

Efektivitas Pelaksanaan Diklat Calon Guru Penggerak Angkatan 4 Berdasarkan Model Evaluasi Kirkpatrick di Balai Besar Guru Penggerak (BBGP)

Ikrima Thohorun Nisa¹, Cich Sutarsih¹, Asep Sudarsyah³

^{1,2,3}Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia

*Correspondence: E-mail: thohorun@upi.edu

ABSTRACT

This study aims to determine the level of effectiveness of training in the 4th batch of teacher mobilizer program organized by the West Java Teacher Mobilizer Center (BBGP). Measurement of the effectiveness of education and training uses the Kirkpatrick evaluation model, with 4 levels, namely: level 1 (reaction), level 2 (learning), level 3 (behavior), and level 4 (result). The research method used in this study is a descriptive research method with a qualitative approach. Data collection techniques through interviews and documentation studies. Then checking the validity of the data is done by triangulation of techniques and sources. The results showed that the Implementation of Training for Prospective Teacher Movers Batch 4 Based on the Kirkpatrick Evaluation Model at the West Java Center for Teacher Movers (BBGP) at levels 1 and 2 was considered effective but at levels 3 and 4 it was not considered effective.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat efektivitas diklat pada program guru penggerak angkatan 4 yang diselenggarakan oleh Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Jawa Barat. Pengukuran tingkat efektivitas pendidikan dan pelatihan ini menggunakan model evaluasi kirkpatrick, dengan 4 level yaitu: level 1 (*reaction*), level 2 (*learning*), level 3 (*behaviour*), dan level 4 (*result*). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara dan studi dokumentasi. Kemudian pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan triangulasi teknik dan sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan Diklat Calon Guru Penggerak Angkatan 4 Berdasarkan Model Evaluasi Kirkpatrick di Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Jawa Barat pada level 1 dan 2 dianggap efektif namun pada level 3 dan 4 belum dianggap efektif.

© 2023 Jurnal Tata Kelola Pendidikan

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received: 8 Juli 2023

First Revised: 12 Agustus 2023

Accepted: 22 Sept 2023

First Available online: 1 Okt 2023

Publication Date: 1 Okt 2023

Keyword: Effectiveness, Implementation of Driver Teacher Training, Kirkpatrick Evaluation Model

Kata Kunci: Efektivitas, Pelaksanaan Diklat Guru Penggerak, Model Evaluasi Kirkpatrick

1. PENDAHULUAN

Pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terus-menerus bagi suatu organisasi agar karyawan yang mengikuti diklat mampu mengembangkan karier dan aktivitas kerjanya di dalam mengembangkan, memperbaiki perilaku kerja pegawai atau karyawan, mempersiapkan pegawai atau karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih rumit dan sulit, serta mempersiapkan tenaga untuk mengembangkan aktivitas kerjanya (Anggraeiny & Noviera, 2019; Anwar, 2020; Yusuf & Taufik, 2023).

BBGP Jawa Barat merupakan lembaga yang menjadi wadah pada program guru penggerak, yaitu menyelenggarakan diklat calon guru penggerak untuk wilayah provinsi Jawa Barat (Maliani dkk, 2023). Diklat pada program guru penggerak merupakan program untuk menyiapkan guru penggerak sebagai pemimpin pendidikan masa depan (Satriawan dkk, 2021; Wijaya dkk, 2020), tentunya pada masa diklat guru masih tetap menjalankan tugas mengajar sebagaimana mestinya. Hasil dari program guru penggerak ini berperan sebagai pemimpin pembelajaran yang mendorong tumbuh kembang murid secara holistik (Rizal, 2023) dan proaktif (Susiani dkk, 2023) mengembangkan pendidik lainnya untuk mengimplementasikan pembelajaran yang berorientasi pada peserta didik serta teladan dan agen transformasi ekosistem pendidikan untuk mewujudkan profil pelajar Pancasila.

Tujuan diselenggarakannya kegiatan pengembangan sumber daya manusia, yaitu kegiatan pendidikan dan latihan tentunya untuk mewujudkan yang apa diharapkan suatu organisasi atau instansi pemerintahan itu sendiri. Tujuan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia ialah: 1) Memperbaiki kualitas kinerja anggota (Syarifudin dkk, 2021), 2) Meningkatkan keterampilan anggota dan menghindari keusangan manajerial (Rahman, 2020), 3) Memecahkan permasalahan (Hayati & Yulianto, 2021), 4) Pengenalan atau orientasi bagi karyawan baru (Sawaludin & Rustandi, 2020), 5) Untuk persiapan promosi /kenaikan jabatan (Maulyan, 2019), 6) Keberhasilan dalam bidang manajerial (Sakban dkk, 2019) dan 7) Memberi kepuasan bagi kebutuhan pengembangan personal (Effendi, 2021)

