

VOLUME 4 NOMOR 2  
JULI - DESEMBER 2017

ISSN : 2354 - 9661

# EDUCATORS

JURNAL ILMU PENDIDIKAN DAN KEPENDIDIKAN

Diterbitkan :  
PUSAT STUDI PENDIDIKAN RAKYAT ( PUSDIKRA)  
Sekretariat: Jl. Gatot Subroto No. 112 Medan  
Website: [www.pusdikra.com](http://www.pusdikra.com) email: [pusdikra@gmail.com](mailto:pusdikra@gmail.com)

# DALAM TINJAUAN EVALUASI PROGRAM

Oleh : Dr. Mesiono, M.Pd<sup>1</sup>

## Abstrak

Presfektif Filosofis, Pendidikan dan latihan mengantar peserta untuk menjadi insan yang professional dengan muatan keilmuan sesuai dengan bidangnya (expert). Pendidikan dan latihan dilakukan dalam upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan peserta yang mumpuni dan berkualitas. Pendidikan dan latihan dapat berjalan dengan efektif dan efisien jika para peserta memahami tujuan yang akan dicapai dan mengetahui bagaimana cara melakukannya. Dengan keadaan ini trainerpun harus mampu menyikapi situasi peserta dan forum pendidikan dan latihan. Sehingga perwujudan mutu dan tujuan yang diharapkan menjadi lebih optimal. Untuk mendukung itu dibutuhkan metode-metode pendidikan dan latihan yang relevan dengan program-program yang berkualitas serta sesuai dengan kebutuhan (demand society) yang terinternalisasi dalam tujuan sebagai panduan aktivitas pendidikan dan latihan. Untuk itu, pendidikan dan latihan yang efektif dan efisien dapat dilakukan melalui pendekatan evaluasi program.

Abstrac (Bahasa Inggris)

## Pendahuluan

Evaluasi merupakan bagian integral dalam dimensi input, proses dan output pendidikan. Kurikulum yang mencakup konteks, input dan proses pendidikan dan latihan dan hasil diklat merupakan produk dari pelaksanaan kurikulum, semuanya harus dievaluasi dalam hubungannya dengan hasil pendidikan dan latihan. Apabila terdapat kesenjangan antara hasil yang

---

<sup>1</sup> Penulis adalah Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara, Ketua Jurusan Pendidikan Guru Raudhatul Athfal (PGRA) UIN Sumatera Utara Medan.

diharapkan dengan apa yang direncanakan dan kemampuan yang ada, usaha-usaha harus terus dilakukan untuk mengeliminasi faktor-faktor yang memungkinkan membatasi hasil pendidikan dan latihan yang dilakukan ataupun untuk meningkatkan atau memperbaiki situasi yang ada.

Pendidikan dan latihan yang efektif memerlukan peserta yang mengetahui bagaimana hasil diklat mereka, bagaimana mereka mengerjakannya, maka trainer harus memberikan kesempatan dan mendesain instrumen untuk mencek kemajuan yang dilakukan oleh peserta training. Hasilnya perlu bagi peserta sebagai umpan balik(feedback) dalam pendidikan dan latihan, dan juga diperlukan bagi traner untuk mendiagnosis dan melakukan motivasi dan membimbing peserta untuk perbaikan progam pendidikan dan latihan. Atau memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan teori dan dasar pendidikan dan latihan.

Untuk merencanakan aktivitas pendidikan dan latihan yang sesuai memerlukan feedback dari peserta secara kontiniu bagi trainer untuk mengetahui kemajuan ataupun masalah-masalah yang timbul. Trainer kemudian dapat mengkaji ulang dan memberikan alternatif aktivitas apabila kemajuan peserta pendidikan dan latihan sangat lambat. Urgensitasnya evaluasi yang berkelanjutan dalam memberikan pendidikan dan latihan menuntut trainer untuk mengetahui tentang evaluasi terhadap program pendidikan dan latihan.

