

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Konteks Penelitian

Globalisasi pada kenyataannya sangatlah berpengaruh terhadap perilaku dan budaya masyarakat Indonesia dimana fenomena ini harus dapat disikapi dengan bijak dan positif karena globalisasi dan modernisasi sangat diperlukan dan bermanfaat bagi kemajuan bangsa.<sup>1</sup> Perkembangan zaman pada era globalisasi saat ini, membawa begitu banyak dampak yang dapat mempengaruhi berbagai sektor di dalam suatu negara. Menolak adanya globalisasi di dalam kehidupan masyarakat bukan hal yang tepat, karena akan menghambat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang ada dan telah berkembang dalam kehidupan masyarakat.

Adanya perkembangan inilah yang membawa suatu perubahan pola pikir dan pola kehidupan masyarakat ke masa yang lebih modern dan canggih. Dengan berkembangnya pola pikir dan pola hidup masyarakat saat ini, sebuah organisasi ataupun lembaga dituntut untuk mampu melakukan inovasi, penyesuaian, maupun perbaikan dalam segala aspek, baik dalam hal sarana prasarana, sumber daya manusia, lingkungan dan aspek lainnya yang dapat menunjang peningkatan layanan untuk masyarakat.

Perkembangan dan perubahan yang terjadi tidak dapat dihindari dan harus dapat diterapkan pada semua organisasi ataupun lembaga publik. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam sebuah organisasi ataupun lembaga. Hal ini karena manusia merupakan salah satu roda penggerak dalam terlaksananya suatu program kerja demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang besar dalam hal peningkatan layanan yang dilaksanakan oleh suatu organisasi ataupun lembaga publik, baik itu lembaga swasta maupun lembaga pemerintahan.

---

<sup>1</sup> Nur Inayati Saiful, "Dampak Globalisasi Terhadap Perubahan Gaya Hidup pada Masyarakat Kampung Komboi Distrik Warsa Kabupaten Biak Numfor", Jurnal Gema Kampus IISIP YAPIS Biak Edisi Vol.14 No.2 Tahun 2019, hlm. 39

Kualitas diri dari sumber daya manusia di dalam suatu organisasi ataupun lembaga, secara tidak langsung akan dapat mempengaruhi kualitas dari pelayanan publik yang ada di organisasi atau lembaga itu sendiri. Semakin tinggi wawasan dan kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia, maka akan semakin baik pelayanan yang dikeluarkan.

Berdasarkan hasil dari penelitian "*Influence of the Quality of Human Resources, Communication Information Technology, and Product Mounting Requirements on Product Performance*" dipaparkan bahwa, "Kualitas sumber daya manusia, teknologi, informasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja produk."<sup>2</sup>

Dengan ini diharapkan kualitas sumber daya manusia lebih diperhatikan, karena hal tersebut akan mendorong peningkatan kualitas produk tersebut yang secara tidak langsung akan meningkatkan kepuasan pelanggan. Maka dari itu, hampir pada semua lembaga publik, baik lembaga swasta maupun lembaga pemerintahan mengadakan pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia yang mereka miliki. Tidak jarang ditemukan pada lembaga swasta maupun pemerintahan telah memiliki Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) mereka sendiri yang menyediakan kurikulum pembelajaran dan pelatihan yang sumber daya mereka butuhkan.

Ketersediaan sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan perusahaan, lembaga ataupun instansi dengan mempunyai kemampuan diri, pengetahuan dan keterampilan serta berkarakter, memerlukan suatu metode pengembangan sumber daya manusia. Salah satu cara atau metode pengembangan sumber daya manusia adalah melalui pendidikan dan pelatihan.<sup>3</sup> Maka dari itu upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, meliputi wawasan dan keterampilan, membuat lembaga

---

<sup>2</sup> Putu Eka Juliana Jaya, dkk., "*Influence of the Quality of Human Resources, Communication Information Technology, and Product Mounting Requirements on Product Performance*", *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences* Vol.7 No.3 Tahun 2020, hlm 35