Diklat yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan seperti BBGP Jawa Barat pun memiliki tujuannya sendiri, yakni sebagai wadah dari program guru penggerak.. Berdasarkan kebijakan yang dikeluarkan oleh Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2022 Tentang Pendidikan Guru Penggerak, bahwa salah satu tujuan dari diadakannya Pendidikan Guru Penggerak ialah untuk meningkatkan kualitas

pembelajaran yang berorientasi pada peningkatan proses dan hasil belajar peserta didik, dan diperlukan langkah strategis untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan pembelajaran bagi guru tersebut (Gemnafle & Batlolona, 2021).

Tentunya untuk mengetahui apakah tujuan dari diklat tersebut berhasil terrealisasikan atau tidaknya, maka perlu adanya pengukuran efektivitas diklat itu sendiri dengan cara mengevaluasi pada program tersebut. Apakah program yang diselenggarakan bersifat efektif atau tidak. Perlu dipahami, efektivitas merupakan konsep yang penting karena menggambarkan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya (Praditya, 2022). Efektivitas merupakan kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) pada organisasi yang tidak ada tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya. Tentunya efektivitas program organisasi dapat diketahui dengan cara membandingkan tujuan program dengan output dari program tersebut (Zulianda dkk, 2020; Aulia & Soemintra, 2021).

Program kegiatan diklat yang diselenggarakan oleh Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat merupakan salah satu contoh organisasi yang melaksanakan kegiatan program untuk memenuhi tujuan dari dibentuknya organisasi tersebut. Balai Besar Guru Penggerak Jawa Barat menjadi salah satu lembaga yang memfasilitasi penyelenggaraan diklat guru penggerak tersebut. Keberadaan dari BBGP Jabar sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Guru Penggerak dan Balai Guru Penggerak. Salah satu program dari BBGP ialah mengadakan program pendidikan dan latihan bagi calon guru penggerak.

Tercatat hasil data pada laporan evaluasi dan monitoring diklat calon guru penggerak pada angkatan 3 bahwa; 1) sulit untuk melakukan manajemen waktu yang efisien dalam pelaksanaan pendampingan yang dirasakan oleh calon guru penggerak. 2) peserta diklat sulit untuk menentukan program apa yang berdampak dan sesuai kepada muridnya 3) jaringan kurang baik sehingga peserta diklat sulit untuk mengakses pada saat pelaksanaan LMS. Berdasarkan permasalahan yang terjadi, apakah program yang diselenggarakan oleh lembaga tersebut sudah dikatakan efektif atau belum.

Untuk mengetahui efektifnya suatu program, dapat dilakukan dengan cara mengevaluasi kegiatan program tersebut dapat dilihat berdasarkan peneliti sebelumnya, Rahmawati dan Hielman dapat disimpulkan untuk mengetahui apakah program tersebut

dikatakan efektif dapat dilihat dari hasil evaluasi program tersebut dengan menggunakan model evaluasi kirkpatrick. Adapun dari Sriyono menjelaskan tahapan tata cara bagaimana untuk mengukur evaluasi program dengan menggunakan model evaluasi kirkpatrick dari level 1 hingga level 4.

Model evaluasi kirkpatrick merupakan model yang mengukur tingkat keberhasilan dari kegiatan program diklat (Khosyini, 2022; Prasetyo & Salabi, 2021). Dalam model evaluasi Kirkpatrick memiliki empat tingkat penilaian atau empat level untuk membantu para pihak penyelenggara profesional pelatihan dalam mengembangkan dan mengevaluasi program pelatihan tersebut.

Pada model evaluasi Kirkpatrick merupakan model yang berfungsi untuk mengukur efektivitas suatu diklat. KirkPatrick menyatakan "Terdapat 4 level dalam model evaluasi Kirkpatrick, diantaranya level reaction, learning, behaviour, dan result" (Iskandar, 2019). Seperti yang telah diketahui bahwa model ini telah banyak digunakan oleh banyak orang untuk mengukur efektivitas pelaksanaan dari pendidikan dan pelatihan pada sudut pandang peserta yang melaksanakannya. Tentunya dengan menggunakan evaluasi model ini data yang dikumpulkan akan dapat memberikan gambaran yang menyeluruh untuk mengevaluasi program.