### **Pengertian Evaluasi Program dan Diklat**

Pemahaman terhadap konsep menjadi suatu keniscayaan untuk memperoleh pengertian yang bermakna. Sehingga objek kajian dan analisis

mampu untuk diakomodir sesuai dengan kajian dan harapan teoretis dan pragmatismenya. Untuk memberikan pemahaman yang sama, diperlukan batasan tentang evaluasi, program, pendidikan dan latihan. Sehingga arah kajian lebih dipahami akan maksud dan tujuan kajian tulisan ini.

Evaluasi menurut Tayibnaxis (2000), mengatakan, bahwa evaluasi adalah proses yang menentukan sampai sejauh mana tujuan pendidikan dapat dicapai. Selain itu ia juga mengutip pendapat Cronbach (1963), Stufflebeam (1971), Alkin (1969) dan Malcolm, Provus, pencetus Discrepancy Evaluation (1971), yang mendefinisikan evaluasi sebagai perbedaan apa yang ada dengan suatu standar untuk mengetahui apakah ada selisih.

Sementara yang dimaksud dengan program menurut Arikunto (2001), adalah: (a) rencana. (b) kegiatan yang direncanakan dengan seksama. Menurut Tayibnaxis (1989), program adalah segala sesuatu yang dicoba lakukan seseorang dengan harapan akan mendatangkan hasil atau pengaruh. Sedangkan evaluasi dalam proses pengajaran memiliki dua makna, pertama penilaian dikaitkan dengan hasil belajar, dan yang kedua memiliki makna yang lebih luas, yaitu penilaian terhadap program secara menyeluruh.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan evaluasi program adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan dengan sengaja untuk mengetahui sampai sejauh mana tingkat keberhasilan program tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengetahuan evaluasi program itu adalah konstruksi struktur pengetahuan atau kemampuan untuk mengetahui sampai sejauh mana kegiatan yang direncanakan secara seksama itu dapat tercapai.

Setelah dikemukakan arti evaluasi program selanjutnya penulis

kemukakan batasan dari pendidikan dan latihan. Menurut Marimba (1980 : 19) pendidikan adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh siperdidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani siterdidik menuju terbentuknya kepribadian yang utama. Selanjutnya di dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal 1 dikemukakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Menurut Price (1965 : 4) dalam bukunya *Educational and Philosiphical Though* bahwa *Educational is the process by which the nonphysical possessions of a culture are presserved or increased in the rearing of the young or in the instruction of adults*. Pendidikan adalah proses di mana kekayaan budaya non fisik dipelihara atau dikembangkan dalam mengasuh anak-anak atau mengajar orang dewasa. Konsep di atas tidak jauh berbeda dengan yang di kemukakan oleh Kartono (1992 : 22) bahwa pendidikan atau paedagogi adalah kegiatan membimbing anak manusia menuju pada kedewasaan dan kemandirian. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia didefinisikan bahwa pendidikan adalah proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Menurut Flipppo, (1986) *Education is concerned with increassing general knowledge and understanding of our total environment*, pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyuluruh.

Berdasarkan analisa para pakar di atas, pendidikan dapat dipahami sebagai proses pengubahan menjadi skala prioritas utama untuk menjadikan objek didik menjadi manusia yang berkualitas. Sebab pada semua aspek diri yang ada menjadi fokus kajian pendidikan untuk di dewasakan. Artinya orang tidak tahu menjadi tahu, orang tidak mampu melakukan kerja yang optimal dapat diubah menjadi pekerja yang lebih optimal. Semua itu proses pendidikan.

Jika diamati secara teliti, dalam pendidikan itu terdapat proses latihan. Sebagian pakar menyebutkan untuk mendewasakan manusia menjadi manusia dewasa yang berkualitas dibutuhkan pendidikan dan latihan, sebagaimana tercantum dalam analisa Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Sedangkan latihan menurut Soeprihanto, (1984) adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan seorang karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Konsep di atas sejalan dengan argumentasi Flippo (1986) yang mengartikan latihan adalah suatu peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu, *Training is the act of increasing the knowledge and skill of an employe for doing a particular job*. Menurut Henry (1996) Pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan menunaikan kepegawaian mereka saat ini secara lebih baik. Bahkan untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan melalui Latihan. Sebagaimana dikemukakan oleh Handoko bahwa peningkatan efektifitas kerja dapat dilakukan dengan latihan, yang berguna untuk memperbaiki penguasaan keterampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terperinci, dan rutin.

