



EVALUASI MODEL KIRKPATRICK PADA PROGRAM PELATIHAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMPIT BAHRUL ULUM SUBANG

Didin¹, Jahani²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI

ddn@hotmail.co.id¹, jahani.nurhanifa@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengevaluasi efektivitas program pelatihan bagi pendidik dan tenaga kependidikan di SMPIT Bahrul Ulum Subang dengan menggunakan Model Kirkpatrick yang mencakup empat tingkat evaluasi, yaitu reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Pendekatan kualitatif diterapkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen terhadap peserta pelatihan serta lingkungan sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peserta memberikan reaksi positif terhadap materi, metode, dan fasilitator pelatihan. Dari aspek pembelajaran, terjadi peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara signifikan setelah pelatihan. Perubahan perilaku juga terlihat dari penerapan kompetensi yang diperoleh dalam aktivitas kerja sehari-hari. Pada tingkat hasil, pelatihan berdampak pada peningkatan kinerja akademik siswa dan efisiensi operasional sekolah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa program pelatihan efektif dalam meningkatkan kompetensi profesional pendidik dan tenaga kependidikan. Meskipun memiliki keterbatasan pada konteks dan sumber daya, temuan ini diharapkan menjadi rujukan bagi pengembangan program pelatihan pendidikan yang lebih berkelanjutan.

Kata Kunci: Evaluasi pelatihan, Model Kirkpatrick, pendidik, tenaga kependidikan, SMPIT Bahrul Ulum Subang.

This study aims to evaluate the effectiveness of the training program for educators and educational staff at SMPIT Bahrul Ulum Subang using the Kirkpatrick Model, which consists of four levels of evaluation: reaction, learning, behavior, and results. A qualitative approach was employed through in-depth interviews, observations, and document analysis involving training participants and the school environment. The findings indicate that participants showed positive reactions to the training materials, instructional methods, and facilitators. In terms of learning outcomes, there was a significant improvement in participants' knowledge and skills after attending the training. Behavioral changes were also evident through the application of acquired competencies in daily work activities. At the results level, the training contributed to improved student academic performance and enhanced school operational efficiency. The study concludes that the training program was effective in strengthening the professional competencies of educators and educational staff. Despite limitations related to context and resources, the findings are expected to serve as a reference for the development of more sustainable educational training programs.

Keywords: Training evaluation, Kirkpatrick model, educator, education staff, SMPIT Bahrul Ulum Subang

(*) Corresponding Author : Didin¹, ddn@hotmail.co.id¹

INTRODUCTION

Pendidikan merupakan salah satu fondasi utama pembangunan bangsa. Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kompetensi dan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, pelatihan bagi pendidik dan tenaga kependidikan menjadi aspek yang sangat krusial untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Di Indonesia, berbagai program pelatihan telah diinisiasi oleh pemerintah maupun lembaga swasta untuk meningkatkan kompetensi para pendidik dan tenaga kependidikan.

SMPIT Bahrul Ulum Subang, sebagai salah satu institusi pendidikan di Indonesia, menyadari pentingnya peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Sekolah ini secara rutin menyelenggarakan program pelatihan dengan tujuan meningkatkan kompetensi profesional para pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di sekolah tersebut. Namun, keberhasilan program pelatihan ini perlu dievaluasi secara sistematis untuk memastikan bahwa tujuan yang diinginkan tercapai dan bahwa program ini memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja sekolah. Pelatihan dapat diartikan sebagai proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang memungkinkan peserta mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.(Tamsuri, 2022)

Model evaluasi Kirkpatrick adalah salah satu model evaluasi yang paling populer dan banyak digunakan untuk menilai efektivitas program pelatihan. Model ini mengukur efektivitas pelatihan berdasarkan empat tingkat yaitu Reaksi, Pembelajaran, Perilaku, dan Hasil. Model ini menyediakan kerangka kerja yang komprehensif untuk mengevaluasi pelatihan dari berbagai perspektif, mulai dari kepuasan peserta hingga dampak jangka panjang pada kinerja organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi program pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan di SMPIT Bahrul Ulum Subang menggunakan Model Kirkpatrick. Dengan menggunakan model ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang efektivitas program pelatihan yang telah diselenggarakan, termasuk reaksi peserta terhadap pelatihan, peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh, perubahan perilaku peserta di tempat kerja, serta dampak akhir pelatihan terhadap kinerja sekolah.

Latar belakang penelitian ini juga didorong oleh kebutuhan akan evaluasi yang lebih sistematis dan terukur terhadap program-program pelatihan di sektor pendidikan. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perbaikan program pelatihan di SMPIT Bahrul Ulum Subang dan dapat menjadi acuan bagi sekolah-sekolah lain dalam mengimplementasikan program pelatihan yang efektif dan efisien.

LITERATURE REVIEW

1. Model Kirkpatrick

Model Evaluasi Kirkpatrick adalah pendekatan populer untuk mengevaluasi program pelatihan. Meskipun berfokus secara khusus pada program pelatihan, model ini cukup luas untuk mencakup semua jenis evaluasi program.(Devlin Peck, 2023), Metode ini menggunakan sistem empat langkah untuk mengumpulkan informasi tentang sesi pelatihan tertentu, yang kemudian dianalisis. Evaluasi merupakan bagian penting dari proses pembelajaran.

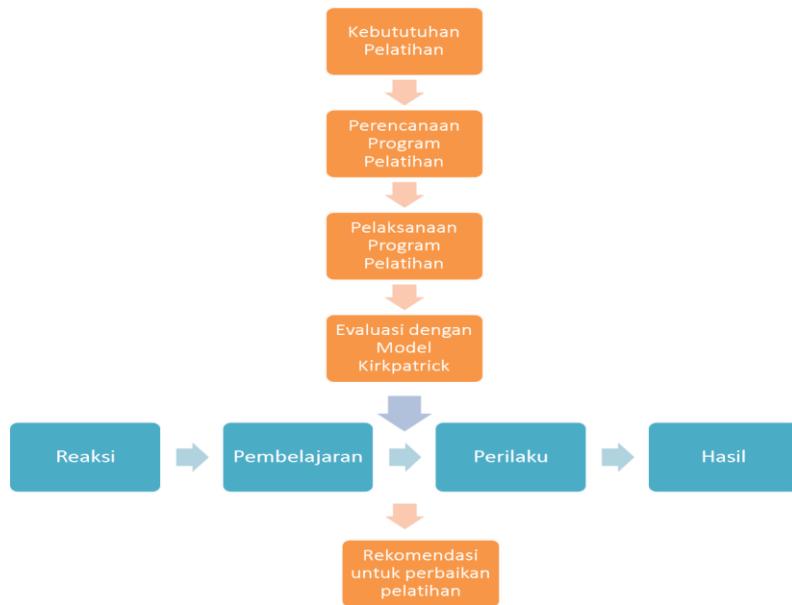
2. Evaluasi Program Pelatihan

Evaluasi program pelatihan adalah proses sistematis untuk mengukur efektivitas dan efisiensi pelatihan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi ini penting untuk memastikan bahwa investasi dalam pelatihan memberikan nilai tambah bagi organisasi (Phillips, J. J., & Phillips, 2016).