<sup>3</sup> Edison Siregar, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)", *Jurnal Dinamika Pendidikan* Vol.11 No.2 Tahun 2018, hlm 153

pemerintahan maupun swasta harus dapat siap menyediakan pendidikan dan pelatihan yang mendukung peningkatan kompetensi dari sumber daya manusia yang mereka miliki. Pendidikan dan pelatihan merupakan kedua hal yang berbeda. Pendidikan mempunyai makna dan kesan yang selalu dikaitkan erat dengan pembelajaran seumur hidup atau pembelajaran yang membekali seseorang dengan berbagai ilmu pengetahuan untuk kepentingan maupun kebutuhan hidupnya di masa ini ataupun masa mendatang, serta mampu mempertahankan kehidupannya. Sementara itu, pelatihan terkesan untuk meningkatkan keterampilan seseorang agar kinerja yang dilakukannya dapat meningkat dan mampu sebagai salah satu upaya peningkatan produk atau prestasi kerja dengan lebih efisien dan efektif bagi dirinya sendiri maupun organisasi tempat ia bekerja.

Pelatihan merupakan suatu upaya yang disiapkan oleh suatu lembaga atau institusi agar sumber daya manusia yang ada di dalamnya dapat terus berkembang dan mampu meningkatkan performa kerjanya. Pelatihan sendiri adalah kegiatan yang telah dirancang dan direncanakan sedemikian rupa dengan rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian, sampai pada proses belajar mengajar yang terencana dan juga peninjauan proses belajar tersebut, guna membantu mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang diperlukan sehingga ia dapat melaksanakan tugasnya dengan baik untuk masa ini maupun masa yang akan mendatang. Program pendidikan dan pelatihan (diklat) dikatakan telah berhasil, apabila para pesertanya menerima dan mengalami peningkatan pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang tepat dan diberikan oleh fasilitator yang tepat dengan menggunakan metode dan media yang didesain khusus guna pencapaian peningkatan kompetensi atau kerjanya.<sup>4</sup> Dengan adanya pelatihan, suatu lembaga ataupun institusi diharapkan mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Hal inilah yang membuat pelatihan memiliki peran yang penting dan dapat dijadikan sebagai suatu sarana yang

---

<sup>4</sup> Asep Jamaludin Malik, "Evaluasi Program Diklat Prajabatan CPNS Golongan I dan II di Pusdiklat BMKG (Studi Evaluatif Menggunakan Model Kirkpatrick)", Jurnal Widya Climago Vol. 1 No. 1 Tahun 2019, hlm.2

berfungsi untuk memperbaiki masalah kinerja organisasi, seperti efektivitas, efisiensi dan produktivitas.

Lembaga pemerintahan, baik kementerian maupun nonkementerian hampir semuanya memiliki Pusat Pendidikan dan Pelatihannya sendiri, tak terkecuali lembaga nonkementerian Mahkamah Agung Republik Indonesia (RI). Mahkamah Agung RI sendiri memiliki Badan Litbang Diklat Hukum dan Peradilan Mahkamah Agung RI yang memiliki visi, yaitu “terwujudnya hasil penelitian dan sumber daya manusia peradilan yang berkualitas”.<sup>5</sup> Berdasarkan pada Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung RI Nomor: MA/SEK/07/SK/III/2006 Pasal 303, Badan Litbang Diklat Hukum dan Peradilan Mahkamah Agung RI memiliki tugas pokok sebagai berikut.<sup>6</sup>

“Membantu Sekretaris Mahkamah Agung RI dalam melaksanakan Penelitian dan Pengembangan dibidang Hukum dan Peradilan, kerjasama antar lembaga di dalam dan luar negeri serta Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Teknis dan administrasi peradilan di lingkungan Mahkamah Agung R.I.”

