

# PENGUASAAN PENDEKATAN MODEL EVALUASI KIRKPATRICK DALAM MENGEVALUASI PASCADIKLAT KEPEMIMPINAN DI PUSDIKLAT BPS JAKARTA

Rinaldo

Pusat Pendidikan dan Pelatihan BPS  
([rinaldowidyaiswara@gmail.co](mailto:rinaldowidyaiswara@gmail.co))

## Abstrak

*One effort to find out the effectiveness of an education and training program (training) is through post-training evaluation. In addition, post-training evaluation can also be used to analyze the learning progress, skills, and attitudes in the workplace of each participant. This study to evaluate training programs using Kirkpatrick's model and analyze the relationship (association) the competence of participants. The research data is sourced from the result of the post-training evaluation to leadership training participants conducted by BPS Training Center of 2014. The method of analysis using Kirkpatrick evaluation model approach and correlation analysis method. The results of evaluation on reaction dimension, the highest assessment on the component method of 3.97 (maximum 5.00) and the lowest holding time of 2.59. In the learning dimension, the highest assessment on the component of the evaluation of teachers with a score of 3.86 followed by the suitability of training and training facilities both of 3.85. Interestingly, in the behavioral dimension, participants rated a higher knowledge aspect of 4.06 as compared to the participant skill aspect of 3.96. Finally, on the result dimension, attitude aspect got the highest rating reached 4.04, while the benefit aspect was 3.78. However, there are still various assessments related to the management of learning and the use of instructional media. Thus, the future of BPS Training Center can improve the service of authenticity through innovative learning by using various innovative teaching tools.*

**Keywords:** *Training Evaluation, Kirkpatrick Model, Leadership Training, Correlation Analysis, BPS Training Center*

## Abstrak

Salah satu upaya untuk mengetahui efektifitas sebuah program pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah melalui evaluasi pasca diklat. Disamping itu, evaluasi pasca diklat juga dapat digunakan menganalisis sejauhmana penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap di tempat kerja masing-masing peserta. Penelitian ini mengevaluasi peserta pasca diklat menggunakan pendekatan Model Kirkpatrick dan menganalisis hubungan (asosiasi) kediklatan dengan kompetensi peserta. Data

penelitian bersumber dari hasil evaluasi pasca diklat terhadap peserta diklat kepemimpinan yang dilaksanakan oleh Pusdiklat BPS Tahun 2014. Hasil evaluasi pada dimensi reaksi, penilaian tertinggi pada komponen metode sebesar 3,97 (maksimal 5,00) dan terendah waktu penyelenggaraan sebesar 2,59. Pada dimensi pembelajaran, penilaian tertinggi pada komponen evaluasi pengajar dengan skor 3,86 diikuti kesesuaian diklat dan fasilitas diklat keduanya sebesar 3,85. Yang menarik, pada dimensi perilaku, peserta menilai aspek pengetahuan lebih tinggi mencapai 4,06 dibandingkan dengan aspek keterampilan peserta sebesar 3,96. Terakhir, pada dimensi hasil, aspek sikap mendapat penilaian tertinggi mencapai 4,04, sedangkan aspek manfaat adalah sebesar 3,78. Namun masih dijumpai penilaian yang beragam terkait pengelolaan pembelajaran dan penggunaan media pembelajaran. Dengan demikian, kedepan Pusdiklat BPS dapat meningkatkan pelayanan kediklatan melalui pembelajaran inovatif dengan menggunakan berbagai alat bantu pembelajaran yang juga inovatif.

**Kata Kunci:** Evaluasi Diklat, Model Kirkpatrick, Diklat kepemimpinan, analisis korelasi, Pusdiklat BPS

## PENDAHULUAN

Secara umum, pendidikan dan pelatihan (diklat) bertujuan untuk mendorong peserta mencapai tujuan individual dan organisasi baik pada saat ini maupun pada masa yang datang (Ranupandojo dan Husnan, 1983:67-71; Bambrough, 1998:220-222). Tujuan tersebut dapat direalisasikan dalam rangka akumulasi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), serta sikap dan perilaku (*attitudes and behavior*) melalui berbagai program diklat.

Salah satu program diklat adalah penyelenggaraan diklat kepemimpinan (diklatpim) yang bertujuan membentuk kompetensi kepemimpinan pegawai negeri sipil (PNS) pada pejabat struktural tertentu sehingga PNS pada jabatan tertentu dapat berperan dan melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan di instansinya masing-masing (LAN, 2013:6). Dengan perkataan lain, penyelenggaraan diklat merupakan kegiatan

untuk meningkatkan profesionalitas PNS pemangku jabatan tertentu.

Namun yang menjadi pertanyaan, bagaimanakah menilai efektivitas diklat tersebut terhadap peserta berdasarkan sasaran dan tujuan program diklat?. Salah satu solusi untuk mengetahui keefektifan sebuah diklat adalah melalui evaluasi pasca diklat (Wahyuni, 2014:1). Evaluasi merupakan suatu proses atau kegiatan pemilihan, pengumpulan, analisis dan penyajian informasi yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan serta penyusunan program selanjutnya.

Wahyuni (2014:1), mengemukakan bahwa evaluasi diklat perlu dilakukan secara komprehensif dan berkesinambungan yang mencakup proses belajar dan evaluasi hasil belajar. Salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan pembelajaran adalah proses pembelajaran. Sedangkan faktor lain yang penting untuk pembelajaran yang efektif adalah evaluasi dan penilaian, baik terhadap proses pembelajaran maupun terhadap hasil pembelajaran. Sementara itu menurut Mardapi (2000:2), terdapat tujuh elemen yang harus dilakukan dalam evaluasi, yaitu: 1) penentuan fokus yang akan dievaluasi, 2) penyusunan desain evaluasi, 3) pengumpulan informasi, 4) analisis dan interpretasi informasi, 5) pembuatan laporan, 6) pengelolaan evaluasi, dan 7) nilai evaluasi.

Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) BPS menyelenggarakan Diklat Kepemimpinan (Diklatpim) bagi pegawai di lingkungan kerja BPS secara rutin. Sejak tahun 2007, setiap tahun pegawai BPS yang mengikuti Diklatpim tingkat IV dan III sekitar 200-an peserta. Pada tahun 2015, Pusdiklat BPS melakukan evaluasi pascadiklat terhadap peserta diklat kepemimpinan tahun 2014.

Pada kegiatan ini para peserta melakukan penilaian pengalaman selama mengikuti diklat dan kompetensi setelah mengikuti diklat. Penilaian ini digunakan untuk memberikan informasi kepada peserta tentang penguasaan mereka selama diklat dan pasca diklat (Garfield, 1994:289-299; Griffin dan Nix, 1991:3; Popham, 1995:3-7). Disamping penilaian individu, juga menilai tentang kurikulum atau program dan peningkatan kompetensi peserta. Tiga domain kompetensi (*knowledge*, *skills*, dan *attitudes*) merupakan hal yang diberikan selama peserta mengikuti program diklat. Oleh karenanya, evaluasi pada level ini juga menekankan pada peningkatan hasil pembelajaran (*learning*) peserta atas materi diklat dalam konteks meningkatkan kompetensi mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan evaluasi peserta pasca Diklatpim menggunakan

pendekatan Model Kirkpatrick dan menganalisis hubungan (asosiasi) kediklatan dengan kompetensi peserta. Hasil Evaluasi ini bermanfaat untuk mendapatkan gambaran tentang kemampuan yang dimiliki oleh peserta diklat disetiap level dan kompetensinya.