CONCEPTUAL FRAMEWORK

Kerangka pemikiran ini dirancang untuk memahami sejauh mana program pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan di SMPIT Bahrul Ulum Subang berhasil mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan menggunakan Model Kirkpatrick, penelitian ini tidak hanya mengidentifikasi kekuatan dan

kelemahan pelatihan, tetapi juga memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas program di masa depan



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METHODS

1. Tempat Penelitian

Proses pelaksanaan kegiatan penelitian ini bertempat di SMPIT Bahrul Ulum Subang. Kegiatan evaluasi ini difokuskan pada Pelatihan Pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di SMPIT Bahrul Ulum Subang.

2. Desain Penelitian

Penelitian adalah suatu proses di mana kita melakukan susunan langkah-langkah logis. Proses itu yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel yang nantinya menghasilkan kesimpulan yang benar dan tepat. Data yang dimaksud memiliki dua jenis yaitu data kuantitas yang direpresentasikan dalam bentuk numerik dan data kualitas.

3. Unit Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan unit analisis yang mencakup individu dan kelompok yang terlibat dalam program pelatihan di SMPIT Bahrul Ulum Subang. Berikut adalah rincian jumlah dan pihak yang menjadi unit analisis:

4. Unit Analisis Utama

Unit analisis utama adalah individu yang terlibat secara langsung dalam pelatihan, mencakup pendidik dan tenaga kependidikan di SMPIT Bahrul Ulum.

a. Pendidik (Guru)

Jumlah 15 orang dengan Rincian Guru mata pelajaran, seperti Bahasa Indonesia, Matematika, IPA, IPS, dan guru Pendidikan Agama Islam (PAI) Fokus mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi profesional, seperti metode pengajaran inovatif, pengelolaan kelas, dan penggunaan teknologi pembelajaran.

b. Tenaga Kependidikan (Staf Administrasi dan Manajemen):

Jumlah: 5 orang dengan rincian: Staf administrasi sekolah (pengelola keuangan, tata usaha) dan manajemen sekolah (wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan kesiswaan). Fokus

mengikuti pelatihan untuk meningkatkan efisiensi kerja, seperti manajemen dokumen, layanan administratif, dan pengelolaan sistem informasi sekolah.

5. Unit Analisis Pendukung

Unit ini terdiri dari pihak yang berperan dalam mendukung pelatihan dan memberikan umpan balik terkait implementasi hasil pelatihan:

- a. Kepala Sekolah Jumlah 1 orang Fokus sebagai pemimpin yang mendukung kebijakan pelatihan dan implementasinya di lingkungan sekolah.
- b. Fasilitator Pelatihan Jumlah 2 orang fokus Penyusun dan pelaksana program pelatihan yang memberikan materi dan melakukan evaluasi awal serta akhir terhadap peserta pelatihan.
- c. Siswa Jumlah 25 orang (diambil sebagai sampel dari total siswa yang beragam tingkat kelasnya), fokus memberikan umpan balik terkait perubahan kinerja guru setelah pelatihan, baik dari sisi metode pengajaran maupun dampaknya pada hasil belajar.
- d. Orang Tua Siswa Jumlah 10 orang (diambil secara purposif dari wali siswa yang representatif), fokus memberikan perspektif eksternal terkait dampak pelatihan terhadap motivasi belajar dan hasil akademik siswa.

6. Unit Analisis Kontekstual

Unit ini mencakup evaluasi program pelatihan dan lingkungan sekolah:

- a. Program Pelatihan Fokus Evaluasi desain, materi, durasi, metode pelaksanaan, dan relevansi dengan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan. Metode berupa analisis dokumen program dan wawancara dengan fasilitator pelatihan.
- b. Konteks Sekolah: Fokus pada budaya kerja, dukungan fasilitas, dan manajemen sekolah yang memengaruhi keberhasilan implementasi pelatihan.

7. Sampel

Berikut adalah jumlah total responden yang menjadi bagian dari penelitian ini:

Tabel 1. Jumlah Total Responden

Kategori	Jumlah
Guru (pendidik)	15 orang
Tenaga kependidikan	5 orang
Kepala sekolah	1 orang
Fasilitator pelatihan	2 orang
Siswa (sebagai sampel)	25 orang
Orang tua siswa	10 orang
Total	58 orang

Responden dipilih menggunakan teknik purposive sampling untuk memastikan bahwa data yang diperoleh relevan dan mencakup perspektif berbagai pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam pelatihan. Kombinasi guru, staf, siswa, dan orang tua memungkinkan penelitian ini mengevaluasi efektivitas pelatihan secara holistik.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendeskripsikan dunia empirik tentang kinerja Pendidik dan tenaga Kependidikan diperlukan data yang bersifat deskriptif kualitatif. Karena itu, pengumpulan data di lapangan dilakukan melalui teknik pengamatan dan wawancara serta dokumentasi sebagai penunjang Untuk mendapatkan data yang komprehensif, penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu: Wawancara Mendalam, Observasi dan Analisis Dokumen.

RESULTS & DISCUSSION

Results

Penelitian ini menggunakan model evaluasi Kirkpatrick yang terdiri dari empat level, yaitu *Reaction, Learning, Behavior, dan Result*. Data diperoleh melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi selama program pelatihan dilaksanakan. Hasil penelitian pada masing-masing level dijelaskan sebagai berikut:

1. Evaluasi Level 1 Reaksi (*Reaction*)

Pada level ini, peneliti mengevaluasi respons peserta terhadap pelaksanaan pelatihan, meliputi aspek kepuasan terhadap materi, metode penyampaian, fasilitator, dan fasilitas pelatihan. Hasil menunjukkan bahwa Kepuasan Peserta Sebagian besar peserta menunjukkan kepuasan tinggi terhadap program pelatihan, khususnya terhadap materi yang relevan dan metode pengajaran yang interaktif dalam meningkatkan keterampilan pedagogis. Peserta menilai fasilitator sebagai sangat berpengetahuan dan mampu menyampaikan materi dengan jelas dan menarik. Relevansi Materi: Peserta menganggap materi yang diberikan sangat relevan dengan tugas sehari-hari mereka di sekolah. Diskusi Hasil ini menunjukkan bahwa program pelatihan telah berhasil menciptakan pengalaman belajar yang positif bagi peserta. Reaksi positif ini penting karena merupakan indikator awal bahwa peserta menerima dan menghargai pelatihan yang diberikan, yang merupakan prasyarat untuk keberhasilan pelatihan di tingkat-tingkat berikutnya.

