

## EVALUASI PROGRAM PELATIHAN PENYIAPAN CALON KEPLA SEKOLAH DENGAN METODE KIRPATRICK

Guru mempunyai peran sentral dan strategis dalam melaksanakan proses pendidikan di sekolah. Peran sentral dan strategis guru dalam pendidikan tersebut terkait dalam proses pembelajaran, sehingga menuntut adanya suatu profesionalisme dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Sebagai guru yang profesional harus senantiasa mengembangkan profesionalisme secara terus menerus.

Sebagai bentuk usaha pengembangan profesionalisme guru sebagai tenaga profesional, maka pemerintah melalui Kementerian Pendidikan Nasional sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nasional Nomor 20 tahun 2005 tentang standar Nasional Pendidikan akan memfasilitasi guru untuk dapat mengembangkan keprofesiannya secara berkelanjutan.

Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) ini diarahkan untuk dapat memperkecil jarak antara pengetahuan, keterampilan, kompetensi sosial, dan kepribadian yang mereka miliki sekarang dengan apa yang menjadi tuntutan

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/Madrasah. Dalam peraturan tersebut menguraikan syarat-syarat dan tahapan yang harus dilalui seorang guru untuk dapat diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah. Pada peraturan tersebut juga dijelaskan bahwa proses penyiapan calon kepala sekolah/madrasah meliputi rekrutmen serta pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah/madrasah.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) calon kepala sekolah dimaksudkan sebagai proses pemberian pengalaman pembelajaran teoritik maupun praktik kepada para calon yang telah lulus rekrutmen. Program ini diselenggarakan seiring dengan tuntutan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah yang menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sekolah dituntut memiliki lima dimensi kompetensi, yaitu dimensi-dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Sebagai konsekuensinya, secara akademik pendidikan dan

pelatihan calon kepala sekolah harus mampu menjamin adanya peningkatan kelima dimensi kompetensi tersebut.

Diklat calon kepala sekolah dilakukan dengan pola *In Service Learning 1 – On The Job Learning – In Service Learning 2*. Diklat *InService Learning 1* merupakan salah satu upaya untuk membekali calon kepala sekolah dengan materi diklat yang akan menambah potensi kompetensinya yang relevan, sesuai dengan hasil AKPKnya. Oleh karena itu, pengembangan mutu proses pembelajaran diklat *In-Service Learning 1* difokuskan pada upaya untuk membekali pengetahuan, keterampilan dan sikap calon kepala sekolah dengan sejumlah materi yang relevan dengan pengembangan kompetensi kepala sekolah.

Upaya yang dapat dilakukan untuk mengetahui secara detail keterlaksanaan dan hasil diklat *InService Learning 1*, perlu dilakukan evaluasi program. Evaluasi Program ditujukan untuk dapat menjawab pertanyaan atau menjelaskan proses dan hasil program penyiapan calon kepala sekolah dalam bentuk kegiatan diklat calon kepala sekolah di LPMP Sulawesi Tengah. Evaluasi program ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang kredibel, obyektif dan berguna secara berkala untuk alokasi sumber daya, perbaikan dan akuntabilitas program.

#### **A. Model Evaluasi Kirkpatrick Program Penyiapan Calon Kepala Sekolah**

Salah satu permasalahan ketika kita hendak melakukan evaluasi adalah pemilihan model yang dianggap paling sesuai terhadap program yang hendak dievaluasi. Pemilihan model evaluasi ini menjadi penting dikarenakan setiap program memiliki karakteristik yang berbeda dan setiap model evaluasi memiliki asumsi, pendekatan, terminologi, dan logika berpikir yang berbeda pula. Oleh karenanya penggunaan lebih dari satu model dalam suatu evaluasi sangat tidak disarankan karena justru akan memunculkan kerancuan dan benturan logika antar model.

Meskipun 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.

Evaluator biasanya tergantung pada manajer program untuk memperoleh informasi-informasi kunci, dan akses kepada organisasi, sumber data dan sumber evaluasi lain. Hubungan kerjasama antar evaluator dengan manajer sangat dipengaruhi oleh tujuan evaluasi – keengganan kerjasam dari manajer dapat terjadi apabila masa depan program dipertaruhkan. (McDavid & Hawthorn; 2006; p.376) Untuk menentukan jenis atau model evaluasi yang hendak digunakan, seorang evaluator biasanya mempertimbangkan dua hal yaitu jenis program yang hendak dievaluasi dan tujuan atau untuk kepentingan apa suatu evaluasi dilakukan.