## METODE

### 1. Model Kirkpatrick

Untuk melakukan evaluasi pasca diklat, banyak pendekatan yang dapat digunakan, diantaranya: 1) Evaluasi Model *Kirkpatrick* (*Kirkpatrick Four Levels Evaluation Model*), 2) Evaluasi Model CIPP (*Context, Input, Proses, and Product*), dan 3) Evaluasi Model Stake (*Model Couintenance*) (Badu, 2000:102-129). Dari ketiga model ini masing-masing memiliki karakteristik yang berbeda. Penelitian ini dibatasi pada teknik evaluasi menggunakan pendekatan model *Kirkpatrick* yang telah banyak digunakan pada bidang kediklatan. Selain itu, model *Kirkpatrick* tersebut memberikan dimensi tahap kegiatan yang lengkap, mulai pelaksanaan sampai pasca diklat.

Evaluasi Model *Kirkpatrick* dikembangkan pertama kali oleh Kirkpatrick tahun 1959, yang dikenal dengan *The Four Levels Techniques for Evaluating Training Programs*. Pada prinsipnya, teori ini menyatakan bahwa proses evaluasi suatu diklat terdiri dari empat level, yaitu reaksi (*reaction*), pembelajaran (*learning*), perilaku (*behavior*), dan hasil (*result*). Setiap level dalam model evaluasi ini sangat penting dan mempengaruhi level berikutnya.

Evaluasi level 1 (reaksi), mengukur reaksi peserta diklat terhadap diklat yang diikuti, atau mengukur kepuasan peserta diklat (*customer satisfaction*). Evaluasi pada level ini mengukur tingkat kepuasan peserta setelah mengikuti diklat. Selain itu untuk mengetahui pendapat dari para peserta mengenai diklat yang diikutinya.

Evaluasi level 2 (pembelajaran), mengukur pembelajaran peserta diklat. Pada tahap ini mengukur sampai sejauh mana materi yang diberikan selama diklat telah dipahami, dihayati, dan diingat oleh para peserta. Pengukuran biasanya dilaksanakan dalam bentuk tes yang dilakukan sebelum dan sesudah training. Level ini mengukur proses belajar dalam diklat, yaitu terjadinya transfer pengetahuan (*transfer of learning*). Dengan kata lain mengukur sejauh mana pembelajaran terjadi.

Evaluasi level 3 (perilaku) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh perubahan yang terjadi pada diri peserta pada saat dia kembali ke lingkungan pekerjaannya setelah mengikuti diklat, khususnya perubahan pada perilaku (*knowledge*,

skills, dan attitudes). Pada evaluasi level 3 ini tak cukup hanya sekedar mengukur perubahan yang terjadi pada perilaku eks-peserta, namun lebih jauh lagi perlu dievaluasi pula sejauhmana perubahan yang terjadi tersebut dapat diterapkan dalam praktek kerja sehari-harinya. Evaluasi 3 dapat dilakukan setelah evaluasi level pertama dan kedua dilakukan. Bahkan ketika indeks kepuasan sangat bagus dan tujuan pembelajaran terpenuhi atau tercapai, transfer pengetahuan menjadi perilaku mungkin saja tidak terjadi.

Evaluasi level 4 (hasil) merupakan evaluasi yang paling penting sekaligus paling sulit dilakukan, yaitu sejauhmana diklat yang dilakukan memberikan dampak (result) terhadap peningkatan kinerja eks-peserta, unit kerja, maupun perusahaan secara keseluruhan. Level hasil, dapat diartikan sebagai hasil akhir yang terjadi setelah peserta mengikuti diklat. Hasil akhir bisa berupa kenaikan produksi, peningkatan kualitas, penurunan biaya, penurunan tingkat kesalahan, penurunan angka kecelakaan kerja, kenaikan keuntungan, dan sebagainya. Mengenali hasil akhir program diklat penting, sebagai alasan untuk membuat program diklat tersebut lebih efektif.

## 2. Populasi dan Sampel

Data penelitian ini diperoleh melalui wawancara dengan menggunakan instrumen kuesioner. Instrumen yang digunakan berbentuk tertutup dengan mengadopsi Evaluasi Model Kirkpatrick. Unit analisis penelitian ini adalah peserta Diklatpim Tingkat III dan IV BPS tahun 2014. Jumlah populasi sebanyak 210 orang yang terbagi menjadi enam angkatan. Selanjutnya, dari populasi tersebut ditarik sejumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin (Sevilla et. al., 1960:182), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana:

n: jumlah sampel

N: jumlah populasi

e: batas toleransi kesalahan (error tolerance)

Dengan menggunakan batas toleransi sebesar 10% (0,10) diperoleh ukuran sampel sebanyak 68. Namun dalam pelaksanaan lapangan, ada sebanyak 9 orang yang tidak merespon, sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 59 orang.

Kriteria penilaian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan nilai skor, berdasarkan ranking skala 1 – 5, sebagai berikut:

Angka 5 : Sangat baik /Sangat puas

Angka 4 : Baik/Puas  
 Angka 3 : Cukup  
 Angka 2 : Kurang  
 Angka 1 : Sangat kurang

Berdasarkan hasil lapangan, selanjutnya dilakukan pengukuran pencapaian dari setiap tahap yang mengacu pada model evaluasi Kirkpatrick, yaitu reaksi (*reaction*), pembelajaran (*learning*), perilaku (*behavior*), dan hasil (*result*). Hal-hal yang dievaluasi pada level reaksi, yaitu mengenai materi diklat, pengajar/fasilitator, fasilitas diklat, waktu penyelenggaraan, serta metode yang digunakan.

