATEGORI INSTRUMEN	SKOR PEROLEHAN	SKOR TERTINGGI	% KATEGORI	NILAI / KATEGORI	KET
1	PENILAIAN ATASAN ALUMNI DIKLAT	64	85	81,54	BAIK	
2	PENILAIAN TEMAN SEJAWAT ALUMNI DIKLAT	58	80	96,67	SANGAT BAIK	
3	PENILAIAN KEMAMPUAN	56	86	90,00	SANGAT BAIK	

	PESERTA PASCA DIKLAT					
	TOTAL	-	-	268 .21	-	
	RERATA	-	-	88, 78	BAIK	

Berdasarkan data yang dilakukan terhadap alumni Diklat dan persepsi orang-orang yang berada di sekitar alumni menunjukkan bahwa Diklat Teknis Substantif Moderasi Beragama Angkatan I tahun 2019 berada pada kategori BAIK,SANGAT BAIK,SANGAT BAIK atau pada angka 81,54-96,67 dan 90.00. Perolehan ini berdasarkan pada 3 aspek atau persepsi yaitu ; atasan alumni, teman sejawat alumni, dan widyaiswara pengampu mata diklat Inti Moderasi Beragama.

Oleh sebab itu Diklat Teknis Substantif Moderasi Beragama angkatan I tahun 2019 memberikan dampak positif terhadap kinerja alumni dan dapat berkontribusi positif terhadap instansinya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Evaluasi Model Kirkpatrick pada Diklat Moderasi Beragama angkatan I tahu 2019 di Balai diklat Keagamaan Banjarmasin secara umum sangat membantu pihak penyelenggara maupun instansi pengirim tentang pengaruh dan result yang signifikan terhadap kinerja ASN di Kementerian Agama Kota/Kabupaten.

DAFTAR PUSTAKA

Buku Panduan Diklat Moderasi Beragama,2019. Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan dan keagamaan Balitbang dan Diklat Kemenag RI. Jakarta.

dirjen pendis.kemenag.go.id (diunduh tanggal 20 Agustus 2019. Pukul 19.00 WIB

Faisal. 2003. Desain Penelitian Sosial. Metodologi Penelitian Kualitatif. Jakarta: PT RajaGrafindo.

Ikramina F., anda Gustomo,A. 2014. Analysis of Training Evaluation Process Using Kirkpatrick's Training Evaluation Model at. Journal of Business and Management.

Jakarta, Pusdiklat TTPK. 2016. Bahan ToT Penyuluh Agama. Jakarta: Pusdiklat TTPK Jakarta.

Jurnal Forum Diklat Vol.06 No.1 tahun 2015

Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan Edisi Dies Natalis ke-48 UNY 2008

Kirkpatrick. DL, 1998.Evaluating Training Programs: The Four Levels: San Fransisco: Berret-Koehler Publisher,Inc.

kbbi.web.id (diunduh tanggal 20 Agustus 2019. Pukul 20.15 WIB)

Mardapi, D. 1999. Pengukuran, Penilaian, dan Evaluasi. Yogyakarta: UNJ.

-----,2000.Evaluasi Pendidikan. (Makalah) Jakarta:UNJ

-----,2003.Kurikulum dan Optimalisasi Sistem Evaluasi Pendidikan.(Makalah)Yogyajarta: Univ.Ahmad Dahlan

Miles, Mitthew B. And A. Michael Huberman. 2005. Qualitative Data Analysis (terjemahan). Jakarta: UI Press.

(PMA), Peraturan Menteri Agama. 2012. (pasal 3) Pemetaan Ulang Bagi Penyelenggara Diklat Teknis. Jakarta: Kementerian Agama.

Sugiono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif - Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

SK Kepala Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI Nomor: 137/B/V.3/KP.02.2/02/2019 tentang kurikulum dan silabus diklat Moderasi Beragama