

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sespimma merupakan Lembaga Pendidikan Pengembangan Umum Kepolisian Negara Republik Indonesia yang berada di bawah Sespim Lemdiklat Polri yang berfungsi menyiapkan Perwira Pertama (Pama) Polri agar memiliki kompetensi kepemimpinan menengah yang profesional, berintegritas, dan visioner. Program Pendidikan Pengembangan Umum Sespimma ini menjadi bagian penting dalam sistem pembinaan karier di institusi Polri, yaitu *learning continuum* mulai dari level Bintara, Perwira Pertama, hingga Perwira Menengah dan Perwira Tinggi.

Lingkungan tugas Polri yang dinamis, kompleks, dan sarat akan berbagai tantangan seperti kejahatan siber, keamanan global, hingga tuntutan dari masyarakat menjadikan perlunya Sumber Daya Manusia (SDM) Polri yang adaptif dan berkarakter presisi. Maka dari itu, efektivitas pendidikan di Lembaga Pendidikan Polri, khususnya Sespimma, harus diukur dan dievaluasi secara ilmiah agar hasilnya benar-benar mencerminkan peningkatan kompetensi dan kinerja personel Polri di lapangan.

Evaluasi pendidikan ini merupakan bagian integral dari *learning management system* di lingkungan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri untuk memastikan kesesuaian antara tujuan pembelajaran, proses pelaksanaan, dan hasil akhir yang dicapai. Evaluasi program Sespimma diperlukan untuk mengukur sejauh mana proses pendidikan mampu menghasilkan perubahan perilaku, peningkatan kemampuan, dan kontribusi terhadap kinerja institusi Polri.

Menurut Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2017 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Polri, bahwasanya tugas perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pengkajian, evaluasi dan validasi serta pengendalian pengelolaan Dikbangum diampu oleh Subbag Jiandiklat Bag Jiandiklat Biro Jianbang Lemdiklat Polri. Berikut merupakan data kajian Dikbangum Sespimma selama 3 tahun berturut-turut dari tahun 2023 sampai dengan tahun 2025 yang terlampir pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1 Hasil Kajian Dikbangum Sespimma

Tahun 2023	Tahun 2024	Tahun 2025
Pelaksanaan standar pendidikan (isi, proses, penilaian, gadik & gadikan, sarpras, pembiayaan, pengelolaan) menunjukkan sesuai dengan standar. Hasil pendidikan meliputi sikap, pengetahuan, dan keterampilan (umum & khusus) tercapai. Terdapat kekurangan pada sarana prasarana khususnya jaringan WiFi.	Seluruh standar pendidikan (isi, proses, penilaian, gadik & gadikan, sarpras, pembiayaan, pengelolaan) menunjukkan memenuhi standar. Tingkat kepuasan Serdik terhadap pengelolaan, fasilitas, kurikulum, tenaga pendidik, dan lingkungan menunjukkan kategori puas.	Integritas & kompetensi Serdik sangat baik (IKU 2=88,04). Kepuasan/persepsi peserta sangat puas (IKU 11 = 89,39). Standar pendidikan efektif, kualitas & engagement pendidik tinggi, serta pemanfaatan teknologi sangat tinggi. Namun masih terdapat kendala pada kurikulum, penilaian, dan sarana simulasi.

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa penyelenggaraan pendidikan telah berada pada kategori baik hingga sangat baik, namun masih terdapat beberapa permasalahan, terutama pada koherensi kurikulum, metode penilaian, dan dukungan sarana prasarana. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk melakukan evaluasi yang lebih mendalam terhadap efektivitas penyelenggaraan pendidikan guna meningkatkan kualitas secara berkelanjutan.