Tujuan evaluasi ditinjau dari setiap levelnya untuk mengetahui apakah pelaksanaan pada diklat calon guru penggerak dapat dikatakan efektif dari tiap levelnya pula. Kemudian hasil dari evaluasi ini akan menjadi bahan pengembangan diklat kedepannya, sehingga kekurangan dan kendala yang sudah terjadi dapat teratasi.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan metode kualitatif. Metode kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi

Kemudian pada penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tetapi menggunakan situasi social yang terdiri dari elemen, yaitu: tempat, pelaku, dan aktivitas yang saling berinteraksi secara sinergis

Tempat penelitian dilakukan di SDN Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung dan Balai Besar Guru Penggerak. Pelaku yang diteliti merupakan peserta diklat angkatan 4 yang kini pada tahun 2023 telah di sahkan menjadi guru penggerak dan juga merupakan guru penggerak di kecamatan Kiaracondong pada jenjang pendidikan SDN. Jumlah responden yaitu 20 orang. Terdiri dari 6 peserta diklat, 4 kepala sekolah, dan 10 rekan kerja.

Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara dan studi dokumentasi, dan tidak melakukan observasi dikarenakan keterbatasan penelitian dalam proses penelitian ini. Wawancara sendiri dilakukan oleh ke semua responden yang terbagi dari setiap level nya. Peserta Diklat melakukan tahapan wawancara dari level 1 hingga level 4, sedangkan kepala sekolah dan rekan kerja melakukan tahapan wawancara dari level 3 dan 4 saja.

Pertanyaan dalam wawancara dibuat berdasarkan indikator dari setiap level dengan jumlah 24 pertanyaan. Untuk studi dokumentasi sendiri merupakan data pendukung dari hasil wawancara yang telah dilaksanakan. Dengan data yang diperlukan yaitu; Pedoman Panduan Guru Penggerak, Hasil Pretest dan Posttest CGP angkatan 4 Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung Jawa Barat, dan Hasil supervisi guru penggerak di sekolahnya masing-masing tahun 2021 dan 2022.

Kemudian dalam penelitian ini, data yang telah didapat akan diproses melalui 4 tahapan yaitu 1) pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Dan untuk memastikan hasil uji keabsahan data atau validitas data ialah dengan menggunakan triangulasi /gabungan sumber.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Efektivitas Diklat CGP pada level 1 reaksi (*reaction*).

Pengukuran level 1 berfungsi untuk mengukur tingkat kepuasan peserta diklat selama diklat berlangsung. Hasil dari evaluasi level 1 pada program CGP angkatan 4 dinyatakan sudah memenuhi indikator level 1 (reaksi). Terbukti semua peserta diklat merasa puas terhadap pelaksanaan diklat tersebut. Kepuasan ini pun dapat dilihat dari 2 indikator dalam level ini, yaitu komponen pembelajaran meliputi jadwal kegiatan pelatihan, materi yang diberikan, strategi penyampaian materi yang digunakan instruktur, media pembelajaran yang tersedia, jadwal kegiatan pelatihan dan fasilitas pembelajaran meliputi (kelayakan ruang belajar, alat bantu belajar dan fasilitas lainnya).

1. Komponen pembelajaran

Hasil respon dari peserta diklat bahwa waktu yang diperlukan untuk mengikuti diklat pada program guru penggerak sudah tergolong sudah cukup. Dalam lama durasi pelaksanaan diklat baik daring maupun luring pun sudah cukup. Materi yang disajikan dinilai cukup puas dan relevan dan tentunya materi yang disajikan pun sudah sesuai dengan kebutuhan dari peserta diklat itu sendiri. Kemudian untuk strategi pembelajaran yang dilaksanakan dalam diklat ini menggunakan sistem MERDEKA, strategi ini mendapatkan apresiasi dari peserta diklat untuk aktif berpartisipasi terhadap rangkaian diklat calon guru penggerak. Dan kehadiran dari fasilitator, instruktur dan PP pun telah membantu peserta diklat dalam memahami materi dan menjaga keterlibatan aktif peserta diklat selama proses pembelajaran. Pada metode pembelajaran pun dianggap sudah cukup puas dikarenakan konsep yang digunakan mendorong peserta diklat untuk aktif berpartisipasi secara penuh dalam kegiatan diklat. dan Peserta diklat memberikan tanggapan positif dalam penggunaan media pembelajaran. dengan alasan penggunaan video pembelajaran yang efektif, komunikatif dan menarik, serta tampilan media pembelajaran yang tidak membosankan.