Badan Litbang Diklat Hukum dan Peradilan adalah salah satu unsur pendukung di Mahkamah Agung RI yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Ketua Mahkamah Agung RI. Badan Penelitian dan Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Hukum dan Peradilan dipimpin oleh Kepala Badan dan terdiri dari empat unit kerja yaitu Sekretariat, Pusdiklat Teknis Peradilan, Pusdiklat Manajemen dan Kepemimpinan, dan Puslitbang. Keempat unit tersebut, berlokasi di Megamendung, Bogor. Dalam mewujudkan visi dan melaksanakan tugas pokoknya, Badan Litbang Diklat Hukum dan Peradilan Mahkamah Agung RI menjalankan salah satu misinya, yaitu “Melenyenggarakan pendidikan dan pelatihan yang komprehensif, terpadu dan sinergis dengan kebutuhan Badan Peradilan”.

Pusdiklat Teknis Peradilan dan Pusdiklat Manajemen Kepemimpinan memiliki tugas pokok dan fungsi utama menyelenggarakan

---

<sup>5</sup>“Visi dan Misi”, Badan Litbang Diklat Hukum dan Peradilan Mahkamah Agung RI, diakses dari <https://bldk.mahkamahagung.go.id/id/profil-id/visi-misi-id.html> pada 13 Februari 2021 pukul 10.59

<sup>6</sup> Keputusan Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor MA/SEK/07/SK/III/2006 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Mahkamah Agung Republik Indonesia Sekretaris Mahkamah Agung Republik Indonesia Pasal 303, hlm. 172

kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas SDM, hakim dan aparatur peradilan, di lingkungan Mahkamah Agung (MA).<sup>7</sup> Pusdiklat Teknis Peradilan mengadakan pelatihan yang khusus ditujukan langsung untuk para hakim, calon hakim, dan panitera/panitera pengganti pada empat lingkungan peradilan, yaitu Peradilan Umum, Peradilan Agama, Peradilan Militer, dan Peradilan Tata Usaha Negara dengan skala nasional.

Berdasarkan pada hasil *grandtour observation* yang telah dilakukan oleh peneliti, Pusdiklat Teknis Peradilan Mahkamah Agung RI memiliki berbagai macam pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan para hakim, calon hakim, dan panitera/panitera pengganti. Pada tahun 2021, Pusdiklat Teknis Peradilan telah menyelenggarakan kurang lebih 59 (lima puluh sembilan) pelatihan yang dikelompokkan dalam beberapa jenis pelatihan yaitu, Pelatihan Sertifikasi, Pelatihan Teknis Yudisial, Pelatihan Hakim Berkelanjutan, Pelatihan untuk Jurusita dan Panitera/Panitera Pengganti, serta Pelatihan Prioritas Nasional. Untuk Pelatihan Prioritas Nasional sendiri diantaranya yaitu, Pelatihan Sertifikasi Hakim Sistem Peradilan Pidana Anak (SPPA), Pelatihan Sertifikasi Hakim Lingkungan Hidup, Pelatihan Sertifikasi Niaga (Kepailitan dan Hak Kekayaan Intelektual), dan Pelatihan Sertifikasi Mediasi.<sup>8</sup>

Merujuk pada salah satu pelatihan, yaitu Pelatihan Sertifikasi Hakim Sistem Peradilan Pidana Anak (SPPA) yang diadakan pada tahun 2021. Pelatihan Sertifikasi Hakim Sistem Peradilan Pidana Anak (SPPA) merupakan pelatihan yang diadakan setiap tahunnya dan berlaku efektif sejak tahun 2014 lalu, sesuai dengan efektifnya keberlangsungan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2012.<sup>9</sup> Undang-Undang Sistem Peradilan Pidana Anak sendiri merupakan pergantian dari Undang-Undang Nomor 3 Tahun

---

<sup>7</sup> Mahkamah Agung RI, "Cetak Biru Pembaruan Peradilan 2010-2035", (Jakarta: Mahkamah Agung RI, 2010), hlm. 46

<sup>8</sup> Wawancara dengan Imanuella R.M. Lesilolo selaku Kepala Sub Bidang Evaluasi dan Pelaporan serta pihak penyelenggara program tanggal 29 Januari 2022 di Kantor Pusdiklat Teknis Peradilan Mahkamah Agung RI