Selanjutnya, internal Sespimma juga melaksanakan kegiatan supervisi kepada lulusan/alumni yang bertugas setelah melaksanakan pendidikan Sespimma. Supervisi telah dilaksanakan di 3 (tiga) Polda, yakni Polda Lampung,

Polda Aceh, dan Polda Kepulauan Riau, pada tahun 2024 dan tahun 2025. Hasil supervisi terlampir pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.2 Hasil Supervisi Sespimma di 3 Polda

Polda Kepulauan Riau	Polda Aceh	Polda Lampung
Hasil supervisi menunjukkan bahwa materi dan proses pembelajaran Sespimma sudah sesuai dengan kebutuhan tugas di lapangan dan didukung oleh pemanfaatan teknologi.	Hasil supervisi menunjukkan bahwa pelaksanaan pendidikan telah berjalan sesuai dengan kebutuhan organisasi, dengan proses pembelajaran yang variatif dan cukup adaptif.	Hasil supervisi menunjukkan bahwa lulusan memiliki motivasi yang tinggi untuk berkembang, pemahaman tugas yang baik, serta produktivitas kerja yang tinggi.
Lulusan dinilai mampu menjalankan peran kepemimpinan dan manajerial dengan baik, serta memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat melalui berbagai inovasi	Lulusan juga dinilai memiliki kemampuan kepemimpinan yang efektif dan didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, meskipun hasil evaluasi belum sepenuhnya menggambarkan seluruh aspek secara menyeluruh.	Hal ini berdampak positif terhadap kinerja organisasi dan pelayanan kepada masyarakat. Namun demikian, masih terdapat beberapa kendala internal, seperti penempatan jabatan yang belum sepenuhnya sesuai, sehingga diperlukan evaluasi yang lebih terarah dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil supervisi di ketiga Polda tersebut menunjukkan bahwa lulusan Sespimma telah mampu memberikan dampak positif baik bagi organisasi maupun masyarakat. Namun demikian, terdapat perbedaan kedalaman dan kelengkapan evaluasi antar Polda yang menunjukkan bahwa sistem evaluasi belum sepenuhnya terstandar. Oleh karena itu, diperlukan suatu pendekatan

evaluasi yang lebih komprehensif dan terintegrasi untuk mengkaji secara menyeluruh hubungan antara proses pendidikan, kualitas lulusan, serta dampaknya terhadap kinerja organisasi dan pelayanan kepada masyarakat

Fakta di lapangan dari hasil supervisi yang telah dilaksanakan menunjukkan adanya perbedaan signifikan dalam kemampuan kepemimpinan, komunikasi, dan pengambilan keputusan antar alumni Sespimma. Sebagian alumni Sespimma dinilai masih lemah dalam menerapkan prinsip kepemimpinan kolaboratif dan pemecahan masalah (*problem solving*) pada satuan kerjanya.

Dari hasil supervisi yang telah dilaksanakan terkait dengan implementasi pendidikan, masih ditemukan juga beberapa kendala, yakni materi bahan ajar dan metode pembelajaran yang belum sepenuhnya berbasis *outcome learning* dan *experiential learning*, evaluasi hasil belajar masih terfokus pada aspek kognitif, sehingga belum menyentuh perubahan sikap dan perilaku kerja, dan kurangnya umpan balik sistematis dari pengguna lulusan (satuan kerja) terhadap efektivitas program pendidikan.

Maka dari itu, dibutuhkan model evaluasi yang aplikatif karena sistem evaluasi internal Lemdiklat Polri selama ini lebih menekankan aspek administratif dan akademik (kelulusan, nilai ujian), sehingga belum menyentuh dampak riil di tempat kerja. Serta dibutuhkan model evaluasi yang menilai reaksi peserta, hasil belajar, perubahan perilaku di tempat kerja, dan hasil terhadap organisasi. Merujuk kepada Peraturan Kapolri No. 6 Tahun 2017 tentang SOTK Mabes Polri dan Sistem Evaluasi Internal Lemdiklat Polri (data kajian Dikbangum 2023-2025 sebagaimana terlampir pada tabel 1.1).

