EVALUASI PROGRAM PENILAIAN KINERJA GURU

DI LPMP SULAWESI SELATAN

Asmi Arifin1 Prof.Dr.Ruslan,M.Pd2Dr.Pattahuddin,M.Pd3

[asmiarifin@gmail.com](mailto:asmiarifin@gmail.com)



**ABSTRAK**

ASMI ARIFIN. 2018. *Evaluasi Program PendidikandanPelatihanPenilaianKinerja Guru (PK Guru) di LPMP Sulawesi Selatan*. (DibimbingolehRuslandanPatahuddin).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penyelenggaraan Program Diklat Penilaian Kinerja Guru (PK Guru) di LPMP Sulawesi Selatan ditinjau dari rekasi (*reaction*) peserta,penyelenggaran program diklat PK-Guru ditinjau dari pembelajaran (*learning*) peserta,penyelengaraan program diklat PK-Guru ditinjau dari prilaku (*Behavior*) peserta dan penyelengaran program diklat PK-Guru ditinjau dari Hasil (*Result*).

Penilaian ini dikategorikan penelitian evaluasi dengan menggunakan pendekatan hubungan antara kulitatif dan kuantitatif. Model evaluasi yang digunakan Model Evaluasi Kirkpatrick. Subjek evaluasi dalam penelitiana dalah Program DiklatPenilaian Kinerja Guru (PK-Guru) yang merupakan salah satu diklat yang diselenggarakan LPMP Sulawesi Selatan. Teknik Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara (*angket)*, tes (*pre etest* dan *post test)* dan dokumentasi.

Berdasarkan hasil evaluasi menunjukkan bahwa pada evaluasi reaksi (*Reaction)*, peserta menunjukan reaksi positif yang tinggi terhadap penyelenggaraan diklat PK-Guru, pada evaluasi pembelajaran, peserta tindak mengalami peningkatan pengetahuan selama mengikuti program pendidikan dan pelatihan penilaian kinerja guru PK-Guru pada evaluasi prilaku (*Behavior*) terjadi perubahan positif pada prilaku peserta diklat penilaian kinerja guru (PK-Guru) saat kembali keativitas pekerjaannya dan pada evaluasi hasil (*result)* dampak program diklat penilaian kinerja guru (PK-Guru) bagi peserta pelatihan terdapat peningkatan kinerja pada instansi/organisasi, iklim kerja dan hasil pribadi. Berdasarkan temuan penulis, dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan Program Diklat PK Guru di LPMP Sulawesi Selatan berjalan dengan baik, namun masih perlu perbaikan terutama pada aspek pembelajaran.

Kata Kunci: evaluasi program,penilaian kinerja guru,diklat (PK-Guru)

**1.PENDAHULUAN**

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan sebuah program yang sangat penting untuk meningkatkan kemampuan peserta yang mengikutinya. Diklat akan memberikan kontribusi yang positif kepada peserta karena akan mendapatkan materi yang menambah wawasan peserta. Begitupun dengan Program Diklat Penilaian Kinerja Guru (PKG) di LPMP Sulawesi Selatan. Dengan adanya program Diklat semacam itu, peserta yang menjadi sasaran dari program akan memiliki kemampuan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja guru.

Upaya peningkatan mutu pendidikan akan berproses dengan baik melalui pemenuhan kebutuhan akan pendidik dan tenaga kependidikan yang berwawasan luas, terampil, dan memiliki kemampuan pengetahuan akademis yang dapat diandalkan. Sesuai dengan tuntutan Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen maka guru harus memiliki kompetensi profesional, pedagogik, sosial dan kepribadian. Untuk itu pendidik dan tenaga kependidikan hendaknya senantiasa meningkatkan kompetensinya secara terus menerus melalui berbagai upaya antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, kegiatan karya tulis ilmiah, dan pertemuan di kelompok/musyawarah kerja guru. Upaya ini dilakukan agar pendidik dan tenaga kependidikan dapat memenuhi tuntutan perundangan yang berlaku maupun tuntutan mutu pembelajaran di sekolah.

Perkembangan teknologi yang pesat memungkinkan pendidik dan tenaga kependidikan tidak dapat lagi bekerja sesuai dengan tuntutan pada bidang tugasnya, jika yang bersangkutan tidak dapat mengikuti perkembangan teknologi tersebut. Hal ini berarti bahwa dengan adanya perubahan akan menyebabkan semakin renggangnya jarak antara kemampuan dan keterampilan pendidik dan tenaga kependidikan dengan apa yang seharusnya dikerjakan. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan hendaknya dirancang untuk mampu: (1) meningkatkan pengabdian, kualitas, dan keahlian pada bidang ilmu masing-masing, (2) mengembangkan kemampuan metode mengajar dan mengevaluasi, (3) meningkatkan moral, mental dan kedisiplinan.