Dari sisi tujuan evaluasi, ada evaluasi yang digunakan untuk mengetahui tingkat kesenjangan suatu program, tingkat efektivitas suatu program, ada pula evaluasi yang bertujuan untuk menemukan hasil suatu program di luar tujuan program yang direncanakan. Dari sisi program, seandainya kita persempit menjadi program pendidikan, ada program pendidikan dengan term waktu yang panjang dengan cakupan bidang garapan program yang luas dan tujuan program yang komprehensif, seperti penyelenggaraan kegiatan persekolahan formal. Ada pula program pendidikan dengan term waktu yang singkat dengan bidang garapan yang lebih spesifik serta memiliki tujuan program yang lebih sempit. Contoh program ini adalah program diklat, kursus, dan pelatihan. Salah seorang tokoh yang mencoba memperkenalkan model evaluasi untuk program-program short-term dengan bidang garapan dan tujuan yang spesifik adalah Kirkpatrick.

Kirkpatrick memperkenalkan model evaluasinya pertama kali pada tahun 1975. Model ini diakui memiliki kelebihan karena sifatnya yang menyeluruh, sederhana, dan dapat diterapkan dalam berbagai situasi pelatihan. Menyeluruh dalam artian model evaluasi ini mampu menjangkau semua sisi dari suatu program pelatihan. Dikatakan sederhana karena model ini memiliki alur logika yang sederhana dan mudah dipahami serta kategorisasi yang jelas dan tidak berbelit-belit. Sementara dari sisi penggunaan, model ini bisa digunakan untuk mengevaluasi berbagai macam jenis pelatihan dengan berbagai macam situasi. Menurut Kirkpatrick, evaluasi didefinisikan sebagai kegiatan untuk menentukan tingkat efektivitas suatu program pelatihan. Dalam model Kirkpatrick, evaluasi dilakukan melalui empat tahap evaluasi atau kategori.

Tahap evaluasi program model Kirkpatrick terdiri dari 4 bagian, yaitu: (1) **Reaction**; adalah evaluasi untuk mengetahui tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan suatu pelatihan. (2) **Learning**; adalah evaluasi untuk mengukur tingkat

tambahan pengetahuan, ketrampilan maupun perubahan sikap peserta setelah mengikuti pelatihan. (3) **Behaviour**; adalah evaluasi untuk mengetahui tingkat perubahan perilaku kerja peserta pelatihan setelah kembali ke lingkungan kerjanya. (4) **Result**; adalah evaluasi untuk mengetahui dampak perubahan perilaku kerja peserta pelatihan terhadap tingkat produktivitas organisasi. Selanjutnya ke empat tahap evaluasi tersebut akan dijelaskan secara lebih rinci.

Model evaluasi yang dikembangkan oleh Kirkpatrick akan dijelaskan secara lebih rinci sebagai berikut:

### **1. Reaction**

Evaluasi terhadap reaksi bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan. Yang menjadi pertanyaan adalah: Mengapa tingkat kepuasan peserta mesti diukur? Apakah ada relevansinya terhadap pelatihan itu sendiri? *Pertama*, sesungguhnya evaluasi reaksi ini merupakan evaluasi terhadap proses pelatihan itu sendiri. Kualitas proses atau pelaksanaan suatu pelatihan dapat kita ukur melalui tingkat kepuasan pesertanya. Keduanya berbanding lurus. Semakin bagus pelaksanaan suatu pelatihan, akan semakin bagus pula respon kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan suatu pelatihan; *Kedua*, kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan atau proses suatu pelatihan akan berimplikasi langsung terhadap motivasi dan semangat belajar peserta dalam pelatihan. Peserta pelatihan akan belajar dengan lebih baik ketika dia merasa puas dengan suasana dan lingkungan tempat ia belajar.

Mengetahui tingkat kepuasan peserta dapat dilakukan dengan mengukur beberapa aspek dalam pelatihan. Aspek itu meliputi: pelayanan panitia penyelenggara, kualitas instruktur, kurikulum pelatihan, materi pelatihan, metode belajar, suasana kelas, fasilitas utama dan fasilitas pendukung, kebernilaian dan kebermaknaan isi pelatihan, dan lain-lain yang berhubungan dengan penyelenggaraan suatu pelatihan. Mengukur reaksi ini relatif mudah karena bisa dilakukan dengan menggunakan reaction sheet yang berbentuk angket. Evaluasi terhadap reaksi ini sesungguhnya dimaksudkan untuk mendapatkan respon sesaat peserta terhadap kualitas penyelenggaraan pelatihan. Oleh karena itu waktu yang paling tepat untuk menyebarkan angket adalah sesaat setelah pelatihan berakhir atau beberapa saat sebelum pelatihan berakhir.