Berdasarkan hasil lapangan, data yang diperoleh selanjutnya dilakukan analisis kuantitatif, yaitu dengan analisis deskriptif dan analisis korelasi. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tingkat penilaian peserta diklat pada setiap level Evaluasi Model Kirkpatrick. Sedangkan, untuk menganalisis hubungan (asosiasi) antara kediklatan dengan level hasil menggunakan statistik non parametrik *Korelasi Spearman*. Statistik ini merupakan suatu ukuran asosiasi yang digunakan pada kondisi satu atau kedua variabel yang diukur dalam skala ordinal (berbentuk ranking) atau kedua variabel merupakan kuantitatif, namun kondisi normal tidak terpenuhi. Simbol ukuran populasinya adalah  $\rho$  dan ukuran sampelnya  $rs$ . Formula  $rs$  untuk korelasi Spearman adalah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^N d_i^2}{N^3 - N}$$

keterangan:

$d_i$  = perbedaan antara kedua ranking

N= banyaknya pengamatan

Pembuatan ranking dimulai dari nilai terkecil atau nilai terbesar tergantung permasalahannya. Bila ada data yang nilainya sama, maka pembuatan ranking didasarkan pada nilai rata-rata dari ranking-ranking data tersebut. Apabila proporsi angka yang sama tidak besar, maka formula diatas tetap digunakan. Namun apabila proporsi angka yang sama cukup besar, maka digunakan suatu faktor koreksi dan formula menjadi seperti berikut ini:

$$r_s = \frac{2 \left( \frac{N^2 - N}{12} \right) - \sum T_1 - \sum T_2 - \sum d_i^2}{2 \left( \left( \frac{N^2 - N}{12} - \sum T_1 \right) \left( \frac{N^2 - N}{12} - \sum T_2 \right) \right)} \quad \text{dimana:} \quad T = \frac{t^3 - t}{12}$$

t adalah banyaknya observasi yang memiliki angka sama pada suatu ranking tertentu. Penyelesaian analisis dilakukan menggunakan perangkat SPSS versi 23.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Profil Responden

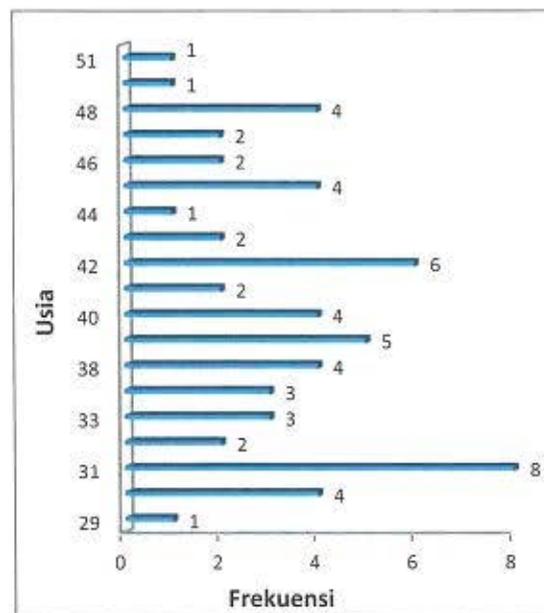
Responden dalam penelitian ini adalah peserta pendidikan dan pelatihan Diklat Kepemimpinan Tingkat III dan IV pada tahun 2014 yang terdiri atas enam angkatan yang dipilih secara acak sederhana. Posisi jabatan peserta diklat selaras dengan level diklatpimnya yaitu PNS yang menduduki jabatan Eselon III dan Eselon IV. Pejabat Eselon III terdiri dari posisi Kepala Bidang (Kabid) dan Kepala BPS, sedangkan Eselon IV diisi Kepala Seksi (Kasi) dan Kepala Sub Bagian (Subbag). Pada Tabel 1, diketahui jumlah responden yang menduduki jabatan Eselon III tercatat 11 orang, dan yang menduduki jabatan Eselon IV sebanyak 48 orang.

Tabel 1. Identitas Responden

No	Jabatan Peserta Diklat	Jumlah	(%)
1	Kabid Nerwilis Provinsi	1	1,7
2	Kabid Statistik Distribusi Provinsi	2	3,4
3	Kabid Statistik Sosial Provinsi	1	1,7
4	Kasi Analisis Statistik Lintas Sektoral	2	3,4
5	Kasi Diseminasi dan Layanan Statistik	1	1,7
6	Kasi Integrasi Pengolahan Data	1	1,7
7	Kasi IPDS	6	10,2
8	Kasi Nerwilis	9	15,3
9	Kasi Statistik Distribusi	5	8,5
10	Kasi Statistik Industri	1	1,7
11	Kasi Statistik Ketahanan Sosial	1	1,7
12	Kasi Statistik Pertanian	1	1,7
13	Kasi Statistik Produksi	6	10,2
14	Kasi Statistik Sosial	8	13,6
15	Kasubag Bina Program	1	1,7
16	Kasubag Tata Usaha	6	10,2
17	Kepala BPS Kab/Kota	7	11,9
	Total	59	100,0

Berdasarkan basis pendidikan formal peserta, mayoritas (61 persen) memiliki basis pendidikan terakhir D-IV/S1. Selebihnya (39 persen) basis pendidikan akhirnya relatif tinggi yaitu S2 dan S3. Basis pendidikan formal itu mencerminkan kapabilitas seseorang yang akan berdampak luas pada kinerjanya.

Dari sisi usia, peserta berada pada kisaran paling muda 29 tahun dan paling tua 51 tahun. Berdasarkan ilustrasi sebaran faktor usia yang disajikan pada Gambar 1, terlihat mayoritas usia peserta berada pada usia muda, yaitu sekitar 31 tahun. Hal ini, menunjukkan bahwa dampak pelatihan bagi peserta diklat dapat diimplementasikan dalam waktu lebih lama dan akan berdampak jangka panjang.



Gambar 1. Sebaran Usia Peserta DiklatPim

### 2. Aplikasi Model Kirkpatrick

Pendekatan model Kirkpatrick terhadap hasil Diklatpim meliputi empat aspek evaluasi, yaitu: Evaluasi Level I (dimensi reaksi); Evaluasi Level II (dimensi pembelajaran); Evaluasi Level III (dimensi perubahan perilaku); dan Evaluasi Level IV (dimensi hasil).

#### Evaluasi Level I : Dimensi Reaksi

Penilaian tingkat kepuasan peserta terhadap proses kediklatan yang dilakukan terhadap beberapa komponen program diklat. Program Diklat dianggap berhasil apabila peserta diklat merasa puas terhadap strategi penyampaian materi, media diklat, dan penilaian yang digunakan. Hal ini disampaikan Partner (2009:5) yang mengemukakan bahwa kepentingan, perhatian dan motivasi dari para peserta sangat penting untuk keberhasilan setiap program pelatihan, orang belajar lebih baik ketika mereka bereaksi positif terhadap lingkungan belajar. Penilaian tingkat kepuasan peserta terhadap level reaksi disajikan pada Tabel 2. Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa proses kegiatan diklat di Pusdiklat BPS menunjukkan reaksi peserta

terhadap metode diklat adalah memuaskan. Artinya, selama mengikuti diklat memberi reaksi positif terhadap metode yang digunakan karena sesuai harapan dan membantu pemahaman.