Dalam pembelajaran pendidik dituntut memiliki berbagai kemampuan untuk dapat menunjang kreativitas dalam proses pembelajaran dan evaluasi hasil belajar. pendidik senantiasa perlu mengikuti perkembangan pendidikan sehingga mampu melakukan pendekatan pada peserta didik terutama dalam proses pembelajaran di sekolah. Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan salah satu wadah yang dapat dimanfaatkan oleh pendidik untuk mengembangkan kemampuan berupa kompetensi pegelolaan kegiatan belajar mengajar dan evaluasi hasil belajar.

Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan peserta, dilakukan dalam waktu relatif singkat dan lebih mengutamakan praktik dari pada teori. Untuk meningkatkan mutu atau kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, diklat harus dipersiapkan dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan. Peningkatan mutu atau kinerja harus diarahkan untuk mempertinggi keterampilan dan kecakapan pendidik dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000, menyatakan bahwa untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan pegawai negeri sipil melalui pendidikan dan pelatihan jabatan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan pegawai negeri sipil secara menyeluruh.

Pendidikan dan pelatihan sebagai bagian integral dari kebijakan personil dalam rangka pembinaan pegawai disamping sebagai sarana pembinaan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, juga untuk memantapkan sikap mental pegawai. Pendidikan dan pelatihan merupakan alat untuk menyesuaikan antara tanggung jawab dan pekerjaan dengan kemampuan, keterampilan dan kecakapan serta keahlian dari pegawai. Kebijaksanaan organisasi atau instansi pada umumya menyarankan agar setiap pegawai diberi kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan pengembangan kepribadian, sehingga dapat meningkatkan pengetahuan serta keterampilan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja.

Keberhasilan kegiatan diklat akan terlihat pada perubahan yang berarti pada peserta. Perubahan dalam sikap, pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan mengaplikasikan hal-hal yang bermanfaat bagi peningkatan kinerja pada unit kerjanya. Efektivitas diklat akan tercermin dari pendidik dalam mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang didapatnya di unit kerja masing-masing, mampu mengimbaskannya kepada teman sejawat/profesi dan kemajuan dalam proses belajar mengajar yang berdampak pada peningkatan prestasi belajar siswa. Manfaat diklat yang diharapkan menekankan pada wawasan mengenai kebijakan dan paradigma pendidikan, persiapan (membuat rancangan) kegiatan belajar mengajar, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, penilaian hasil kegiatan belajar mengajar, dan perubahan sikap di tempat kerja.

Upaya peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan melalui kegiatan Diklat secara institusional menjadi salah satu tugas Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP). Upaya ini dirancang melalui sistem diklat yang bervariasi. Kegiatan diklat ini dimaksudkan untuk meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan. LPMP Sulawesi Selatan merupakan Unit Pelaksana Teknis dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang tugas pokok dan fungsinya telah diatur berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2015. Salah satu tupoksinya adalah melaksanakan fasilitasi peningkatan mutu pendidikan dasar dan pendidikan menengah dalam penjaminan mutu pendidikan nasional. Lembaga ini melayani kebutuhan para pendidik dan tenaga kependidikan sehingga kedudukannya sangat strategis terutama dalam mempersiapkan pendidik dan tenaga kependidikan yang berkompeten.

Pelaksanaan diklat bagi pendidik dan tenaga kependidikan hendaknya dievaluasi produktifitasnya sehingga dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan pengelolaan satuan pendidikan yang lebih efektif dan efisien. Salah satu bentuk keberhasilan pelaksanaan diklat adalah reaksi positif para peserta diklat terhadap penyelenggaraan diklat. Apabila peserta diklat merespon positif pelaksanaan diklat, diharapkan terjadi proses pembelajaran dengan hasil yang maksimal. Selanjutnya peserta diklat dikatakan telah belajar apabila pada dirinya telah mengalami peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Suatu evaluasi penyelenggaraan yang baik adalah evaluasi penyelenggaraan yang secara jelas menguraikan kelemahan-kelemahan dan kelebihan-kelebihan diklat yang telah dilangsungkan serta mampu menghasilkan masukan-masukan yang bermanfaat bagi peningkatan kualitas pada penyelenggaraan diklat berikutnya. LPMP Sulawesi Selatan sebagai sebuah lembaga yang bertanggung jawab terhadap peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan menyadari pentingnya suatu evaluasi yang baik.

Ada cukup banyak metode evaluasi yang dipakai saat ini. Semuanya bertujuan untuk melaporkan keberhasilan program diklat. Setiap model evaluasi tetap memiliki keterbatasan, namun pemilihan model yang tepat akan berimplikasi langsung terhadap kualitas informasi yang dihasilkan oleh suatu evaluasi. Kualitas informasi dalam suatu evaluasi bisa menjadi ukuran keberhasilan suatu evaluasi. Sebab tujuan utama evaluasi adalah menyediakan informasi bagi pengambil keputusan mengenai suatu program untuk menentukan apakah suatu program dihentikan, diteruskan dengan perbaikan, atau diteruskan dengan pengembangan.

Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan pengkajian lebih lanjut untuk mengevaluasi pelaksanaan program diklat di LPMP Sulawesi Selatan. Dalam penelitian ini penulis mengevaluasi penyelenggaraan Program Diklat Penilaian Kinerja Guru (PK Guru) yang merupakan salah satu diklat yang diselenggarakan LPMP Sulawesi Selatan.

**A.KAJIAN PUSTAKA**

1. **Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)**

Menurut Prabu (2005: 67) bahwa “untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi para pegawai harus mendapatkan progam pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya”. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Bab 1 Pasal 1 disebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.

Suradji (2003: 59) mengemukakan bahwa “pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil adalah upaya yang dilakukan bagi pegawai negeri untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan, dan kemampuannya sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaan sebagai pegawai negeri”. Selanjutnya, Simamora dalam Suradji (2003: 59) mengemukakan bahwa “pendidikan dan pelatihan adalah proses sistematik pengubahan perilaku karyawan dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi.

1. **Tujuan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)**

Menurut Hamalik (2007: 16), pendidikan dan pelatihan secara umum bertujuan mempersiapkan dan membina tenaga kerja, baik struktural maupun fungsional, yang memiliki kemampuan melaksanakan loyalitas, kemampuan melaksanakan dedikasi, dan kemampuan berdisiplin yang baik.

1. **Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)**

Menurut Worthen dan Sanders (1973) dalam Anderson (1971) mengatakan bahwa evaluasi adalah mencari sesuatu yang berharga tentang sesuatu; dalam mencari sesuatu tersebut, juga termasuk mencari informasi yang bermanfaat dalam menilai keberadaan suatu program, produksi, prosedur, serta alternatif strategi yang diajukan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Stufflebeam (1971) dalam Fernandes (1984) mengatakan bahwa evaluasi merupakan proses penggambaran, pencarian, dan pemberian informasi yang sangat bermanfaat bagi pengambil keputusan dalam menentukan alternatif keputusan (Arikunto dan Jabar, 2014: 1-2).

1. **Diklat Penilaian Kinerja Guru (PK Guru)**

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan dan penerapan kompetensinya. Dalam hal ini adalah kompetensi yang sangat diperlukan bagi guru seperti yang diamanatkan oleh Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Melalui PK Guru dapat ditemukan secara tepat kegiatan guru di dalam kelas, dan selanjutnya rekaman kegiatan guru ini dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Hal ini akan memberikan kontribusi secara langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran yang dilakukan, sekaligus membantu pengembangan karir guru sebagai tenaga profesional.

1. **Evaluasi Model Kirkpatrick**

Model Kirkpatrick dirancang sebagai cara untuk mengevaluasi program pelatihan. Evaluasi pelatihan model Kirkpatrick merupakan model evaluasi pelatihan yang dikembangkan pertama kali oleh Donald J. Kirkpatrick dengan menggunakan empat level dalam mengkategorikan hasil-hasil pelatihan. Empat level tersebut adalah reaksi (*reaction*), pembelajaran (*learning*), perilaku (*behavior*), dan hasil (*Resul*).

Menurut Zinovieff (2008: 12)*,* Diskusi tentang masalah jenis evaluasi mungkin muncul agak akademis. Namun, dalam literatur evaluasi diskusi ini pasti akan mengarah contoh konkret dari model dan skema evaluasi. Model Evaluasi yang paling terkenal dan sering diterapkan adalah model evaluasi yang dikembangkan oleh Donald (terutama dalam "Mengevaluasi Program Pelatihan").

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **Hasil Penelitian**

**1. Deskripsi Hasil Evaluasi Penyelenggaraan Program Pendidikandan Pelatihan PenilaianKinerja Guru di LPMP Sulawesi Selatan Ditinjau dari Reaksi Peserta**

Kegiatan penelitian program pendidikan dan pelatihan penilaian kinerja guru (PK Guru) dilakasanakan di LPMP Sulawesi Selatan. Untuk mengetahui keberhasilan dari program pendidikan dalam hal reaksi peserta terhadap program pendidikan dan pelatihan penilaian kinerja guru yang diselenggarakan di LPMP Sulawesi Selatan tersebut dengan menggunakan kuesioner.Peserta pelatihan ini terdiri dari pengawas sekolah, kepala sekolah dan guru.

Pada level evaluasi tingkat reaksi, terdapat 6 butir pertanyaan yang diajukan oleh peneliti kepada responden untuk mengetahui pendapat responden tentang kepuasan peserta diklat penilaian kinerja guru yang telah diikuti di LPMP Sulawesi Selatan, termasuk reaksi terhadap fasilitas diklat, bahan-bahan/logistik diklat, fasilitator diklat, panitia diklat, materi diklat dan strategi diklat.