Sebagaimana dikemukakan oleh Tyler (1949), evaluasi yang hanya mengukur hasil belajar akhir tanpa mengkaji proses dan dampak nyata merupakan pendekatan yang terlalu sempit untuk program pendidikan berbasis kompetensi. Stufflebeam & Zhang (2017) mempertegas bahwa evaluasi administratif yang terfokus pada akuntabilitas formal cenderung mengabaikan dimensi efektivitas program yang sesungguhnya, yaitu perubahan perilaku dan dampak terhadap organisasi. Evaluasi yang hanya bersifat administratif terbukti tidak memadai untuk mengukur efektivitas

program pendidikan berbasis kompetensi secara komprehensif (Stufflebeam & Zhang, 2017; Tyler, 1949).

Alasan mengapa Metode Evaluasi Kirkpatrick yang digunakan dalam penelitian ini ialah dari Karakteristik Model Kirkpatrick sendiri yang dikembangkan oleh Donald L. Kirkpatrick (1959), dimana model ini terdiri atas empat level evaluasi yakni: *reaction* yaitu menilai respon peserta terhadap pelatihan (kepuasan, relevansi, kenyamanan, dan persepsi manfaat), *learning* mengukur sejauh mana pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru diperoleh selama pendidikan, *behavior* mengevaluasi penerapan hasil belajar dalam pekerjaan nyata setelah kembali ke tempat tugas, *result* menilai dampak program terhadap kinerja organisasi dan pencapaian tujuan Polri secara keseluruhan.

Kemudian, relevansi dengan konteks pendidikan Polri sendiri, yaitu model Kirkpatrick, sejalan dengan pendekatan pembinaan sumber daya manusia (SDM) Polri yang menekankan *learning impact* terhadap organisasi serta memberikan alat ukur yang konkret terhadap hasil pendidikan yang tidak hanya di ruang kelas, tetapi juga di lapangan kerja (penerapan kompetensi kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan pelayanan kepada publik).

Kelebihan dari model Kirkpatrick ini sendiri yaitu praktis, sistematis, dan berbasis hasil (*result-oriented*), mampu memberikan gambaran komprehensif tentang efektivitas program dari perspektif peserta, pengajar, dan organisasi, serta dapat digunakan untuk menentukan strategi peningkatan mutu pendidikan di masa mendatang.

Riset *Gap* dan Kebaruan Penelitian pada tesis ini yakni dilihat dari kesenjangan penelitian terdahulu bahwa sebagian penelitian evaluatif di lingkungan Lemdiklat Polri hanya menilai kepuasan peserta atau keberhasilan akademik tanpa menilai dampak perilaku dan hasil organisasi. Kemudian, belum ada penelitian yang secara komprehensif menggunakan model empat level Kirkpatrick untuk menilai efektivitas pendidikan, khususnya di Sespimma Sespim Lemdiklat Polri.

Kebaruan (*Novelty*) dari penelitian ini yakni menerapkan metode Kirkpatrick untuk menilai keberhasilan pendidikan di Sespimma dari aspek reaksi, pembelajaran, perilaku, hingga hasil terhadap organisasi. Memberikan

data empiris yang dapat digunakan untuk meningkatkan kurikulum, metode pelatihan, dan strategi penguatan hasil belajar di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri, khususnya pada level Sespimma. Serta mendorong terciptanya *culture of evaluation* di lingkungan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri yang berbasis bukti dan dampak nyata.

B. Pembatasan Masalah

1. Objek evaluasi difokuskan pada Program Pendidikan Pengembangan Umum (Dikbangum) Sespimma yang diselenggarakan oleh Sespimma Sespim Lemdiklat Polri.
2. Evaluasi program menggunakan Model Kirkpatrick yang dibatasi ke dalam 4 level, meliputi:
 - a. Level 1 – *Reaction*: menilai tingkat kepuasan dan persepsi peserta didik terhadap penyelenggaraan program: materi, metode pembelajaran, instruktur, sarana prasarana, dan lingkungan belajar;
 - b. Level 2 – *Learning*: menilai peserta memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang menjadi tujuan pembelajaran;
 - c. Level 3 – *Behavior*: menilai hasil pembelajaran (kompetensi kepemimpinan dan manajerial) diterapkan alumni di tempat tugas;
 - d. Level 4 – *Results*: menilai dampak atau hasil akhir program terhadap peningkatan kinerja organisasi Polri : profesionalisme, kepemimpinan, dan kualitas pengambilan keputusan di tempat tugas.
3. Aspek yang dievaluasi difokuskan pada efektivitas pelaksanaan program dalam mendukung tujuan pendidikan pengembangan umum yaitu membentuk perwira menengah Polri yang profesional, berintegritas, dan memiliki kemampuan manajerial dan kepemimpinan strategis di tingkat pertama.
4. Periode evaluasi dibatasi pada satu angkatan terakhir pelaksanaan Sespimma dalam rentang waktu tahun anggaran 2026.

