

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. LANDASAN TEORI**

##### **1. Kajian Evaluasi Pelatihan**

###### **a. Pengertian Evaluasi Pelatihan**

Pada umumnya kegiatan evaluasi merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi sebanyak-banyaknya mengenai berjalannya suatu hal, kemudian informasi yang didapat dijadikan acuan dasar untuk mengambil keputusan. Kegiatan evaluasi bertujuan untuk mengukur dan menilai tingkat ketercapaian suatu hal berdasarkan informasi yang dikumpulkan. Menurut Arikunto dan Syafrudin, evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil keputusan.<sup>1</sup>

Menurut Wirawan, evaluasi itu mengumpulkan informasi mengenai objek evaluasi dan menilai objek evaluasi dengan membandingkannya dengan standar evaluasi, hasil evaluasi berupa informasi mengenai objek evaluasi yang kemudian digunakan untuk pengambilan keputusan mengenai objek

---

<sup>1</sup> Arikunto dan Syafrudin, *Evaluasi Program Pendidikan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001, hlm. 1

evaluasi. Objek evaluasi dapat berupa kebijakan, program, proyek, pegawai (orang), benda, dan lain-lain.<sup>2</sup> Sama halnya dengan pengertian evaluasi menurut Arikunto, hanya saja Wirawan menambahkan adanya standar evaluasi yang menjadi pembanding penilaian terhadap informasi yang telah diperoleh sebelum akhirnya mengambil keputusan. Dalam hal ini evaluasi menekankan adanya standar yang dijadikan tolak ukur untuk mengetahui ketercapaian program, orang, kebijakan, proyek, dan lain-lain.

Lalu menurut Daryanto, evaluasi adalah kegiatan yang terencana untuk mengetahui keadaan suatu objek dengan menggunakan suatu instrumen dan hasilnya dibandingkan dengan tolak ukur untuk memperoleh kesimpulan. Evaluasi bukan sekedar menilai sesuatu aktivitas secara spontan dan insidental, melainkan kegiatan untuk menilai sesuatu secara terencana, sistematis, dan terarah berdasarkan tujuan yang jelas.<sup>3</sup> Daryanto memberikan penjelasan lebih rinci mengenai evaluasi yaitu suatu proses terencana untuk mengumpulkan informasi. Dimana informasi atau data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen, lalu dilakukan analisis terhadap informasi atau data yang diperoleh dan kemudian dibandingkan dengan standar yang ditetapkan sebelum diambil keputusan.

Dari beberapa uraian definisi evaluasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa evaluasi adalah kegiatan

---

<sup>2</sup> Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta, 2009, hlm. 3

<sup>3</sup> Daryanto, *Panduan Proses Pembelajaran Kreatif dan Inovatif*, AV Publisher, Jakarta, 2009, hlm. 311

terencana yang dilakukan untuk mendapatkan informasi atau data mengenai atau menilai suatu objek dengan menggunakan instrumen, dimana instrumen tersebut akan diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ada atau ditetapkan sehingga mendapatkan hasil yang akan digunakan untuk pengambilan keputusan.

Orang yang mengikuti pelatihan akan meningkatkan kemampuan dan kompetensi dirinya. Apabila kemampuan dan kompetensi seseorang telah bertambah, maka orang tersebut akan lebih percaya diri dalam mengerjakan pekerjaannya dan kinerjanya pun akan meningkat. Seperti penjelasan Prof. Yusufhadi Miarso dalam buku "Menyemai Benih Teknologi Pendidikan", pelatihan adalah peningkatan kemampuan secara khusus dalam suatu lingkungan kerja.<sup>4</sup> Ini menjelaskan bahwa pelatihan merupakan suatu sistem dalam upaya pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Moekijat, pelatihan merupakan suatu bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan praktek daripada teori.<sup>5</sup> Menurut Leonard Nadler yang dikutip oleh Soebagio Atmodiwinoyo dalam bukunya "Manajemen Pelatihan" yang menegaskan bahwa:

Pelatihan atau Training adalah pengalaman pembelajaran yang dipersiapkan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai pada

---

<sup>4</sup> Yusufhadi Miarso, *Menyemai Benih Teknologi Pendidikan*, Kencana, Jakarta, 2005, hlm. 188

<sup>5</sup> Moekijat, *Pelatihan dan Pengembangan SDM*, Mandar Maju, Bandung, 1991, hlm. 41

saat sekarang. Demikian pula R. Robinson memberikan pengertian bahwa pelatihan adalah proses kegiatan pembelajaran antara pengalaman untuk mengembangkan pola perilaku seseorang dalam bidang pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk mencapai standar tertentu.<sup>6</sup>

Dari beberapa uraian definisi pelatihan yang dikemukakan oleh beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah usaha pendidikan yang dipersiapkan oleh suatu organisasi untuk mengembangkan pola perilaku individu dalam bidang pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam waktu yang relatif singkat.

Dari beberapa uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa evaluasi pelatihan adalah kegiatan terencana yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mendapatkan informasi atau data perkembangan pola perilaku individu dalam bidang pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam waktu yang relatif singkat dengan menggunakan instrumen sebagai alat ukurnya.

## **b. Tujuan Evaluasi Pelatihan**

Evaluasi program pelatihan dilakukan dengan maksud untuk mendapatkan informasi yang akurat mengenai tingkat pencapaian tujuan

---

<sup>6</sup> Soebagio Atmodiwinoyo, *Manajemen Pelatihan*, Ardadizya Jaya, Jakarta, 2002, hlm. 23

pembelajaran oleh peserta sehingga dapat ditindaklanjuti kedepannya. Tujuan melaksanakan evaluasi antara lain:<sup>7</sup>

1. Menghentikan program, jika program tidak ada manfaatnya, atau tidak dapat terlaksana sebagaimana yang diharapkan
2. Merevisi program, jika ada bagian-bagian yang kurang sesuai dengan tujuan
3. Melanjutkan program, jika pelaksanaan program menunjukkan segala sesuatu berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan memberikan hasil sesuai tujuan program
4. Menyebarkan program, jika program berhasil dengan baik maka alangkah baiknya jika dilaksanakan lagi pada kegiatan atau tahun berikutnya.

Lalu menurut Kirkpatrick terdapat tiga alasan dibutuhkannya evaluasi pelatihan, yaitu:<sup>8</sup>

1. *To justify the existence and budget of the training department by showing how it contributes to the organization's objectives and goals*
2. *To decide whether to continue or discontinue training program*
3. *To gain information on how to improve future training programs*

---

<sup>7</sup> Suharsimi Arikunto & Cepi Safruddin Abdul Jabbar, *Evaluasi Program Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta, 2008, hlm. 22

<sup>8</sup> D. L. Kirkpatrick dan J. D. Kirkpatrick, *Evaluating Training Programs: The Four Levels*, Berret-Koehler Publisher, Inc., California, 2006, hlm. 17

Berdasarkan pernyataan Kirkpatrick, dapat dipahami bahwa alasan dibutuhkannya suatu evaluasi pelatihan adalah:

1. Untuk menyelaraskan eksistensi atau keberadaan dan anggaran departemen pelatihan dengan menunjukkan bagaimana program pelatihan tersebut dapat berkontribusi pada tujuan organisasi
2. Untuk memutuskan apakah program pelatihan tersebut dapat dilanjutkan atau dihentikan
3. Untuk membangun informasi bagaimana meningkatkan kualitas program pelatihan selanjutnya

Namun pada akhirnya, sekurang-kurangnya ada empat kegunaan utama evaluasi program pembelajaran, yaitu:<sup>9</sup>

- a. Mengkomunikasikan program kepada publik

Tidak jarang para *stake holder* mendapat laporan yang hanya bersifat garis besar dari penyelenggara pelatihan tentang efektivitas program pendidikan dan pelatihan yang telah berlangsung. Laporan demikian biasanya hanya menyajikan beberapa poin penting atau angka-angka tanpa disertai penjelasan detail tentang makna dan hal-hal terkait. Padahal laporan atau informasi yang seperti itu dapat membentuk opini publik tentang sistem pembelajaran maupun

---

<sup>9</sup> Eko Putro Widoyoko, *Evaluasi Program Pembelajaran*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009, hlm. 11

kinerja seluruh komponen yang terdapat didalamnya. Oleh karena itu penyelenggara pendidikan atau pelatihan wajib memberikan informasi tentang keefektivitasan suatu program kepada seluruh *stake holder* melalui hasil-hasil evaluasi yang telah dilaksanakan.

b. Menyediakan informasi bagi pembuat keputusan

Informasi yang dihasilkan dari evaluasi program pendidikan dan pelatihan berguna bagi setiap tahapan dari manajemen organisasi dimulai dari perencanaan, pelaksanaan, maupun ketika akan mengulangi atau melanjutkan program yang ada. Hasil dari program evaluasi tersebut dijadikan dasar bagi para *line manager* atau para pembuat keputusan agar memutuskan sesuatu lebih tepat.

c. Peyempurnaan program yang ada

Evaluasi program pendidikan atau pelatihan yang baik dapat membantu upaya-upaya dalam rangka penyempurnaan jalannya sehingga lebih efektif. Berdasarkan hasil evaluasi dapat diperoleh informasi tentang komponen-komponen dalam program pembelajaran yang memiliki kekurangan dan kelemahan sehingga dapat dipelajari dan dicari solusinya.

d. Meningkatkan partisipasi

Dengan adanya informasi yang dihasilkan dari evaluasi program pendidikan dan pelatihan maka para *stake holder* akan terpanggil

untuk ikut berpartisipasi dan ikut mendukung upaya-upaya peningkatan kualitas program pendidikan dan pelatihan yang ada.