### **2. Learning**

Menurut Kirkpatrick, belajar dapat didefinisikan sebagai perubahan sikap mental (attitude), perbaikan pengetahuan, dan atau penambahan ketrampilan peserta setelah selesai mengikuti program. Melalui definisi tersebut kita dapat menentukan aspek apa saja yang mesti diukur dalam evaluasi tahap kedua ini. Evaluasi tahap kedua ini sesungguhnya evaluasi terhadap hasil pelatihan. Program dikatakan berhasil ketika aspek-aspek tersebut di atas mengalami perbaikan dengan membandingkan hasil pengukuran sebelum dan sesudah pelatihan. Semakin tinggi tingkat perbaikannya, dikatakan semakin berhasil pula suatu program pelatihan.

Kegiatan pengukuran dalam evaluasi tahap kedua ini relatif lebih sulit dan lebih memakan waktu jika dibanding dengan mengukur reaksi peserta. Oleh karenanya penggunaan alat ukur dan pemilihan waktu yang tepat akan dapat membantu kita mendapatkan hasil pengukuran yang sah dan akurat. Alat ukur yang bisa kita gunakan adalah tes tertulis dan tes kinerja. Tes tertulis kita gunakan untuk mengukur tingkat perbaikan pengetahuan dan sikap peserta, sementara tes kinerja kita gunakan untuk mengetahui tingkat penambahan ketrampilan peserta. Untuk dapat mengetahui tingkat perbaikan aspek-aspek tersebut, tes dilakukan sebelum dan sesudah program. Disamping itu, Kirkpatrick juga menyarankan penggunaan kelompok pembanding sebagai referensi efek pelatihan terhadap peserta. Kelompok pembanding ini adalah kelompok yang tidak ikut program pelatihan. Kedua kelompok diukur dan diperbandingkan hasil pengukuran keduanya hingga dapat diketahui efek program terhadap pesertanya.

### **3. Behaviour**

Evaluasi terhadap perilaku ini difokuskan pada perilaku kerja peserta pelatihan setelah mereka kembali ke dalam lingkungan kerjanya. Perilaku yang dimaksud di sini adalah perilaku kerja yang ada hubungannya langsung dengan materi pelatihan, dan bukan perilaku dalam konteks hubungan personal dengan rekan-rekan kerjanya. Jadi, yang ingin diketahui dalam evaluasi ini adalah seberapa jauh perubahan sikap mental (attitude), perbaikan pengetahuan, dan atau penambahan ketrampilan peserta membawa pengaruh langsung terhadap kinerja peserta ketika kembali ke lingkungan kerjanya. Apakah perubahan sikap mental (attitude), perbaikan pengetahuan, dan atau penambahan ketrampilan peserta itu diimplementasikan dalam lingkungan kerja peserta ataukah dibiarkan berkarat dalam diri peserta tanpa pernah diimplementasikan.

Evaluasi perilaku ini dapat dilakukan melalui observasi langsung ke dalam lingkungan kerja peserta. Disamping itu bisa juga melalui wawancara dengan atasan maupun rekan kerja peserta. Dari sini diharapkan akan diketahui perubahan perilaku kerja peserta sebelum dan setelah ikut program. Karena terkadang ada kesulitan untuk mengetahui kinerja peserta sebelum ikut pelatihan, disarankan juga untuk melakukan dokumentasi terhadap catatan kerja peserta sebelum mengikuti pelatihan.

Pada program pelatihan yang sifatnya rutin yang merupakan kerjasamasuatu institusi dengan penyelenggara pelatihan, mengukur perilaku kerja peserta dapat dilakukan secara simultan dari angkatan yang satu ke angkatan berikutnya. Dalam kasus ini, biasanya pimpinan organisasi atau institusi memegang peranan penting dan biasanya pimpinan organisasi lah yang mengambil inisiatif sebab merekalah yang paling berkepentingan dengan hasil pelatihan yang sudah dikenakan pada anak buahnya. Seringkali peserta pelatihan membutuhkan waktu transisi dalam merubah perilaku kerjanya setelah ikut program.

Oleh karena itu sangat disarankan pelaksanaan evaluasi perilaku ini dilakukan dengan terlebih dahulu memberi waktu jeda untuk masa transisi itu. Sementara pakar evaluasi menyarankan paling cepat 3 bulan setelah pelatihan berakhir. Disamping itu disarankan juga evaluasi ini dilakukan lebih dari satu kali dalam rentang waktu yang cukup untuk mengetahui apakah perubahan perilaku itu bersifat sementara ataukah permanen.

#### **4. Result**

Evaluasi terhadap result bertujuan mengetahui dampak perubahan perilaku kerja peserta pelatihan terhadap tingkat produktifitas organisasi. Aspek yang bisa disasar dalam evaluasi ini meliputi kenaikan produksi, peningkatan kualitas produk, penurunan biaya, penurunan angka kecelakaan kerja baik kualitas maupun kuantitas, penurunan turn over, maupun kenaikan tingkat keuntungan. Jika kita persempit untuk organisasi persekolahan yang mengirim gurunya dalam program pelatihan, aspek yang bisa kita ukur dalam evaluasi result ini adalah suasana belajar di kelas, tingkat partisipasi siswa dalam pembelajaran, maupun nilai belajarsiswa. Dalam skala yang lebih luas, aspek ini bisa dikembangkan menjadi kenaikan peringkat sekolah secara akademis, pandangan masyarakat mengenai kualitas sekolah yang bersangkutan, kenaikan jumlah pendaftar, dan kenaikan kualitas input siswa.