5. Penelitian berfokus pada hasil evaluasi formatif dan sumatif, bukan pada perancangan kurikulum baru atau pengembangan model pendidikan baru.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan batasan penelitian yang telah ditetapkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan Program Pendidikan Pengembangan Umum Sespimma: kurikulum, metode pembelajaran, instruktur, sarana prasarana, dan lingkungan belajar (level reaksi)?
2. Sejauh mana Program Pendidikan Pengembangan Umum Sespimma mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta didik?
3. Bagaimana penerapan hasil pembelajaran (pengetahuan, keterampilan, dan sikap) oleh alumni Sespimma dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja?
4. Sejauh mana hasil pendidikan Sespimma memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja organisasi Polri: kepemimpinan, profesionalisme, dan kualitas pengambilan keputusan?
5. Faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat efektivitas program pendidikan Sespimma dalam mencapai tujuan pembentukan perwira menengah Polri?

D. Tujuan Penelitian

Pencapaian tujuan penelitian ini secara langsung berkontribusi pada perwujudan Polri Presisi (Prediktif, Responsibel, Transparan Berkeadilan):

1. Menganalisis tingkat kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan pendidikan Sespimma ditinjau dari aspek kurikulum, metode pembelajaran, instruktur, sarana prasarana, dan lingkungan belajar (*reaction level*).

2. Mengukur peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta didik sebagai hasil proses pembelajaran selama mengikuti program (*learning level*).
3. Menilai sejauh mana alumni Sespimma menerapkan hasil pembelajaran dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja (*behavior level*).
4. Mengidentifikasi dampak program Sespimma terhadap peningkatan kinerja organisasi Polri, terutama dalam bidang kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan efektivitas kerja (*result level*).
5. Mengungkap faktor pendukung dan penghambat dalam penyelenggaraan program yang berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan pengembangan umum.

E. Kebaruan Penelitian (*Novelty*)

Penelitian ini memiliki unsur kebaruan (*novelty*) baik dari sisi objek kajian, pendekatan evaluatif, maupun konteks kelembagaan. Beberapa aspek kebaruan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Penerapan Model Evaluasi Kirkpatrick pada konteks pendidikan kepolisian tingkat manajerial pertama (Sespimma). Yaitu pada penelitian sebelumnya meneliti tentang hasil Dikbangum Sespimma, apakah lulusan Sespimma mengetahui tugas-tugasnya sebagai pimpinan tingkat pertama, bagaimana sikap kerja lulusan sebagai pimpinan pertama, serta bagaimana lingkungan kerja alumni sebagai pimpinan pertama. Selama ini sebagian besar penelitian evaluasi pendidikan di lingkungan Polri menggunakan Model CIPP (*Context, Input, Process, Product*) atau model evaluasi internal Lemdiklat. Penelitian ini berbeda karena menggunakan Model Kirkpatrick yang menilai efektivitas pembelajaran secara berlapis mulai dari reaksi peserta, hasil belajar, perubahan perilaku, hingga dampak terhadap organisasi. Pendekatan ini memberikan perspektif baru yang lebih komprehensif dan berorientasi pada hasil kinerja (*performance-based evaluation*).