**Tabel 2. Evaluasi Reaksi Peserta Diklatpim terhadap Metode Diklat**

Uraian	Skor Kepuasan					Total
	1	2	3	4	5	
Menarik sesuai harapan	0,00	0,00	0,46	2,85	0,68	3,98
Membantu pemahaman	0,00	0,00	0,56	2,71	0,68	3,95
<b>Rata-rata</b>	0,00	0,00	0,51	2,78	0,68	3,97

Disamping metode, peran materi yang diberikan dalam diklat besar perannya terhadap minat peserta Diklat. Materi diklat dievaluasi dari kesesuaiannya dengan kebutuhan, kemudahan dipahami, dan kemudahan dalam aspek penerapan. Evaluasi diajukan dengan tiga pertanyaan, yaitu (1) Apakah mata Diklat yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan (*Needs*), (2) Apakah materi Diklat yang diberikan dapat dipahami dengan mudah, dan (3) Apakah materi Diklat yang diberikan dapat diterapkan dalam tugas (secara teoritis). Berdasarkan pertanyaan tersebut, diperoleh gambaran tingkat kepuasan peserta diklat terhadap materi diklat (Tabel 3).

**Tabel 3. Evaluasi Reaksi Peserta Diklatpim terhadap Materi Diklat**

Uraian	Skor Kepuasan					Total
	1	2	3	4	5	
Sesuai kebutuhan	0,00	0,03	0,56	2,78	0,51	3,88
Sudah dipahami	0,00	0,00	1,12	2,03	0,59	3,75
Dapat diterapkan	0,00	0,00	1,11	2,25	0,35	3,70
<b>Rata-rata</b>	0,00	0,01	0,93	2,35	0,48	3,78

Dari hasil evaluasi materi di atas, rata-rata penilaian peserta terhadap materi sebesar 3,78. Hal ini menunjukkan bahwa materi yang diterima oleh peserta dinilai mendekati kriteria memuaskan (maksimal 5,00). Penilaian reaksi selanjutnya adalah penilaian terhadap waktu penyelenggaraan. Khusus untuk waktu penyelenggaraan hanya memiliki satu komponen saja, sehingga tidak memerlukan nilai rata-rata. Waktu penyelenggaraan yang dimaksud mengandung beberapa makna. *Pertama*, terkait dengan momentum pelatihan yang dikaitkan dengan pekerjaannya. *Kedua*, waktu penyelenggaraan itu terkait dengan durasi atau jarak waktu yang digunakan dalam

penyelenggaraan pelatihan. Hasil evaluasi terhadap reaksi peserta terkait dengan waktu penyelenggaraan sebesar 2,59. Artinya penilaian peserta terhadap waktu penyelenggaraan di bawah penilaian terhadap metode dan materi.

### Evaluasi Level II: Dimensi Pembelajaran

Penilaian Level II (pembelajaran) ditujukan terhadap dimensi kediklatan yang meliputi: kesesuaian diklat, fasilitas diklat, dan pengajar/fasilitator diklat.

#### Kesesuaian Diklat

Unsur kesesuaian diklat diungkap dalam perspektif memperlancar tugas, menyelesaikan kendala dan menunjang pekerjaan. Penilaian dilakukan menggunakan nilai skor dan hasilnya disajikan pada Tabel 3. Fokus pertanyaan yang diajukan dalam evaluasi terhadap kesesuaian diklat diungkap dengan mengajukan pertanyaan kepada peserta yang meliputi aspek-aspek berikut, yaitu:

- Apakah pengetahuan dan wawasan yang diterima oleh peserta diklat selama kegiatan berlangsung itu dapat memperlancar pelaksanaan tugas (*action*) ?
- Apakah pengetahuan dan wawasan yang diterima selama Diklat dapat membantu menyelesaikan kendala tugas ?
- Apakah pengetahuan dan wawasan yang diterima selama Diklat menunjang pelaksanaan pekerjaan/ tugas ?
- Apakah Diklat yang pernah diikuti itu sesuai dengan tugas/pekerjaan yang menjadi tanggung jawab (*wants*) ?

Berdasarkan hasil evaluasi terungkap bahwa kegiatan diklatpim menunjukkan tingkat kesesuaian yang relatif tinggi dengan dukungannya terhadap kelancaran tugas. Nilai skor yang diberikan peserta mencapai 3,9, yang dalam skala 1 – 5 berarti nilai skor tersebut

masuk kategori mendekati baik. Secara operasional dapat diartikan bahwa kegiatan diklatpim yang diikuti peserta mampu mendukung kelancaran tugas.

Terhadap aspek penyelesaian kendala dan menunjang pekerjaan, meski nilai skornya relatif lebih rendah dari aspek dukungan terhadap kelancaran tugas, namun masih dalam kategori mendekati baik. Secara keseluruhan hasil evaluasi terhadap kesesuaian diklat tersebut diperoleh nilai skor rata-rata 3,85 (skala 1 – 5). Nilai skor tersebut termasuk dalam kriteria cukup dengan kecenderungan baik. Dengan nilai skor tersebut

kegiatan Diklatpim yang diselenggarakan Pusdiklat BPS dikategorikan berhasil mendukung kapabilitas peserta

**Tabel 4. Evaluasi Reaksi Peserta Diklatpim Terhadap Kesesuaian Diklat**

Uraian	Skor					Total
	1	2	3	4	5	
Memperlancar tugas	0,00	0,00	0,66	2,64	0,59	3,89
Menyelesaikan kendala	0,00	0,00	0,86	2,37	0,59	3,83
Menunjang pekerjaan	0,00	0,03	0,71	2,58	0,51	3,83
<b>Rata-rata</b>	0,00	0,01	0,74	2,53	0,56	3,85

#### Fasilitas Diklat

Fasilitas diklat besar peranannya dalam mendukung kelancaran dan kenyamanan peserta diklat mengikuti kegiatan. Terhadap unsur fasilitas diklat ini terdapat empat aspek yang ditanyakan, yaitu sebagai berikut:

- Apakah alat bantu dalam pelaksanaan diklat menunjang kelancaran diklat ?
- Apakah diklat yang pernah diikuti berjalan lancar dengan sarana dan prasarana yang ada ?
- Apakah fasilitas yang disediakan dalam pelaksanaan diklat sudah baik dan sesuai harapan ?
- Apakah peserta merasa nyaman mengikuti diklat dengan fasilitas yang tersedia ?

Berdasarkan pertanyaan evaluasi tersebut, hasilnya ditampilkan dalam Tabel 5.

**Tabel 5. Evaluasi Reaksi Peserta Diklatpim Terhadap Fasilitas Diklat**

Uraian	Skor					Total
	1	2	3	4	5	
1. Menunjang	0	0	0,92	2,03	0,93	3,88
2. Memperlancar Diklat	0	0	0,36	2,64	0,93	3,93
3. Sesuai	0	0	1,02	2,37	0,34	3,73
4. Nyaman	0	0	0,66	2,44	0,76	3,86
<b>Rata-rata</b>	0	0	0,74	2,37	0,74	3,85

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap fasilitas diklat diperoleh gambaran bahwa fasilitas diklat dinilai peserta termasuk kategori baik, yang ditunjukkan nilai skor setiap aspek yang ditanyakan nilainya berkisar 3,73 -3,93. Dalam skala (1 – 5), nilai skor tersebut termasuk dalam kriteria cukup dengan kecenderungan baik.

Jika ditelusuri lebih jauh, fasilitas dianggap paling baik adalah yang mendukung

kelancaran prosesi diklat. Sementara fasilitas yang masih dapat ditingkatkan adalah fasilitasi yang terkait dengan dukungan terhadap kesesuaian kegiatan diklat.