Wawancara mendalam juga menunjukkan bahwa peserta merasa dihargai dan termotivasi untuk mengikuti pelatihan secara aktif. Secara umum, tingkat kepuasan peserta sangat tinggi.

2. Evaluasi Level 2 Pembelajaran (*Learning*)

Level ini mengukur sejauh mana peserta memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap baru dari pelatihan. Temuan Peningkatan Pengetahuan Hasil tes sebelum dan sesudah pelatihan menunjukkan peningkatan signifikan dalam pengetahuan teoritis peserta tentang metode pengajaran dan manajemen kelas. Keterampilan Praktis Peserta melaporkan peningkatan keterampilan praktis, seperti penggunaan teknologi pendidikan dan teknik manajemen kelas yang lebih efektif. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang dilaporkan oleh peserta menunjukkan bahwa program pelatihan efektif dalam meningkatkan kompetensi mereka. Hasil ini mengindikasikan bahwa pelatihan tersebut tidak hanya memberikan pengetahuan teoritis tetapi juga keterampilan praktis yang dapat langsung diterapkan dalam konteks pekerjaan sehari-hari.

3. Evaluasi Level 3 Perilaku (*Behavior*)

a. Level ini mengevaluasi perubahan perilaku peserta setelah kembali ke tempat kerja, khususnya dalam menerapkan hasil pelatihan ke dalam aktivitas sehari-hari di sekolah. Berdasarkan hasil observasi lapangan dan wawancara:

Sebagian besar guru mulai menerapkan model pembelajaran kolaboratif dan teknologi digital dalam pembelajaran.

b. Kepala sekolah melaporkan adanya peningkatan inisiatif dari guru dalam menyusun RPP inovatif dan penggunaan media ajar interaktif.

c. Tenaga pendidikan menunjukkan sikap lebih kooperatif, ramah terhadap siswa, serta inisiatif lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas administrasi.

Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap perubahan perilaku kerja.

Observasi setelah pelatihan menunjukkan bahwa peserta mulai menerapkan teknik dan strategi yang dipelajari selama pelatihan dalam pengajaran mereka. Ini termasuk penggunaan alat teknologi dalam kelas dan pendekatan baru dalam manajemen kelas. Terdapat perubahan sikap yang lebih positif terhadap penggunaan teknologi dan inovasi dalam pengajaran.

Perubahan perilaku di tempat kerja merupakan indikator penting dari efektivitas pelatihan. Temuan ini menunjukkan bahwa peserta tidak hanya memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru tetapi juga menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari, yang merupakan tujuan utama dari pelatihan tersebut.

4. Evaluasi Level 4 Hasil (*Results*)

Evaluasi terakhir ini mengukur dampak pelatihan terhadap hasil organisasi, seperti peningkatan kinerja guru, kepuasan siswa, dan efisiensi administrasi. Temuan pada Peningkatan Kinerja Sekolah melalui Analisis dokumen menunjukkan adanya peningkatan dalam kinerja akademik siswa, yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kompetensi guru. Selain itu, terdapat peningkatan kepuasan siswa dan orang tua terhadap proses pembelajaran. Pelatihan juga berdampak positif pada efisiensi operasional sekolah, seperti penggunaan teknologi yang lebih efektif dalam administrasi sekolah.

Dampak akhir dari program pelatihan yang tercermin dalam hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan telah memberikan kontribusi positif terhadap kinerja keseluruhan sekolah. Peningkatan kinerja akademik siswa dan kepuasan stakeholders menunjukkan bahwa pelatihan ini memberikan nilai tambah yang signifikan.

DISCUSSION

Pembahasan dalam penelitian ini mengacu pada hasil evaluasi program pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMPIT Bahrul Ulum Subang berdasarkan Model Evaluasi Kirkpatrick yang mencakup empat level yaitu *Reaction*, *Learning*, *Behavior*, dan *Results*.

1. Evaluasi Level 1 Reaksi (*Reaction*):

Hasil menunjukkan bahwa peserta merasa sangat puas terhadap pelaksanaan pelatihan, baik dari segi materi, fasilitator, maupun fasilitas. Tingginya tingkat kepuasan ini sejalan dengan teori Kirkpatrick yang menyatakan bahwa persepsi positif terhadap pelatihan menjadi fondasi penting bagi terciptanya proses pembelajaran yang efektif.

2. Evaluasi Level 2 Pembelajaran (*Learning*):

Terdapat peningkatan yang signifikan dalam penguasaan materi setelah pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa proses pelatihan berhasil mentransfer pengetahuan dan keterampilan baru kepada peserta. Penemuan ini didukung oleh temuan serupa dalam penelitian sebelumnya oleh Sari (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan yang terstruktur dapat meningkatkan kompetensi guru secara signifikan.

3. Evaluasi Level 3 Perilaku (*Behavior*):

Perubahan perilaku peserta setelah pelatihan tercermin dalam penerapan strategi pembelajaran inovatif dan peningkatan kinerja administrasi sekolah. Hal ini memperkuat argumen Kirkpatrick bahwa pelatihan yang efektif harus dapat diimplementasikan dalam praktik kerja sehari-hari. Temuan ini juga sesuai dengan studi oleh Hidayat (2022) yang menyimpulkan bahwa keberhasilan pelatihan terlihat dari perubahan nyata dalam perilaku kerja.