Penentuan kebutuhan pelatihan memerlukan tiga tipe analisis: Analisis Organisasional, Analisis Operasional, dan Analisis Personalialia. Tabel berikut menjelaskan tiga analisa tersebut.

**Tabel 6**  
**Model Analisis Pelatihan Pegawai**

<b>Analisis Organisasional</b>	<b>Analisis Operasional</b>	<b>Analisis Personalialia</b>
Tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran organisasional	Deskripsi-deskripsi pegawai	Data penilaian kinerja
Persediaan personalialia	Spesifikasi personalialia	Pengambilan sampel kerja
Persediaan keahlian	Standar kinerja	Wawancara
Indeks iklim organisasi	Pelaksanaan pegawai	Kuesioner
Indeks efisiensi	Pengambilan sample kerja	Tes-tes: keahlian, kemampuan, pengetahuan
Perubahan dalam sistem dan sub sistem	Telaah literatur tentang pegawai	Survei sikap karyawan atau pelanggan
Permintaan-permintaan manajemen	Mengajukan pertanyaan tentang pegawai	Kemajuan-kemajuan pelatihan
Wawancara keluar	Komite-komite pelatihan	Skala penilaian
Sistem perencanaan kerja	Analnsis masalah-masalah operasi	Teknik kejadian kritis
Survei pelanggan/ data kepuasan	Catatan-catatan kerja	Pusat-pusat penilaian

(Simamora, 1996)

### **Tujuan Evaluasi dan Diklat**

Setiap aktivitas pasti memiliki tujuan, demikian juga dengan kegiatan evaluasi dan pendidikan latihan. Tujuan evaluasi secara umum dapat dikaitkan dengan fungsi evaluasi dalam pendidikan dan pengajaran, Stanly dan Kenneth (1978), mengklasifikasikan tujuan evaluasi pendidikan ke dalam tiga fungsi yang saling berkaitan yaitu: 1) instruksional, 2) administratif, dan 3) Bimbingan. Adapun tujuan evaluasi dalam instruksional

adalah untuk melihat: a) proses mengkonstruksi sebuah tes yang distimulus oleh guru untuk mengklarifikasi dan membatasi tujuan-tujuan pengajaran yang bermanfaat. b) Tes yang diberikan sebagai alat umpan balik dan membantu guru, memberikan tuntunan pengajaran yang lebih sesuai bagi para peserta secara individu maupun kelompok. c) Tes-tes yang diberikan dapat memotivasi peserta didik sebagai sebuah aturan umum pelajaran, mencapai penguasaan tujuan-tujuan lebih dari pengajaran apabila mereka satu saat dimotivasi. d) Tes-tes itu berguna sebagai alat lebih dari sekedar pembelajaran.

Mengenai tujuan evaluasi dalam masalah administrasi pendidikan adalah sebagai berikut: a) tes-tes itu memberikan mekanisme kontrol bagi sekolah atau bagi sistem pendidikan nasional atau norma-norma lokal yang bisa memberikan basis penilaian dan mengetahui kelebihan dan kekurangan kurikulum, b) tes berguna mengevaluasi, meneliti program, c) tes ini mungkin dapat digunakan untuk mengambil keputusan yang lebih baik dalam membuat klasifikasi dan penempatannya, d) tes dapat meningkatkan kualitas keputusan yang terpilih, e) tes dapat berguna untuk penguasaan akreditasi atau sertifikasi.

Hampir berdekatan dengan pendapat Stanly di atas, Thorndike dan Hagen (1977:), sebagaimana dikutip Thoha (1996) mengatakan, merinci tujuan evaluasi pendidikan dalam delapan bidang yang tidak jauh berbeda dengan pembagian fungsi menurut Stanly, kedelapan bidang tersebut adalah: a) bidang pengajaran, b) hasil belajar, c) diagnosis dan usaha perbaikan, d) fungsi penempatan, e) fungsi seleksi, f) bimbingan dan penyuluhan, g) kurikulum dan h) penilaian kelembagaan.