Langkah yang dilakukan adalah membuat tabulasi data dengan menggunakan rumus pembobotan dari Kirkpatrick. Menurut Kirkpatrick, Dengan menghitung semua respon peserta masing-masing kategori untuk semua item. Untuk setiap item, mengalikan jumlah tanggapan dengan bobot yang sesuai dan menambahkan semua kemudian membagi dengan jumlah keseluruhan tanggapan.

1. **Fasilitas Diklat**

Fasilitas diklat, merupakan aspek penting dalam mendukung kelancaran kegiatan. Fasilitas diklat dalam pelatihan penilaian kinerja guru yaitu ruang belajar, alat-alat kelengkapan ruang belajar, pasokan listrik, penyediaan makanan *(catering)*, kebersihan lingkungan belajar, keamanan dan kenyamanan lingkungan belajar, dan fasilitas lainnya yang akan digunakan dalam kegiatan perlu dipersiapkan sebelum pelaksanaan kegiatan.

Berdasarkan kuesioner yang terdiri atas 22 butir pernyataan/pertanyaan yang diisi oleh peserta pelatihan penilaian kinerja guru diperolehhasil komponen pada elemen fasilitas diklat, dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Hasil Tabulasi Fasilitas Diklat

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Elemen | Sub Elemen | Bobot  (%) | Nilai Bobot Rata-rata Per Elemen |
| Fasilitas Diklat | Ruangan belajar dalam kondisi yang baik | 83,71 | 77,78 |
| Ruangan belajar mudah dijangkau oleh peserta | 82,20 |
| Ruangan belajar fleksibel untuk digunakan oleh grup diskusi besar maupun kecil | 80,68 |
| Furniture sesuai untuk digunakan dalam kegiatan diklat (sesuai untuk kegiatan interaktif grup kecil dan besar) | 78,79 |
| Alat-alat seperti LCD, sound system, white board, layar, dan flip chart, tersedia dan berfungsi dengan baik | 81,82 |
| Pendingin ruangan tersedia dan berfungsi dengan baik | 76,52 |
| Pasokan listrik akan selalu tersedia (bila listrik padam, tersedia generator) | 78,41 |
| Fasilitas penyediaan makanan (catering) baik | 77,27 |
| Ruang belajar/ ruang aula/ perpustakaan bersih | 77,65 |
| Asrama/ lingkungan belajar bersih | 78,03 |
| Ruang makan/kantin bersih | 79,17 |
| Toilet/kamar mandi bersih | 76,52 |
| Kondisi lingkungan belajar aman | 81,82 |
| Kondisi lingkungan belajar nyaman | 79,92 |
| Fasilitas perpustakaan tersedia | 71,21 |
| Fasilitas olahraga tersedia | 73,48 |
| Fasilitas unit kesehatan tersedia | 73,11 |
| Fasilitas tempat ibadah tersedia | 81,06 |
| Fasilitas internet tersedia | 74,62 |
| Fasilitas ruang informasi tersedia | 76,14 |
| Fasilitas foto copy tersedia | 75,38 |
| Fasilitas toko koperasi tersedia | 73,86 |

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat dijelaskan bahwa reaksi peserta pelatihan diklat penilaian kinerja guru berdasarkan pada elemen fasilitas diklat menunjukkan reaksi yang positif dengan persentase sebesar 77,78%.

1. **Bahan-bahan/Logistik Diklat**

Bahan-bahan (logistik) diklat, merupakan aspek penting dalam mendukung kelancaran kegiatan. Adapun bahan logistik diklat yang digunakan dalam pelatihan penilaian kinerja guru yaitu alat tulis kantor (ATK), buku panduan, bahan ajar/modul, format biodata, format daftar hadir, dan format evaluasi yang digunakan dalam kegiatan perlu dipersiapkan sebelum pelaksanaan kegiatan.

Berdasarkan kuesioner dengan 8 butir pernyataan/pertanyaan yang diisi oleh peserta pelatihan penilaian kinerja guru diperoleh bahwa hasil komponen pada elemen bahan-bahan/logistik, dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Hasil Tabulasi Bahan-Bahan / Logistik Diklat

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Elemen | Sub Elemen | Bobot  (%) | Nilai Bobot Rata-rata Per Elemen |
| Bahan-Bahan / Logistik Diklat | Format biodata (jati diri peserta) tersedia | 84,85 | 88,02 |
| Format daftar hadir tersedia | 92,80 |
| Alat Tulis Kegiatan (ATK) tersedia | 90,53 |
| Buku petunjuk pelaksanaan/panduan tersedia | 87,88 |
| Jenis bahan ajar meliputi modul, video lengkap | 87,50 |
| Kualitas tampilan buku panduan/ bahan ajar baik, mudah untuk dibaca. | 87,50 |
| ATK/buku panduan/ bahan ajar didistribusikan sebelum pelatihan dimulai | 87,88 |
| Kesiapan format evaluasi tersedia | 85,23 |

Berdasarkan Tabel 4.2, menunjukkan bahwa reaksi peserta diklat pelatihan kinerja guru didasarkan pada bahan-bahan/logistik diklat menunjukkan reaksi positif yang tinggi dengan persentase sebesar 88,02%.