<sup>9</sup> Mulyawan, "Era Baru Sistem Peradilan Pidana Anak", 2021, [Era Baru Sistem Peradilan Pidana Anak \(pn-palopo.go.id\)](https://era-baru.sistem-peradilan-pidana-anak.pn-palopo.go.id) diakses 31 Januari 2021 pukul 12.00

1997 Tentang Pengadilan Anak dengan tujuan agar dapat mewujudkan peradilan yang benar-benar menjamin perlindungan kepentingan terbaik terhadap anak yang berhadapan dengan hukum.<sup>10</sup> Sebagai salah satu upaya peningkatan kualitas kompetensi tenaga teknis yudisial, dalam hal ini yaitu Hakim Anak, dengan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan yang secara institusional menjadi tugas pokok Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Peradilan Mahkamah Agung RI. Upaya ini dirancang melalui sistem diklat yang bersifat menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan. Kegiatan diklat ini dimaksudkan untuk mempercepat tercapainya standar mutu Hakim Anak, seperti yang ditegaskan secara komprehensif dalam Pasal 43 Undang Undang Nomor 11 Tahun 2012 tentang Sistem Peradilan Pidana Anak.

Selain itu perkara-perkara anak yang berhadapan dengan hukum khususnya hukum pidana membutuhkan penanganan oleh aparat penegak hukum yang menguasai dan mendalami konsep dan teori hukum materil dan hukum formil pidana anak. Pengadilan, terutama para hakim juga dituntut untuk dapat menerapkan instrumen hukum yang ada dengan memperhatikan asas-asas, sistem dan kaidah hukum yang berlaku pada sistem peradilan pidana anak dan juga ketentuan perlindungan anak sehingga akan menghasilkan putusan-putusan yang memenuhi unsur rasa keadilan yang dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Untuk memfasilitasi kebutuhan di lapangan terkait dengan banyak perkara yang melibatkan anak, baik anak sebagai korban, terdakwa ataupun saksi, sesuai dengan fungsinya, Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung RI terutama pada Pusdiklat Teknis Peradilan menyelenggarakan Pendidikan dan Pelatihan Terpadu Sertifikasi Sistem Peradilan Pidana Anak (SPPA). Peserta Pelatihan Sertifikasi Hakim Sistem Peradilan Pidana Anak (SPPA) adalah Hakim Anak pada Peradilan Umum dan Peradilan Agama di seluruh Indonesia dikarenakan pelatihan ini

---

<sup>10</sup> Ghilbert Kawinda, Eske N. Worang, dan Muhammad Hero Soepono, "Kajian Terhadap Putusan Hakim dalam Perkara Tindak Pidana Pembunuhan yang Dilakukan oleh Anak (Studi Kasus Putusan Nomor 9PID.SUS.Anak2020PT DKI)", *Jurnal Lex Crimen* Vol.10 No.11 Tahun 2021, hlm 6

berskala nasional. Pelatihan Sertifikasi Hakim SPPA dilakukan dengan tiga tahap, yaitu (a) Tahap I Belajar Mandiri secara daring mempelajari konten Wiki dan modul pelatihan secara mandiri melalui *E-Learning* Balitbang Diklat Kumdil MA RI; (b) Tahap II Kelas *Online* yaitu pertemuan tatap muka virtual antara peserta, pengajar dan fasilitator dengan menggunakan media Zoom Meeting; (c) Tahap III Bedah Kasus yaitu peserta diminta melakukan bedah kasus persidangan dan berdiskusi terkait perkara yang disajikan sesuai dengan materi yang telah diajarkan.<sup>11</sup>