Dalam bidang pendidikan dan pengajaran evaluasi bertujuan (1)



menetapkan kompetensi isi pengajaran spesifik yang dimiliki oleh peserta didik, (2) memperbaiki proses belajar-mengajar. Dalam bidang hasil belajar, evaluasi bertujuan: (1) untuk mengetahui perbedaan kemampuan peserta didik, (2) untuk mengukur keberhasilan mereka baik secara individual maupun kelompok.

Evaluasi juga bertujuan untuk melakukan diagnosis terhadap kesulitan peserta yang selanjutnya dipakai sebagai upaya untuk mengadakan perbaikan terhadap cara belajar dan mengajar yang ada. Selain itu evaluasi pendidikan juga bertujuan memperoleh informasi tentang potensi peserta didik sehingga penempatannya dapat disesuaikan dengan bakat dan minatnya. Evaluasi dapat juga dipakai sebagai alat dalam menyeleksi terhadap penerimaan siswa, dan hasilnya berfungsi sebagai bahan dalam mengadakan bimbingan dan konseling. Selain itu juga evaluasi pendidikan bertujuan melakukan penelitian total terhadap pelaksanaan kurikulum pada suatu lembaga pendidikan, sehingga dengan demikian dapat dilakukan usaha perbaikan mencari faktor penghambat dan pendukung terhadap pelaksanaan kurikulum. Melalui evaluasi kurikulum suatu lembaga pendidikan dapat diukur keberhasilannya secara operasional, sehingga dapat dilakukan penilaian terhadap efektivitas kelembagaan pendidikan.

Menurut Cahyono (1999) tujuan Diklat adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan. Pendidikan dan latihan dapat dirinci dalam tiga cara yaitu :

1. Memperbaiki pengetahuan karyawan akan pelaksanaan tugas maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas.
2. Meningkatkan ketrampilan karyawan merupakan tujuan kedua

bagi karyawan baru ataupun karyawan lama yang menghadapi pekerjaan baru diperlukan adanya penambahan ketrampilan guna melaksanakan tugas-tugas tersebut.

3. Memperbaiki sikap karyawan dalam menjalankan tugas, karena secara mikro karyawan perlu ramah, sedangkan secara makro diperlukan adanya rasa dan sikap yang ikut memiliki usaha, sehingga semuanya dilakukan dengan kesungguhan dan penuh rasa tanggung jawab.

Menurut Umar (1999) tujuan dari pendidikan dan latihan itu adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang. Sementara Menurut Alwi, (2001) bahwa pelatihan (*training*) akan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian sumber daya manusia (SDM) organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini. Sasaran yang ingin dicapai dari suatu pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsinya saat ini.

### **Metode Diklat dan Evaluasi**

Keberhasilan pendidikan dan latihan sangat ditentukan oleh metode pendidikan dan latihan dan penguasaan terhadap jenis keahlian yang diharapkan dari suatu program pelatihan. Oleh sebab itu metode pelatihan harus berorientasi pada kebutuhan organisasi, jenis kemampuan dan keahlian yang memerlukan pelatihan. Menurut Notoadmojo (1997) ada dua macam metode atau pendekatan yang digunakan dalam pelatihan yaitu :

1. Metode Luar Pekerjaan (*Of The Job Training atau AFJT*)

Dengan menggunakan metode ini berarti karyawan sebagai peserta pelatihan dikirim keluar sementara dari kegiatan atau pekerjaannya.

Metode pelatihan dengan menyajikan bahan tujuannya mengintroduksi pengetahuan, sikap dan ketrampilan baru kepada para peserta. Tujuan akhir dari proses pengetahuan, sikap dan ketrampilan peserta diadopsi oleh peserta pelatihan di dalam pekerjaannya nanti.

## 2. Metode di dalam Pekerjaan ( On The Job Training atau OJT)

Metode OJT yaitu pelatihan langsung pada jabatan, bertujuan mengenalkan langsung pada trainee tentang seluk beluk tugas tersebut. Metode OJT cocok bagi pelatihan karyawan baru, karyawan magang, penggunaan teknologi baru dan karyawan baru dipromosikan pada jabatan baru. Karena alasan-alasan itu, kemampuan dan keahlian karyawan perlu diupgrade, disegarkan kembali agar situasi dan dinamika kerja mampu untuk dikondisikan dalam upaya mewujudkan iklim kerja yang bermutu.