1. **Fasilitator diklat**

Fasilitator diklat, merupakan widyaiswara/instruktur yang memiliki kompetensi memberikan pemahaman tentang materi diklat kepada peserta diklat.Berdsarkan kuesioner dengan 14 butir pernyataan/pertanayaan yang diisi oleh peserta pelatihan penilaian kinerja guru diperoleh bahwa hasil komponen pada elemen fasilitator diklat, dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Hasil Tabulasi Fasilitator Diklat

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Elemen | Sub Elemen | Bobot  (%) | Nilai Bobot Rata-rata Per Elemen |
| Fasilitator  Diklat | Fasilitator menguasai materi pelatihan | 81,06 | 81,25 |
| Fasilitator mampu mentransfer pengetahuan | 79,92 |
| Fasilitator mampu merespon isu-isu yang dikemukakan oleh peserta dengan baik | 80,30 |
| Fasilitator mampu menerapkan metode sesuai dengan tujuan pembelajaran | 80,30 |
| Fasilitator mampu menggunakan alat bantu/media pembelajaran | 81.06 |
| Fasilitator mampu menjelaskan bahan ajar secara sistematis dan tuntas | 81,44 |
| Fasilitator mampu memberikan motivasi belajar | 80,30 |
| Fasilitator mampu memberikan umpan balik pembelajaran | 79,92 |
| Fasilitator mampu membangun kerjasama dalam diskusi | 81,06 |
| Nada dan suara fasilitator jelas | 81,44 |
| Fasilitator berpakaian rapih | 83,33 |
| Fasilitatior hadir tepat waktu | 83,33 |
| Fasilitator bersikap dan berprilaku santun | 81,44 |
| Fasilitator bekerjasama dengan baik | 82,58 |

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat dijelaskan bahwa reaksi peserta pelatihan diklat pelatihan kinerja guru berdasarkan pesersentase rata-rata pada elemen fasilitas diklat menunjukkan reaksi positif yang tinggi dengan persentase sebesar 81,25%.

1. **Panitia diklat**

Panitia diklat, merupakan komponen pelaksana/tenaga administrasiyang dapat menjamin pelaksanaan kegiatan terlaksana sesuai dengan perencanaan. Berdsarkan kuesioner dengan 4 butir pertanyaan/pernyataan yang diisi oleh peserta pelatihan penilaian kinerja guru diperoleh bahwa hasil komponen pada elemen panitia diklat, dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Hasil Tabulasi Elemen Panitia Diklat

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Elemen** | **Sub Elemen** | **Bobot**  **(%)** | **Nilai Bobot Rata-rata Per Elemen** |
| Panitia  Diklat | Panitia diklat berinteraksi dengan ramah selama kegiatan berlangsung | 84,09 | 83,05 |
| Panitia diklat menyiapkan fasilitas diklat dengan sukacita | 83,33 |
| Panitia diklat menangani secara efektif permasalahan yang muncul meliputi bahan pelatihan | 82,20 |
| Panitia memiliki kemampuan teknis administrasi sesuai bidang tugasnya | 82,58 |

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, dapat dijelaskan bahwa reaksi peserta pelatihan diklat pelatihan kinerja guru berdasarkan pesersentase rata-rata pada elemen fasilitas diklat menunjukkan reaksi positif yang tinggi dengan persentase sebesar 83,05%.

1. **Materi diklat**

Materi diklatmerupakan bahan-bahan yang diajarkan/disampaikan kepada peserta diklat.Berdasarkan kuesioner dengan 7 butir pertanyaan/pernyataan yang diisi oleh peserta pelatihan penilaian kinerja guru diperoleh bahwa hasil komponen pada elemen materi diklat, dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 Hasil Tabulasi Materi Diklat

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Elemen** | **Sub Elemen** | **Bobot**  **(%)** | **Nilai Bobot Rata-rata Per Elemen** |
| Materi  Diklat | Isi materi diklat sesuai dengan pelaksanaan tugas peserta | 80,68 | 81,28 |
| Tujuan diklat sesuai pelaksanaan tugas | 81,44 |
| Alokasi waktu pelaksanaan diklat sesuai dengan tujuan program diklat | 90,91 |
| Alokasi waktu untuk setiap materi tepat | 78,79 |
| Ilustrasi dan contoh tersedia pada bahan ajar pelatihan | 78,79 |
| Materi telah dikontekstualkan, misalnya studi kasus dan/atau contoh-contoh yang diberikan cocok dengan lingkungan kerja peserta | 78,79 |
| Tugas-tugas pelatihan yang diberikan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai | 79,55 |

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, dapat dijelaskan bahwa reaksi peserta pelatihan diklat pelatihan kinerja guru berdasarkan pesersentase rata-rata pada elemen materi diklat menunjukkan reaksi positif yang tinggi dengan persentase sebesar 81,28%.