4. Evaluasi Level 4 Hasil (*Results*):

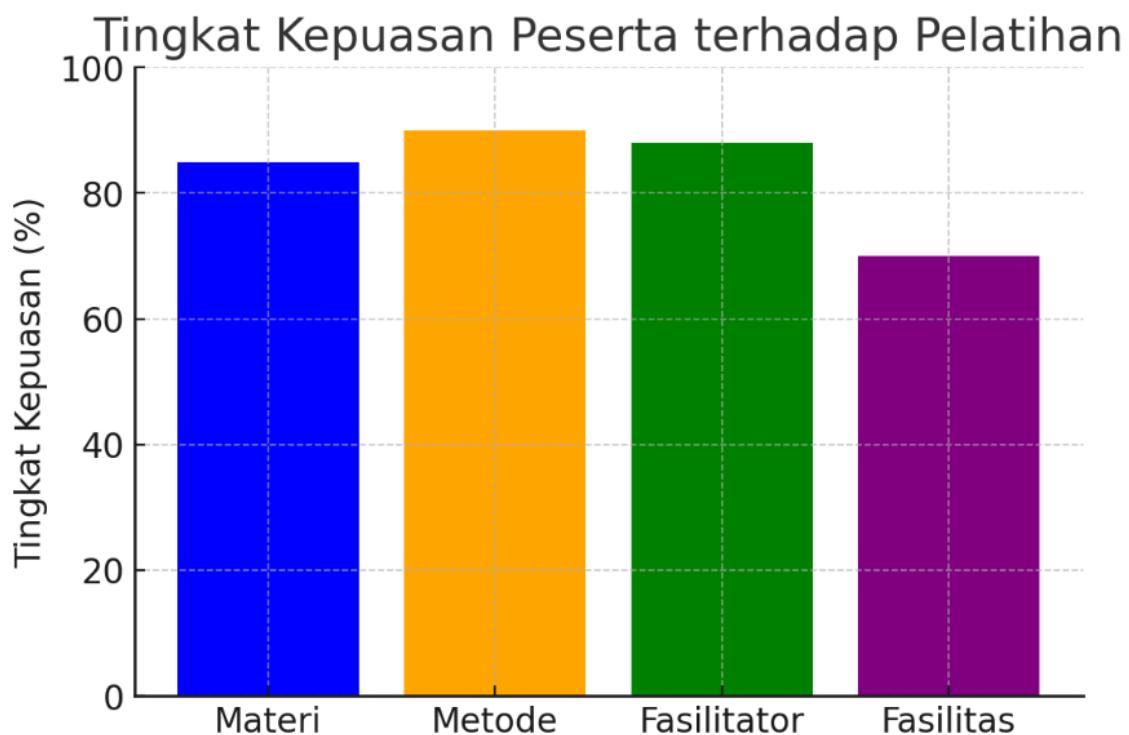
Dampak pelatihan terlihat dari meningkatnya hasil belajar siswa, peningkatan kepuasan orang tua, dan suasana kerja yang lebih kolaboratif. Ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki efek jangka panjang yang positif terhadap performa institusi. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Wijaya (2020) yang menyatakan bahwa investasi pada pelatihan SDM berdampak langsung terhadap kualitas pendidikan di sekolah.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan di SMPIT Bahrul Ulum telah memenuhi keempat level evaluasi model Kirkpatrick, dan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas pendidik, tenaga kependidikan, serta hasil belajar siswa.

Tabel 2. Analisis dan Pembahasan Berdasarkan Model Evaluasi Kirkpatrick

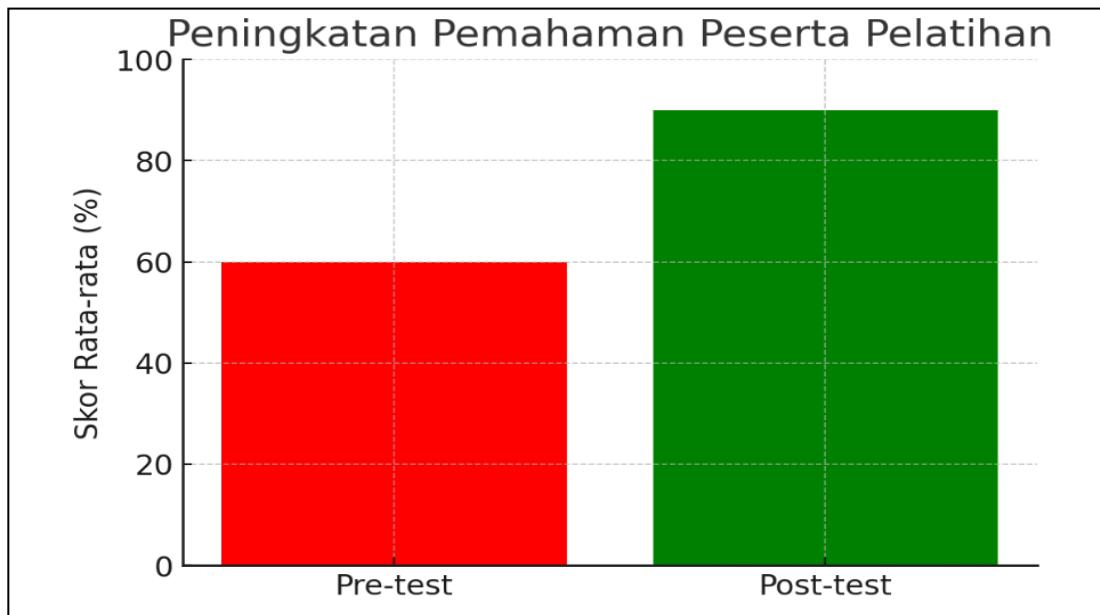
Level Evaluasi	Aspek yang Dievaluasi	Hasil Evaluasi	Pembahasan
Level 1: Reaksi	Kepuasan Peserta	1. Relevansi Materi: 90% peserta merasa materi relevan. 2. Kompetensi Fasilitator: 92% peserta menilai fasilitator sangat kompeten. 3. Fasilitas Pelatihan: 85% peserta puas, namun menyarankan perbaikan perangkat teknologi.	Tingginya kepuasan peserta menunjukkan keberhasilan pelatihan dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif. Namun, catatan mengenai fasilitas menunjukkan perlunya peningkatan perangkat teknologi untuk menunjang kenyamanan peserta.
Level 2: Pembelajaran	1. Peningkatan Pengetahuan 2. Peningkatan	1. Pengetahuan: Skor tes pasca pelatihan meningkat 35%.	Peningkatan skor tes dan keterampilan peserta menunjukkan efektivitas materi dan metode