### **c. Model-Model Evaluasi Pelatihan**

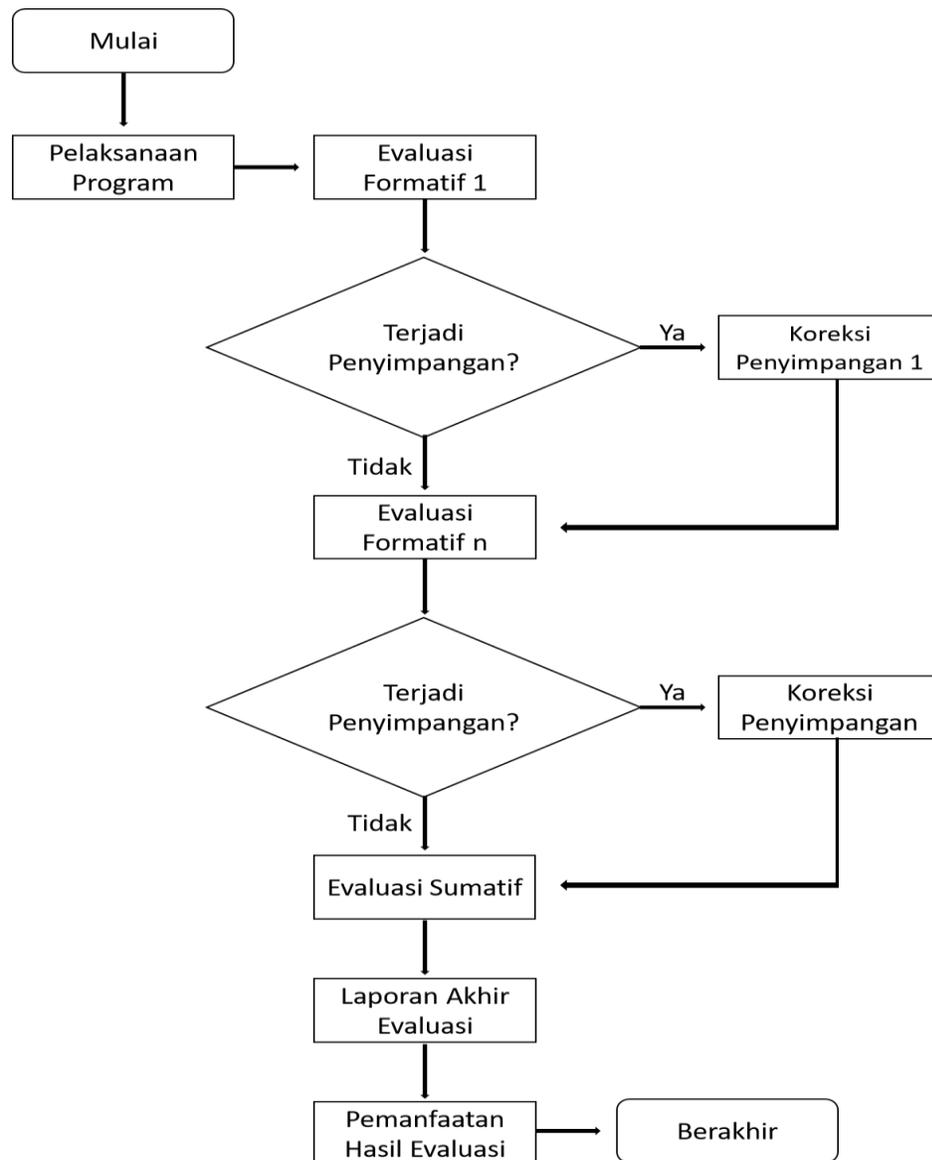
Ada banyak model evaluasi yang dikembangkan oleh para ahli yang bisa digunakan untuk mengevaluasi suatu program. Terdapat beberapa model yang cukup dikenal dan banyak dipakai sebagai strategi atau pedoman dalam pelaksanaan evaluasi program, yaitu:

#### **a. Model Evaluasi Formatif-Sumatif**

Model evaluasi ini dikembangkan oleh Michael Scriven, model ini berisikan penilaian tentang “apa, kapan, dan tujuan” evaluasi tersebut dilaksanakan. Pada model ini terdapat tahapan dan lingkup objek yang dievaluasi, yaitu evaluasi yang dilakukan pada program masih berjalan (formatif) dan ketika program telah selesai (sumatif).<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Suharsimi Arikunto dan Cepi Safrudin Abdul Jabar, *Evaluasi Program Pendidikan-Pedoman Teoritis Praktis Bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan*, Bumi Aksara, Yogyakarta, 2009, hlm. 42



Gambar 2.1 Proses Model Evaluasi Formatif-Sumatif<sup>11</sup>

<sup>11</sup> Wirawan, Evaluasi: Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Teori, Raja Grafindo, Jakarta, 2012, hlm. 88

Evaluasi formatif digunakan untuk memperoleh informasi yang dapat membantu perbaikan program dan dilaksanakan pada saat program sedang berjalan. Fokus evaluasi berkisar pada kebutuhan yang dirumuskan oleh karyawan atau orang-orang program. Tujuan evaluasi formatif tersebut adalah untuk mengetahui seberapa baik proses pelaksanaan program yang dirancang. Dengan diketahuinya hambatan dan hal-hal yang menyebabkan program tidak lancar, pengambil keputusan dapat mengadakan perbaikan yang mendukung kelancaran pencapaian tujuan program.

Evaluasi sumatif dilaksanakan untuk menilai manfaat suatu program sehingga hasil dari suatu evaluasi dapat ditentukan akan diteruskan atau dihentikan.<sup>12</sup> Waktu pelaksanaan evaluasi sumatif terletak pada akhir implementasi program.

#### b. Model Evaluasi Berbasis Tujuan (*Goal Oriented Evaluation*)

Model evaluasi berbasis tujuan merupakan model yang dikembangkan oleh Ralph W. Tyler, yang mana konsep evaluasi ini berorientasi kepada tujuan. Model evaluasi berbasis tujuan secara umum mengukur tujuan yang diterapkan oleh intervensi, kebijakan,

---

<sup>12</sup> Eko Putro Widoyoko, *Op. Cit*, hlm. 189

program, atau proyek dapat dicapai atau tidak.<sup>13</sup> Model evaluasi ini memfokuskan pada pengumpulan informasi yang bertujuan mengukur pencapaian tujuan kebijakan, program, dan proyek untuk pertanggungjawaban dan pengambilan keputusan.