1. **Strategi diklat**

Strategi diklat, merupakan pendekatan yang digunakan agar tujuan diklat tercapai.Berdasarkan kuesioner dengan 7 butir pernyataan/pertanyaan yang diisi oleh peserta pelatihan penilaian kinerja guru diperoleh bahwa hasil komponen pada elemen strategi diklat, dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6 Hasil Tabulasi Strategi Diklat

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Elemen | Sub Elemen | Bobot  (%) | Nilai Bobot Rata-rata Per Elemen |
| Strategi Diklat | Metode penyampaian yang digunakan meliputi ceramah, kerja kelompok/ individu, dan tanya jawab. | 82,20 | 80,26 |
| Peserta diberikan kesempatan untuk memberikan masukan berdasarkan pengalaman mereka sendiri | 80,30 |
| Peserta termotivasi untuk mengajukan pertanyaan | 79,92 |
| Diklat menggunakan prinsip pembelajaran yang menyenangkan | 81,82 |
| Diklat dilaksanakan dengan pola 42 (empat puluh dua) jam pelajaran (JP) yang dilaksanakan selama 5 (lima) hari | 79,17 |
| Pelaksanaan diklat berjalan sesuai dengan perencanaan pada buku panduan | 80,30 |
| Pengaturan jadwal dan perencanaan kegiatansudah tepat | 78,41 |
| Informasi/pemberitahuan pelaksanaan kegiatan diklat jelas | 79,92 |

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, dapat dijelaskan bahwa rata-rata persentase reaksi peserta pelatihan diklat penilaian kinerja guru pada elemen strategi diklat menunjukkan reaksi positif dengan persentase sebesar 80,26%.

**2. Deskrpsi Hasil Evaluasi Penyelenggaraan Program Pendidikan dan Pelatihan Penilaian Kinerja Guru di LPMP Sulawesi Selatan Ditinjau dari Aspek Pembelajaran Peserta.**

Pada level evaluasi pembelajaran, terdapat *preetest* dan *posttest*untuk menentukan tingkat keefektifan pembelajaran. Untuk mengetahui gambaran keefektifan program pendidikan dan pelatihan penilaian kinerja guru (PK Guru) di LPMP Sulawesi Selatan pada tingkat pembelajaran.

Pada level evaluasi tingkat pembelajaran, terdapat 45 butir pertanyaan yang diajukan peneliti kepada responden untuk mengetahui pengetahuan responden tentang penilaian kinerja guru. Soal-soal yang diberikan kepada peserta seputar pengetahuan kinerja guru.Untuk setiap materi pelatihandirancang item-item pertanyaan yang bertujuan untuk mengukur seberapa besar daya serap materi oleh peserta pelatihan penilaian kinerja guru. Item-item pertanyaan tersebut diberikan kepada peserta pelatihan pada saat sebelum pelatihan *(Preetest)* dan setelah pelatihan *(posttest)*. Peserta pelatihan terdapat dua kelas yaitu kelas A dan kelas B.

Langkah yang dilakukan untuk menghetahui peningkatan dalam level evaluasi pembelajaran adalah membuat tabulasi dengan menggunkan rumus pembobotan dari Kirkpatrick. Menurut Kirkpatrick, dengan menghitung semua respon peserta masing-masing kategori semua item. Untuk setiap item, mengalikan jumlah tanggapan dengan bobot yang sesuai dan menambahkan semua kemudian membagi dengan jumlah keseluruhan tanggapan.

**3. Deskrispi Hasil Evaluasi Penyelenggaraan Program Pendidikan dan Pelatihan Penilaian Kinerja Guru di LPMP Sulawesi Selatan Ditinjau dari Aspek Perilaku Peserta**

Pada level evaluasi prilaku, aspek yang diukur adalah perilaku peserta pelatihan setelah mereka kembali ke aktivitas pekerjaannya. Perilaku kerja yang dilihat dikaitkan dengan materi pelatihan yang diberikan. Pengukuran yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada peserta Diklat. Sejalan dengan pendapat Philips, Jack.J & Ron Drewstone (2000: 122), dalam bukunya *how to measure tarining result*, menyatakan bahwa salah satu metode yang dapat diterapkan pada level 3 yaitu kuesioner *(follow-up questionnaires)*.