2. Fasilitas pembelajaran

Hasil respon dari peserta diklat bahwa fasilitas pembelajaran yang disediakan oleh BBGP Jawa Barat telah memberikan tanggapan positif dari peserta diklat dan pelayanan fasilitas terhadap pembelajaran baik secara daring maupun luring. Kemudian pada fasilitas penyediaan LMS dianggap mempermudah dalam pelaksanaan diklat berlangsung dan membantu untuk meningkatkan pemahaman materi diklat. Pada pelaksanaan lokakarya pun dianggap sudah nyaman dan bersih.

Maka berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan dari 6 peserta diklat yang telah menjadi narasumber. Mayoritas peserta diklat (PD 1 hingga PD 6) dirasa cukup memberikan rasa kepuasan mereka terhadap pelaksanaan diklat calon guru penggerak yang diselenggarakan oleh BBGP Jawa Barat. Meskipun ada beberapa masukan dan kritik namun mayoritas peserta diklat (PD 1 hingga PD 6) merasa bahwa materi, metode pembelajaran, media pembelajaran, narasumber, fasilitas sarana dan prasarana, dan pelayanannya telah memenuhi dan memberikan rasa kepuasan terhadap diri mereka sebagai peserta diklat atau calon guru penggerak.

Efektivitas Diklat CGP pada level 2 pembelajaran (*learning*).

Pengukuran level 2 ini, dapat dikot dari tingkat pemahaman peserta diklat terhadap materi yang telah diberikan. Pengukuran pada level 2 ini dapat di ukur dari tiga aspek, yaitu : perubahan sikap pada peserta diklat, pemahaman peserta diklat pada aspek pengetahuan, dan peningkatan keterampilan peserta didik. Pengukuran ketiga aspek ini diukur pada saat peserta diklat masih menjadi calon guru penggerak yang artinya masih tetap berada di masa diklat.

1. Sikap

Hasil respon peserta diklat bahwa peserta diklat, diperoleh informasi bahwa peserta diklat telah merasakan adanya perubahan sikap dalam diri mereka ketika menjadi calon guru penggerak pada program diklat tersebut. Perubahan sikap yang dirasakan peserta diklat mencakup kemampuan untuk lebih mengontrol emosi saat berinteraksi dengan siswa, meningkatnya rasa percaya diri saat berbicara di depan banyak orang, konsentrasi yang lebih baik, serta tanggung jawab yang lebih kuat dalam peran sebagai seorang pendidik. Tentunya, perubahan ini juga membuat peserta diklat lebih berhati-hati dalam tindakan dan perkataannya. Hal ini di dasari dari hasil wawancara terhadap peserta diklat.

2. Pengetahuan

Berdasarkan data hasil wawancara dengan peserta diklat, diperoleh informasi bahwa peserta diklat telah memahami materi apa saja yang telah di pelajari. Materi yang diberikan oleh BBGP Jawa Barat, terbagi menjadi 3 modul. Modul 1 memuat tentang paradigma dan visi guru penggerak, peserta diklat sudah memahami di modul tersebut. Meskipun pada awal nya peserta diklat merasa kesulitan dalam pemahaman di modul 1 ini, namun dengan seiring berjalan nya waktu serta penguatan dari berbagai macam elemen. Peserta diklat dapat memahami materi pada modul 1. Kemudian pada modul 2 memuat mengenai praktik pembelajaran yang berpihak pada murid, dan peserta diklat telah memahami materi tersebut dengan baik. Dan pada modul 3 memuat tentang pemimpin pembelajaran dalam pengembangan sekolah, dan peserta diklat telah memahami materi tersebut dengan baik.

Penilaian pengetahuan pun dapat dinilai dari hasil pres test dan post tesr peserta diklat. berikut merupakan hasil tes peserta diklat.

Tabel 1 Hasil Tes Peserta Diklat

No	Modul Pembelajaran	Rata-Rata Tes Awal	Rata- Rata Tes Akhir	Persentase Kenaikan
1	Modul 1 : Paradigma dan Visi Guru Penggerak	35,83	56,00	56%
2	Modul 2 : Praktik Pembelajaran yang Berpihak pada Murid	63,33	73,33	16%
3	Modul 3 : Pemimpin Pembelajaran dalam Pengembangan Sekolah	53,33	65,56	23%
Total rata- rata		50,83	64,96	28%

Dari tabel 1, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata dari enam narasumber pada pretes atau tes awal pada setiap modul adalah 35,83 sebagai nilai terendah dan 63,33 sebagai nilai tertinggi. Rata-rata nilai pretes yang diperoleh dari seluruh narasumber adalah 50,83. Sementara itu, pada postes atau tes akhir, nilai terendah yang diperoleh adalah 56,00 dan nilai tertinggi adalah 73,33. Rata-rata nilai postes yang diperoleh dari seluruh narasumber adalah 64,96.