Menurut Jucius (1970), bahwa pelatihan meliputi:

1. *On the Job Training* (Latihan di tempat kerja). Tenaga kependidikan perlu dilatih, latihan cukup diselenggarakan di tempat kerja yang melekat pada status pegawainya. Pemberi latihan dilakukan oleh pegawai yang sudah berpengalaman.
2. *Vestibule Training*. Pelatihan model ini direkayasa sedemikian rupa, sehingga kondisi dan fasilitas pelatihan mendekati situasi kerja yang sebenarnya. Pelatihan dilakukan secara terpisah dari tempat kerja, dan memerlukan instruktur khusus.
3. *Apprenticeship Training* (Magang). Pegawai baru dimagangkan pada seorang ahli dalam bidang tertentu dan belajar di bawah pengawasan ahli tersebut. Pelatihan magang dilakukan untuk meningkatkan keahlian pegawai dalam bidang tertentu.

4. *Internship Trainig*. Pelatihan dilakukan sebuah lembaga pendidikan dan pelatihan untuk melatih pegawai. Ketika peserta lulus dalam standar nilai tertentu maka mereka dapat direkrut oleh lembaga yang menyelenggarakan pelatihan.
5. *Learner Training*. Lembaga mengirim pegawainya kepada lembaga tertentu untuk belajar dan berlatih yang berikutnya mereka kembali ke lembaganya untuk menyelesaikan tugas tertentu.
6. *Outside Course*. Pelatihan yang diberikan atas kerjasama antar lembaga.
7. *Retraining and Upgrading*. Pelatihan model ini bertujuan meningkatkan kualitas keterampilan untuk mengantisipasi kondisi lingkungan yang terus berubah dan berkembang.

Sedangkan Noe (1994) dalam organisasi sering pelatihan menggunakan pendekatan: a) Pendidikan formal; b) Perkiraan ataupun penilaian; c) Pengalaman kerja; d) Hubungan antar pribadi. Sedangkan Byars dan Rue (2000) merinci *on the job training* dan *off job training*. Latihan dalam pegawai meliputi *understudy assignment, coaching, experience, job rotation, special project committee, assignment*. Sedangkan latihan di luar pegawai meliputi: *classroom training, lecturer, case study, role playing, in basket technique, programmed instruction, business game, university and professional association seminars*.

Keberhasilan pelatihan ditentukan seberapa jauh trainee mampu menerapkan pengalaman belajarnya dalam job yang menjadi tanggung jawabnya. Suatu program pelatihan dikatakan berhasil apabila trainee mampu mengikuti pelatihan dengan baik dan menerapkan keahlian barunya dalam tugas-tugasnya sehingga terjadi peningkatan kinerja, baik kinerja individual maupun kinerja organisasi. Menurut Alwi (2001) keberhasilan itu tergantung dari beberapa faktor, antara lain :

1. Motivasi individu
2. Kultur lingkungan kerja

### 3. Kepemimpinan

### 4. Struktur.

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa pendidikan dan latihan merupakan suatu solusi yang terbaik yang dapat dilakukan oleh suatu institusi atau perusahaan di dalam peningkatan kinerja pegawai dalam usaha untuk mencapai tujuan dari institusi tersebut. Perubahan lingkungan menuntut perubahan cara berpikir, wawasan dan kemampuan pegawai dalam merespon hal-hal yang berkembang di lingkungan kerjanya, sehingga institusi harus cepat mengantisipasi persoalan tersebut. Dalam menentukan metode yang terbaik di dalam pelatihan bagi pegawai, institusi harus melakukan analisis yang cermat dan akurat untuk mendapatkan hasil yang optimal.