Adapun prosedur dan langkah dari model evaluasi berbasis tujuan (*Goal Oriented*) dalam menentukan sejauh mana tujuan program telah dicapai menurut Ralph W. Tyler dalam Fitzpatrick adalah sebagai berikut:<sup>14</sup>

1. *Establish broad goals or objectives.*
2. *Classify the goals or objectives.*
3. *Define objectives in behavioral terms.*
4. *Find situations in which achievement of objectives can be shown.*
5. *Develop or select measurement techniques.*
6. *Collect performance data.*
7. *Compare performance data with behaviorally stated objectives.*

Dengan kata lain prosedur dan langkah dari model evaluasi goal oriented ini menurut Ralph W. Tyler adalah sebagai berikut:

1. Menentukan tujuan umum atau sasaran
2. Menggolongkan tujuan atau sasaran

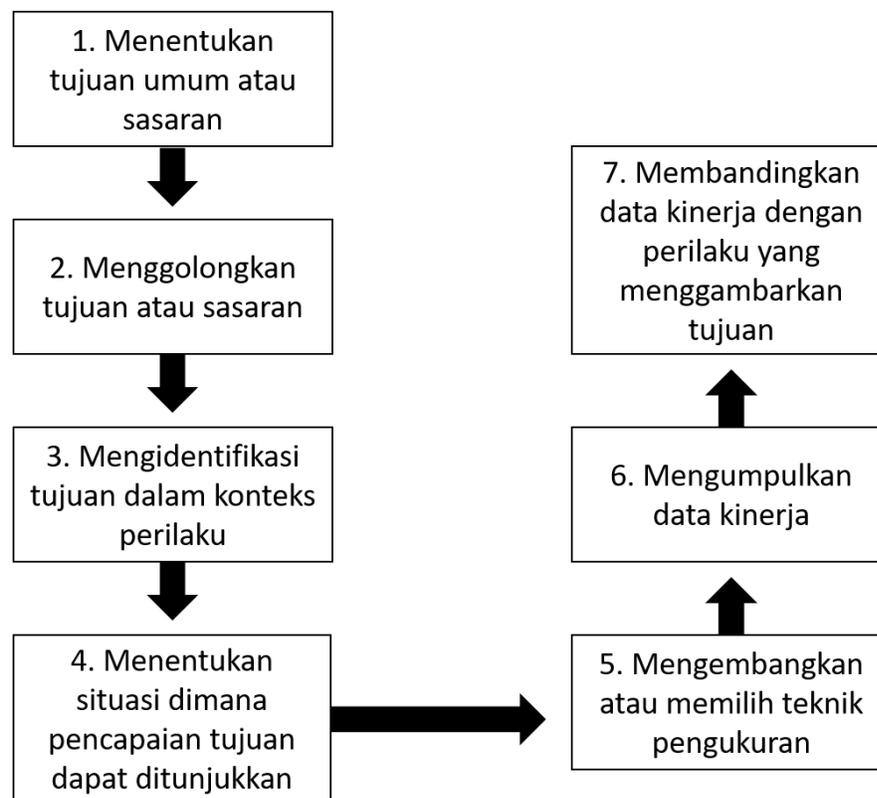
---

<sup>13</sup> Wirawan, *Evaluasi: Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Teori*, Raja Grafindo, Jakarta, 2012, hlm. 84

<sup>14</sup> Jody L. Fitzpatrick, James R. Sanders & Blaine R. Worthen, *Program Evaluation: Alternative Approaches and Practical Guidelines*, Pearson Education, Boston, 2002, hlm. 154

3. Mengidentifikasi tujuan dalam konteks perilaku
4. Menentukan situasi dimana pencapaian tujuan dapat ditunjukkan
5. Mengembangkan atau memilih teknik pengukuran
6. Mengumpulkan data kinerja
7. Membandingkan data kinerja dengan perilaku yang menggambarkan tujuan

Model evaluasi berbasis tujuan dirancang dan dilaksanakan sebagai berikut.



Gambar 2.2 Proses Model Evaluasi Berbasis Tujuan<sup>15</sup>

<sup>15</sup> Wirawan, *Evaluasi: Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Aplikasi*, Raja Grafindo, Jakarta, 2012, hlm. 82

1. Menentukan tujuan umum atau sasaran

Tahap awal adalah dengan mengidentifikasi dan mendefinisikan tujuan atau objektif intervensi, layanan dari program yang tercantum dalam rencana program.

2. Menggolongkan tujuan atau sasaran

Tujuan yang terdapat pada program diklasifikasikan sebagai indikator evaluasi.

3. Mengidentifikasi tujuan dalam konteks perilaku

Tujuan atau indikator yang telah ditetapkan dibuat dalam kriteria perilaku yang diharapkan dari tujuan program.

4. Menentukan situasi dimana pencapaian tujuan dapat ditunjukkan

Penentuan tujuan dilihat dari situasi yang diharapkan dari program yang telah dilaksanakan.

5. Mengembangkan atau memilih teknik pengukuran

Menjaring dan menganalisis data/informasi mengenai indikator program. Menganalisis data mengenai semua indikator program dengan metode dan teknik yang telah ditetapkan.

6. Mengumpulkan data kinerja

Menjaring data responden yang telah ditetapkan sebagai sasaran penelitian menggunakan metode dan teknik pengukuran yang telah ditetapkan.

7. Membandingkan data kinerja dengan perilaku yang menggambarkan tujuan

Data kinerja hasil belajar yang telah didapat dari program dibandingkan dengan tujuan dan ditabulasikan dan diberikan kesimpulan hasil evaluasi program.

Keputusan terhadap program dapat berupa penindak lanjutan terhadap program yang akan diteruskan atau pengambilan keputusan untuk tidak melanjutkan program tersebut.

c. Model Pengukuran (*Measurement Model*)

Model pengukuran (*measurement model*) sangat menitikberatkan pada kegiatan pengukuran. Pengukuran digunakan untuk menentukan kuantitas suatu sifat (*attribute*) tertentu yang dimiliki oleh objek, orang maupun peristiwa dalam bentuk unit ukuran tertentu. Dalam bidang pendidikan, model pengukuran telah diterapkan untuk mengungkap perbedaan-perbedaan individu maupun kelompok dalam hal kemampuan, minat, dan sikap. Objek evaluasi dalam model ini adalah tingkah laku peserta didik, hasil belajar (kognitif), pembawaan, sikap, minat, bakat, dan juga aspek-aspek kepribadian peserta didik.

Instrumen yang digunakan pada umumnya adalah tes tertulis dalam bentuk tes objektif. Model ini menggunakan pendekatan Penilaian Acuan Norma (PAN).

Menurut Edward L. Thorndike dan Robert L. Ebel, ada beberapa ciri dari model pengukuran:<sup>16</sup>

- 1) Mengutamakan pengukuran dalam proses evaluasi. Pengukuran merupakan kegiatan ilmiah yang dapat diterapkan pada berbagai bidang.
- 2) Evaluasi adalah pengukuran terhadap berbagai aspek tingkah laku untuk melihat perbedaan individu atau kelompok. Karena tujuannya untuk mengungkapkan perbedaan, maka sangat diperhatikan tingkat kesukaran dan daya pembeda masing-masing butir, serta dikembangkan acuan norma kelompok yang menggambarkan kedudukan seseorang dalam kelompok.
- 3) Ruang lingkup adalah hasil belajar aspek kognitif.
- 4) Alat evaluasi yang digunakan adalah tes tertulis terutama bentuk objektif.
- 5) Meniru model evaluasi dalam ilmu alam yang mengutamakan objektivitas. Oleh karena itu model ini cenderung

---

<sup>16</sup> Jurnal Ilmiah Penjas, ISSN : 2442-3874 Vol.3 No.1, Januari 2017

mengembangkan alat-alat evaluasi yang baku. Pembakuan dilakukan dengan mencobakan kepada sampel yang cukup besar untuk melihat validitas dan reliabilitas.

d. *Nine Outcomes Model*

Model lain yang sesuai dan mirip dengan evaluasi Kirkpatrick adalah *Nine Outcomes Model*. Dalam mengidentifikasi, Donovan dan Townsend mengajukan sembilan pertanyaan dengan fokus pada peserta pelatihan, yaitu:<sup>17</sup>

- 1) *Reaction to training* (reaksi terhadap pelatihan) – apakah peserta menyukai pelatihan?
- 2) *Satisfaction with the organization of a training event* (kepuasan dengan pengelolaan acara pelatihan), seperti fasilitas, logistik, makanan, dan lain-lain.
- 3) *Knowledge acquisition* (penerimaan pengetahuan) – apakah peserta mempelajari sesuatu?
- 4) *Skills improvement* (peningkatan keterampilan) – dapatkah peserta melakukan sesuatu yang baru atau yang lebih baik?