Berdasarkan hasil perhitungan, rata-rata hasil pretes dan postes dari seluruh modul menunjukkan adanya peningkatan sebesar 28%, dengan seluruh peserta mengalami kenaikan nilai pada setiap modul.

3. Keterampilan

Berdasarkan data hasil wawancara dengan peserta diklat, diperoleh informasi bahwa peserta diklat telah mengalami peningkatan keterampilan dalam dirinya saat diklat berlangsung. Hal ini ditandai dengan pernyataan yang disampaikan oleh peserta diklat ketika melakukan wawancara dengan peneliti. Peningkatan keterampilan yang dirasakan oleh peserta diklat meliputi keterampilan dalam berkomunikasi, keterampilan dalam mengajar contohnya mengkondisikan kelas tetap kondusif, keterampilan dalam memecahkan masalah.

Maka berdasarkan isi dari temuan di atas, dari 6 narasumber tersebut, dapat dilihat bahwa mayoritas peserta diklat (PD 1 hingga PD 6) atau calon guru penggerak ini telah mengalami perubahan sikap, pemahaman dalam segi pengetahuan, dan peningkatan keterampilan selama masa diklat berlangsung untuk menjadi guru penggerak sebagai agen perubahan yang lebih kompeten dalam dunia pendidikan

Efektivitas Diklat CGP pada level 3 perilaku (*behaviour*).

Pengukuran level 3 di fokuskan pada perubahan perilaku peserta didik setelah kembali ke tempat kerja. Hal ini, berarti ketika CGP (Calon Guru Penggerak) telah di sahkan menjadi GP (Guru Penggerak). Indikator yang diukur adalah sejauh mana guru penggerak (peserta diklat) telah mengimplementasikan apa yang telah mereka pelajari ke dalam lingkungan kerjanya. Lebih jelasnya, indikator tersebut dilihat dari 3 aspek yaitu; sikap, pengetahuan, dan keterampilan.

1. Implementasi Sikap

Berdasarkan data hasil wawancara dengan peserta diklat (PD), rekan kerja (RK), dan kepala sekolah (KS) diperoleh informasi bahwa peserta diklat menunjukkan adanya perubahan sikap yang positif

2. Implementasi Pengetahuan

Berdasarkan data hasil wawancara dengan peserta diklat (PD), rekan kerja (RK), dan kepala sekolah (KS) diperoleh informasi bahwa peserta diklat telah berhasil mengimplementasikan pada aspek pengetahuan yang telah mereka peroleh selama berada di tempat diklat ke lingkungan kerjanya.

3. Implementasi Keterampilan

Berdasarkan data hasil wawancara dengan peserta diklat (PD), rekan kerja (RK), dan kepala sekolah (KS), diperoleh informasi bahwa peserta diklat mayoritas telah berhasil

mengimplementasikan aspek keterampilan yang telah mereka peroleh selama berada di tempat diklat ke lingkungan kerjanya.

Berdasarkan temuan di atas, menunjukkan bahwa mayoritas peserta diklat telah berhasil mengimplementasikan perubahan perilaku dari aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan setelah kembali ke tempat kerja sebagai Guru Penggerak. Perubahan sikap peserta diklat berupa sikap positif, inisiatif, dan tegas dalam menghadapi tantangan, serta mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Perubahan pengetahuan terlihat dari kemampuan peserta diklat dalam mengaplikasikan materi diklat ke dalam pembelajaran dan pengembangan sekolah. Sementara itu, perubahan keterampilan terlihat dari kemampuan peserta diklat dalam berkomunikasi, berpikir kritis, dan mengambil keputusan yang efektif. Namun, beberapa peserta diklat masih membutuhkan bantuan dan dukungan dari rekan kerja dalam mengimplementasikan keterampilan di lingkungan sekolah.

Efektivitas Diklat CGP pada level 4 hasil (*result*).

Pada pengukuran di level 4, penilaian difokuskan pada hasil akhir dari kegiatan pendidikan dan pelatihan, termasuk sejauh mana guru penggerak mengingat pembelajaran dan mengimplementasikan pembelajaran yang didapat selama diklat. Selain itu, setelah diklat selesai, juga dievaluasi apakah guru penggerak mengalami peningkatan atau penurunan baik dari segi pengetahuan maupun keterampilannya. Pengukuran pada level 4 ini lebih efektif dilakukan setelah 6 bulan peserta diklat telah diakui sebagai guru penggerak. Indikator penilaian yang diukur oleh peneliti meliputi peningkatan pengetahuan dan peningkatan keterampilan.

