

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Evaluasi

2.1.1. Pengertian Evaluasi

Evaluasi merupakan bagian dari sistem manajemen yaitu perencanaan, organisasi, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi. Tanpa evaluasi, maka tidak akan diketahui bagaimana kondisi objek evaluasi tersebut dalam rancangan, pelaksanaan serta hasilnya. Istilah evaluasi sudah menjadi kosa kata dalam bahasa Indonesia, akan tetapi kata ini adalah kata serapan dari bahasa Inggris yaitu *evaluation* yang berarti penilaian atau penaksiran, (Echols, John, & Shadily, 2000). Sedangkan menurut pengertian istilah “evaluasi merupakan kegiatan yang terencana untuk mengetahui keadaan sesuatu obyek dengan menggunakan instrumen dan hasilnya dibandingkan dengan tolak ukur untuk memperoleh kesimpulan” (Yunanda, 2009).

Pemahaman mengenai pengertian evaluasi dapat berbeda-beda sesuai dengan pengertian evaluasi yang bervariasi oleh para pakar evaluasi. Menurut Stufflebeam dalam (Lababa, 2008), evaluasi adalah “the process of delineating, obtaining, and providing useful information for judging decision alternatives,” Artinya evaluasi merupakan proses menggambarkan, memperoleh, dan menyajikan informasi yang berguna untuk merumuskan suatu alternatif keputusan. Masih dalam (Lababa, 2008), Worthen dan Sanders mendefinisikan

“evaluasi sebagai usaha mencari sesuatu yang berharga (worth). Sesuatu yang berharga tersebut dapat berupa informasi tentang suatu program, produksi serta alternatif prosedur tertentu”.

(Tague & Sutcliffe, 1996), mengartikan evaluasi sebagai *"a systematic process of determining the extent to which instructional objectives are achieved by pupils"*. Evaluasi bukan sekadar menilai suatu aktivitas secara spontan dan insidental, melainkan merupakan kegiatan untuk menilai sesuatu secara terencana, sistematis, dan terarah berdasarkan tujuan yang jelas.

Pendapat lain mengenai evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil sebuah keputusan. Fungsi utama evaluasi dalam hal ini adalah menyediakan informasi-informasi yang berguna bagi pihak decision maker untuk menentukan kebijakan yang akan diambil berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan. (Arikunto, Suharsimi, & Cepi, Evaluasi Program Pendidikan, 2008).

Sedangkan (User, 2003) mengatakan bahwa evaluasi adalah suatu proses yang ditempuh seseorang untuk memperoleh informasi yang berguna untuk menentukan mana dari dua hal atau lebih yang merupakan alternatif yang diinginkan, karena penentuan atau keputusan semacam ini tidak diambil secara acak, maka alternatif-alternatif itu harus diberi nilai relatif, karenanya pemberian nilai itu harus memerlukan pertimbangan yang rasional berdasarkan informasi untuk proses pengambilan keputusan.

Menurut (Popham, 2005) evaluasi adalah suatu usaha sistematis dan sistematis untuk mengumpulkan, menyusun dan mengolah data, fakta dan

informasi dengan tujuan menyimpulkan nilai, makna, kegunaan, prestasi dari suatu program, dan hasil kesimpulan tersebut dapat digunakan dalam rangka pengambilan keputusan, perencanaan, maupun perbaikan dari suatu program. Dalam upaya modifikasi, inovasi, dan improvisasi materi pelajaran sejarah yang efektif, maka diperlukan suatu model evaluasi yang tepat terhadap efektifitas materi pelajaran sejarah.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa evaluasi merupakan tahapan proses yang diawali dari menghimpun informasi secara sistematis kemudian mengolah data, fakta dan informasi dengan tujuan menyimpulkan nilai, makna, kegunaan, prestasi dari suatu program, dan hasil kesimpulan tersebut dapat digunakan dalam rangka pengambilan keputusan, perencanaan, maupun perbaikan dari suatu program.