---

<sup>17</sup> *Ibid*

- 5) *Attitude shift* (perubahan sikap) – apakah peserta telah mengubah pandangan mereka mengenai sesuatu?
- 6) *Behavior change* (perubahan perilaku) – apakah peserta telah mengubah cara mereka dalam melakukan sesuatu setelah mengikuti pelatihan?
- 7) *Result* (hasil) – bagaimana pelatihan mempengaruhi/memberikan dampak pada faktor keberhasilan organisasi?
- 8) *Return on investment* (pengembalian investasi) – untuk tingkat apa pelatihan mengembalikan hasil yang lebih daripada biayanya?
- 9) *Psychological capital* (modal psikologis) – bagaimana pelatihan mempengaruhi citra perusahaan?

Dalam sembilan pertanyaan, ada beberapa pertanyaan yang jawaban atau penilaiannya sama seperti Model Kirkpatrick.

#### e. Model Evaluasi Kirkpatrick

Model evaluasi ini telah mengalami beberapa penyempurnaan, dan terakhir diperbaharui pada tahun 1998 dalam buku “*Evaluating Training Program: The Four Levels*”. Model ini lebih sering digunakan untuk

mengevaluasi program pelatihan. Model evaluasi ini mencakup 4 level evaluasi, yaitu *reaction* (reaksi), *learning* (belajar), *behaviour* (perilaku), dan *result* (hasil).

#### 1) *Reaction Evaluation* (Evaluasi Reaksi)

Evaluasi reaksi berarti mengukur kepuasan peserta. Kepuasan peserta pelatihan dapat dilihat dari beberapa aspek, seperti fasilitas pelatihan, materi pelatihan, instruktur pelatihan, jadwal pelatihan, dan hal kecil lainnya yang sekiranya bisa menimbulkan reaksi peserta pada saat pelatihan. Pada level ini tingkat keberhasilan suatu program pelatihan diukur dari reaksi peserta pelatihan. Suatu pelatihan dapat dikatakan efektif jika memberikan reaksi atau kesan yang positif terhadap peserta pelatihan. Namun bukan hanya reaksi positif saja, tapi juga memberikan motivasi kepada peserta pelatihan untuk belajar dan berlatih.

Berikut pedoman untuk evaluasi reaksi menurut Kirkpatrick:<sup>18</sup>

1. Menentukan apa yang ingin evaluator cari
2. Mendesain instrumen yang dapat mengukur reaksi
3. Sertakan kolom komentar dan saran

---

<sup>18</sup> D. L. Kirkpatrick dan J. D. Kirkpatrick, *Evaluating Training Programs: The Four Levels*, Berret-Koehler Publisher, Inc., California, 2006, hlm. 28

4. Dapatkan responden
5. Dapatkan respons yang jujur
6. Kembangkan standar yang dapat diterima
7. Ukur reaksi sesuai standar dan mengambil tindakan yang tepat
8. Sampaikan reaksi dengan sesuai

## 2) *Learning Evaluation* (Evaluasi Belajar)

Kirkpatrick mengemukakan pendapat bahwa, *Learning can defined as the extend to the which participant change attitudes, improving knowledge, and/or increase skill as a result of attending the program.*<sup>19</sup> Pendapat tersebut mengatakan bahwa peserta pelatihan dikatakan telah belajar apabila telah mengalami perubahan sikap, penambahan pengetahuan, dan atau keterampilan bertambah. Oleh karena itu, untuk menilai hasil belajar peserta pelatihan maka ketiga aspek tersebut perlu untuk diukur.

Menurut Kirkpatrick, pedoman evaluasi belajar dapat dilakukan dengan:<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> *Ibid*, hlm.22

<sup>20</sup> *Ibid*, hlm. 43

1. Gunakan grup terkontrol jika memungkinkan
2. Evaluasi pengetahuan, keterampilan, dan/atau sikap sebelum dan sesudah program pelatihan
3. Gunakan *pre-test* dan *post-test* untuk mengukur pengetahuan dan sikap
4. Gunakan uji kinerja untuk mengukur keterampilan
5. Dapatkan respons
6. Gunakan hasil evaluasi untuk mengambil tindakan yang tepat.

Pendapat tersebut mengatakan bahwa untuk mengukur hasil belajar dapat dilakukan dengan membandingkan perkembangan dalam periode tertentu. Selain itu dapat juga membandingkan hasil pretest dengan posttest, tes tertulis maupun tes kinerja (*performance test*).

Bedasarkan penjelasan tentang evaluasi belajar, evaluasi belajar merupakan evaluasi yang digunakan peneliti untuk menilai hasil belajar peserta pelatihan Instruktur Nasional. Agar sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu menilai evaluasi hasil pelatihan Instruktur Nasional dalam melaksanakan pembelajaran tatap muka, maka peneliti ingin mendapatkan nilai hasil belajar Instruktur Nasional (peserta pelatihan) dalam melaksanakan pembelajaran tatap muka.

### 3) *Behaviour Evaluation* (Evaluasi Perilaku)

Pada level ini penilaian tingkah laku difokuskan pada perubahan tingkah laku peserta setelah mengikuti pelatihan. Penilaian dilakukan setelah peserta kembali ke tempat kerja masing-masing. Karena yang dinilai adalah tingkah laku peserta setelah kembali ke tempat kerja masing-masing, maka evaluasi level 3 ini dapat disebut sebagai evaluasi terhadap outcome dari kegiatan pelatihan.

Mengevaluasi outcome lebih sulit dan lebih kompleks daripada evaluasi level 1 dan level 2. Evaluasi perilaku dapat dilakukan dengan membandingkan perilaku sebelum dan sesudah pelatihan, maupun dengan mengadakan survey atau interview pelatih, atasan maupun bawahan peserta pelatihan setelah kembali ke tempat kerja. Berikut pedoman evaluasi perilaku:<sup>21</sup>

1. Gunakan grup terkontrol jika memungkinkan
2. Mengalokasikan waktu untuk perubahan perilaku peserta di tempat kerja
3. Evaluasi sebelum dan sesudah program pelatihan jika memungkinkan

---

<sup>21</sup> *Ibid*, hlm. 52

4. Survey dan/atau wawancara satu atau lebih kepada peserta, atasan atau pengawas, rekan kerja dan siapapun yang sering mengamati perilaku mereka
5. Dapatkan respons 100% atau sampel
6. Ulangi evaluasi di waktu yang tepat
7. Pertimbangkan antara biaya dengan manfaat

#### 4) *Result Evaluation* (Evaluasi Hasil)

Evaluasi hasil dalam level ke-4 ini difokuskan pada hasil akhir (*final result*) yang terjadi karena peserta telah mengikuti suatu program.

Termasuk diantaranya adalah kenaikan produksi, peningkatan kualitas, penurunan biaya, dan kenaikan keuntungan. Dengan kata lain evaluasi ini adalah evaluasi terhadap impact program pelatihan.

Evaluasi ini dapat disebut juga dampak dari program pelatihan sehingga membutuhkan waktu yang relatif lama untuk mengukurnya, seperti mengukur kinerja sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan, serta dengan melihat perbandingan biaya dan keuntungan antara sebelum dan sesudah adanya kegiatan pelatihan, apakah ada peningkatan atau tidak. Berikut pedoman evaluasi hasil:<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> *Ibid*, hlm. 65

1. Gunakan grup terkontrol jika memungkinkan
2. Mengalokasikan waktu agar hasil tercapai
3. Mengukur sebelum dan sesudah program jika memungkinkan
4. Ulangi kegiatan pengukuran pada waktu yang tepat
5. Pertimbangkan antara biaya dan manfaat
6. Puas dengan bukti yang ada

Dari beberapa model evaluasi pelatihan, pada penelitian evaluasi hasil pelatihan Instruktur Nasional dalam melaksanakan pembelajaran tatap muka, peneliti menggunakan model evaluasi Kirkpatrick level 2 (evaluasi hasil belajar). Pada penelitian ini, peneliti ingin menilai hasil belajar Instruktur Nasional dalam melaksanakan pembelajaran.

## **2. Kajian Instruktur**

### **a. Pengertian Instruktur**

Dalam berbagai Peraturan Pemerintah sebagai pelaksana UUSPN dikenal berbagai sebutan untuk tenaga kependidikan, yaitu pembimbing (meliputi penyuluh dan fasilitator), pelatih (meliputi instruktur, tutor, dan pamong belajar), widyaiswara, dan penguji.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Yusufhadi Miarso, Menyemai Benih Teknologi Pendidikan, Kencana, Jakarta, 2004, hlm. 49

Tenaga pendidik itu sendiri terdiri dari tenaga pengajar (guru, dosen, tutor, fasilitator, dan widyaiswara), pembimbing (guru pembimbing, penyuluh, fasilitator, dan widyaiswara), dan pelatih (instruktur, tutor, pamong belajar, dan widyaiswara).