2. Fokus pada dampak pasca pendidikan (*behavior dan results level*) Penelitian sebelumnya umumnya berhenti pada evaluasi proses dan hasil belajar (*learning outcomes*). Berdasarkan hasil kajian dan evaluasi melalui wawancara-FGD, dan studi dokumen didapatkan data dan informasi bahwa lulusan Sespimma Lemdiklat Polri menunjukkan sudah memiliki keinginan yang sangat tinggi / sangat memenuhi untuk berubah setelah menyelesaikan diklat. Penelitian ini menelusuri lebih jauh perubahan perilaku kerja alumni Sespimma di lapangan serta dampaknya terhadap efektivitas kinerja organisasi Polri. Berdasarkan hasil kajian dan evaluasi melalui wawancara-FGD, dan studi dokumen didapatkan data dan informasi bahwa lulusan Sespimma Lemdiklat Polri menunjukkan sudah memiliki pengetahuan yang sangat tinggi / sangat memenuhi mengenai tugas-tugas sebagai pimpinan tingkat pertama. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan kebaruan pada *tracer-based evaluation*, yaitu menghubungkan hasil pendidikan dengan penerapan nyata di tempat tugas.
3. Integrasi perspektif kepemimpinan dan pembelajaran orang dewasa (*andragogi*) dalam evaluasi pendidikan Polri. Penelitian ini mengaitkan empat level evaluasi Kirkpatrick dengan prinsip *andragogi*, *experiential learning*, dan kompetensi kepemimpinan strategis, yang selama ini belum banyak digunakan dalam evaluasi pendidikan kepemimpinan Polri. Pendekatan ini memberikan pembacaan baru terhadap efektivitas transformasi peserta didik menjadi pemimpin pembelajar.
4. Kontribusi terhadap pengembangan sistem evaluasi pendidikan Lemdiklat Polri. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi model alternatif evaluasi berbasis *outcome* dan *evidence-based policy* yang dapat diadaptasi oleh lembaga pendidikan Polri lainnya (misalnya Sespimmen, Sespimti, atau STIK-PTIK). Dengan demikian, penelitian ini bukan hanya bersifat deskriptif tetapi juga kontributif terhadap sistem penjaminan mutu pendidikan Polri.
5. Konteks empiris terkini (angkatan pendidikan pasca reformasi 4.0 Polri). Penelitian ini menggunakan data pada periode terbaru, yakni

angkatan Sespimma dalam kurun 2023–2025, ketika transformasi digital, modernisasi kurikulum, dan integrasi nilai Presisi mulai diterapkan secara sistematis. Artinya, penelitian ini memberikan potret mutakhir tentang efektivitas pembelajaran kepemimpinan Polri di era transformasi kelembagaan.

Adapun beberapa penelitian sebelumnya untuk menganalisis dan memperkaya pembahasan penelitian, serta membedakan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Dalam penelitian ini disertakan lima jurnal (internasional dan nasional) penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan bidang penelitian yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Jurnal - jurnal tersebut antara lain:

1. Penelitian dari Arthur & Riyan (2018) dengan judul “Evaluasi Program didik Karya Tulis Ilmiah Untuk Widyaiswara Pusbangtendik Kemdikbud”. Artikel ini menggunakan empat level evaluasi dari model evaluasi Kirkpatrick, yaitu reaksi, hasil belajar, perilaku kerja dan dampak. Keempat level evaluasi tersebut dilakukan dengan membandingkan kriteria dan indikator dengan data-data di lapangan. Adapun kriteria tersebut disusun berdasarkan kriteria kuantitatif dan kualitatif dengan pertimbangan. Pada tahap reaksi, komponen yang dievaluasi yaitu kepuasan peserta didik terhadap kurikulum, widyaiswara, sarana dan prasarana, serta asrama. Kemudian, untuk tahap hasil belajar, komponen yang dievaluasi meliputi mata pelajaran dan tujuan pembelajaran, hasil tes, serta kemampuan peserta didik. Sedangkan untuk tahap perilaku kerja, komponen yang dievaluasi meliputi sikap ilmiah dan perilaku di unit kerja terkait sikap ilmiah. Tahap terakhir yaitu dampak yang mempunyai komponen outcome individu, publikasi karya tulis ilmiah, dan outcome lembaga skala publikasi KTI (Arthur & Riyan, 2018).
2. Penelitian dari Lathifa Rosiana Dewi & Badrun Kartowagiran (2018) dengan judul “Evaluasi program magang dengan menggunakan model