#### Pengajar Diklat

Kemampuan pengajar dalam diklat merupakan faktor kunci keberhasilan dalam mendorong peserta diklat memahami materi. Aspek pengajar yang dievaluasi meliputi kemampuan melatih, keahlian dalam menguasai materi. Kemampuan dan keahlian pengajar akan berdampak pada kemampuan, dan motivasi peserta dalam mengikuti Diklatpim. Dalam evaluasi terkait pengajar ini diajukan pertanyaan sebagai berikut:

- Apakah menurut peserta, pengajar diklat mampu memberikan gambaran prinsip belajar yang baik ?
- Apakah menurut peserta, pengajar diklat memiliki keahlian dalam menyampaikan materi sehingga lebih mudah dipahami ?
- Apakah menurut peserta, pengajar diklat menyampaikan materi dengan metode yang mudah dipahami dan sistematis ?
- Apakah menurut peserta, pengajar diklat mampu memotivasi peserta diklat ?
- Apakah menurut peserta, pengajar diklat mampu melaksanakan bimbingan (*coaching*) ?

Berdasarkan materi pertanyaan tersebut, diperoleh hasilnya yang disajikan dalam Tabel 6.

Dari hasil evaluasi terhadap pengajar tersebut diperoleh nilai skor antara 3,78 – 3,95 dengan rata-rata di level skor 3,86. Artinya secara umum pengajar pada Diklatpim III dan Diklatpim IV di Pusdiklat BPS dinilai baik dari aspek kemampuan, keahlian, kemudahannya untuk dipahami, memotivasi dan memberikan bimbingan.

**Tabel 6. Evaluasi Reaksi Peserta Diklatpim Terhadap Pengajar Diklat**

Uraian	Skor					Total
	1	2	3	4	5	
1. Pengajar mampu	0,00	0,00	0,46	2,98	0,51	3,95
2. Pengajar ahli	0,00	0,00	0,76	2,78	0,25	3,79
3. Mudah dipahami	0,00	0,00	0,76	2,85	0,17	3,78
4. Mampu memotivasi	0,00	0,03	0,71	2,44	0,68	3,86
5. Memberikan bimbingan	0,00	0,03	0,61	2,51	0,76	3,91
<b>Rata-rata</b>	0,00	0,01	0,66	2,71	0,47	3,86

Di antara unsur-unsur yang terkait dengan kapabilitas pengajar tersebut, aspek kemampuan pengajar menduduki posisi yang paling baik di antara unsur lainnya. Aspek yang masih perlu ditingkatkan adalah terkait dengan teknik pengajaran yang efektif agar mudah dipahami. Hal ini terungkap dari reaksi peserta yang secara umum memberikan nilai skor paling rendah yaitu 3,78.

### Evaluasi Level III: Dimensi Perilaku

Evaluasi perilaku yang berkaitan dengan proses pembelajaran pada kediklatan lebih ditekankan pada perubahan perilaku peserta diklat terhadap manfaat mata diklat yang diberikan. Evaluasi ini dikatakan berhasil apabila peserta merasakan dapat tambahan pengetahuan, kinerja meningkat, mampu mengintegrasikan dengan tugas lain dan mampu menghasilkan inovasi.

Terhadap aspek perilaku ini, pertanyaan yang diajukan adalah sebagai berikut:

- Apakah alumni merasakan tambahan pengetahuan setelah mengikuti diklatpim ?
- Apakah alumni merasakan setelah mengikuti diklatpim ini kinerja meningkat?
- Apakah alumni merasakan dapat memberikan masukan terhadap kinerja setelah mengikuti diklatpim ?
- Apakah alumni merasakan dapat melakukan integrasi kegiatan dengan tugas lain, setelah mengikuti diklatpim ?
- Apakah alumni dapat mengemukakan inovasi setelah mengikuti diklatpim ?

Berdasarkan pertanyaan tersebut, hasilnya ditampilkan pada Tabel 7.

Dari Tabel 7, dapat dilihat perubahan perilaku peserta pasca mengikuti diklatpim yang ditunjukkan nilai skor masing-masing. Perubahan yang dirasakan peserta diklat yang dinilai paling tinggi adalah terkait dengan tambahan pengetahuan dan tambahan keterampilan dengan nilai skor masing-masing 4,06. Pada posisi kedua, unsur perilaku yang dinilai baik adalah terkait dengan peningkatan kinerja. Dengan pemberian skor 4,05 menunjukkan posisi yang baik.

**Tabel 7. Evaluasi Belajar Aspek Pengetahuan Peserta Diklatpim**

Uraian	Skor					Total
	1	2	3	4	5	
1. Memiliki pengetahuan	0,00	0,00	0,25	3,05	0,76	4,06
2. Meningkatkan kinerja	0,00	0,00	0,31	2,98	0,76	4,05

3. Masukan untuk kinerja	0,00	0,00	0,51	2,51	0,93	3,95
4. Keterkaitan dengan tugas lain	0,00	0,00	0,15	3,32	0,59	4,06
5. Mengemukakan inovasi	0,00	0,00	0,81	2,37	0,68	3,86
<b>Rata-rata</b>	0,00	0,00	0,41	2,85	0,74	4,00

Perilaku peserta diklat yang masih perlu ditingkatkan, utamanya ditujukan pada unsur kemampuan memberikan masukan untuk perbaikan kinerja, diikuti dengan kemampuannya mengemukakan inovasi.

Komponen perilaku yang juga penting dievaluasi dari hasil diklat adalah aspek keterampilan. Keterampilan merupakan suplemen dari perilaku yang memiliki peran meningkatkan kinerja alumni Diklatpim di tempat kerja asal. Terhadap keterampilan alumni ini diajukan pertanyaan yang meliputi hal-hal sebagai berikut:

- Apakah Alumni memiliki pengetahuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan, setelah mengikuti Diklatpim ?
- Apakah hasil Diklatpim, mampu memotivasi diri & rekan kerja dalam tim ?
- Apakah hasil Diklatpim, alumni mampu berbagi tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara adil dan proporsional ?
- Apakah Alumni mampu membuat penjelasan tertulis tentang pekerjaan secara ringkas dan jelas ?
- Apakah Alumni mampu menghadapi persoalan pekerjaan dan memecahkan masalah?
- Apakah Alumni mampu mengaplikasikan keterampilan yang dimiliki dalam pekerjaan ?
- Apakah Alumni mampu mengkoordinasikan pekerjaan dengan baik ?

Berdasarkan evaluasi dengan pertanyaan tersebut, hasilnya disajikan dalam Tabel 8.

Keterampilan Alumni yang direfleksikan ke dalam tujuh aspek tersebut mencerminkan keragaman yang berbeda-beda. Hal itu menunjukkan adanya perbedaan antar individu dalam hal merespon muatan diklat yang diberikan para pengajar Diklatpim, sehingga mempengaruhi reaksinya terhadap keterampilan Alumni.