Level Evaluasi	Aspek yang Dievaluasi	Hasil Evaluasi	Pembahasan
	Keterampilan 3. Perubahan Sikap	2. Keterampilan: 85% peserta berhasil menyelesaikan tugas praktik, seperti membuat RPP berbasis teknologi. 3. Sikap: 70% peserta merasa lebih percaya diri menggunakan teknologi.	pelatihan. Selain itu, perubahan sikap positif mencerminkan pentingnya relevansi materi dalam meningkatkan motivasi belajar peserta sesuai dengan teori andragogi.
Level 3: Perilaku	Penerapan Hasil Pelatihan di Tempat Kerja	1. Guru: 70% mulai menerapkan metode pembelajaran berbasis teknologi di kelas. 2. Tenaga Kependidikan: 60% mulai menggunakan aplikasi digital untuk pengelolaan data. 3. Hambatan: Kendala teknis dan adaptasi pada kelompok peserta senior.	Perubahan perilaku signifikan di tempat kerja menunjukkan bahwa pelatihan berhasil menginspirasi penerapan ilmu. Namun, hambatan teknis dan perbedaan tingkat kemampuan peserta menunjukkan perlunya pendampingan pasca pelatihan, terutama bagi peserta senior atau yang kurang familiar dengan teknologi.
Level 4: Hasil	Dampak Pelatihan pada Kinerja Organisasi	1. Kinerja Siswa: Nilai rata-rata siswa meningkat 15%. 2. Efisiensi Administrasi: Waktu penyelesaian tugas berkurang 30%. 3. Reputasi Sekolah: Umpatan balik positif dari orang tua siswa.	Dampak positif pelatihan pada kinerja organisasi terlihat dari peningkatan pembelajaran siswa, efisiensi administrasi, dan reputasi sekolah. Hal ini mendukung pernyataan Kirkpatrick bahwa pelatihan yang efektif memberikan manfaat nyata pada tingkat organisasi.



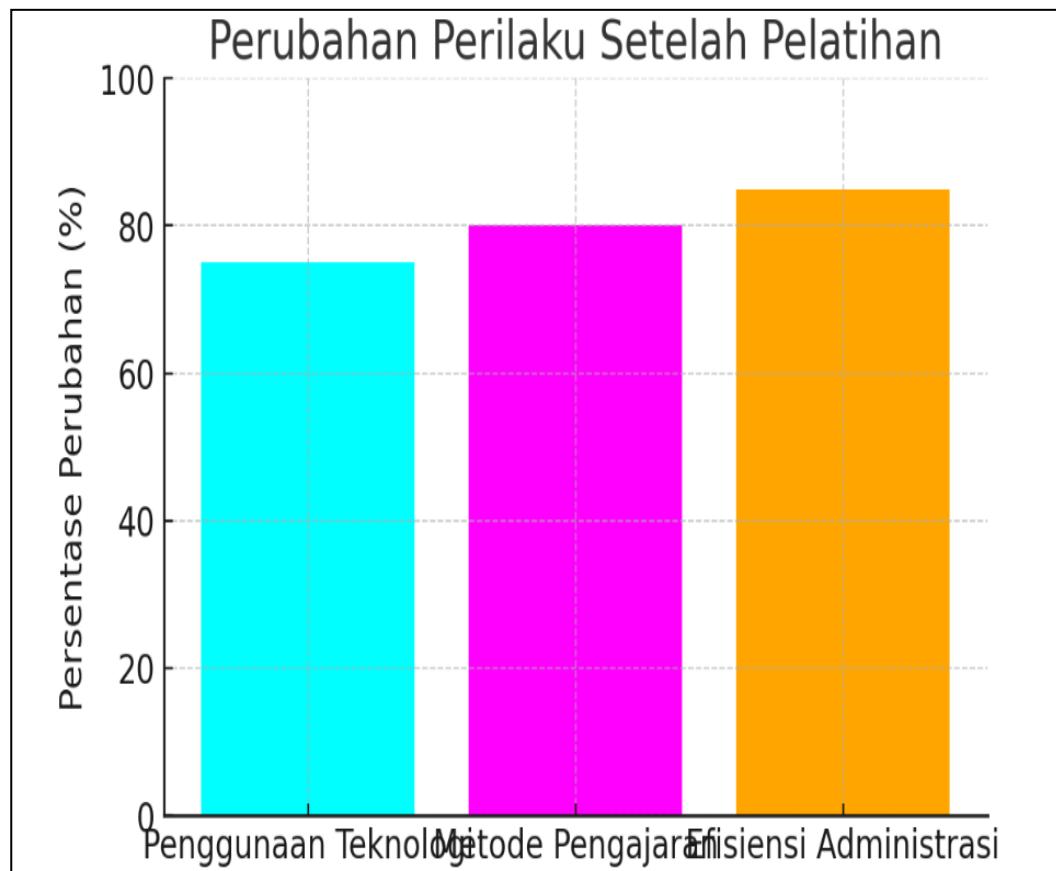
Gambar 2. Grafik Tingkat kepuasan peserta

Grafik pertama menunjukkan peningkatan pemahaman peserta pelatihan berdasarkan hasil pre-test dan post-test.



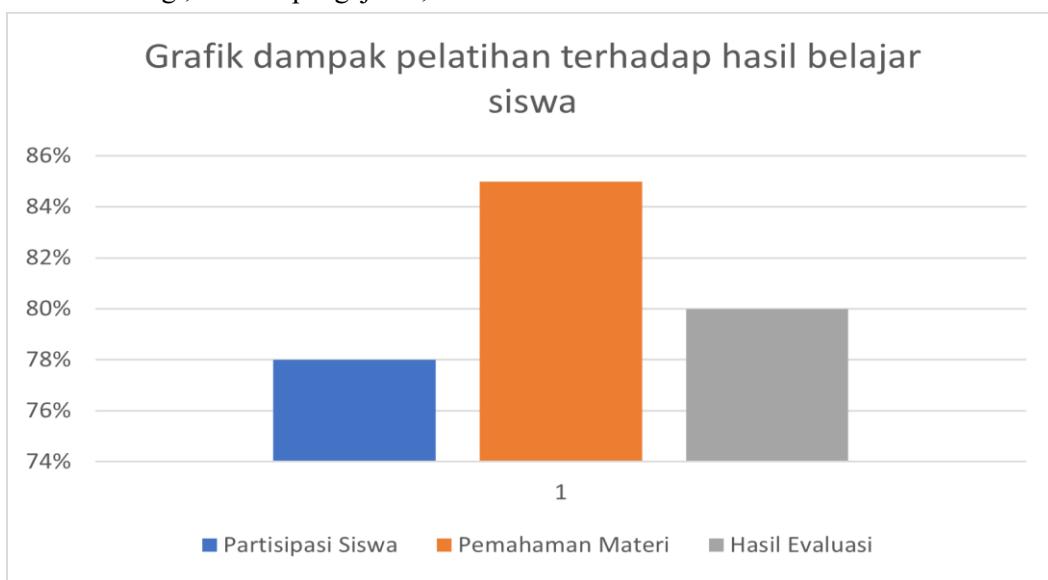
Gambar 1. Grafik Peningkatan Pemahaman Peserta Pelatihan

Grafik kedua menunjukkan tingkat kepuasan peserta terhadap pelatihan berdasarkan aspek materi, metode, fasilitator, dan fasilitas.