Uraian secara teoretis tentang pendidikan dan latihan serta landasan realitas yang menjadi analisis kebutuhan memberikan kerangka berpikir untuk menentukan konsep pendidikan dan latihan di kantor Pemerintahan Kabupaten Dairi yaitu mewujudkan kualitas kerja pegawai. hal ini dapat diwujudkan dengan membentuk kepribadian dan sikap pegawai dengan memberikan pengetahuan dan ketrampilan serta bimbingan dalam pengelolaan kegiatan secara terkoordinasi, tertib, efisien dan efektif. Untuk itu, dalam kegiatan pendidikan dan latihan mempunyai topik-topik esensial yang mendukung untuk tercapainya konsep tersebut, diantaranya kemampuan dalam perencanaan, usaha memperbaiki pengetahuan, meningkatkan ketrampilan, memperbaiki sikap dan memiliki kekuatan spritual sebagai dasar dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab.

Dalam melakukan evaluasi terhadap program pendidikan dan latihan (Diklat). Pemahaman terhadap metode evaluasi sangat perlu dipahami oleh

seorang evaluator. Ada berbagai metode dari beberapa pilihan yang terbaik sesuai dengan kebutuhan. Yang dipilih hendaknya sesuai dengan situasi dan kondisi setempat. Provus dan Stufflebeam (1971), memperkenalkan beberapa variasi metode dalam evaluasi, di samping desain eksperimen dan kuasi eksperimen yang tradisional Cambell dan Stanley (1963), dengan metode Naturalistic, Wolf (1975) dengan analisis sistem, dan banyak lainnya merupakan metode yang sudah lazim dipakai dalam evaluasi program.

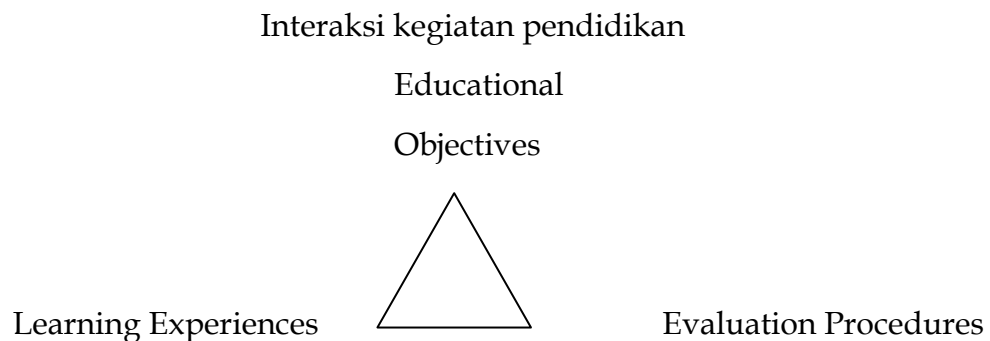
Pelaku Evaluasi Disamping itu evaluator yang profesional dituntut mempunyai karakteristik tertentu yang memerlukan latihan yang memadai. Untuk menjadi seorang evaluator yang kompeten dan dapat diandalkan ia harus mempunyai kombinasi berbagai karakteri, antara lain: mengetahui dan mengerti teknik pengukuran, dan metode penelitian, mengerti tentang kondisi sosial, dan hakikat objek evaluasi, mempunyai kemampuan human relation, jujur, serta bertanggung jawab. Karena sulit mencari orang yang mempunyai begitu banyak kemampuan, maka sering evaluasi dilakukan oleh suatu tim.

Evaluator yang profesional itu juga berarti menguasai segala komponen yang berkaitan dengan evaluasi program, seperti standar untuk melakukan evaluasi, yang berkaitan dengan pengembangan standar untuk kegiatan evaluasi pendidikan dan pembelajaran. Standar yang paling komprehensif dan rinci dikembangkan oleh Committee on Standard for Evaluation, Joint Committee, (1981) dengan ketuanya Daniel Stufflebeam, yaitu: a) Utility (bermanfaat dan praktis). b) Accuracy (secara teknik tepat). c) Feasibility (realistik dan teliti). d) Propriety (dilakukan dengan legal dan etik).

Tidak ada suatu evaluasi pun dapat diharapkan mencapai standar tersebut, dan sampai sejauh mana kesempatan evaluator akan kepentingan

standar tersebut masih perlu ditentukan. Lee J. Cronbach (1980), mengatakan bahwa standar yang digunakan untuk melakukan evaluasi mungkin tidak sepenting konsekuensinya. Ia mengatakan evaluasi yang baik ialah yang memberikan dampak yang positif pada perkembangan program.