Hasil pengukuran pada level 4 ini, dilakukan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu wawancara dengan peserta diklat, kepala sekolah, dan rekan kerja terkait penilaian hasil atau dampak dari program pendidikan tersebut untuk sekolah serta studi dokumentasi laporan hasil supervise peserta diklat untuk mengetahui keberhasilan dari program tersebut secara tertulis.

Peneliti menemukan bahwa di level 4 ini belum semuanya berhasil karena adanya beberapa faktor, seperti faktor lingkungannya sendiri sehingga tidak dapat mendukung guru penggerak ini untuk berkembang, dan tentunya pun hasrat dari keinginan mereka untuk berkembang pun ada yang belum maksimal.

Pembahasan

Pada bagian pembahasan ini, peneliti sajikan berdasarkan teori dan regulasi yang sesuai dengan fokus penelitian, sehingga dapat mendeskripsikan efektivitas diklat dengan menggunakan model evaluasi kirkpatrick sebagai alat ukur efektivitas diklat (Hayati & Yulianto, 2021). Peneliti menggunakan teori dari Donald L. Kirkpatrick, model evaluasi ini pertama kali di publikasikan pada tahun 1975 merupakan professor di Universitas Wisconsin sekaligus presiden dari American Society for Training and Development (ASTD). Model evaluasi ini dikenal dengan istilah *Kirkpatrick Four Levels Evaluation Model*. Teori Model Evaluasi menyatakan bahwa model kirkpatrick ini mengevaluasi program pelatihan terhadap efektivitas program pelatihan yang mencakup empat level evaluasi, yaitu : level 1 (*reaction*), level 2 (*learning*), level 3 (*behaviour*), dan level 4 (*result*).

Program Guru Penggerak angkatan 4 ini telah dilaksanakan pada bulan Oktober 2021 dan berakhir pada bulan November 2022. Terhitung lama diklat pada program tersebut ialah 9 bulan namun ada beberapa kendala dan kebijakan sehingga diklat tersebut selesai dalam kurun waktu 14 bulan lamanya.

Efektivitas Kegiatan Diklat pada Level 1 (Reaction)

Dari hasil temuan yang telah peneliti lakukan, dengan menggunakan teknik pengambilan data pada level 1 yaitu wawancara dengan peserta diklat. Maka dapat ditarik kesimpulannya pada level 1 ini, peserta diklat 100% sudah merasa puas dan senang dari setiap indikatornya. Tentunya pada level 1 dapat dianggap berhasil karena hasil tanggapan dari mayoritas peserta diklat sudah mencapai tingkat kepuasan yang memadai. Baik kepuasan dalam hal materi yang disajikan oleh pihak pelaksana, strategi pembelajaran, media pembelajaran yang dipakai, fasilitas ruang pembelajaran yang memadai, dan kualitas konsumsi yang baik dan bersih

Efektivitas Kegiatan Diklat pada Level 2 (Learning)

Dari hasil temuan yang telah peneliti lakukan, dengan menggunakan teknik pengambilan data pada level 2 yaitu wawancara dan studi dokumentasi dengan peserta diklat. Maka dapat ditarik kesimpulan pada level 2 ini, peserta diklat mampu memahami dan menjelaskan kembali materi yang telah dipelajari ketika melakukan wawancara dengan peneliti. dan dikuatkan dari studi dokumentasi hasil pre test dan post tes peserta diklat di tiap modulnya mengalami peningkatan sejumlah 28%. Kemudian jika peserta diklat sudah

memahami materi tersebut dengan baik maka peningkatan sikap dan keterampilan yang dituntut oleh program tersebut juga akan berpengaruh dan juga akan mengikuti.

Perlu untuk diperhatikan pada dasarnya pengukuran pada level 2 merupakan pengukuran yang berhubungan dengan pengukuran peningkatan kompetensi peserta selama diklat berlangsung, peningkatan tersebut dapat dilihat dari aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang sesuai dengan tujuan diadakannya program diklat tersebut.

Untuk mengukur apakah kegiatan pendidikan dan pelatihan tersebut dinyatakan efektif, maka ketiga aspek ini menjadi salah satu indikator dalam keberhasilan efektivitas program diklat. Karena tanpa adanya output yang didapat oleh peserta diklat pada tiga aspek ini maka program tersebut dapat dikatakan gagal.

Penelitian pada level 2 pun telah memenuhi capaian indikator pengukuran. Terbukti adanya perubahan yang dari sikap, pengetahuan, dan keterampilan pada siswa tersebut dan tentunya dilihat juga dari hasil test awal dan test akhir yang dilakukan oleh peneliti telah mengalami kenaikan. Sehingga sama halnya dengan penelitian ini pun, telah mencapai keberhasilan dari beberapa aspek pengukuran pada level 2 ini.