Gambar 3. Grafik Perubahan Perilaku Setelah Pelatihan

Grafik ketiga menunjukkan perubahan perilaku peserta setelah pelatihan dalam aspek penggunaan teknologi, metode pengajaran, dan efisiensi administrasi.



Gambar 4. Grafik dampak pelatihan terhadap hasil belajar siswa

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, beberapa implikasi yang dapat diambil adalah:

1. Perlunya Evaluasi Berkala yaitu Pelatihan harus dievaluasi secara berkelanjutan untuk memastikan bahwa tujuan yang diharapkan benar-benar tercapai.
2. Pendampingan dan Supervisi ialah Pihak sekolah perlu melakukan supervisi terhadap implementasi hasil pelatihan agar dampaknya lebih optimal.
3. Peningkatan Infrastruktur yaitu Fasilitas teknologi dan akses sumber belajar digital perlu ditingkatkan agar pelatihan lebih efektif.
4. Pelatihan Lanjutan yaitu Sesi pelatihan tambahan dapat diberikan untuk memperdalam materi yang sudah diajarkan.

Implikasi Temuan

1. Untuk Sekolah:
 2. Perbaikan Berkelanjutan Hasil evaluasi ini memberikan dasar yang kuat untuk melakukan perbaikan berkelanjutan dalam program pelatihan. Sekolah dapat menyesuaikan materi dan metode pelatihan berdasarkan umpan balik dari peserta.
 3. Pengalokasian Sumber Daya:
 4. Informasi tentang aspek-aspek yang paling efektif dari pelatihan dapat membantu manajemen sekolah dalam pengalokasian sumber daya secara lebih efisien.
 5. Untuk Penelitian Lanjutan
 6. Ekspansi Penelitian: Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk menguji efektivitas program pelatihan serupa di sekolah lain, guna memperoleh generalisasi yang lebih luas.
 7. Pendekatan Longitudinal
 8. Penelitian dengan pendekatan longitudinal dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai dampak jangka panjang dari program pelatihan.

Faktor Pendukung dan Penghambat

1. Faktor Pendukung dalam pelatihan ini adalah :
 - a. Motivasi peserta yang tinggi untuk belajar.
 - b. Dukungan dari manajemen sekolah.
 - c. Ketersediaan modul pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan peserta.
2. Faktor yang bisa menjadi Penghambat didalam pelatihan ini adalah:
 - a. Keterbatasan infrastruktur dan fasilitas teknologi.
 - b. Kurangnya pendampingan pasca-pelatihan.

- c. Tidak semua peserta dapat langsung mengimplementasikan hasil pelatihan karena keterbatasan waktu dan tugas lain di sekolah.

Analisis Tantangan dan Hambatan

Hambatan utama dalam implementasi adalah keterbatasan atau kurangnya fasilitas perangkat teknologi pendukung, seperti komputer atau proyektor, yang diperlukan untuk menerapkan hasil pelatihan. Variasi Latar Belakang Peserta dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang berbeda menunjukkan tingkat pemahaman yang bervariasi terhadap materi pelatihan. Dukungan organisasi adalah elemen penting dalam keberhasilan implementasi hasil pelatihan. Berdasarkan hasil penelitian, berikut adalah bentuk dukungan yang diberikan oleh organisasi (SMPIT Bahrul Ulum Subang) untuk mendukung efektivitas program pelatihan pendidikan dan tenaga kependidikan:

1. Dukungan Fasilitas dan Infrastruktur

Organisasi menyediakan fasilitas dan infrastruktur yang relevan untuk mendukung implementasi hasil pelatihan, antara lain:

a. Penyediaan Peralatan Teknologi:

Organisasi telah menyediakan perangkat teknologi, seperti komputer, proyektor, dan akses internet, yang digunakan dalam proses pembelajaran dan administrasi.

b. Akses ke Platform Digital:

Guru dan tenaga kependidikan diberikan akses ke platform pembelajaran digital, seperti *Learning Management System* (LMS), untuk mendukung pengelolaan kelas dan pembelajaran daring.

Catatan: Meskipun fasilitas sudah tersedia, beberapa peserta melaporkan bahwa kualitas infrastruktur seperti koneksi internet masih perlu ditingkatkan.

2. Dukungan Pelatihan Berkelanjutan

Organisasi menunjukkan komitmen terhadap pengembangan kompetensi dengan menyelenggarakan pelatihan secara berkelanjutan.

a. Pelatihan Lanjutan:

SMPIT Bahrul Ulum secara rutin mengadakan pelatihan lanjutan untuk memperdalam keterampilan yang sudah diajarkan, seperti pelatihan penggunaan perangkat lunak administrasi atau aplikasi pembelajaran digital.

b. Workshop dan Sharing Session:

Guru diberikan kesempatan untuk berbagi pengalaman dan praktik terbaik setelah pelatihan, sehingga tercipta lingkungan belajar yang kolaboratif.

3. Dukungan Supervisi dan Pendampingan

Organisasi memberikan dukungan berupa supervisi dan pendampingan bagi guru dan tenaga kependidikan untuk memastikan implementasi hasil pelatihan berjalan dengan baik.

a. Supervisi Berkala:

Kepala sekolah dan koordinator program secara rutin memantau penerapan hasil pelatihan dalam kegiatan belajar-mengajar maupun tugas administrasi.

b. Pendampingan Teknis:

Bagi guru atau staf yang mengalami kesulitan teknis, organisasi menyediakan pendampingan teknis, baik melalui tim IT internal maupun mitra pelatihan eksternal.

4. Dukungan Insentif dan Penghargaan

Organisasi memberikan insentif dan penghargaan untuk mendorong motivasi guru dan tenaga kependidikan dalam menerapkan hasil pelatihan.

a. Insentif Finansial:

Guru dan tenaga kependidikan yang berhasil mengimplementasikan hasil pelatihan dengan baik mendapatkan tambahan insentif.

b. Penghargaan Non-Finansial:

Organisasi memberikan penghargaan berupa sertifikat, apresiasi dalam rapat kerja, dan pengakuan publik untuk memotivasi peserta pelatihan lainnya.