Dari penjabaran diatas, instruktur masuk kedalam kategori pelatih yang bersama dengan tutor, pamong belajar, dan widyaiswara. Pada hakikatnya pelatih adalah tenaga kependidikan yang bertugas dan berfungsi melaksanakan pendidikan dan pelatihan. Pelatih adalah orang yang ditugaskan memberikan pelatihan dan diangkat sebagai tenaga fungsional, yang disebut widyaiswara.<sup>24</sup>

Widyaiswara adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas mendidik, mengajar, dan atau melatih secara penuh oleh pejabat yang berwenang pada unit pendidikan dan latihan instansi pemerintahan (Pusdiklat Depdikbud, Kumpulan Surat Keputusan dan Surat Edaran tentang widyaiswara, 1989:3-6).<sup>25</sup>

Dengan kata lain, Instruktur adalah orang yang ditugaskan memberikan pelatihan dan diangkat sebagai tenaga fungsional yang bertugas mendidik, mengajar, dan atau melatih secara penuh.

---

<sup>24</sup> Oemar Hamalik, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu: Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2007, hlm. 144

<sup>25</sup> Soebagio Atmodiwirio, *Manajemen Training (Pedoman Praktis Bagi Penyelenggaraan Training)*, Balai Pustaka, Jakarta, 1993, hlm. 133

## **b. Peran Seorang Instruktur**

Secara spesifik tugas seorang instruktur adalah mempresentasikan isi atau materi program pelatihan dengan menggunakan metode dan media pembelajaran yang relevan dengan kompetensi yang perlu dicapai. Selain itu, instruktur harus mampu mendemonstrasikan keterampilan yang dilatihkan dengan sikap antusias. Instruktur yang bertugas dalam program pelatihan tidak hanya berperan dalam menyampaikan isi atau program pelatihan semata, namun juga dapat berperan sebagai fasilitator yang memudahkan berlangsungnya proses belajar peserta program pelatihan.

Menurut Edgar H. Schein and Werren G. Berns: The trainers as change agent), seorang instruktur dapat dikategorikan sebagai seorang agen pembaruan (agent of change).<sup>26</sup> Sebagai agent of change, seorang instruktur mempunyai peran sebagai berikut:

### **1. Profesional**

Seorang agen pembaruan adalah seorang profesional. Ia sangat memperhitungkan tindakannya untuk mencapai tujuannya atas pengetahuan yang dimilikinya. Tindakannya itu didasarkan kepada prinsip-prinsip etika, kepentingan kliennya, dan bukan atas kepentingan pribadi. Seorang agen pembaruan harus dengan secara sadar

---

<sup>26</sup> *Ibid*, hlm. 132

mengorbankan kepentingannya untuk kepentingan orang lain, kepentingan yang lebih besar, yaitu masyarakat umum. Ia harus selalu dan terus-menerus mengecek kebutuhan, motivasinya, dan keinginan terhadap realitas kebutuhan kliennya.

## 2. Marginal

Seorang agen pembaruan adalah seorang marginal. Ia bekerja sendiri, tidak keanggotaan profesional. Karena sifatnya itu maka ia dapat mengaitkan hal-hal yang positif, yaitu mengembangkan ketidakterikatannya dan persepsinya.

## 3. Ambigius

Peran seorang agen pembaruan adalah samar-samar. Pada dasarnya bahwa seorang agen pembaruan itu sulit diperkirakan dan membutuhkan berbagai pengertian yang berbeda.

## 4. Ketidakpastian

Peran seorang agen pembaruan itu tidak pasti. Hal ini disebabkan karena berbagai sebab, antara lain ketidakpastian tugas pekerjaan seorang agen pembaruan, tidak adanya peraturan atau bimbingan yang mengatur tindakannya.

## 5. Resiko

Kaitannya dengan unsur ketidakpastian itu, seorang agen pembaruan adalah menanggung resiko. Resiko ini tidak hanya menyangkut sistem tanggung jawabnya tetapi status profesinya.

Instruktur juga perlu bersikap menolong atau *helpful* jika peserta mengalami kesulitan dalam berlatih menerapkan keterampilan yang diajarkan. Instruktur perlu senantiasa memberikan umpan balik atau *feedback* terhadap hasil belajar yang telah dicapai oleh peserta selama mengikuti program pelatihan. Dengan menerapkan peran dan tugas-tugasnya, seorang instruktur diharapkan dapat memperlihatkan kinerja optimal dalam mendukung dan menciptakan program pelatihan yang efektif, efisien, dan menarik.

### **c. Kompetensi Instruktur**

Donald dan James Kirkpatrick (2007) mengemukakan beberapa persyaratan yang diperlukan untuk dapat menciptakan sebuah program pelatihan yang efektif, salah satunya ialah instruktur memiliki kualifikasi baik dan kompeten dalam bidang yang dilatihkan<sup>27</sup>. Instruktur yang dipilih sebagai

---

<sup>27</sup> Benny A. Pribadi, *Disain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi*, Kencana, Jakarta, 2014, hlm. 11

tenaga pengajar harus memiliki latar belakang yang relevan dengan jenis pelatihan yang akan diselenggarakan.

Instruktur yang baik harus menguasai pengetahuan dan keterampilan tentang mata diklat yang akan dilatihkan. Selain itu, instruktur juga harus dapat mengajarkan mata diklat tersebut secara efektif dan efisien. Kemampuan mengajar yang perlu dimiliki oleh seorang instruktur antara lain:

- 1) Kemampuan menganalisis program pelatihan
- 2) Mendesain program pelatihan dan mengembangkan bahan pelatihan
- 3) Menerapkan metode, media, dan strategi pelatihan
- 4) Melaksanakan evaluasi hasil belajar

Seorang instruktur yang baik pada dasarnya memiliki beberapa karakteristik utama, yaitu:

- 1) Melakukan persiapan dengan baik
- 2) Senang menyajikan materi pelatihan
- 3) Menggunakan bahan pelatihan yang terbaik
- 4) Menjaga perhatian peserta terhadap bahan yang dilatihkan
- 5) Memfasilitasi peserta untuk menguasai kompetensi yang dilatihkan
- 6) Menutup program pelatihan yang dapat memuaskan peserta

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.<sup>28</sup> Dari uraian diatas, terlihat bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan.

Pada umumnya ada 4 kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Berikut pengertian 4 kompetensi tersebut:

#### 1. Kompetensi Pedagogik

Dalam Standar Nasional Pendidikan, Pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.<sup>29</sup>

#### 2. Kompetensi Profesional

---

<sup>28</sup> E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2008, hlm. 25

<sup>29</sup> *Ibid*, hlm. 75

Dalam Standar Nasional Pendidikan, Pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.<sup>30</sup>

### 3. Kompetensi Sosial

Dalam Standar Nasional Pendidikan, Pasal 28 ayat (3) butir d dikemukakan bahwa kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.<sup>31</sup>

### 4. Kompetensi Kepribadian

Dalam Standar Nasional Pendidikan, Pasal 28 ayat (3) butir b dikemukakan bahwa kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.<sup>32</sup>

Namun dalam program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan sesuai dengan modul PKB, peserta PKB akan mempelajari modul yang berisi

---

<sup>30</sup> *Ibid*, hlm. 135

<sup>31</sup> *Ibid*, hlm. 173

<sup>32</sup> *Ibid*, hlm. 117

kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional. Maka dari itu, dalam pelatihan IN, peserta IN pun mempelajari modul PKB lebih dulu dibandingkan peserta PKB dan harus memahami isi dari modul tersebut.

### **3. Kajian Pelaksanaan Pembelajaran**

#### **a. Teori Belajar dan Pembelajaran**

Kata atau istilah belajar bukanlah sesuatu yang baru, namun dalam pembahasan belajar memiliki pemahaman dan definisi yang berbeda-beda. Oleh karena itu, untuk menghindari pemahaman yang beragam tersebut, berikut akan dikemukakan berbagai definisi belajar menurut para ahli.