Efektivitas Kegiatan Diklat pada Level 3 (*Behaviour*)

Dari hasil temuan yang telah peneliti lakukan, dengan menggunakan teknik pengambilan data pada level 3 yaitu wawancara dengan peserta diklat. Maka dapat ditarik kesimpulan pada level 3 ini, 4 orang peserta diklat sudah mengimplementasikan dari tiga aspek tersebut ke lingkungan kerjanya. Tentu saja hal ini dapat dilakukan karena adanya dukungan dari pihak eksternal misalnya kepala sekolah dan rekan kerja. Namun ada juga, dari 2 orang peserta diklat mengalami hambatan untuk mengimplementasikan dari tiga aspek tersebut di lingkungan kerjanya. Karena dari hasil temuan peneliti bahwa peserta diklat tersebut terhadap budaya senioritas di lingkungan kerjanya masih kuat.

Ketidakterhasilan pada level 3 ini pun pernah terjadi pada penelitian bahwa pada aspek *behaviour* belum bisa dikatakan berhasil karena tidak memenuhi dari ketiga indikator pengukuran pada level 3 ini. Jika evaluasi pada level 3 ini tidak mencapai keberhasilannya maka tingkat efektivitas pelaksanaan program dilihat dari level 3 belum bisa memenuhi tingkat efektifnya (Iskandar, 2019)

Perlu dipahami pengukuran efektivitas pada level 3 ini difokuskan pada perubahan perilaku peserta diklat ketika kembali ke lingkungan kerjanya. Jadi menurut Kirkpatrick mendefinisikan level 3 ini mengukur sejauh mana perubahan perilaku yang muncul karena

peserta mengikuti program pendidikan dan pelatihan. Berarti penilaian evaluasi ini dinilai bagaimana peserta diklat mengimplementasikan dari sikap, pengetahuan, dan keterampilan di lingkungan kerjanya (Iskandar & Amriani, 2019).

Efektivitas Kegiatan Diklat pada Level 4 (Result)

Dari hasil temuan yang telah peneliti lakukan, dengan menggunakan teknik pengambilan data pada level 4 yaitu wawancara dengan peserta diklat dan studi dokumentasi hasil supervisi peserta diklat di sekolahnya masing-masing. Maka dapat ditarik kesimpulan pada level 4 ini beberapa peserta diklat telah mengalami peningkatan pada aspek pengetahuan dan keterampilan di tandai dengan hasil dari kinerja peserta diklat telah bermanfaat dalam ruang lingkup yang telah ditetapkan oleh program diklat tersebut. Hasil yang benar benar terbukti dalam bentuk produk yaitu peserta diklat berhasil membentuk komunitas praktisi di daerah kecamatannya.

Kemudian juga dapat dibuktikan juga dari hasil supervisi kinerja guru penggerak di sekolahnya masing-masing, dapat disimpulkan bahwa tidak semua guru penggerak telah mengalami peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara signifikan. Hal ini pun terjadi pada penelitian sebelumnya, bahwa pada level 4 ini terdapat tingkat keberhasilan yang belum memadai sehingga untuk pengukuran tingkat efektivitas program tersebut belum bisa dikatakan efektif.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan di atas, menunjukkan bahwa efektivitas program calon guru penggerak menggunakan model evaluasi Kirkpatrick dapat dilihat dari tiap levelnya. Level 1 (reaksi) menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan tersebut dapat dianggap **efektif**, dilihat dari tingkat kepuasan mayoritas peserta diklat terhadap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dinilai puas. Level 2 (belajar) menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan tersebut dapat dianggap **efektif**, dilihat dari tingkat pemahaman peserta diklat terhadap pembelajaran yang telah disajikan oleh pihak penyelenggara pendidikan dan pelatihan. Level 3 (perilaku) menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan tersebut dapat dianggap **kurang efektif** secara penuh, dilihat dari hasil implementasi pembelajaran peserta diklat. Hal ini disebabkan karena sebagian kecil peserta diklat belum mampu mengimplementasikan pembelajaran tersebut di lingkungan kerjanya, akibat faktor-faktor lain. Level 4 (hasil) menunjukkan bahwa pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan tersebut dapat dianggap **kurang efektif** secara penuh. Hal