Dampak yang positif sudah pasti sangat diharapkan dengan adanya evaluasi program, sehingga pada persoalan pendidikan dan pembelajaranpun evaluasi itu digunakan supaya dapat memberikan dampak yang positif juga. Ada tiga alasan utama mengapa dalam kegiatan pendidikan dan pengajaran selalu memerlukan evaluasi. Pertama, apa bila dilihat dari pendekatan proses, kegiatan pendidikan dan pengajaran secara sederhana dapat digambarkan dalam segitiga sebagaimana dikemukakan oleh David McKay yang dikutip Thoha (1996), ia menggambarkan interaksi ketiga proses tersebut sebagai berikut:



Dari gambar di atas dapat diketahui hubungan interpendensi antara tujuan pendidikan, proses belajar-mengajar dan prosedur evaluasi. Tujuan pengajaran akan mengarahkan bagaimana pelaksanaan proses belajar-mengajar yang seharusnya dilaksanakan, sekaligus merupakan kerangka acuan untuk melaksanakan kegiatan evaluasi hasil belajar. Pelaksanaan

proses belajar-mengajar juga berkepentingan akan adanya perumusan tujuan yang baik, dan prosedur evaluasi haruslah memperhatikan pelaksanaan proses belajar-mengajar. Evaluasi memiliki dua kepentingan, yakni untuk mengetahui apakah tujuan pengajaran sudah tercapai dengan baik, dan kedua untuk memperbaiki serta mengarahkan pelaksanaan proses belajar-mengajar.

Alasan kedua, kegiatan mengevaluasi terhadap hasil belajar merupakan salah satu ciri dari pendidikan profesional. Satu pekerjaan dipandang memerlukan kemampuan profesional bila pekerjaan tersebut memerlukan pendidikan lanjut (Advanced Education) dan latihan khusus (Specialis Training). Pekerjaan pendidikan profesional meliputi: menyusun rencana belajar-mengajar, mengorganisasikan, menata, mengendalikan, membimbing dan membina terlaksananya proses belajar-mengajar secara relevan, efisien dan efektif, menilai program dan hasil belajar, dan mendiagnosis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan proses belajar-mengajar, sehingga proses belajar-mengajar selanjutnya dapat disempurnakan.

Ketiga, bila dilihat dari pendekatan kelembagaan, kegiatan pendidikan dan pengajaran adalah merupakan kegiatan manajemen, yang meliputi kegiatan *planning, programming, organizing, actuating, controlling* dan *evaluating*. Dua hal yang terakhir ini hampir merupakan titik lemah dalam manajemen tradisional yang menganggap bahwa fungsi kontrol dan evaluasi pada setiap proses termasuk pendidikan dan pengajaran, dianggap sebagai upaya mengurangi kebebasan dan kemerdekaan para pelaksana kegiatan tersebut. Padahal apabila kedua fungsi manajemen tersebut tidak dilaksanakan dengan baik hampir dapat dipastikan pelaksanaan program terjadi penyimpangan dan pengorganisasian yang tidak sesuai dengan



karakteristik program, maka tujuan tidak akan tercapai.

Berdasarkan tiga alasan utama tersebut evaluasi sangat diperlukan dalam dunia pendidikan dan pengajaran, baik ditinjau dari segi profesional tugas kependidikan, proses dan manajemen pendidikan itu sendiri mengharuskan adanya aktivitas evaluasi.

Dalam prespektif tujuan dan fungsi Evaluasi dalam Pendidikan Muchtar Buchori (1980), memberikan dua tujuan khusus dari evaluasi pendidikan: a) untuk mengetahui kemajuan peserta didik setelah ia mengikuti pendidikan selama jangka waktu tertentu, b) untuk mengetahui tingkat efisiensi metode-metode pengajaran yang dipergunakan selama jangka waktu tertentu.