Satu hal yang perlu disadari bahwa yang bisa dimasukkan dalam aspek evaluasi result ini tidak hanya melulu yang berhubungan dengan produktifitas, namun

bisa lebih luas dari itu. Terbangunnya *teamwork* yang makin solid dan kompak yang berimplikasi langsung terhadap motivasi dan suasana kerja dalam suatu organisasi juga merupakan aspek yang bisa dijadikan pertimbangan dalam evaluasi di tahap ini.

Selain melalui observasi langsung dan wawancara dengan pimpinan organisasi, evaluasi terhadap result ini sangat disarankan menggunakan metode dokumentasi. Dokumentasi terhadap catatan atau laporan organisasi dapat digunakan untuk mengetahui dampak pelatihan terhadap produktifitas organisasi. Karena kebanyakan materi program pelatihan tidak berdampak secara langsung terhadap result organisasi, maka evaluasi di tahap ini membutuhkan jeda waktu yang lebih lama dibanding evaluasi terhadap perilaku. Apalagi biasanya perhitungan terhadap aspek-aspek result suatu organisasi dilakukan dalam periode laporan tahunan. Oleh karenanya evaluasi di tahap ini membutuhkan rentang waktu yang lebih lama dalam pelaksanaannya.

## **B. Hasil Evaluasi Model Kirkpatrick Program Penyiapan Calon Kepala Sekolah**

Evaluasi Model Kirkpatrick terhadap pelaksanaan program penyiapan kepala sekolah *in service learning 1* di Hotel Palu City tanggal 7 – 13 September 2015 yang diselenggarakan LPMP Sulawesi Tengah mencakup evaluasi level 1 (*reaction*) dan level 2 (*learning*). Analisis level 1 (*reaction*) meliputi: evaluasi efektivitas dan relevansi materi diklat, *smiley face*, dan *bull eye*. Sedangkan analisis level 2 (*learning*) untuk mengetahui perbedaan hasil pre test dan post test, serta untuk mengetahui *effect size*-nya.

### 1. Analisis Kirkpatrick *Reaction* (level 1)

#### a. Relevansi dan Efektivitas Diklat Calon Kepala Sekolah

Relevansi dan efektivitas diklat calon kepala sekolah yang dilaksanakan di Hotel Palu City oleh LPMP Sulawesi Tengah diketahui dengan cara meminta seluruh peserta diklat untuk mengisi instrumen pada hari terakhir pelaksanaan kegiatan. Peserta diminta memberi tanda checklist terhadap pilihan jawaban yang sesuai pada enam butir pertanyaan. Di samping itu, instrumen tersebut juga dilengkapi dengan butir-butir yang menggali respon peserta secara kualitatif terkait dengan apa yang mereka sukai dari diklat, perubahan-perubahan yang perlu dilakukan agar diklat lebih baik, rencana yang dilakukan di tempat kerja setelah mengikuti diklat, serta permasalahan dan hal-hal lain dari respon

peserta. Rekapitulasi hasil entry data jawaban atas enam butir instrumen sebagai berikut:

PREDIKAT/KATEGORI	JUMLAH MENURUT BUTIR						PRESENTASE MENURUT BUTIR					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
Excellent/baik Sekali	12	12	13	12	10	9	75	75	81,3	75	63	56
Good / Baik	4	4	3	4	6	7	25	25	18,8	25	38	44
Average / Cukup	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Poor/Kurang	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Very Poor/ Sangat Kurang	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JUMLAH PESERTA	16	16	16	16	16	16	100	100	100	100	100	100

Relevansi diklat dengan pekerjaan peserta dan kemampuan menerapkannya pada pekerjaan tersebut digali melalui butir pertanyaan nomor 1 yaitu bagaimana Anda menilai kesesuaian isi pelatihan ini dengan pekerjaan Anda? Dan nomor 2 yaitu bagaimana Anda menilai kegiatan ini berkaitan dengan kemampuan Anda untuk menerapkannya pada pekerjaan Anda? Berdasarkan jawaban responden atas kedua pertanyaan tersebut terdapat 100% peserta merespon dengan sangat baik dan baik.