Setiap lembaga yang memiliki program atas dasar kebijakan ataupun perencanaan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi, memiliki pertanggungjawaban atas perencanaan dan keberlangsungan program tersebut. Hal ini membuat perlu dilakukannya evaluasi pada keberlangsungan program tersebut. Pada Pelatihan Sertifikasi Hakim Sistem Peradilan Pidana Anak (SPPA) yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Teknis Peradilan telah dilaksanakan evaluasi oleh pihak internal, namun belum ada evaluator eksternal terhadap pelatihan ini. Bentuk evaluasi internal yang dilakukan yaitu menggunakan model evaluasi Kirkpatrick yang berfokus pada Tahap Belajar Mandiri, Materi, Bahan Ajar, Moderator dan Fasilitator, Penyelenggaraan Kegiatan secara menyeluruh, serta hasil dan penerapan dari kegiatan diklat yang dilakukan oleh peserta, hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bidang Evaluasi dan Pelaporan Pusdiklat Teknis Peradilan Mahkamah Agung RI dan juga selaku pihak penyelenggara.

Berkaca pada pelatihan tahun 2021, berdasarkan pada laporan evaluasi Pelatihan Sertifikasi Hakim Sistem Peradilan Pidana Anak Gelombang III yang diselenggarakan pada bulan Juli hingga September, nilai penyelenggaraan kegiatan pelatihan tersebut yaitu 4,16 dengan predikat Baik Sekali dan terdapat 53 peserta pelatihan yang lulus dengan

---

<sup>11</sup> Wawancara dengan Imanuella R.M. Lesilolo selaku Kepala Sub Bidang Evaluasi dan Pelaporan serta pihak penyelenggara program tanggal 29 Januari 2022 di Kantor Pusdiklat Teknis Peradilan Mahkamah Agung RI

nilai di atas Nilai Kelulusan Minimal (NKM) dari 58 peserta.<sup>12</sup> Hal ini menandakan bahwa kegiatan pelatihan telah berlangsung dengan sangat baik, akan tetapi suatu pelaksanaan program tidaklah luput dari beberapa kendala yang terjadi di dalamnya selama waktu pelaksanaan diklat diselenggarakan. Kendala yang dirasakan diantaranya seperti, adanya gangguan jaringan internet peserta selama kegiatan kelas tatap muka virtual, materi yang diberikan terlalu meluas sehingga terkadang membingungkan peserta untuk dapat merangkumnya, beberapa kuis tidak bersesuaian dengan materi yang diberikan, dan beberapa kendala lainnya yang dialami oleh peserta pelatihan. Namun, penyelenggaraan ini akan lebih baik jika tetap dilanjutkan menimbang dari hasil penyelenggaraan dengan nilai rata-rata 4,16 dan peserta yang mengikuti pelatihan ini sebanyak 58 orang dengan total peserta yang berhak menerima sertifikat tanda lulus pelatihan sebanyak 53 orang. Ini menunjukkan, bahwa suatu program haruslah memiliki evaluasinya tersendiri agar penyelenggara mengetahui lebih lanjut terkait keberhasilan pelaksanaan dan hal apa saja yang tidak boleh diulangi serta diperbaiki dan ditingkatkan untuk pelatihan yang akan mendatang.

Evaluasi program sendiri merupakan proses pengumpulan informasi-informasi yang digunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan dan mengetahui tingkat keberhasilan atau keterlaksanaan suatu program. Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka mengetahui bagaimana proses yang telah berlangsung atau terlaksana. Dengan kata lain, evaluasi program dilaksanakan untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan dari program yang telah dilaksanakan guna untuk dilakukannya perbaikan, peningkatan ataupun penghapusan atas program tersebut. Evaluasi program ini nantinya dapat digunakan sebagai media pertanggungjawaban seorang pimpinan kepada para pelanggan yang relevan dan juga para pihak lainnya yang terlibat. Selain itu, evaluasi program juga penting bagi pelaksanaan program yang

---

<sup>12</sup> Muhammad Muhyi Arrasyid, "Laporan Evaluasi Pelatihan Sertifikasi Sistem Peradilan Pidana Anak (SPPA) Gelombang 3 Bagi Hakim Lingkungan Peradilan Umum dan Agama Seluruh Indonesia", (Bogor: Pusdiklat Teknis Peradilan MA RI, 2021)



akan mendatang karena hasil dari evaluasi program dapat diperoleh informasi yang tepat, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan. Setiap pihak, baik yang terlibat langsung maupun tidak langsung atas pelaksanaan program, terutama pada pihak yang memiliki kepentingan sudah sepantasnya untuk mengetahui kinerja lembaga diklat terhadap program yang telah menjadi kebijakan untuk dilaksanakan. Maka, evaluasi program menjadi tidak dapat terpisahkan sebagai upaya pertanggungjawaban dalam memperoleh kepuasan atas kinerja lembaga diklat.