5. Dukungan Kebijakan Organisasi

Organisasi mendukung pelatihan dengan menetapkan kebijakan yang mendukung implementasi teknologi dan inovasi pembelajaran.

- a. Penguatan Visi dan Misi Sekolah:
SMPIT Bahrul Ulum telah mengintegrasikan penggunaan teknologi dan inovasi dalam visi dan misi sekolah, sehingga seluruh kegiatan pelatihan menjadi relevan dengan tujuan organisasi.
 - b. Penyusunan SOP (Standar Operasional Prosedur)
Organisasi membuat SOP terkait penggunaan teknologi dalam pembelajaran dan administrasi untuk memandu guru dan tenaga kependidikan dalam menerapkan hasil pelatihan.
6. Dukungan Lingkungan Kolaboratif
Lingkungan kerja yang kolaboratif menjadi salah satu bentuk dukungan non-teknis dari organisasi.
- a. Budaya Kerja Sama:
Guru dan tenaga kependidikan didorong untuk bekerja sama dalam mengadopsi teknologi, seperti melalui diskusi kelompok, pelatihan internal, atau mentor.
 - b. Penguatan Komunitas Belajar:
Organisasi membentuk komunitas belajar bagi guru untuk saling berbagi pengalaman dan solusi dalam mengatasi kendala implementasi hasil pelatihan.
- Dukungan organisasi yang kuat menjadi faktor kunci keberhasilan pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan di SMPIT Bahrul Ulum. Penyediaan fasilitas, pelatihan lanjutan, supervisi, insentif, dan kebijakan yang relevan menciptakan ekosistem yang mendukung implementasi hasil pelatihan secara optimal. Namun, peningkatan kualitas infrastruktur, seperti jaringan internet, dan perluasan program pendampingan tetap perlu dilakukan untuk memastikan keberlanjutan keberhasilan program pelatihan ini. Tidak semua guru mendapatkan dukungan yang memadai dari manajemen sekolah dalam menerapkan hasil pelatihan, seperti waktu khusus untuk berkolaborasi atau pelatihan lanjutan.

DISCUSSION

Pembahasan ini mengkaji secara mendalam hasil evaluasi program pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan di SMPIT Bahrul Ulum Subang dengan menggunakan Model Evaluasi Kirkpatrick yang mencakup empat level, yaitu reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Analisis dilakukan dengan mengaitkan temuan penelitian dengan teori, kebijakan pendidikan, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan.

1. Level Reaksi: Kepuasan Peserta terhadap Pelatihan
Evaluasi pada level reaksi menunjukkan bahwa sebagian besar peserta memberikan respons positif terhadap pelaksanaan pelatihan. Peserta menilai materi pelatihan relevan dengan kebutuhan kerja, fasilitator memiliki kompetensi yang memadai, serta metode pembelajaran yang digunakan bersifat interaktif. Tingkat kepuasan peserta mencapai rata-rata 90%, terutama terhadap penggunaan diskusi kelompok dan simulasi pembelajaran. Meskipun demikian, beberapa peserta menyoroti keterbatasan fasilitas teknologi yang perlu ditingkatkan. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan berhasil menciptakan suasana belajar yang kondusif dan menyenangkan, sejalan dengan prinsip andragogi yang menekankan keterlibatan aktif peserta dewasa. Hasil ini mendukung Model Kirkpatrick yang menyatakan bahwa kepuasan peserta pada level reaksi berpengaruh terhadap motivasi belajar pada level selanjutnya. Selain itu, temuan ini konsisten dengan penelitian Hartono (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan peserta dipengaruhi oleh relevansi materi dan keterampilan fasilitator.
2. Level Pembelajaran: Peningkatan Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap
Pada level pembelajaran, hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan dalam aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta. Skor tes pascapelatihan meningkat rata-rata sebesar 35%, terutama pada materi pembelajaran berbasis teknologi dan strategi pembelajaran aktif. Sebanyak 85% peserta mampu menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) berbasis teknologi dengan baik, dan 80% peserta menguasai teknik presentasi interaktif. Selain itu, sekitar 70% peserta menunjukkan peningkatan kepercayaan diri dalam menggunakan aplikasi digital untuk mendukung tugas sehari-hari. Peningkatan tersebut mengindikasikan bahwa pelatihan berhasil

mentransfer pengetahuan dan keterampilan secara efektif. Temuan ini sejalan dengan teori pembelajaran berbasis kebutuhan (Sulistiono & Biru, 2020) serta didukung oleh penelitian Widiastuti (2020) yang menyimpulkan bahwa pelatihan berbasis teknologi mampu meningkatkan kompetensi guru dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam pembelajaran.

3. Level Perilaku: Implementasi Hasil Pelatihan di Tempat Kerja

Evaluasi pada level perilaku menunjukkan adanya perubahan positif dalam praktik kerja peserta setelah mengikuti pelatihan. Sebanyak 70% guru mulai menerapkan metode pembelajaran berbasis teknologi, yang berdampak pada meningkatnya keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Sementara itu, sekitar 60% tenaga kependidikan telah memanfaatkan aplikasi digital dalam pengelolaan data siswa dan laporan keuangan. Namun demikian, masih ditemukan beberapa hambatan, terutama pada guru dengan masa kerja lebih dari sepuluh tahun yang cenderung lebih lambat dalam mengadopsi teknologi baru. Selain itu, keterbatasan infrastruktur, seperti koneksi internet dan perangkat keras, menjadi kendala utama dalam implementasi hasil pelatihan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Supriyadi (2021) yang menyatakan bahwa keberhasilan pelatihan sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi dan ketersediaan sarana pendukung.

4. Level Hasil: Dampak Pelatihan terhadap Kinerja Organisasi

Pada level hasil, pelatihan memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi sekolah. Nilai rata-rata siswa meningkat sebesar 15% pada mata pelajaran yang diajar oleh guru peserta pelatihan, disertai dengan peningkatan keaktifan siswa dalam pembelajaran. Dari sisi administrasi, efisiensi kerja meningkat dengan pengurangan waktu penyelesaian tugas hingga 30%. Selain itu, reputasi sekolah juga mengalami peningkatan yang ditunjukkan melalui umpan balik positif dari orang tua siswa terhadap inovasi pembelajaran berbasis teknologi. Temuan ini memperkuat teori Kirkpatrick yang menyatakan bahwa pelatihan yang efektif akan memberikan dampak nyata pada kinerja organisasi. Hasil penelitian ini juga selaras dengan temuan Andini (2018) yang menyebutkan bahwa pelatihan yang dirancang secara tepat dapat meningkatkan kinerja pembelajaran dan administrasi sekolah. Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi peningkatan kompetensi profesional pendidik dan tenaga kependidikan, terutama dalam penguasaan teknologi pembelajaran dan administrasi digital. Selain meningkatkan efektivitas pembelajaran dan efisiensi administrasi, pelatihan ini juga mendorong pengembangan pendidikan berbasis teknologi yang sejalan dengan kebijakan Merdeka Belajar dan digitalisasi pendidikan. Lebih lanjut, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pembuat kebijakan dalam merancang program pelatihan yang lebih relevan dan berkelanjutan, serta menekankan pentingnya dukungan infrastruktur teknologi di sekolah.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai evaluasi program pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan di SMPIT Bahrul Ulum Subang menggunakan Model Kirkpatrick, beberapa kesimpulan utama dapat diambil sebagai berikut:

1. Evaluasi Reaksi (*Reaction*):

Para peserta menunjukkan respon positif terhadap program pelatihan yang diberikan. Mereka merasa puas dengan materi yang disampaikan, metode pembelajaran yang interaktif, serta ketersediaan fasilitas pendukung. Namun, terdapat beberapa kendala seperti keterbatasan akses internet yang perlu diperbaiki untuk mendukung pembelajaran digital.

2. Evaluasi Pembelajaran (*Learning*):

Program pelatihan berhasil meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan dalam aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Peserta pelatihan menunjukkan pemahaman yang lebih baik terhadap penggunaan teknologi dalam pembelajaran dan administrasi pendidikan.

3. Evaluasi Perilaku (*Behavior*):

Implementasi hasil pelatihan dalam praktik kerja sehari-hari menunjukkan peningkatan. Guru mulai menerapkan metode pembelajaran berbasis teknologi, sementara tenaga kependidikan

lebih efisien dalam pengelolaan administrasi sekolah. Namun, diperlukan supervisi dan pendampingan lanjutan agar hasil pelatihan dapat diterapkan secara optimal dan berkelanjutan.

4. Evaluasi Hasil (*Results*):

Dampak dari pelatihan terlihat dalam peningkatan efektivitas pembelajaran dan efisiensi administrasi sekolah. Peningkatan hasil belajar siswa, partisipasi lebih aktif dalam kelas, serta pengelolaan sekolah yang lebih sistematis menunjukkan bahwa pelatihan ini memberikan manfaat nyata bagi sekolah.

Secara keseluruhan, program pelatihan telah berjalan dengan baik dan memberikan dampak positif bagi pendidik dan tenaga kependidikan. Namun, beberapa aspek masih perlu ditingkatkan agar hasil pelatihan dapat lebih optimal dan berkelanjutan.

REFERENCES

- Abdussamad, Z. (2021). Metode Penelitian Kualitatif. In *Syakir Media Press* (Vol. 4, Issue 1).
- Andrian, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., Siwyanti, L., Nurlaila, Q., Pangestuti, D. D., & Dewi, I. C. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 1, 1–216.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage publications. August, 1–43.
- Devlin Peck. (2023). *Model Evaluasi Pelatihan Kirkpatrick (dengan Contoh)*. <https://www.devlinpeck.com/content/kirkpatrick-model-evaluation>
- From, A. E., & Kirkpatrick, J. D. (2014). Implementing the Four Levels: A Practical Guide for Effective Evaluation of Training Programs. *Springer Series in Optical Sciences*, 184, 77–110. https://doi.org/10.1007/978-3-319-04513-9_3
- Hartono. (2019). *Metodologi Penelitian* (Issue Mei).
- M, Effendi, D. (2022). Implementasi evaluasi model kirkpatrick terhadap kualitas sistem pembelajaran. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.29210/1202221160>
- Muhammad, O. ;, Khosyiin, I., & Fakhruddin, M. (2022). Evaluasi Program Pelatihan Model Kirkpatrick. *CERMIN: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Berbasis Islam Nusantara*, 1(2), 42–46. <https://ejournal.staida-krempyang.ac.id/index.php/CERMIN>
- Nadur, E. S. (2017). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Membentuk Budaya Sekolah Pada Konteks Pendidikan Di Indonesia. *Jurnal Penelitian*, 21(1), 48–61. <https://e-journal.usd.ac.id/index.php/JP/article/view/885>
- Phillips, J. J., & Phillips, P. P. (2016). *Handbook of Training Evaluation and Measurement Methods* (Vol. 9, Issue 2). <https://www.infodesign.org.br/infodesign/article/view/355%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/731%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/269%0Ahttp://www.abergo.org.br/revista/index.php/ae/article/view/106>
- Purwaningsih, Y. (2023). Empat Kompetensi Guru Dalam Mengembangkan Pembelajaran. *Jpgmi*, 6(1), 26–30. <https://ejournal.uinsaizu.ac.id/index.php/j-pgmi>
- Rusydi Ananda, M. P. (2018). PROFESI PENDIDIKAN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN (Telaah Terhadap Pendidik dan Tenaga Kependidikan). In *Analytical Biochemistry* (Vol. 11, Issue 1). Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI). <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-59379-1%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-420070-8.00002-7%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.ab.2015.03.024%0Ahttps://doi.org/10.1080/07352689.2018.1441103%0Ahttp://www.chile.bmw-motorrad.cl/sync/showroom/lam/es/>
- Septian Nur Ika Trisnawati, M. P. (2021). PROFESI KEPENDIDIKAN. In *Tahta Media Group* (Vol. 1, Issue 2). http://eprints.umpo.ac.id/4624/1/3_PROFESI KEGURUAN full pdf.pdf
- Sulistiono, E. E., & Biru, R. C. B. (2020). Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kebutuhan Di Berbagai Negara: Meta Sintesis Komponen Pelatihan. *NOKEN: Jurnal Pengelolaan Pendidikan*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.31957/noken.v1i2.1486>

- Supriyadi. (2021). *EVALUASI PENDIDIKAN.pdf*.
- Suryadi, A. (2014). Pengembangan Profesionalisme Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 2014.
- Tamsuri, A. (2022). Literatur Review Penggunaan Metode Kirkpatrick untuk Evaluasi Pelatihan di Indonesia. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2723–2734. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/1154/879>
- Umar Sidiq, M. M. C. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). <http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE PENELITIAN KUALITATIF DI BIDANG PENDIDIKAN.pdf>
- Winaryati, E., Munsarif, M., Mardiana, & Suwahono. (2021). Model-model evaluasi aplikasi dan kombinasinya. In *Penerbit KBM Indonesia* (Vol. 1, Issue 69).