evaluasi Kirkpatrick”. Artikel ini menggunakan empat tingkatan dalam model evaluasi ini yaitu reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Pada tahap reaksi peneliti mengukur tingkat kepuasan peserta terhadap program. Program pelatihan dianggap berhasil jika peserta pelatihan senang dengan program tersebut sehingga termotivasi untuk belajar. Minat, perhatian, dan motivasi peserta dalam mengikuti jalannya pelatihan merupakan indikator keberhasilan program. Pada tahap pertama ini, peserta pelatihan akan diberikan kuesioner kepuasan tentang hal-hal yang berkaitan dengan pelatihan seperti materi, instruktur, lingkungan pelatihan, dan konsumsi dalam pelatihan. Pembelajaran dapat diartikan sebagai perubahan sikap, peningkatan pengetahuan, dan atau peningkatan keterampilan peserta. Ada tiga komponen yang akan diukur dalam evaluasi ini: pengetahuan apa yang telah dipelajari, sikap apa yang telah berubah, dan keterampilan apa yang telah dikembangkan atau ditingkatkan. Untuk mengukur ketiga komponen tersebut, maka dibutuhkan sebuah tes. Dalam evaluasi perilaku yang dinilai adalah perubahan sikap peserta setelah pulang dari program. Fokus pada level ini adalah apakah peserta pelatihan menerapkan apa yang telah diperoleh dari program atau tidak. Evaluasi pada tahap hasil berada pada tahap akhir. Ini difokuskan pada hasil akhir setelah peserta mengikuti program (Dewi & Kartowagiran, 2018).

3. Penelitian dari Sudiyatno & Wulandari (2020) dengan judul “Evaluasi program pendidikan dan pelatihan di Solo Technopark Jawa Tengah, Indonesia”. Artikel ini menggunakan empat tingkatan model Kirkpatrick untuk menilai: (1) reaksi peserta terhadap program pelatihan (terhadap isi, fasilitator, dan fasilitas), (2) pembelajaran peserta pelatihan (pengetahuan dan keterampilan dasar), (3) perubahan perilaku peserta, dan (4) keberhasilan peserta pelatihan berdasarkan kompetensi keterampilan dan tingkat kelayakan kerja lulusan serta kepuasan pemberi kerja. Aspek yang diukur dari reaksi peserta pelatihan adalah: (1) motivasi mengikuti program, (2) tanggapan

terhadap isi mata pelajaran, kepada fasilitator / instruktur dan terhadap peralatan dan fasilitas yang disediakan dalam program pelatihan. Kemudian, Aspek pembelajaran dinilai berdasarkan tingkat penguasaan materi pelajaran dan keterampilan dasar. Perubahan perilaku merupakan peningkatan pengetahuan, sikap dan keterampilan praktis alumni di tempat kerja sebagai hasil dari program pelatihan. Itu diukur setelah peserta menyelesaikan program dari segi sikap dan keterampilan praktis. Penilaian hasil adalah ukuran dari tujuan utama suatu program. Tingkat empat menentukan keberhasilan model pelatihan secara keseluruhan dengan mengukur faktor-faktor seperti pengeluaran yang lebih rendah, pengembalian investasi yang lebih tinggi, kualitas produk yang lebih baik, lebih sedikit kecelakaan di tempat kerja, waktu produksi yang lebih efisien, dan jumlah penjualan yang lebih tinggi. Dalam penelitian ini, hasil program diukur dalam dua aspek, yaitu dampak alumni di tempat kerja dan tingkat kelayakan kerja alumni (Wulandari, 2020).