Efektivitas diklat digali melalui butir pertanyaan nomor 2 – 5 berikut: (2) Bagaimana Anda menilai penguasaan materi para pelatih anda ?, (3) Bagaimana Anda menilai kualitas materi pelatihan yang disediakan dalam pelatihan ini ?, (4) Bagaimana Anda menilai metode pengajaran / pelatihan yang digunakan?, (5) Bagaimana Anda menilai pelatihan ini secara keseluruhan? Respon atas keempat butir instrumen tersebut ada 100% peserta memilih option sangat baik dan baik.

Berdasarkan ringkasan respon kualitatif peserta diklat, hal yang disukai oleh peserta adalah (1) Latihan kepemimpinan melalui berbagai permainan *outbond*, (2) Materi diklat, dan (3) metode diklat. Beberapa hal yang diharapkan perlu ada perubahan yang lebih baik adalah tempat pelatihan, konsumsi dan akomodasi. Terkait dengan ketiga aspek ini, pada diklat berikutnya direkomendasikan kepada pihak lembaga untuk dapat memilih hotel atau tempat kegiatan lain.

## b. *Smiley Face*

### 1) Ekspresi Wajah Peserta

Instrumen *smiley face* dimaksudkan untuk mengetahui perasaan peserta diklat pada hari tertentu terhadap pelaksanaan kegiatan. Respon ini

dimaksudkan untuk dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi fasilitator dalam rangka melakukan perbaikan-perbaikan pada hari berikutnya. Pada hari pertama dan kedua peserta belum diminta untuk mengisi instrumen *smiley face*. Hal ini dilandasi pertimbangan bahwa materi diklat hari pertama, kedua dan ketiga terkait dengan tindakan kepemimpinan yang disajikan di dalam dan di luar kelas (*outbond*) secara bergantian. Peserta lebih banyak beraktivitas dengan kegiatan-kegiatan permainan yang memiliki muatan belajar kepemimpinan. Tiga hari pertama Tim fasilitator mengamati peserta diklat sangat antusias, riang dan gembira. Atas pertimbangan ini, maka pada hari kedua peserta tidak diminta mengisi instrumen *smiley face*, tetapi cukup pada hari ketiga.

Rekapitulasi pilihan gambar ekspresi wajah yang paling mendekati perasaan peserta diklat pada hari ketiga hingga keenam sebagai berikut:

ASPEK		HARI/TANGGAL/FREKUENSI			
		Selasa 09-09-2014	Rabu 10-09-2014	Kamis 11-09-2014	Juma't 12-09-2014
Smiley Face		IIII-III-1 = 11 (68,75%)	IIII-III-1 = 11 (68,75%)	IIII-III = 9 (56,25%)	IIII-III-II = 12 (75,00%)
		IIII- = 5 (31,25%)	IIII- = 5 (31,25%)	IIII-II = 7 (43,75%)	IIII = 4 (25,00%)
		0	0	0	0
		0	0	0	0
		0	0	0	0



<b>JUMLAH</b>		<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>16</b>

2) Hal penting yang dipelajari dan hal yang perlu diperbaiki

HARI-3 (9 September 2015)

No. Peserta	Skor Ekspresi Wajah	Hal Penting yang Perlu Dipelajari	Hal yang Perlu Diperbaiki
1	5	Tipe kepemimpinan	Yang baik dipertahankan, yang tidak baik ditinggalkan
2	5	Menjadi pemimpin yang baik	Merubah paradigma
3	5	Sifat dan tindakan yang baik seorang kepala sekolah	Mengimplementasikan materi yang sudah didapatkan
4	5	Menciptakan suasana kebersamaan	Hari esok lebih dari hari ini
5	5	Cara berkomitmen dan tidak marah	Akan melakukan yang lebih baik
6	5	Kepemimpinan yang baik	Lebih banyak belajar
7	5	Mendapatkan ilmu yang baik	Mentari peraturan
8	5	Makna dari kepemimpinan	Memahami lebih ttng kepemimpinan
9	5	Kepemimpinan yang baik	Jika lulus saya akan melaksanakannya
10	5	Pembelajaran kepemimpinan	Melaksanakan ilmu Gg didapatkan
11	5	Kompetensi kepala sekolah	Belajar & mengikuti Diklat caket
12	4	Perencanaan sangat baik	Menyerap materi selanjutnya
13	4	Karakteristik kepsek yang baik	Perubahan sikap emosional
14	4	Kepemimpinan pembelajaran yg baik	Pengelolaan emosional untuk mencapai sukses
15	4	Pengetahuan dan keterampilan Gg harus dimiliki kepsek	Mengimplementasikan ilmu yang didapatkan
16	4	Menjadi pemimpin yang baik	Memaksimalkan dalam menjalankan tugas

HARI-4 (10 September 2015)