Dalam *The Guidance of Learning Activities* W. H. Burton (1984) mengemukakan bahwa belajar adalah proses perubahan tingkah laku pada diri individu karena adanya interaksi antara individu dengan individu dan individu dengan lingkungannya sehingga mereka lebih mampu berinteraksi dengan lingkungannya.<sup>33</sup>

Menurut R. Gagne (1989), belajar dapat didefinisikan sebagai suatu proses dimana suatu organisme berubah perilakunya sebagai akibat pengalaman. Belajar dan mengajar merupakan dua konsep yang tidak dapat

---

<sup>33</sup> Eveline Siregar dan Hartini Nara, *Teori Belajar dan Pembelajaran*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2014, hlm. 4

dipisahkan satu sama lain. Dua konsep ini menjadi terpadu dalam satu kegiatan dimana terjadi interaksi antara guru dengan siswa, serta siswa dengan siswa pada saat pembelajaran berlangsung.<sup>34</sup> Menurut Gagne, belajar dimaknai sebagai suatu proses untuk memperoleh motivasi dalam pengetahuan, keterampilan, kebiasaan, dan tingkah laku. Selanjutnya, dalam teori *The Domains of Learning*, Gagne menyimpulkan bahwa segala sesuatu yang dipelajari oleh manusia dapat dibagi menjadi lima kategori, yaitu:<sup>35</sup>

1. Keterampilan motoris

Keterampilan motoris adalah keterampilan yang diperlihatkan dari berbagai gerakan badan, misalnya menulis, menendang bola, bertepuk tangan, berlari, dan loncat.

2. Informasi verbal

Informasi ini sangat dipengaruhi oleh kemampuan otak atau inteligensi seseorang, misalnya seseorang dapat memahami sesuatu dengan berbicara, menulis, menggambar, dan sebagainya yang berupa simbol yang tampak (verbal)

3. Kemampuan intelektual

Selain menggunakan simbol verbal, manusia juga mampu melakukan interaksi dengan dunia luar melalui kemampuan

---

<sup>34</sup> Ahmad Susanto, *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*, Kencana, Jakarta, 2013, hlm. 1

<sup>35</sup> *Ibid*, hlm. 2

intelektualnya, misalnya mampu membedakan warna, bentuk, dan ukuran.

#### 4. Strategi kognitif

Disebut sebagai organisasi keterampilan yang internal (internal organized skill), sangat diperlukan untuk belajar mengingat dan berpikir. Kemampuan kognitif ini lebih ditujukan ke dunia luar, dan tidak dapat dipelajari dengan sekali saja, memerlukan perbaikan dan latihan terus-menerus yang serius.

#### 5. Sikap

Sikap merupakan faktor penting dalam belajar. Sikap seseorang dalam belajar akan sangat memengaruhi hasil yang diperoleh dari belajar. Sikap akan sangat tergantung pada pendirian, kepribadian, dan keyakinannya, tidak dapat dipelajari atau dipaksakan, tetapi perlu kesadaran diri yang penuh.

Adapun menurut Burton dalam Usman dan Setiawati (1993: 4), belajar dapat diartikan sebagai perubahan tingkah laku pada diri individu berkat adanya interaksi antara individu dengan individu lain dan individu dengan lingkungannya sehingga mereka lebih mampu berinteraksi dengan lingkungannya.

Menurut W. S. Winkel (2002), belajar adalah suatu aktivitas mental yang berlangsung dalam interaksi aktif antara seseorang dengan lingkungan, dan

menghasilkan perubahan-perubahan dalam pengetahuan, pemahaman, keterampilan, dan nilai sikap yang bersifat relatif konstan dan berbekas.

Hamalik (2003) menjelaskan bahwa belajar adalah memodifikasi atau memperteguh perilaku melalui pengalaman (*learning is defined as the modifier or strengthening of behavior through experiencing*). Menurut pengertian ini, belajar merupakan suatu proses, suatu kegiatan, dan bukan merupakan suatu hasil atau tujuan. Dengan demikian, belajar itu bukan sekedar mengingat atau menghafal saja, namun lebih luas dari itu, yaitu mengalami. Hamalik menegaskan bahwa belajar adalah suatu proses perubahan tingkah laku individu atau seseorang melalui interaksi dengan lingkungannya. Perubahan tingkah laku yang dimaksud mencakup perubahan dalam kebiasaan (*habit*), sikap (*afektif*), dan keterampilan (*psikomotorik*) yang disebabkan oleh pengalaman atau latihan.

Dari beberapa pengertian belajar diatas, dapat disimpulkan bahwa belajar adalah suatu proses perubahan pola pikir dan tingkah laku individu sebagai hasil dari pengalaman yang didapat melalui interaksi dengan individu, kelompok, dan lingkungan secara sengaja maupun tidak.

Jika belajar adalah proses perubahan pola pikir dan tingkah laku yang bisa dilakukan secara sengaja maupun tidak sengaja. Beda halnya dengan pembelajaran. Pembelajaran adalah usaha pendidikan yang dilaksanakan

secara sengaja, dengan tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu sebelum proses dilaksanakan, serta pelaksanaannya terkendali (Miarso, 1993).<sup>36</sup>

Menurut Winkel (1991), pembelajaran adalah seperangkat tindakan yang dirancang untuk mendukung proses belajar siswa, dengan memperhitungkan kejadian-kejadian ekstrim yang berperan terhadap rangkaian kejadian-kejadian intern yang berlangsung dialami siswa. Sementara Gagne (1985), mendefinisikan pembelajaran sebagai pengaturan peristiwa secara seksama dengan maksud agar terjadi belajar dan membuatnya berhasil guna.<sup>37</sup>

Dari pengertian pembelajaran diatas, dapat disimpulkan bahwa pembelajaran adalah usaha pendidikan yang dilakukan secara sengaja dan terkendali yang dirancang agar terjadi proses belajar pada suatu individu.

## **b. Prinsip-Prinsip Pembelajaran**

Dalam melaksanakan proses pembelajaran, agar dicapai hasil yang lebih optimal perlu diperhatikan beberapa prinsip pembelajaran. Beberapa

---

<sup>36</sup> Eveline Siregar dan Hartini Nara, *Teori Belajar dan Pembelajaran*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2014, hlm. 12

<sup>37</sup> *Ibid*, hlm. 12

prinsip pembelajaran dikemukakan oleh Atwi Suparman dengan mengadaptasi pemikiran *Fillbeck* (1974), sebagai berikut:<sup>38</sup>

- a. Respon-respon baru (*new responses*) diulang sebagai akibat dari respon yang terjadi sebelumnya. Implikasinya adalah perlunya pemberian umpan balik positif dengan segera atas keberhasilan atau respon yang benar dari siswa; siswa harus aktif membuat respon, tidak hanya duduk diam dan mendengarkan saja.
- b. Perilaku tidak hanya dikontrol oleh akibat dari respon, tetapi juga dibawah pengaruh kondisi atau tanda-tanda di lingkungan siswa. Implikasinya adalah perlunya menyatakan tujuan pembelajaran secara jelas kepada siswa sebelum pelajaran dimulai agar siswa bersedia belajar lebih giat. Juga penggunaan berbagai metode dan media agar dapat mendorong keaktifan siswa dalam proses belajar.
- c. Perilaku yang ditentukan oleh tanda-tanda tertentu akan hilang atau berkurang frekuensinya apabila tidak diperkuat dengan akibat yang menyenangkan. Implikasinya adalah pemberian isi pembelajaran yang berguna pada siswa di dunia luar ruangan kelas dan memberikan balikan (*feedback*) berupa penghargaan terhadap keberhasilan mahasiswa. Juga siswa sering diberikan latihan dan

---

<sup>38</sup> *Ibid*, hlm. 14

tes agar pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang baru dikuasainya sering dimunculkan pula.

- d. Belajar yang berbentuk respon terhadap tanda-tanda yang terbatas akan ditransfer kepada situasi lain yang terbatas pula. Implikasinya adalah pemberian kegiatan belajar kepada siswa yang melibatkan tanda-tanda atau kondisi yang mirip dengan kondisi dunia nyata. Juga penyajian isi pembelajaran perlu diperkaya dengan penggunaan berbagai contoh penerapan apa yang telah dipelajarinya. Penyajian isi pembelajaran perlu menggunakan berbagai media pembelajaran seperti gambar, diagram, film, rekaman audio/video, komputer, serta berbagai metode pembelajaran seperti simulasi, dramatisasi, dan lain sebagainya.
- e. Belajar menggeneralisasikan dan membedakan adalah dasar untuk belajar sesuatu yang kompleks seperti yang berkenaan dengan pemecahan masalah. Implikasinya adalah perlu digunakan secara luas bukan saja contoh-contoh yang positif, tapi juga yang negatif.
- f. Situasi mental siswa untuk menghadapi pelajaran akan mempengaruhi perhatian dan ketekunan siswa selama proses siswa belajar. Implikasinya adalah pentingnya menarik perhatian siswa untuk mempelajari isi pembelajaran, antara lain dengan menunjukkan apa yang akan dikuasai siswa setelah selesai proses belajar, bagaimana menggunakan apa yang dikuasainya dalam

kehidupan sehari-hari, bagaimana prosedur yang harus diikuti atau kegiatan yang harus dilakukan siswa agar mencapai tujuan pembelajaran dan sebagainya.