Setelah mengetahui hasil belajar peserta program, dapat diketahui pula kedudukan mereka dalam kelompoknya, dan dapat dipakai pula untuk mengadakan perencanaan yang realistik dalam mengarahkan dan mengembangkan masa depan mereka sesuai kemampuan yang dimiliki. Dengan diketahuinya efektivitas dan efisiensi metode-metode yang digunakan dalam pendidikan, pendidik telah mendapatkan pelajaran yang cukup berharga untuk menyempurnakan metode-metode yang sudah baik dan memberikan perbaikan terhadap kekurangan metode yang tidak efektif.

## Disain Evaluasi

No	Informasi Yang Dibutuhkan	Indikator	Metode		Responden
			Teknik	Instrumen	
1.	Kemampuan Awal Peserta	1. Informasi kompetensi	Wawancara	Kuesioner	Peserta Diklat
2.	Persepsi Peserta	1. Penguasaan trainer terhadap materi. 2. Kemampuan trainer dalam menjelaskan 3. Kemampuan trainer dalam bertanya 4. Kemampuan trainer dalam berdialog	Wawancara	Kuesioner	
3.	Kualitas Pendidikan dan latihan	1. Kemukhtahiran bahan bacaan. 2. Sistematiaka urutan materi Diklat 3. Mutu Tugas/Latihan 4. Mutu feedback	Review Dokumen	Pedoman Review Dokumen	Rekan Trainer
4.	Relevansi Media	1. Kesesuaian media dengan materi diklat. 2. Kesesuaian media dengan ruangan. 3. Sistematiaka	Observasi	Pedoman Observasi	

		penulisan media. 4. Efektivitas dalam penggunaan media			
--	--	---	--	--	--

Dalam melakukan evaluasi program diperlukan data atau informasi yang dikumpulkan adalah berdasarkan instrumen evaluasi (kuesioner dan pedoman observasi) yang telah dirancang dengan responden dan trainer. Ada beberapa hal yang dapat dilakukan setelah selesai proses evaluasi pada pendidikan dan latihan yaitu : Melaporkan hasil evaluasi.

Dalam konsep meta evaluasi yang sesuai dengan prinsip peningkatan mutu (*quality improvement*) yang dikemukakan oleh Deming dan Juran, setiap proses peningkatan mutu harus melalui proses Helix P (Plan = Rencana), D (Do = Kerjakan), C (Check = Periksa), A (Act = Aksi/tindak lanjut), R (Riview = revisi). Maka setelah evaluasi dilaksanakan, perlu diadakan evaluasi terhadap evaluasi tersebut mulai dari proses evaluasi yaitu tujuan evaluasi, design evaluasi termasuk metodenya, instrumen evaluasi, responden sampai ke hasil akhir evaluasi.

## **Penutup**

Dalam proses pendidikan dan latihan (Diklat), evaluasi program merupakan sesuatu yang sangat urgen untuk memperbaiki mutu. Selain itu dengan evaluasi program dapat memberikan pemahaman tentang sesuatu, membuat keputusan dan meningkatkan kualitas pendidikan dan latihan (Diklat). Untuk itu dalam melaksanakan pendidikan dan latihan perlu

dilakukan dengan analisis metode pendidikan dan latihan dengan memahami tujuan dari kegiatan tersebut. Sehingga tidak ada nilai sia-sia dari aktivitas pendidikan dan latihan tersebut.

Evaluasi dapat dilakukan terhadap peserta Diklat, sarana prasarana pendidikan dan latihan, dan terhadap cara pelatih (*trainer*) dalam memberikan pendidikan dan latihan. Yang perlu dilakukan dalam evaluasi program pendidikan dan latihan (Diklat) adalah Telaah dokumen evaluasi, Revisi dokumen evaluasi, Pengumpulan data, Analisis dan interpretasi data, Tindakan lanjutan, dan Meta evaluasi.

## DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. (2001). *Dasar-Dasar Evaluasi*. Jakarta : Bumi Aksara

Rafi'i, Suryani. (1985). *Teknik Evaluasi*. Bandung : Angkasa

Tayibnafis, Yusuf. Faridah. (2000). *Evaluasi Program*. Jakarta : Rineka Cipta

Thoha, Miftah, (1999). *Teknik Evaluasi*. Jakarta : Rineka Cipta.