4. Penelitian dari Abraham, S., & Chengalur-Smith, I. (2019) dengan judul "*Evaluating the effectiveness of learner-controlled information security training*". Artikel ini memfokuskan pada 2 level pertama dari model evaluasi Kirkpatrick, yaitu reaksi terhadap pelatihan dan hasil pembelajaran dari pelatihan. Dalam artikelnya, Khan et al. (2023) menjelaskan bahwa beberapa penelitian menunjukkan bahwa tindakan reaktif mungkin tidak secara konsisten diterjemahkan ke dalam perubahan perilaku yang sebenarnya, namun penelitian lain menunjukkan bahwa tindakan reaktif dapat menjadi bagian yang berguna dari evaluasi pelatihan. Selain tindakan reaktif, kami juga menilai perubahan kemampuan kognitif untuk mengevaluasi efektivitas program pelatihan. Pendekatan ini konsisten dengan penelitian lain yang dilakukan dalam sistem informasi di mana efektivitas pelatihan dievaluasi berdasarkan keyakinan efikasi diri, kinerja, dan kepuasan pelatihan (misalnya dalam lingkungan pembelajaran virtual elektronik).

Kepuasan pelatihan telah dikaitkan dengan beberapa faktor seperti evaluasi pengalaman belajar, tingkat drop, dan kecemasan. Kepuasan peserta didik telah diidentifikasi sebagai anteseden kunci keberhasilan dan efektivitas program pelatihan. Hasil belajar yang diterapkan yaitu menggunakan metrik utama kinerja pelatihan saat menilai efektivitas program pelatihan (Khan et al., 2023).

5. Penelitian dari Hyun Bae Yoon, et al. (2016) dengan judul “*Evaluation of a continuing professional development training program for physicians and physician assistants in hospitals in Laos based on the Kirkpatrick model*”. Artikel ini menggunakan 4 level model Kirkpatrick dalam mengevaluasi. Reaksi (Kirkpatrick level 1) dari peserta pelatihan dievaluasi dengan kuesioner yang terdiri dari 14 item dengan skala Likert 5 poin (1: sangat tidak setuju, 2: tidak setuju, 3: netral, 4: setuju, 5: sangat setuju). Pada formulir kuesioner juga terdapat ruang di mana peserta dapat menuliskan pendapatnya tentang program tersebut. Survei dilakukan pada akhir setiap bagian klinis dari program pelatihan. Peringkat global oleh pelatih dengan skala Likert 5 poin (1: memiliki pengetahuan, 2: tahu bagaimana melakukannya, 3: dapat melakukannya di bawah pengawasan, 4: dapat melakukannya tanpa pengawasan, 5: melakukannya dengan baik) dan formulir log diisi oleh peserta pelatihan digunakan untuk mengevaluasi tingkat pembelajaran mereka sendiri. Para pelatih menilai pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan di awal dan juga di akhir setiap bagian klinis. Peserta pelatihan mengisi formulir log setiap kali mereka mengalami semua jenis kegiatan pelatihan. Perilaku peserta pelatihan dievaluasi melalui tinjauan rekam medis dan evaluasi 360 derajat peserta pelatihan. Lebih dari 3 bulan setelah setiap gelombang pelatihan, survei juga dilakukan pada 35 peserta pelatihan dan 98 rekan peserta pelatihan untuk evaluasi 360 derajat. Bukti perubahan yang terjadi di rumah sakit pusat, provinsi, dan kabupaten setelah program pelatihan dikumpulkan melalui enam wawancara kelompok dengan total 30 tenaga kesehatan di rumah sakit

tersebut. Beberapa indikator kunci dari hasil pelayanan kesehatan, termasuk jumlah kunjungan pasien dan jumlah penerimaan, juga dikumpulkan dan dianalisis (Yoon et al., 2016).

Dari beberapa penelitian terdahulu di atas, peneliti menjadikannya sebagai bahan acuan dan bahan pembandingan dengan bidang yang akan diteliti. Terdapat persamaan antara penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, yaitu tentang evaluasi program dan model evaluasi yang digunakannya, yaitu model Kirkpatrick. Hal yang membedakan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dengan penelitian yang lainnya yaitu pada level 2 hasil belajar pada aspek keterampilan, yaitu peneliti memasukkan *Interpersonal Skills* dan kepemimpinan dalam kehidupan sehari-hari pada aspek keterampilan.