**Tabel 8. Evaluasi Belajar Aspek Keterampilan Peserta Diklatpim**

Uraian	Skor					Total
	1	2	3	4	5	
1. Dibutuhkan dalam pekerjaan	0,00	0,03	0,36	2,83	0,78	4,00
2. Memotivasi diri	0,00	0,00	0,26	3,38	0,34	3,98

3. Berbagi tugas	0,00	0,00	0,41	3,24	0,26	3,91
4. Membuat penjelasan	0,00	0,00	0,36	3,24	0,34	3,94
5. Memecahkan masalah	0,00	0,03	0,31	3,03	0,60	3,97
6. Mengaplikasikan keterampilan	0,00	0,00	0,57	2,83	0,52	3,92
7. Mengkoordinasikan pekerjaan	0,00	0,00	0,41	2,83	0,78	4,02
<b>Rata-rata</b>	0,00	0,01	0,38	3,05	0,52	3,96

Dalam kaitan hasil belajar dengan komponen keterampilan tersebut, nilai skor paling tinggi diberikan pada aspek kemampuan dalam mengkoordinasikan pekerjaan, diikuti kebutuhan dalam pekerjaan. Ke dua komponen keterampilan tersebut merupakan paling tinggi dibandingkan dengan lima komponen keterampilan lainnya.

Aspek keterampilan yang masih perlu ditingkatkan adalah fokus pada komponen keterampilan yang nilai skornya paling rendah, keterampilan berbagai tugas dan dalam kaitan dengan menerapkan atau mengaplikasikan keterampilan.

#### Evaluasi Level IV: Dimensi Hasil

Penilaian terhadap dimensi hasil merupakan bagian dari evaluasi alternatif bersifat *real task situations* yang dapat memberikan umpan balik dan sangat bermakna untuk pengembangan potensi yang dimiliki oleh peserta Diklatpim. Banyak aspek dapat dilakukan dalam evaluasi dimensi hasil diklat. Dalam bahasan ini evaluasi hasil dilakukan menggunakan proksi manfaat. Dalam hal ini Diklatpim dikatakan berhasil apabila peserta mampu menerapkan ilmunya dan menghasilkan manfaat yang dapat mendukung kinerjanya di tempat kerja setelah mengikuti Diklatpim.

Terkait dengan manfaat ini Diklatpim ini, aspek yang diajukan meliputi penempatan kerja, uraian tugas, kepercayaan, kesempatan karir, kewenangan, kesesuaian kewenangan.

Dalam mengungkap manfaat diklatpim ini ada enam pertanyaan yang diajukan kepada Alumni. Keenam pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut:

- Apakah alumni, setelah kembali ke tempat kerja mendapat penempatan kerja yang sesuai dengan misi Diklatpim sebagai Proyek Perubahan yang pernah dibuat ?
- Apakah alumni, setelah kembali ke tempat kerja mendapat tugas sesuai dengan Proyek Perubahan yang pernah dibuat ?

- Apakah alumni, setelah kembali ke tempat kerja mendapatkan kepercayaan untuk melaksanakan pekerjaan makin besar ?
- Apakah alumni, setelah kembali ke tempat kerja mendapatkan kesempatan mengembangkan karir yang makin terbuka lebar setelah mengikuti Diklatpim ?
- Apakah alumni, setelah kembali ke tempat kerja mendapat tingkat kewenangan yang diberikan dalam rangka pelaksanaan tugas pekerjaan makin besar ?
- Apakah alumni, setelah kembali ke tempat kerja mendapat kewenangan yang sudah sesuai dengan jenis Diklat yang pernah diikuti ?

Dari pertanyaan yang diajukan kepada Alumni tersebut, tampak bahwa manfaat keikutsertaan peserta pada Diklatpim, diindikasikan dari: penempatan kerja Alumni di instansi asal peserta, uraian tugas Alumni dalam bidang pekerjaan di instansi asal, pemberian kepercayaan pimpinan unit kerja, kesempatan untuk mengembangkan karir, kewenangan dalam penugasan dari pimpinan unit kerja dan kewenangan Alumni yang diberikan sesuai jenis diklat yang diikuti. Berdasarkan evaluasi manfaat yang dilakukan menggunakan pertanyaan tersebut, hasilnya dikemukakan pada Tabel 9.

Dari Tabel 9, terlihat bahwa nilai skor tertinggi aspek manfaat yang dirasakan Alumni setelah mengikuti Diklatpim adalah pada komponen "mendapatkan peningkatan kepercayaan dari Kepala Unit Kerja di Instansinya" dengan nilai skor 4,14. Hal ini menunjukkan bahwa Diklatpim terbukti meningkatkan kapabilitas peserta, sehingga apresiasi Kepala Unit Kerja memberikan apresiasi lebih tinggi.

Pada urutan kedua, manfaat yang dirasakan Alumni setelah mengikuti Diklatpim adalah terkait dengan penempatan kerja dengan nilai skor 4,02. Setelah mengikuti Diklatpim, peserta mampu menunjukkan kapasitas kerja yang spesifik sehingga pimpinan unit kerja memposisikan yang bersangkutan pada pos kegiatan yang tepat sesuai dengan materi diklat yang telah diikutinya.

**Tabel 9. Evaluasi Belajar Aspek Manfaat Peserta Diklatpim**

Uraian	Skor					Total
	1	2	3	4	5	
1. Penempatan kerja	0,05	0,10	0,10	2,24	1,53	4,02
2. Uraian tugas	0,03	0,07	0,25	2,51	1,10	3,96
3. Kepercayaan	0,00	0,00	0,36	2,51	1,27	4,14
4. Kesempatan karir	0,00	0,00	0,92	2,24	0,68	3,84
5. Kewenangan tugas	0,00	0,03	0,76	2,58	0,42	3,79

6. Kewenangan sesuai jenis diklat	0,02	0,31	2,29	0,20	0,08	2,90
<b>Rata-rata</b>	0,02	0,09	0,78	2,05	0,85	3,78

Adapun manfaat yang masih relatif rendah adalah terkait kewenangan sesuai diklat. Nilai skor untuk aspek ini relatif rendah yaitu 2,90. Nilai skor tersebut masuk kategori kurang dan cenderung cukup. Kondisi tersebut dapat dimaklumi karena pemberian kewenangan tidak terkait dengan jenis diklat yang diikuti, tetapi banyak faktor yang perlu dipertimbangkan dan berada pada ranah pimpinan unit kerja. Artinya meskipun peserta dinilai memiliki kewenangan untuk menduduki jabatan lebih tinggi karena nilai diklatnya tinggi, tidak serta merta naik jabatan. Kesempatan promosi di Unit Kerja selain atas dasar pertimbangan prestasi, juga mempertimbangkan formasi jabatan yang tersedia.