Peserta	Skor Ekspresi Wajah	Hal Penting yang Perlu Dipelajari	Hal yang Perlu Diperbaiki
1	5	Pengelolaan keuangan dan supervisi akademik	Adanya perubahan setelah mengikuti diklat
2	5	Materi tentang calon kepsek	Belajar lebih giat lagi
3	5	Mengetahui dan mendalami materi yang diberikan	Akan diimplementasikan jika jadi kepala sekolah
4	5	Semua materi	Menerapkan lebih baik lagi
5	5	Mengkaji silabus dan memprogramkan supervisi	Lebih aktif dari hari kemarin

6	5	Mengerti dan siap diaplikasikan	Belajar yang lebih baik lagi
7	5	Supervisi akademik, pengelolaan kurikulum, & pengelolaan TU	Menjadi lebih baik
8	5	Supervisi akademik, pengelolaan kurikulum, & pengelolaan TU	Menjadi lebih baik
9	5	Supervisi akademik, pengelolaan kurikulum, & pengelolaan TU	Memahami lebih lanjut
10	5	Supervisi akademik, pengelolaan kurikulum, & pengelolaan TU	Membagi ilmu kepada teman guru
11	5	Supervisi akademik, pengelolaan kurikulum, & pengelolaan TU	Menerapkan di sekolah
12	5	Supervisi akademik, pengelolaan kurikulum, & pengelolaan TU	Meningkatkan kompetensi dan kinerja
13	4	Pengelolaan keuangan di sekolah	Pengelolaan kurikulum & ketatausahaan
14	4	Supervisi akademik, pengelolaan kurikulum, & pengelolaan TU	Informasi ttg rencana OJL
15	4	Supervisi akademik, pengelolaan kurikulum, & pengelolaan TU	Berusaha untuk lebih maju
16	4	Supervisi akademik & monitoring	Belajar lebih giat

#### HARI-5 (11 September 2015)

Peserta	Skor Ekspresi Wajah	Hal Penting yang Perlu Dipelajari	Hal yang Perlu Diperbaiki
1	4	Karakteristik kepemimpinan kepesek	Lebih semangat utk mengikuti Diklat
2	4	Mengelola PTK & sarpras	Berusaha belajar terus dng efektif
3	4	Mendapat materi yg baru	Memfokuskan pembelajaran berikutnya
4	4	Pengelolaan sarpras	Belajar lebih giat
5	4	Informasi ttg EDS	Mendapat informasi materi yang belum diajarkan
6	4	Pengelolaan Sarpras	Perubahan yang lebih baik
7	4	Pengalaman belajar sangat berharga	Melakukan sebisanya Gg telah dipelajari
8	5	Pengetahuan ttg kepemimpinan	Lebih giat lagi belajar
9	5	Pengetahuan ttg kepemimpinan	Melaksanakan sesuai tuntutan jika dipercaya

10	5	Kepsek sebagai manajerial yang baik	Berusaha belajar terus
11	5	Pengelolaan PTK & Sarpras	Berusaha keras untuk maju
12	4	Pengelolaan PTK & Sarpras	Berusaha sesuai Ing kemampuan
13	4	Pengelolaan PTK & Sarpras	Pengelolaan PTK & sarpras
14	4	Pengelolaan PTK & Sarpras	Menjadi lebih baik & mengubah diri
15	4	Pengelolaan PTK & Sarpras	Belajar lebih giat lagi
16	4	SNP	-

#### HARI-6 (12 September 2015)

Peserta	Skor Ekspresi Wajah	Hal Penting yang Perlu Dipelajari	Hal yang Perlu Diperbaiki
1	5	Pengalaman & pembelajaran yg baru	Berbuat untuk lebih baik
2	4	Pemimpin sabar & tidak marah	Berusaha untuk sabar
3	4	Langkah-langkah kepemimpinan	Belajar lebih giat lagi
4	4	Kepemimpinan spiritual	Perubahan ke arah Gg lebih baik
5	4	Kepemimpinan pembelajaran & spiritual	Pengetahuan & pengalaman yg lebih mendalam
6	5	Pengelolaan RKS & Sarpras	Pengelolaan RKS
7	5	Kepemimpinan pembelajaran & Spiritual	Berupaya untuk belajar
8	5	Satunya kata & perbuatan pimpinan	Materi lebih bermakna
9	5	Kepemimpinan pembelajaran & spiritual	Pembaharuan dlm kepemimpinan
10	5	Kepemimpinan pembelajaran & spiritual	Perubahan yg lebih baik
11	5	Pemimpin yg patut diteladani	Perubahan sikap & introspeksi diri
12	5	Harus sabar & berjiwa besar	Harus disiplin & ingin adanya kemajuan
13	5	Mengubah pola pikir	Berusaha lebih baik
14	5	Sifat-sifat kepemimpinan yg baik	Mentari aturan yg telah disepakati
15	5	Pemimpin yg patut diteladani	Perubahan sikap & introspeksi diri
16	5	Tidak mudah menjadi kepsek yang profesional	Melaksanakan tugas dengan baik