**4.Deskripsi Hasil Evaluasi Penyelenggaraan Program Pendidikan dan Pelatihan Penilaian Kinerja Guru di LPMP Sulawesi Selatan Ditinjau dari Aspek Hasil.**

Evaluasi tingkat ke 4 inibertujuan untuk mengetahui dampak program diklat bagi organisasi, iklim kerja dan peserta pelatihan. Pengukuran yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada peserta diklat. Sejalan dengan pendapat Philips, Jack.J & Ron Drewstone (2000: 122), dalam bukunya *how to measure tarining result*, menyatakan bahwa salah satu metode yang dapat diterapkan pada level 4 yaitu kuesioner *(follow-up questionnaires)*.

**B.KESIMPULAN DAN SARAN**

**1.Kesimpulan**

1. Pada evaluasi reaksi, peserta memiliki reaksi positif terhadap penyelenggaraan Program Pendidikan dan Pelatihan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru) di LPMP Sulawesi Selatan.
2. Pada evaluasi pembelajaran, peserta tidak mengalami peningkatan pengetahuan selama mengikuti Program Pendidikan dan Pelatihan Penilaian Kinerja Guru (PK-Guru) di LPMP Sulawesi Selatan.
3. Pada evaluasi perilaku, terjadi perubahan positif pada perilaku peserta Diklat Penilaian Kinerja Guru (PK-Guru) saat kembali ke ativitas pekerjaannya.
4. Pada evaluasi hasil, dampakProgram Diklat Penilaian Kinerja Guru (PK-Guru) bagi peserta pelatihan terdapat peningkatan kinerja pada instansi/organisasi, iklim kerja dan hasil pribadi.

**2.Saran**

1. Pada level evaluasi reaksi umumnya menyatakan reaksi positif namun level evaluasi pembelajaran masih perlu perbaikan baik dari segi seleksi instruktur, pelatih dan materi.
2. LPMP Sulawesi Selatan sebagai penyelenggara, sebaiknya memperhatikan hasil penelitian ini, sebagai masukan untuk perbaikan program selanjutnya.
3. Peneliti lain, menjadi masukan untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan mengevaluasi program-program dalam pendidikan menggunakan evaluasi model Kirkpatrick.

**3.Rekomendasi**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru), temuan yang menjadi rekomendasi kepada LPMP Sulawesi Selatan sebagai salah satu penyelenggara program pelatihan penilaian kinerja guru sebagai berikut. (1) Pada level 1 (evaluasi reaksi) umumnya menyatakan reaksi positif yang tinggi, sehingga program pendidikan dan pelatihan penilaian kinerja guru dapat dilanjutkan dengan revisi. (2)Revisi pada level 2 (evaluasi pembelajaran) dengan peningkatan pembelajaran melalui penyesuaian kurikulum, istruktur/pelatih serta metode pembelajaran yang digunakan dalam pelatihan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abdulghani, H. M. 2014. Research Methodology Workshop Evaluation Using The Krikpatrick’s Model: T

ranslating Theory Into Practice. *Journal Medical Teacher. (Online)*. Volume 36. (http://www.ncbi.nlm.nih, Diakses 8 Juni 2017).

Arikunto, Suharsimi. 1993. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan.* Jakata: Bumi Aksara.

Arikunto, S & Jabar, S. A. 2014. *Evaluasi Program Pendidikan (Pedoman Teoretis Praktis bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Agung, I. G. N. 2008. *Manajemen Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Badu, Syamsu.Q. 2013. *The Implementation of Kirkpatrick’s Evaluation Model in the Learning of Intial Value and Boundary Condition Problems. Journal of Learning & Development. (Online)*. Volume 36. (http://www.macrothink.org, Diakses 10 Desember 2017)

Bates, Reid. 2004. *A Critical Analysis of Evaluation Practice: The Kirkpatrick Model and The Principle of Beneficence*. LA: Louisiana State University, Baton Rouge

Baskin, Colin*. Using Kirkpatrick’s Four Level Evaluation Model to Explore The Effectiveness of Collaborative Online Group Work.* Australia: Teaching and Learning Development Unit James Cook University.

Bradley, Kelly & Connors, Edward. 2007. *Training Evaluation Model: Evaluating and Improving Criminal Justice Training.* Virginia: Institut For Law and Justice

Depdiknas. 2007. *Standar Prosedur Operasional Penyelenggaraan Diklat Tenaga Fungsional.* Jakarta: Dirjen PMPTK.

Depdiknas. 2007. *Pedoman Standarisasi Evaluasi Penyelenggaraan dan Dampak Diklat.* Jakarta: Dirjen PMPTK.

Depdiknas. 2008. *Penilaian Kinerja Guru.* Jakarta: Dirjen PMPTK.

Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan (Pendekatan Terpadu Pengembangan Sumber Daya Manusia).* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hamtini, Thair. M. 2008. Evaluating E-Learning Programs: An Adaption of Krikpatrick’s Model To Accommodate E-Learning Environments. *Journal of Computer Science (Online).* 4 (8). (http://www.thescipub.com, Diakses 8 Juni 2017).

Indrawati, Efi Dyah. 2012. *Konsep Dasar Evaluasi Diklat.* Jakarta: Pusdiklat Keuangan Umum BPPK Kementerian Keuangan.

Kemdiknas. 2011. *Pedoman ToT Penilaian Kinerja Guru Tim Inti Provinsi dan Tim Inti Kabupaten*. Jakarta: BPSDMA dan PMP Kemdiknas.

Krikpatrick D, L. 2013. *Kirkpatrick's Learning and Training Evaluation Theory.* (<http://www.businessballs.com>, Diakses 8 Juni 2017).

Krikpatrick D, L. & Krikpatrick J, D. 2006. *Evaluating Training Programs*. San Francisco: Berret-Koeheler Publisher.

Krikpatrick D, L. & Krikpatrick J, D. 2007. *Implementing The Four Levels.* San Francisco: Berret-Koeheler Publisher.

Maryadi. 2012. Pengaruh Motivasi, Diklat, Ilkim Organisasi, Kompetensi terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah. *Jurnal IKIP PGRI Semarang.(Online)*, (<http://www.portalgaruda.org>, Diakses 8 Juni 2017)

Meitaningrum, D. A., Hardjanto, I, & Siswidiyanto. 2013. Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)* *(Online),* Vol , No. 3 (<http://www.administrasipublik.studentjournalub.ac.id>, Diakses Juni 2017).

Moleong, Lexy J. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Paull, Megan, Whitsed, C. & Girardi, A. 2016. Applying The Krikpatrick Model: Evaluating an Interaction for Learning Framework Curriculum Intervention. *Issue in Educational Research, (Online)* 26 (3). (http://www.iier.org, Diakses 8 Juni 2017).

*Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan RI.

*Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.* Jakarta: Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan RI.

*Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.* Jakarta: Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan RI.

*Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 03/V/PB/2010 dan Nomor 14 Tahun 2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan RI.

*Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Barat, Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Jawa Tengah, dan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sulawesi Selatan.* Jakarta: Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan RI.

Philips, Jack J., Stone, Ron Drew (2000). *How To Measure Training Results*. New Work: McGraw-Hill Comparies

Prabu, Anwar Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Ramaja Rosdakarya.

Rafiq, M. 2015. *Training Evaluation In an Organization using Kirkpatrick Model: A Study of PIA. Journal Enterpreneuship & Organization Management. (Online)*. Volume 4. (http://www.ncbi.nlm.nih, Diakses 10 Desember 2017).

Sukamdo. 2002. Pengaruh Kurikulum Diklat Administrasi Umum (ADUM), Kompetensi Widyaiswara, Kualitas Pelayanan terhadap Performance Peserta Diklat di Balai Diklat Agama Semarang. *Tesis PPs Universitas Diponegoro Semarang.*

Sukardi. 2014. *Evaluasi Program Pendidikan dan Kepelatihan*. Yogyakarta: Bumi Aksara.

Suradji. 2003. *Manajemen Kepegawaian Negara*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.

Sudijono, Anas. 2008. *Pengantar Evaluasi Pendidikan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Syah, Muhibbin. 2004. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B).* Bandung: CV. Alfabeta.Suryanto, Febru. 2003. Implementasi Kebijakan Diklat Teknis di Kabupaten Semarang. *Tesis PPs Universitas Diponegoro Semarang.*

Salam, Sofyan., Bangkona, Deri. 2010. *Pedoman Penulisan Tesis dan Disertasi.* Makassar: Badan Penerbit UNM.

Tayibnapis, F. Y. 2008. *Evaluasi Program dan Instrumen Evaluasi untuk Program Pendidikan dan Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Topno, H. 2012. Evaluation Training and Development: Analysis of Various Models. *Journal of Busines and Management (IOSR-JBM). (Online), Volume 2, Issue 2.* (http://www. Iosjournals.org, Diakses 8 Juni 2017).

Tulung, Jeane Marie. 2014. Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV di Balai Diklat Keagamaan Manado*. Jurnal Acta Diurna Volume III No. 3 Tahun 2014*. Email: [jeanetulung@yahoo.com](mailto:jeanetulung@yahoo.com)

*Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.*

Wirawan. 2011. *Evaluasi; Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Zein, Said. 2007. Kontribusi Manfaat Diklat Fungsional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Se Kalimantan Selatan*.* [*http://jurnal.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/3107917.pdf*](http://jurnal.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/3107917.pdf)

Zinovieff, Michael A. 2008. *Review and Analysis of Training Impact Evaluation Methods, and Proposed Measures to Support a United Nations System Fellowships Evaluation Framework.* Geneva: WHO Department of Human Resources for Health.