- g. Kegiatan belajar yang dibagi menjadi langkah-langkah kecil dan disertai umpan balik menyelesaikan tiap langkah, akan membantu siswa. Implikasinya adalah guru harus menganalisis pengalaman belajar siswa menjadi kegiatan-kegiatan kecil, disertai latihan dan balikan terhadap hasilnya.
- h. Kebutuhan memecahkan materi yang kompleks menjadi kegiatan-kegiatan kecil dapat dikurangi dengan mewujudkannya dalam suatu model. Implikasinya adalah penggunaan media dan metode pembelajaran yang dapat menggambarkan materi yang kompleks kepada siswa seperti model, realia, film, program video, komputer, drama, demonstrasi, dan lain-lain.
- i. Keterampilan tingkat tinggi (kompleks) terbentuk dari keterampilan dasar yang lebih sederhana. Implikasinya adalah tujuan pembelajaran harus dirumuskan dalam bentuk hasil belajar yang operasional. Demonstrasi atau model yang digunakan harus dirancang agar dapat menggambarkan dengan jelas komponen-komponen yang termasuk dalam perilaku/keterampilan yang kompleks itu.

- j. Belajar akan lebih cepat, efisien, dan menyenangkan bila siswa diberi informasi tentang kualitas penampilannya dan cara meningkatkannya. Urutan pembelajaran harus dimulai dari yang sederhana secara bertahap menuju kepada yang lebih kompleks; kemajuan siswa dalam menyelesaikan pembelajaran harus diinformasikan kepadanya.
- k. Perkembangan dan kecepatan belajar siswa sangat bervariasi, ada yang maju lebih cepat ada yang lambat. Implikasinya adalah pentingnya penguasaan siswa terhadap materi prasyarat sebelum mempelajari materi pembelajaran selanjutnya; siswa mendapat kesempatan maju menurut kecepatan masing-masing.
- l. Dengan persiapan, siswa dapat mengembangkan kemampuan mengorganisasikan kegiatan belajarnya sendiri dan menimbulkan umpan balik bagi dirinya untuk membuat respon yang benar. Implikasinya adalah pemberian kemungkinan bagi siswa untuk memilih waktu, cara dan sumber-sumber di samping yang telah ditentukan, agar dapat membuat dirinya mencapai tujuan pembelajaran.

Melihat ke-12 prinsip pembelajaran yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan prinsip-prinsip tersebut dalam pembelajaran

merupakan pekerjaan yang kompleks, namun bila dilakukan dengan seksama diharapkan dapat tercipta kegiatan pembelajaran yang efektif dan efisien.

Dalam buku *Condition of Learning*, (Gagne, 1977) mengemukakan sembilan prinsip yang dapat dilakukan guru dalam melaksanakan pembelajaran, sebagai berikut:<sup>39</sup>

- a. Menarik perhatian (*gaining attention*), hal yang menimbulkan minat siswa dengan mengemukakan sesuatu yang baru, aneh, kontradiksi atau kompleks.
- b. Menyampaikan tujuan pembelajaran (*informing learner of the objectives*), memberitahukan kemampuan yang harus dikuasai siswa setelah selesai mengikuti pelajaran.
- c. Mengingat konsep/prinsip yang telah dipelajari (*stimulating recall or prior learning*), merangsang ingatan tentang pengetahuan yang telah dipelajari yang menjadi prasyarat untuk mempelajari materi yang baru.
- d. Menyampaikan materi pelajaran (*presenting the stimulus*), menyampaikan materi-materi pembelajaran yang telah direncanakan.

---

<sup>39</sup> *Ibid*, hlm. 16

- e. Memberikan bimbingan belajar (*providing learner guidance*), memberikan pertanyaan-pertanyaan yang membimbing proses/alur berpikir siswa agar memiliki pemahaman yang lebih baik.
- f. Memperoleh kinerja/penampilan siswa (*eliciting performance*), siswa diminta untuk menunjukkan apa yang telah dipelajari atau penguasaannya terhadap materi.
- g. Memberikan balikan (*providing feedback*), memberitahu seberapa jauh ketepatan performance siswa.
- h. Menilai hasil belajar (*assessing performance*), memberikan tes/tugas untuk mengetahui seberapa jauh siswa menguasai tujuan pembelajaran.
- i. Memperkuat retensi dan transfer belajar (*enhancing retention and transfer*), merangsang kemampuan mengingat-ingat dan mentransfer dengan memberikan rangkuman, mengadakan *review*, atau mempraktikkan apa yang telah dipelajari.

Berdasarkan penjelasan diatas, sembilan prinsip pembelajaran (*nine events of instruction*) menurut Gagne ini merupakan prinsip yang sesuai dengan apa yang harus dilakukan oleh seorang instruktur dalam melaksanakan pembelajaran tatap muka agar kegiatan pembelajaran efektif. Oleh karena itu, sembilan prinsip pembelajaran ini peneliti gunakan sebagai

indikator penilaian dalam kisi-kisi instrumen yang dimana setiap prinsip terdiri dari beberapa pernyataan.

### **c. Metode Pembelajaran**

Metode adalah suatu cara yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kedudukan metode dalam strategi pembelajaran adalah sebagai alat motivasi dan alat untuk mencapai tujuan. Metode pembelajaran didefinisikan sebagai cara yang digunakan guru, sehingga dalam menjalankan fungsinya, metode merupakan alat untuk mencapai tujuan pembelajaran. Dalam praktik pembelajaran, terdapat berbagai jenis metode pembelajaran dan penerapannya. Metode tersebut adalah sebagai berikut:<sup>40</sup>

- a. Metode proyek, yaitu metode yang bertitik tolak dari suatu masalah, kemudian dibahas dari berbagai segi yang berhubungan sehinggapemecahannya secara komprehensif dan bermakna.
- b. Metode eksperimen, yaitu metode yang mengedepankan aktivitas percobaan, sehingga siswa mengalami dan membuktikan sendiri sesuatu yang dipelajari.
- c. Metode tugas/resitasi, yaitu guru memberikan tugas tertentu agar siswa melakukan kegiatan belajar.

---

<sup>40</sup> *Ibid*, hlm. 80

- d. Metode diskusi, yaitu siswa dihadapkan pada suatu masalah yang bisa berupa pernyataan atau pertanyaan yang bersifat problematis untuk dibahas dan dipecahkan bersama.
- e. Metode sosiodrama, yaitu siswa mendramatisasikan tingkah laku dalam hubungannya dengan masalah sosial.
- f. Metode demonstrasi, yaitu mengedepankan peragaan atau mempertunjukkan kepada siswa suatu proses, situasi, atau benda tertentu yang sedang dipelajari, baik sebenarnya atau tiruan, yang sering disertai dengan penjelasan lisan.
- g. Metode *problem solving*, yaitu mengedepankan metode berpikir untuk menyelesaikan masalah dan dukung dengan data-data yang ditemukan.
- h. Metode karya wisata, yaitu mengajak siswa keluar kelas dan meninjau atau mengunjungi objek-objek lainnya sesuai dengan kepentingan pembelajaran.
- i. Metode tanya-jawab, yaitu menggunakan sejumlah pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab oleh para siswa.
- j. Metode latihan, yaitu dimaksudkan untuk menanamkan sesuatu yang baik atau menanamkan kebiasaan-kebiasaan tertentu.
- k. Metode ceramah, merupakan metode tradisional karena sejak lama metode ini digunakan oleh para pengajar. Namun demikian, metode

ini tetap memiliki fungsinya yang penting untuk membangun komunikasi antara pengajar dan pemelajar.