#### c. Bull Eye

Instrumen *Bull Eye* digunakan pada setiap hari diakhir sesi pembelajaran pelatihan. Pengolahan data dilakukan dengan melihat

kecenderungan jumlah titik pada setiap aspek, semakin mendekati pusat menunjukkan hal yang positif (sangat baik, baik, cukup, kurang). Jika di temukan titik jauh dari pusat harus menjadi perhatian, sehingga pelatihan sesuai dengan kebutuhan. Hasil analisa data digunakan sebagai *feedback* harian kepada penyelenggaraan pelatihan untuk mengusahakan penyelenggaraan pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta. Gambar instrumen *Bull Eye* dapat dilihat pada gambar berikut.



Hasil entry data kecenderungan jumlah titik pada setiap aspek pada hari kedua sampai keenam sebagai berikut:

Hari ke : 2

Tanggal 8 September 2015

NO	KOMPONEN	SANGAT BAIK		BAIK		CUKUP		KURANG	
		JML	%	JML	%	JML	%	JML	%
1	Materi	11	68,75%	4	25,00%	1	6,25%	0	0,00%
2	Fasilitator	10	62,50%	5	31,25%	1	6,25%	0	0,00%
3	Metode/Strategi	9	56,25%	4	25,00%	2	12,50%	1	6,25%
4	Tempat Kegiatan	5	31,25%	4	25,00%	3	18,75%	7	43,75%
5	Layanan Administrasi	11	68,75%	5	31,25%	0	0,00%	0	0,00%
6	Konsumsi	4	25,00%	2	12,50%	1	6,25%	9	56,25%
7	Waktu	10	62,50%	2	12,50%	2	12,50%	2	12,50%
8	Akomodasi	4	25,00%	5	31,25%	2	12,50%	8	50,00%

Hari ke : 3

Tanggal 9 September 2015

NO	KOMPONEN	SANGAT BAIK		BAIK		CUKUP		KURANG	
		JML	%	JML	%	JML	%	JML	%

1	Materi	10	62,50%	6	37,50%	0	0,00%	0	0,00%
2	Fasilitator	12	75,00%	3	18,75%	0	0,00%	1	6,25%
3	Metode/Strategi	9	56,25%	7	43,75%	0	0,00%	0	0,00%
4	Tempat Kegiatan	5	31,25%	4	25,00%	3	18,75%	4	25,00%
5	Layanan Administrasi	8	50,00%	5	31,25%	2	12,50%	1	6,25%
6	Konsumsi	3	18,75%	2	12,50%	2	12,50%	9	56,25%
7	Waktu	8	50,00%	4	25,00%	2	12,50%	1	6,25%
8	Akomodasi	3	18,75%	4	25,00%	2	12,50%	7	43,75%

Hari ke : 4

Tanggal 10 September 2015

NO	KOMPONEN	SANGAT BAIK		BAIK		CUKUP		KURANG	
		JML	%	JML	%	JML	%	JML	%
1	Materi	11	68,75%	3	18,75%	0	0,00%	2	12,50%
2	Fasilitator	11	68,75%	3	18,75%	2	12,50%	0	0,00%
3	Metode/Strategi	8	50,00%	6	37,50%	0	0,00%	2	12,50%
4	Tempat Kegiatan	4	25,00%	2	12,50%	4	25,00%	6	37,50%
5	Layanan Administrasi	11	68,75%	4	25,00%	2	12,50%	0	0,00%
6	Konsumsi	5	31,25%	3	18,75%	3	18,75%	5	31,25%
7	Waktu	8	50,00%	5	31,25%	2	12,50%	1	6,25%
8	Akomodasi	3	18,75%	3	18,75%	6	37,50%	4	25,00%

Hari ke : 5

Tanggal: 11 September 2015

NO	KOMPONEN	SANGAT BAIK		BAIK		CUKUP		KURANG	
		JML	%	JML	%	JML	%	JML	%
1	Materi	16	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
2	Fasilitator	16	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
3	Metode/Strategi	11	68,75%	4	25,00%	1	6,25%	0	0,00%
4	Tempat Kegiatan	2	12,50%	3	18,75%	10	62,50%	1	6,25%
5	Layanan Administrasi	11	68,75%	5	31,25%	0	0,00%	0	0,00%
6	Konsumsi	2	12,50%	1	6,25%	10	62,50%	3	18,75%
7	Waktu	10	62,50%	2	12,50%	2	12,50%	2	12,50%
8	Akomodasi	2	12,50%	3	18,75%	2	12,50%	9	56,25%