ini terlihat dari hasil penelitian belum semua elemen dapat sepenuhnya merasakan hasil atau dampak dari program diklat tersebut di lingkungan kerja peserta diklat.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeiny, R., & Noviera, R. (2019). Urgensi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai badan kepegawaian daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Paradigma (JP)*, 7(2), 76-83.
- Anwar, A. S. (2020). Pengembangan sikap profesionalisme guru melalui kinerja guru pada satuan pendidikan MTs Negeri 1 Serang. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 147-173.
- Aulia, N., & Soemitra, A. (2021). Efektivitas penyaluran dana zakat program Pesantren Tahfidz Quran (PTQ) pada masa pandemi covid-19 di Laznas Nurul Hayat Cabang Medan. *ACTIVA: Jurnal Ekonomi Syariah*, 4(2), 171-179.
- Effendi, M. (2021). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan citra lembaga di lembaga pendidikan islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39-51.
- Gemnafle, M., & Batlolona, J. R. (2021). Manajemen pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Profesi Guru Indonesia (JPPGI)*, 1(1), 28-42.
- Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. *Journal Civics and Social Studies*, 5(1), 98-115.
- Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. *Journal Civics and Social Studies*, 5(1), 98-115.
- Iskandar, A. (2019). Evaluasi diklat ASN model kirkpatrick (studi kasus pelatihan effective negotiation skill Balai Diklat Keuangan Makassar) (kirkpatrick evaluation model on civil servant training (case study of financial education and training agency of Makassar)). *Jurnal Pendidikan*, 20, 18-39.
- Iskandar, A., & Amriani, T. N. (2019). Implementasi evaluasi pasca pembelajaran model Kirkpatrick level 1, 2 dan 3 pada pelatihan bendahara pengeluaran di Balai Diklat Keuangan Makassar. *Wiyata Dharma: Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 7(2), 150-167.
- Khosyihin, M. I. (2022). Evaluasi program pelatihan model kirkpatrick. *CERMIN: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Berbasis Islam Nusantara*, 1(2), 42-46.

- Maulyan, F. F. (2019). Peran pelatihan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pengembangan karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 40-50.
- Milaini, L. R., Hasibuan, W. F., Novita, E., Tan, T., & Noer, R. M. (2023). *Catatan Penggerak Merdeka Belajar*. Stiletto Book.
- Praditya, R. A. (2022). Peran mediasi budaya organisasi dalam hubungan antara kepemimpinan transformasional dan efektivitas organisasi: A Mini Review. *International Journal Of Social, Policy And Law*, 3(1), 29-34.
- Prasetyo, M. A. M., & Salabi, A. S. (2021). Model evaluasi dan instrumen program pendidikan pelatihan di Lembaga Pendidikan Islam. *IDARAH/ Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan*, 5(2), 101-117.
- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen sumber daya manusia. *Tsaqofah; Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 1-23.
- Rizal, S. (2023). Pendampingan komunitas guru RA menjadi guru penggerak di masa pandemi covid-19 DI KABUPATEN JEMBER. *Al-Ijtima': Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 187-210.
- Sakban, S., Nural, I., & Ridwan, R. B. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 2(1), 93-104.
- Satriawan, W., Santika, I. D., & Naim, A. (2021). Guru penggerak dan transformasi sekolah dalam kerangka inkuiri apresiatif. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 11(1), 1-12.
- Sawaluddin, F. R., & Rustandi, R. (2020). Manajemen sumber daya manusia Lembaga Pendidikan Islam Di Mts Persis 3 Pameungpeuk. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(4), 375-396.
- Susiani, S., Syukurman, S., Adam, A., Arwiah, A., Yanti, D. N., Istiqomah, N., ... & Nurhidayati, S. (2023). Peran fasilitator dalam upaya peningkatan keterampilan calon guru penggerak (CGP) Di Kalimantan Timur dalam memahami inkuiri apresiatif bagja pada modul 1.3. *Edu Sociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 6(1), 257-264.
- Syarifuddin, S., Ilyas, J. B., & Sani, A. (2021). Pengaruh persepsi pendidikan & pelatihan sumber daya manusia pada Kantor Dinas Dikota Makassar. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(2).
- Wijaya, A., Mustofa, M. S., & Husain, F. (2020). Sosialisasi program merdeka belajar dan guru penggerak bagi guru SMPN 2 Kabupaten Maros. *Jurnal Puruhita*, 2(1), 46-50.

Yusuf, Y., & Taufik, M. (2023). Pengaruh pendidikan dan pelatihan, kegiatan non diklat, promosi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 4(2), 100-111.

Zulianda, W., Muda, I., & Jamil, B. (2020). Efektivitas pelaksanaan kurikulum untuk meningkatkan kualitas pendidikan di TK Dewantara Titi Kuning Kecamatan Medan Johor. *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, dan Ilmu Komunikasi (JIPIKOM)*, 2(1), 60-67.