#### **4. Gambaran Umum Program Pelatihan Instruktur Nasional**

##### **a. Deskripsi Pelatihan**

Pelatihan Instruktur Nasional merupakan program pelatihan yang diselenggarakan oleh Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bahasa (PPPPTK Bahasa) untuk para guru Bahasa se-Indonesia. Tetapi walaupun cakupannya se-Indonesia, tidak semua guru Bahasa bisa ikut dalam pelatihan. Setiap guru harus memenuhi syarat untuk menjadi calon Instruktur Nasional (IN). Pelatihan Instruktur Nasional adalah agenda kegiatan PPPPTK Bahasa yang penyelenggaraannya cukup lama atau memakan waktu berbulan-bulan. Hal ini dikarenakan setiap batch membutuhkan waktu pelaksanaan 6-10 hari.

##### **b. Tujuan Pelatihan**

Program pelatihan ini dilaksanakan sebagai upaya PPPPTK Bahasa dalam mempersiapkan Instruktur Nasional sebelum mereka menjadi mentor atau fasilitator di daerahnya. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk

meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan guru sebelum menjadi Instruktur Nasional atau mentor di komunitas dan daerahnya.

### **c. Peserta Pelatihan**

Peserta pelatihan ini adalah guru-guru yang telah memenuhi kriteria sebagai calon Instruktur Nasional:

- 1) Telah mengikuti UKG
- 2) Memiliki kisaran skor 71-80
- 3) Memiliki 8-10 modul yang sudah hitam
- 4) Memiliki kemampuan dasar TIK

### **d. Indikator Kinerja Instruktur Nasional**

Instruktur Nasional adalah guru yang telah mengikuti UKG, mempunyai pengalaman mendidik, mengajar, dan melatih pembelajar dewasa (pendekatan andragogi), memiliki kemampuan dasar TIK, bersedia melaksanakan pembelajaran dengan kemauan dan komitmen yang tinggi, dan memenuhi syarat. Adapun indikator kinerja Instruktur Nasional sebagai berikut:

- 1) Memfasilitasi proses belajar selama pembelajaran berlangsung

- 2) Mendampingi dan memberi semangat kepada peserta dalam proses pembelajaran
- 3) Memberi umpan balik terhadap lembar kerja yang dikerjakan peserta
- 4) Melakukan penilaian sikap dan keterampilan

Pada keempat indikator kinerja Instruktur Nasional diatas, menunjukkan bahwa Instruktur Nasional harus memenuhi indikator tersebut pada saat melaksanakan pembelajaran tatap muka. Jika indikator kinerja Instruktur Nasional dikaitkan dengan sembilan prinsip pembelajaran (*nine events of instruction*) menurut Gagne yang merupakan prinsip pembelajaran tatap muka, maka hubungan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1

Hubungan *Nine Events of Instruction* dengan Indikator Kinerja IN

<b><i>Nine Events of Instruction</i></b>	<b>Kegiatan</b>	<b>Indikator Kinerja IN</b>
Menarik perhatian	- Bernyanyi - Membahas isu-isu terkini	Memfasilitasi proses belajar selama pembelajaran berlangsung
Menyampaikan tujuan pembelajaran	- Menyampaikan tujuan pembelajaran - Menjelaskan manfaat	

	mempelajari materi	
Mengingatkan konsep/prinsip yang telah dipelajari	- Melakukan Apersepsi	
Menyampaikan materi	- Kemampuan dan kejelasan menyampaikan materi	
Memberikan bimbingan belajar	- Memberikan nasihat atau masukan - Memberikan motivasi	Mendampingi dan memberi semangat kepada peserta dalam proses pembelajaran
Memberikan umpan balik	- Meluruskan pendapat yang kurang tepat - Memberikan <i>applause</i>	Memberi umpan balik
Memperkuat retensi dan transfer belajar	- Memberikan rangkuman materi - Memberikan <i>review</i> materi	
Memperoleh kinerja/penampilan peserta	- Meminta peserta untuk simulasi atau presentasi terkait materi	Melakukan penilaian sikap dan keterampilan

	yang telah dipelajari	
Menilai hasil belajar	- Memberikan nilai yang objektif	

Hasil dari keterkaitan atau hubungan indikator kinerja Instruktur Nasional dengan sembilan prinsip pembelajaran (*nine events of instruction*) yang akan dipakai untuk mengembangkan kisi-kisi instrumen penelitian.

## **B. KERANGKA BERPIKIR**

Pada tahun 2017, Direktorat Jendral Guru dan Tenaga Kependidikan (Ditjen GTK) mengembangkan Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (Program PKB). Program PKB adalah upaya peningkatan kompetensi guru yang melibatkan pemerintah serta partisipasi publik yang meliputi pemerintah daerah, asosiasi profesi, perguruan tinggi, dunia usaha, dan dunia industri dengan tujuan utama untuk meningkatkan kompetensi guru yang ditunjukkan dengan kenaikan capaian nilai UKG dengan rata-rata nasional yaitu 70. Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan ini dilaksanakan berbasis Komunitas Guru dan Tenaga Kependidikan (Komunitas GTK).

Dalam persiapan sebelum pelaksanaan Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan, PPPPTK Bahasa menyelenggarakan pelatihan IN untuk para guru yang nanti akan menjadi fasilitator. Pelatihan Instruktur Nasional (IN) merupakan kegiatan yang dilakukan selama 10 hari untuk memberikan pembekalan kepada guru yang memiliki hasil UKG 2015 dengan kisaran skor 71 – 80 dan jumlah modul yang merah atau harus dipelajari, yaitu 0 – 2 modul. Modul yang dipelajari adalah modul PKB yang berisi kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional.

Berdasarkan fakta, perlu adanya kegiatan untuk menilai hasil sebuah pelatihan yaitu dengan melakukan evaluasi pelatihan. Evaluasi merupakan hal yang penting karena evaluasi dapat menilai seberapa besar dampak yang dihasilkan oleh program pelatihan dan juga dapat dijadikan sebagai acuan atau pedoman untuk pengambilan keputusan dalam rangka melaksanakan pelatihan selanjutnya.

Penelitian ini menggunakan kerangka model evaluasi Kirkpatrick, karena peneliti akan melakukan penilaian pada proses pembelajaran yang dilakukan oleh Instruktur Nasional, maka peneliti menggunakan evaluasi belajar (evaluasi level 2). Kegiatan evaluasi ini berguna untuk menilai bagaimana evaluasi hasil pelatihan Instruktur Nasional dalam melaksanakan pembelajaran tatap muka.

Untuk mengembangkan alat evaluasi pelatihan, peneliti mengkaitkan sembilan prinsip pembelajaran yang terdapat dalam buku *Condition of Learning*, (Gagne, 1977) dengan indikator kinerja Instruktur Nasional. Model evaluasi yang dilakukan pada penelitian ini adalah model evaluasi pelatihan Kirkpatrick yang berfokus pada level dua, yaitu *learning* (belajar) dan akan menilai bagaimana hasil evaluasi pelatihan Instruktur Nasional dalam melaksanakan pembelajaran tatap muka.

Terdapat beberapa hal yang harus dilakukan untuk mengevaluasi berdasarkan pedoman evaluasi level dua yaitu *learning* (belajar), namun peneliti hanya melakukan beberapa diantaranya saja karena beberapa hal sudah dilakukan dan karena keterbatasan pengetahuan, waktu, serta biaya. Pada penelitian ini, peneliti langsung masuk ke tahap penilaian *performance* peserta, karena tahap *pre-test* dan *post-test* sudah dilakukan.

Sebelum melakukan penilaian *performance*, peneliti membuat instrumen penelitian berupa kuesioner dan pedoman wawancara yang hasilnya nanti akan menjadi data pendukung bagi peneliti. Sebelum disebar, dilakukan uji coba instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Setelah melalui proses validasi dan menghasilkan beberapa butir pernyataan valid, maka instrumen dapat disebar kepada responden penelitian. Instrumen kuesioner dan pedoman wawancara akan ditunjukkan kepada *assessor* atau pengawas selaku responden. Instrumen penelitian dikembangkan dengan

mengkaitkan sembilan prinsip pembelajaran (*nine events of instruction*) menurut Gagne dengan indikator kinerja Instruktur Nasional. Setelah proses penyebaran kuesioner dan wawancara, maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data dan membuat laporan yang merupakan tugas akhir peneliti. Dari laporan yang peneliti hasilkan, untuk langkah selanjutnya peneliti rekomendasikan kepada pihak PPPPTK Bahasa.

Pada intinya hasil dari penelitian ini dapat berguna untuk menilai Instruktur Nasional dalam melaksanakan pembelajaran tatap muka pada Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dan dapat menjadi rekomendasi pertimbangan untuk meningkatkan kualitas pelatihan di masa mendatang.