Dalam evaluasi dimensi hasil ini, selain menggunakan proksi manfaat juga menilai aspek perubahan sikap Alumni. Terhadap aspek sikap, pertanyaan yang diajukan kepada alumni Diklatpim dalam evaluasi sikap, meliputi aspek sebagai berikut:

- Apakah alumni Diklatpim, meminta pendapat orang lain dalam memecahkan suatu masalah/mengambil keputusan ?
  - Apakah alumni merasa kemampuan pengendalian emosi lebih baik ?
  - Apakah alumni memiliki motivasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaan ?
  - Apakah alumni mampu mengembangkan potensi diri ?
  - Apakah alumni dapat mengaktualisasikan Standar Etika Publik ?
  - Apakah alumni mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja (rekan kerja, bawahan, dll) ?
  - Apakah alumni mampu menerapkan disiplin dalam hal penyelesaian pekerjaan dan kehadiran ?
  - Apakah alumni mampu menciptakan situasi kerja yang harmonis dalam bekerja ?
  - Apakah alumni memiliki Integritas yang baik ?
- Dengan pertanyaan evaluasi hasil evaluasinya disajikan pada Tabel 10.

**Tabel 10. Evaluasi Belajar Aspek Sikap Peserta Diklatpim**

Uraian	Skor					Total
	1	2	3	4	5	
1. Meminta pendapat orang lain	0,00	0,00	0,41	2,78	0,85	4,03
2. Pengendalian emosi	0,00	0,00	0,41	3,05	0,51	3,97

3. Motivasi tinggi	0,00	0,00	0,31	2,64	1,19	4,14
4. Potensi diri	0,00	0,00	0,56	2,58	0,85	3,99
5. Standar etika publik	0,00	0,00	0,46	2,92	0,59	3,97
6. Menyesuaikan diri	0,00	0,00	0,31	2,85	0,93	4,09
7. Disiplin	0,00	0,00	0,46	2,78	0,76	4,00
8. Menciptakan situasi kerja	0,00	0,00	0,25	2,78	1,10	4,13
9. Integritas	0,00	0,00	0,41	2,78	0,85	4,04
<b>Rata-rata</b>	0,00	0,00	0,40	2,80	0,85	4,04

Dari hasil evaluasi pada Tabel 10 tersebut dapat dilihat bahwa nilai skor paling tinggi terjadi pada aspek motivasi dan menciptakan situasi kerja. Hal itu mengindikasikan bahwa kegiatan Diklatpim terbukti dapat mengubah sikap peserta. Namun perubahan sikap yang terjadi beragam aspeknya. Dalam hal ini perubahan yang dinilai cukup baik adalah dalam hal mendorong motivasi kerja yang tinggi, dan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif di lingkungan kerjanya.

Nilai skor yang paling rendah terjadi pada aspek pengendalian emosi dan penerapan standar etika publik. Kedua aspek tersebut masing-masing mendapatkan nilai skor 3,97, artinya berada dalam kategori cukup sehingga masih berpeluang untuk diperbaiki.

### 3. Korelasi Kediklatan dengan Perilaku Peserta Diklatpim

Korelasi yang dimaksud menggambarkan keterkaitan antara kegiatan kediklatan dengan aspek keterampilan, pengetahuan dan sikap peserta diklat. Aspek kediklatan yang dievaluasi meliputi metode, materi, waktu, kesesuaian, fasilitas dan pengajar.

Dari kelima aspek kediklatan tersebut ingin diketahui: aspek kediklatan mana saja yang hubungannya sudah baik dan mana yang masih perlu diperbaiki terkait dengan perubahan keterampilan, pengetahuan dan sikap peserta diklat.

Evaluasi ini merupakan tindak lanjut dari Model Evaluasi Kirkpatrick yang hasilnya penting untuk mengungkap keterkaitan kegiatan kediklatan dengan implementasi kediklatan pada hasil atau kinerja alumni diklat. Dengan demikian hasil analisis ini menjadi pelengkap dari Model evaluasi Kirkpatrick, untuk mempertegas asosiasi yang terjadi antara kegiatan kediklatan dengan perilaku. Hasil evaluasi ini bermanfaat untuk acuan perbaikan kediklatan ke depan.

Untuk melakukan analisis korelasi ini digunakan pendekatan korelasi Spearman, dengan formulasi sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^N d_i^2}{N^3 - N}$$

Dalam hal ini  $r_s$  = rank spearman,  $d_i$  = perbedaan antara kedua ranking, dan  $N$  = banyaknya pengamatan. Berdasarkan formulasi Rank Spearman tersebut, hasilnya ditampilkan dalam Tabel 11.

Dari Tabel 11 terungkap, bahwa asosiasi unsur kediklatan dengan aspek keterampilan, pengetahuan dan sikap peserta kondisinya beragam yang ditunjukkan oleh variasi nilai skor dalam ranking 0 - 1. Nilai skor mendekati nol dikategorikan cenderung lemah, dan yang mendekati satu termasuk kategori cenderung kuat.

**Tabel 11. Koefisien korelasi Kediklatan dengan Kinerja Peserta Diklatpim**

Uraian	Keterampilan	Pengetahuan	Sikap
1. Metode	0,127	0,202	0,234
2. Materi	0,168	0,171	0,088
3. Waktu	0,069	0,071	0,232
4. Kesesuaian	0,237	0,201	-0,003
5. Fasilitas	0,290*	0,306*	0,320*
6. Pengajar	0,141	0,021	0,055

Dengan keterangan seperti itu, maka berdasarkan Tabel 11 diketahui bahwa dari kegiatan kediklatan yang dilakukan di Diklatpim, sebagian besar tidak ada korelasinya dengan kinerja Alumni kecuali terkait dengan fasilitas Diklat. Fasilitas Diklatpim ada korelasi positif dengan kinerja alumni. Artinya semakin baik fasilitas Diklatpim, akan semakin baik juga kinerja Alumni. Terhadap aspek keterampilan korelasi yang lemah terjadi pada komponen kediklatan yang terkait dengan waktu penyelenggaraan diklat. Terhadap aspek pengetahuan, komponen kediklatan yang korelasinya cenderung lemah terjadi pada komponen waktu dan kapabilitas pengajar, sementara itu terhadap aspek sikap yang korelasinya lemah terjadi pada komponen materi diklat, kesesuaian diklat dan kapabilitas pengajar. Di luar komponen kediklatan yang disebutkan di atas, korelasinya dengan aspek keterampilan, pengetahuan dan sikap peserta menunjukkan kecenderungan yang kuat.