Ada tiga alasan spesifik mengapa perlu melakukan evaluasi dalam pelatihan. Pertama, membenarkan keberadaan dan anggaran pelatihan dengan menunjukkan bagaimana kontribusinya bagi organisasi, berkaitan tujuan dan sasaran; kedua, memutuskan apakah akan melanjutkan atau menghentikan program pelatihan; dan ketiga mendapatkan informasi tentang cara meningkatkan pelatihan di masa depan.<sup>13</sup> Evaluasi Kirkpatrick adalah model evaluasi memiliki fokus pada efektivitas program dengan mencakup empat level evaluasi, yaitu level 1 *reaction*, level 2 *learning*, level 3 *behavior*, dan level 4 *result*.

Level pertama, yaitu reaksi (*reaction*) merupakan evaluasi untuk mengetahui tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan suatu pelatihan. Kemudian level kedua, yaitu pembelajaran (*learning*) adalah evaluasi untuk mengukur perubahan sikap, peningkatan pengetahuan, dan peningkatan keterampilan peserta diklat sebagai hasil dari mengikuti suatu program diklat. Level ketiga, yaitu perilaku (*behavior*) adalah evaluasi untuk mengetahui tingkat perubahan perilaku peserta pelatihan setelah kembali ke lingkungan kerjanya yang dapat diukur setelah melakukan evaluasi pada level kesatu dan kedua. Terakhir level keempat, yaitu hasil (*result*) adalah evaluasi untuk mengetahui hasil akhir dari dilaksanakannya diklat yang dapat diukur dari peningkatan produktivitas dan kualitas produk,

---

<sup>13</sup> Budi Subandriyo, "Evaluasi Model Kirkpatrick Pelatihan *Ms Office* Tingkat Lanjutan di Pusdiklat Sekretariat Jenderal dan Badan Keahlian Dewan Perwakilan Rakyat", *Pancanaka Jurnal Kependudukan, Keluarga, dan Sumber Daya Manusia* Vol.1 No.2 Tahun 2020, hlm 91

pengurangan biaya, dan lainnya.<sup>14</sup> Hasil akhir dari evaluasi Kirkpatrick yaitu seberapa besar tingkat efektivitas dari program pelatihan itu sendiri, sehingga ketika evaluasi sudah dilaksanakan diharapkan *stakeholder* pelatihan dapat menggunakan evaluasi ini sebagai dasar dalam membuat keputusan yang didasari pada hasil evaluasi tersebut.<sup>15</sup>

Model evaluasi ini mengukur tingkat efektivitas melalui tingkat perubahan kinerja dari para peserta pelatihan. Model ini banyak diterapkan oleh instansi atau lembaga pada saat melaksanakan kegiatan pelatihan, karena model ini sederhana, lengkap, jelas dan mudah untuk diterapkan serta mudah dipahami.<sup>16</sup> Metode evaluasi ini merepresentasikan sebuah urutan dari setiap tahapan untuk mengevaluasi program pelatihan karena setiap level memberikan dampak pada level berikutnya.<sup>17</sup> Selain itu, model evaluasi Kirkpatrick memiliki kemampuan dalam menyederhanakan proses evaluasi pelatihan yang kompleks dan menunjukkan hasil output yang konkrit. Hal ini sejalan dengan penelitian Yetti Supriati dengan judul Model Pengembangan Kirkpatrick Plus Level 5 (*Return On Training Investment*) yang menyatakan bahwa evaluasi model Kirkpatrick dapat memotret secara lengkap dan akurat seberapa besar efektivitas dan efisiensi sebuah pelatihan.<sup>18</sup> Maka dari itu, dengan menggunakan keempat level model evaluasi Kirkpatrick ini, evaluator atau lembaga diklat dapat lebih terarah dalam menentukan indikator keberhasilan suatu program berdasarkan tujuan yang lebih ditetapkan.