Hari ke : 6

Tanggal: 12 September 2015

NO	KOMPONEN	SANGAT BAIK	BAIK	CUKUP	KURANG
----	----------	-------------	------	-------	--------

		JML	%	JML	%	JML	%	JML	%
1	Materi	16	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
2	Fasilitator	16	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
3	Metode/Strategi	12	75,00%	2	12,50%	2	12,50%	0	0,00%
4	Tempat Kegiatan	2	12,50%	2	12,50%	9	56,25%	3	18,75%
5	Layanan Administrasi	12	75,00%	4	25,00%	0	0,00%	0	0,00%
6	Konsumsi	0	0,00%	0	0,00%	10	62,50%	6	37,50%
7	Waktu	10	62,50%	3	18,75%	2	12,50%	1	6,25%
8	Akomodasi	0	0,00%	2	12,50%	4	25,00%	10	62,50%

## 2. Analisis Kirkpatrick *Learning* (level 2)

Evaluasi hasil pembelajaran dapat dilakukan dengan membandingkan hasil *pre test* dan *post test* untuk mengetahui peningkatan belajar yang terjadi pada peserta kegiatan. Analisis dimulai dengan menghitung rata-rata hasil *pre test* dan *post test*. Semakin besar *standar deviasi* (sebaran nilai), maka akan semakin besar perbedaan dengan nilai rata-rata hitung (*means*) yang diperlukan untuk mengidentifikasi apakah selisih dalam nilai rata-rata hitung itu memang signifikan secara statistik. Rekap hasil analisis sebagai berikut:

### Rekap Hasil Analisis

No	Kelompok	Mean Pre Tes	Mean Pos Tes	T. Test	Effect Size	Keterangan
1	Semua	39,50	48,83	0,00396	0,83	
2	Laki-laki	42,81	52,50	0,02341	0,864	
3	Perempuan	32,92	45,83	0,01	1,481	

Berdasarkan T.Test secara kelas, ada perbedaan yang signifikan pada level 0,05 (terjadi peningkatan hasil belajar peserta diklat pada tingkat kepercayaan 95% berdasarkan hasil pre test dan post test). T.Test berdasarkan Jenis kelamin laki-laki, ada perbedaan yang signifikan pada level 0,05 (terjadi peningkatan hasil belajar peserta diklat laki-laki pada tingkat kepercayaan 95% berdasarkan hasil pre test dan post test). Sedangkan pada perempuan, ada

perbedaan yang signifikan pada level 0,05 (terjadi peningkatan hasil belajar peserta diklat perempuan pada tingkat kepercayaan 95% berdasarkan hasil pre test dan post test).

Efek size secara keseluruhan terjadi peningkatan yang besar, dengan effect size sebesar 0,83. Efek size perempuan terjadi peningkatan yang besar, dengan effect size sebesar 1,481. Efek size Laki-laki terjadi peningkatan yang besar, dengan effect size sebesar 0,864.

#### **D. Penutup**

Berdasarkan hasil evaluasi model Kirkpatrick di atas disimpulkan sebagai berikut:

1. Relevansi isi pelatihan dengan pekerjaan/kebutuhan peserta diklat mencapai 100%
2. Penguasaan materi pelatih, kualitas materi dan metode pelatihan yang menunjukkan tingkat efektivitas mencapai 100%.
3. Secara umum, yang disukai peserta dari pelaksanaan pelatihan adalah strategi latihan kepemimpinan, materi, metode pelatihan, serta layanan administrasi.
4. Secara umum yang diharapkan ada perbaikan dari pelaksanaan pelatihan adalah tempat pelatihan, konsumsi dan akomodasi.
5. Secara umum respon peserta sangat baik (rerata 67,19%) dan baik (rerata 32,81%)
6. Ada perbedaan yang signifikan pada level 0,05 (terjadi peningkatan hasil belajar peserta diklat pada tingkat kepercayaan 95% dari hasil pre test dan post test)
7. Terjadi peningkatan yang besar hasil pre test ke post test dengan effect size sebesar 0,83.

## DAFTAR PUSTAKA

Center Partners. (2006). *Implementing the Kirkpatrick Evaluation Model Plus*. Diambil pada tanggal 2 November 2008, dari <http://www.coe.wayne.edu/eval/pdf>

Kirkpatrick, Donald. 1998. *Evaluation Training Programs: The Four Level, Second Edition*. San Fransisco: Berrett-Koehler Publisher, Inc Naugle. (2000).

Kirkpatrick's Evaluation Model as A Mean of Evaluation Teacher Performance. Diambil pada tanggal 2 November 2008, dari <http://www.findarticles.com/p/articles>.

Kruse, Kevin.(2000). *Technology-based Training: The Art and Science of Design, Development and Delivery*. Jossey-Bass Publish.

McDavid & Hawthorn. (2006). *Program Evaluation & Performance Measurement An Introduction to Practice*. SAGE Publications.