## PENUTUP

### Simpulan :

Berdasarkan analisis data dan temuan hasil pengkajian, dapat disimpulkan hal-hal sebagai

berikut :

1. Evaluasi terhadap Pelaksanaan Diklatpim III dan Diklatpim IV dengan menggunakan metode analisis model pendekatan Kirkpatrick, dapat mengungkap kemampuan peserta diklat yang berkaitan dengan reaksi peserta, proses pembelajaran, perubahan perilaku, dan hasil (manfaat diklat).
2. Berdasarkan hasil evaluasi dimensi Hasil, nilai skor tertinggi aspek manfaat yang dirasakan alumni adalah pada komponen "mendapatkan peningkatan kepercayaan" dari kepala unit kerja di instansinya dengan nilai skor 4,14 pada skala maksimal 5,00 yang berarti baik. Hal ini menunjukkan bahwa diklatpim terbukti dapat meningkatkan kapabilitas peserta, sehingga kepala unit kerja memberikan apresiasi lebih tinggi. Pada aspek manfaat penempatan kerja dengan nilai skor 4,02. Hal ini menunjukkan bahwa peserta mampu menunjukkan kapasitas kerja yang spesifik, sehingga pimpinan unit kerja memposisikan yang bersangkutan pada pos kegiatan yang tepat sesuai dengan materi diklat yang telah diikutinya.
3. Pada dimensi Reaksi, yang terdiri dari tiga komponen yaitu metode diklat, materi diklat dan waktu penyelenggaraan, secara rata-rata para peserta memberikan skor penilaian terhadap metode dan materi diklat yaitu masing-masing sebesar 3,97 dan 3,78 pada skala maksimal 5,00 yang berarti baik, sedangkan untuk waktu penyelenggaraan sebesar 2,59 pada skala maksimal 5,00 yang berarti cukup. Hal ini dapat diartikan peserta diklat memberikan apresiasi penilaian dengan kategori cukup dan cenderung baik pada aspek penggunaan metode dan materi diklat, tetapi terhadap aspek waktu penyelenggaraan penilaian peserta menyatakan kurang.
4. Selanjutnya, pada dimensi Pembelajaran, yang meliputi kesesuaian diklat, fasilitas diklat, dan pengajar/fasilitator diklat, secara rata-rata para peserta memberikan penilaian 3,85 (kesesuaian diklat), dan sebesar 3,85 untuk fasilitas diklat serta skor 3,86 terhadap evaluasi pengajar pada skala maksimal 5,00 yang berarti baik, ini menunjukkan bahwa apresiasi peserta diklat terhadap kesesuaian diklat, fasilitas diklat dan terhadap pengajar, umumnya memberikan apresiasi dengan nilai cukup tetapi mendekati kategori baik.
5. Pada dimensi Perilaku, yang dilihat dari aspek pengetahuan dan keterampilan peserta, hasil analisis menunjukkan bahwa secara rata-rata

sebesar 4,06 (aspek pengetahuan) dan untuk aspek keterampilan peserta sebesar 3,96 pada skala maksimal 5,00 yang berarti baik, hal ini memberikan gambaran bahwa alumni diklat memberikan apresiasi yang baik terhadap peningkatan pengetahuan, peningkatan kinerja dan dalam hal keterkaitan dengan tugas lain. Sementara itu terhadap aspek masukan untuk kinerja dan mengemukakan inovasi apresiasinya cukup. Terhadap aspek keterampilan, apresiasi alumni yang baik ditujukan pada aspek dibutuhkan dalam pekerjaan dan dalam hal mengkoordinasikan pekerjaan. Sedangkan terhadap aspek lainnya dalam aspek keterampilan ini, apresiasi alumni diklat memberikan penilaian cukup.

6. Dilihat dari aspek keterkaitan kegiatan kediklatan dengan implementasi pada hasil atau kinerja alumni diklat, hasil analisis menunjukkan bahwa diantara komponen-komponen diklat sebagian besar tidak ada korelasinya dengan kinerja Alumni, hanya komponen fasilitas yang memiliki hubungan positif dengan kompetensi peserta. Artinya semakin baik fasilitas Diklatpim, akan semakin baik juga kinerja alumninya.

#### Saran

Berdasarkan hasil temuan di atas, Pusediklat BPS perlu melakukan pembenahan komponen kediklatan yang tidak berdampak pada perubahan keterampilan, pengetahuan dan sikap peserta diklat. Adapun komponen kediklatan yang perlu mendapat perhatian untuk dibenahi, yaitu dalam hal penyajian materi diklat dan pengaturan waktu diklat. Di samping itu, Pusediklat juga perlu melakukan pembaharuan terhadap aspek kesesuaian materi dengan kebutuhan peserta diklat dan selalu melakukan peningkatan kompetensi (*capacity building*) terhadap para fasilitator.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Badu, Syamsu Qamar. 2000. Implementasi Evaluasi Model Kirkpatrick Pada Perkuliahan Masalah Nilai Awal Dan Syarat Batas. Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan. FMIPA Universitas Negeri Gorontalo.
- Garfield, J. B. 1994 Beyond testing and Grading Using Assessment to Improve Student Learning.
- Griffin, P., dan Nix, P. 1991. Educational Assessment and Reporting. Sydney: Harcourt Brace Javanovich Publisher. Jin Yang and Raul Valdes Cotera, Conceptual Evaluation and Policy Developments in lifelong learning.

- Kirkpatrick, D. L. 1998. Evaluating Training Programs: The Four Levels. San Francisco: Berrett-Koehler Publisher, Inc.
- Kirkpatrick, Donald L., James D. Kirkpatrick, 2007. Implementing the Four Levels: a Practical Guide for Effective Evaluation of Training Programs, Berrett-Koehler Publisher, San Francisco.
- Kirkpatrick, Donald L., James D. Kirkpatrick, 2008. Transferring Learning to Behavior: Using the Four Levels to Improve Performance, Berrett-Koehler Publisher, San Francisco.
- LAN RI, 2013. Peraturan Kepala LAN Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III.(6)
- Mardapi, D. 2000. Evaluasi Pendidikan. Makalah disajikan dalam Konvensi Pendidikan Nasional, Universitas Negeri Jakarta, Jakarta, 19-23 September.
- Mokhtari, K. Yellin, D. Bull, K. Montgomery, D. (1996). *Portfolio Assessment in Teacher Education: Impact on Preservice Teachers' Knowledge and Attitudes. Journal of Teacher Education, Vol 47, (4).*
- Partner, C. 2009. *Implementing the Kirkpatrick Evaluation Model Plus(5)*
- Popham, W. J. 1995. Classroom Assessment. Boston: Allyn and Bacon. Sriraman, B. & English, L., (2010). Theories of Mathematics Education, Seeking New Frontiers. Springer Heidelberg Dordrecht London New York.
- Pusediklat BPS, 2015. Evaluasi Pascadiklat Fungsional Statistisi.
- Stark, J. S., dan Thomas, A. 1994. Assessment and Program Evaluation. Needham Heights: Simon & Schuster Custom Publishing. Teodoro, V. D., Mathematical modelling in science and mathematics education: Computer Physics Communications 182
- Subhan Solihin, 2001. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Diklat Kepemimpinan Tingkat IV Pada Balai Diklat Keagamaan Bandung.
- Uluwiyah, A. 2015. Keefektifan *E-Learning* Dalam Metode Pembelajaran Diklat Fungsional Studi Kasus : Diklat Fungsional Statistisi
- Wahyuni, Sri. 2014. Penerapan Model Evaluasi Kirkpatrick. <http://www.bppk.kemenkeu.go.id/publikasi/artikel/150-artikel-keuangan-umum/20275-penerapan-model-evaluasi-kirkpatrick>