Level pertama (*reaction*) dan level kedua (*learning*) pada model evaluasi Kirkpatrick dapat langsung dilaksanakan sesaat setelah program pelatihan selesai. Untuk mendapatkan hasil dari kedua tahap tersebut,

---

<sup>14</sup> Donald L. Kirkpatrick dan James D. Kirkpatrick, "Evaluating Training Program: The Four Level", (San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2006), hlm.22

<sup>15</sup> Muhammad Fadhil, Neti Karnati dan Matin, "Evaluasi Program Pelatihan Pengolahan Bahan Pustaka di Pusdiklat Perpustakaan Nasional RI", Jurnal Parameter Volume 32 No. 2 Tahun 2020, hlm. 100

<sup>16</sup> Thomas G. Reio., et.al., "A Critique of Kirkpatrick Evaluation Model", *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development/ Volume 29, Issue 2*, 2017, hlm. 50

<sup>17</sup> Yetti Nurhayati, "Penerapan Model Kirkpatrick untuk Evaluasi Program Diklat Teknis Substantif Materi Perencanaan Pembelajaran di Wilayah Kerja Provinsi Kepulauan Riau", *Andragogi Jurnal Diklat Teknis Vol. VI No. 2 Tahun 2018*, Hlm.174

<sup>18</sup> Yetti Supriati dan Irfan Abraham, "Model Pengembangan Kirkpatrick Plus Level 5 (*Return On Training Investment*)", *Jurnal Ilmiah Mandala Education Vol.7 No.1 Tahun 2021*, hlm 91

peneliti dapat melakukan pengamatan dan menganalisis data yang didapatkan pada saat kegiatan pelatihan dimulai hingga kegiatan pelatihan berakhir.

Sementara itu, pada tahap evaluasi Kirkpatrick level ketiga (*behaviour*) dan level keempat (*result*) dilakukan pasca kegiatan pelatihan dilaksanakan. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui observasi langsung ke dalam lingkungan kerja peserta dan juga melalui wawancara mendalam dengan atasan ataupun rekan kerja peserta untuk mengetahui perubahan perilaku peserta pelatihan pada saat sebelum dan setelah mengikuti pelatihan.

Seringkali peserta pelatihan membutuhkan waktu transisi dalam mengubah perilaku kerjanya setelah mengikuti program pelatihan. Dikarenakan hal tersebut, pada tahap ketiga dan keempat ini membutuhkan jeda waktu sebelum dilakukan pengamatan. Disarankan paling cepat tiga bulan setelah mereka mulai bekerja lagi dari waktu program pelatihan.<sup>19</sup> Dan baiknya, pada tahap ketiga pengamatan evaluasi dilakukan lebih dari satu kali dalam rentang waktu yang cukup untuk mengetahui apakah perubahan perilaku tersebut bersifat sementara atau permanen. Oleh sebab itu, evaluasi pada level ketiga dan keempat membutuhkan jeda waktu yang cukup untuk masa transisi peserta setelah kegiatan pelatihan, serta usaha, perhatian dan pengamatan lebih dalam pada waktu pelaksanaannya.

Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di lingkungan Pusdiklat Teknis Peradilan Mahkamah Agung RI sebagai evaluator eksternal untuk mengamati evaluasi program pelatihan dengan menggunakan model evaluasi Kirkpatrick pada level 1 dan level 2 sebagai tolak ukur penelitian. Berdasarkan pada hal yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti akan mengangkat topik terkait **“Evaluasi Program Pelatihan Sertifikasi Hakim Sistem Peradilan Pidana Anak (SPPA) di Pusdiklat Teknis Peradilan Mahkamah Agung RI”**.

---

<sup>19</sup> Zainal Arifin, “Evaluasi Program: Teori dan Praktik dalam Konteks Pendidikan dan Nonpendidikan”, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019), hlm. 139

## B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan, maka dapat ditarik fokus dari penelitian ini adalah Evaluasi Program Pelatihan Sertifikasi Hakim Sistem Peradilan Pidana Anak (SPPA) di Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Teknis Peradilan Mahkamah Agung RI tahun 2022. Fokus ini kemudian dijabarkan kembali menjadi beberapa sub fokus yang ditinjau dari komponen model evaluasi Kirkpatrick pada level 1 dan level 2, yaitu *Reaction* dan *Learning* yang akan dijelaskan pada acuan teoritik bab berikutnya. Berikut ini adalah beberapa sub fokus penelitian.

1. Evaluasi terhadap *Reaction* meliputi tingkat kepuasan peserta pelatihan dan persepsi peserta terhadap penyelenggaraan program.
2. Evaluasi terhadap *Learning* mengenai aspek pembelajaran dari pelatihan yang dilaksanakan, meliputi kurikulum pelatihan, materi pelatihan, pengajar pelatihan dan penyelenggaraan pelatihan.

Pada fokus dan subfokus yang telah diidentifikasi di atas, maka peneliti membuat perumusan masalah pada penelitian ini, berdasarkan pada model evaluasi Kirkpatrick yaitu sebagai berikut.

1. Bagaimana tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan Pelatihan Sertifikasi Hakim Sistem Peradilan Pidana Anak (SPPA) yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Teknis Peradilan Mahkamah Agung RI?
2. Bagaimana tingkat pemahaman peserta terhadap materi Pelatihan Sertifikasi Hakim Sistem Peradilan Pidana Anak (SPPA) yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Teknis Peradilan Mahkamah Agung RI?

## C. Tujuan Umum Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini ialah, sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan Pelatihan Sertifikasi Hakim Sistem Peradilan

Pidana Anak (SPPA) yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Teknis Peradilan Mahkamah Agung RI

2. Untuk mengetahui tingkat pemahaman peserta terhadap materi Pelatihan Sertifikasi Hakim Sistem Peradilan Pidana Anak (SPPA) yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Teknis Peradilan Mahkamah Agung RI

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan dari hasil penelitian ini dapat dilihat dari dua sudut pandang yang berbeda yaitu:

1. Kegunaan Secara Teoritis
  - a. Menambah wawasan ilmu pengetahuan dan referensi mengenai evaluasi program Pelatihan Sertifikasi Hakim Sistem Peradilan Pidana Anak (SPPA) yang ada di Pusdiklat Teknis Peradilan Mahkamah Agung RI,
  - b. Bahan kajian dan pemahaman terkait evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan untuk pengembangan ilmu dalam Program Studi Manajemen Pendidikan,
  - c. Mengembangkan pengetahuan peneliti tentang solusi atas permasalahan Pelatihan Sertifikasi Hakim Sistem Peradilan Pidana Anak (SPPA) yang ada di Pusdiklat Teknis Peradilan Mahkamah Agung RI,
  - d. Menambah pembendaharaan kepustakaan bagi Universitas Negeri Jakarta, khususnya Program Studi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan.
2. Kegunaan Secara Praktis Bagi Lembaga
  - a. Lembaga Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Teknis Peradilan Mahkamah Agung RI

Semoga hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini dapat memberikan masukan dan saran yang bermanfaat bagi lembaga dalam menyelenggarakan Pelatihan Sertifikasi Hakim Sistem Peradilan Pidana Anak (SPPA).

b. Lembaga Civitas Akademika Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi yang membaca penelitian ini, selain itu juga menambahkan informasi terkait Pendidikan dan Pelatihan bagi Universitas Negeri Jakarta, khususnya Program Studi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan.

c. Peneliti

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti memberikan pengalaman dan pengetahuan baru dalam permasalahan Evaluasi Program Diklat dengan metode Kirkpatrick.