Menurut (Djemari, 2009), ditinjau dari sasarannya evaluasi ada yang bersifat makro dan ada yang bersifat mikro. Evaluasi yang bersifat makro subyeknya adalah program pendidikan, yaitu program yang direncanakan untuk memperbaiki sektor pendidikan. Sedangkan evaluasi mikro sering diterapkan di tingkat kelas. Oleh karena itu sasaran evaluasi mikro adalah program pembelajaran di kelas dan yang bertanggungjawab adalah guru. Guru memiliki tanggung jawab merumuskan dan melaksanakan program pembelajaran di kelas, sedangkan pimpinan sekolah bertanggung untuk mengevaluasi program pembelajaran di tingkat makro termasuk program yang direncanakan dan dilaksanakan oleh guru.

Untuk menentukan nilai sesuatu dengan cara membandingkan dengan kriteria, evaluator dapat langsung membandingkan dengan kriteria namun dapat

pula melakukan pengukuran terhadap sesuatu yang dievaluasi kemudian baru membandingkannya dengan kriteria. Dengan demikian evaluasi tidak selalu melalui proses mengukur baru melakukan proses menilai tetapi dapat pula evaluasi langsung melalui penilaian saja. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan (Crawford, 2000), mengartikan penilaian sebagai suatu proses untuk mengetahui/menguji apakah suatu kegiatan, proses kegiatan, keluaran suatu program telah sesuai dengan tujuan atau kriteria yang telah ditentukan. Dari pengertian-pengertian tentang evaluasi yang telah dikemukakan beberapa ahli di atas, dapat ditarik benang merah tentang evaluasi yakni evaluasi merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang untuk melihat sejauh mana keberhasilan sebuah program. Keberhasilan program itu sendiri dapat dilihat dari dampak atau hasil yang dicapai oleh program tersebut. Karenanya, dalam keberhasilan ada dua konsep yang terdapat didalamnya yaitu efektifitas dan efisiensi. “Efektifitas merupakan perbandingan antara output dan inputnya sedangkan efisiensi adalah taraf pendayagunaan input untuk menghasilkan output lewat suatu proses” (Lababa, 2008).

2.1.2. Tujuan dan Fungsi Evaluasi

Setiap kegiatan yang dilaksanakan pasti mempunyai tujuan, demikian juga dengan evaluasi. Menurut (Arikunto & Suharsimi, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, 2002), ada dua tujuan evaluasi yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum diarahkan kepada program secara keseluruhan, sedangkan tujuan khusus lebih difokuskan pada masing-masing komponen.

Evaluasi merupakan penilaian secara sistemik untuk menentukan atau menilai kegunaan, keefektifan sesuatu yang didasarkan pada kriteria tertentu dari program. Evaluasi harus memiliki tujuan yang jelas, sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dalam program. Ada tiga elemen penting dalam evaluasi yaitu (1) kriteria/pembandingan yaitu merupakan ciri ideal dari situasi yang diinginkan yang dapat dirumuskan melalui tujuan operasional, (2) bukti/kejadian adalah kenyataan yang ada yang diperoleh dari hasil penelitian, dan (3) penilaian (*judgement*) yang dibentuk dengan membandingkan kriteria dengan kejadian (Sutjipta, 2009).

Lebih lanjut (Soetjipto, 2008) mengatakan lima ciri dalam evaluasi adalah (1) kualitas: apakah program baik atau tidak baik, kualitas isi program, kegiatan pendidik, media yang digunakan, penampilan pelaksana program, (2) kesesuaian (*suitability*): pemenuhan kebutuhan dan harapan masyarakat. Program tidak menyulitkan atau membebani masyarakat, sesuai dengan tingkat teknis, sosial dan ekonomis masyarakat, (3) keefektifan: seberapa jauh tujuan tercapai, (4) efisiensi: penggunaan sumber daya dengan baik, dan (5) kegunaan (*importance*): kegunaan bagi masyarakat yang ikut terlibat dalam program.

Evaluasi yang efektif dapat dinilai dari beberapa kriteria yaitu:

1. Memiliki tujuan evaluasi yang didefinisikan dengan jelas;
2. Pengukuran dilakukan dengan saksama menggunakan alat ukur yang valid;
3. Evaluasi dilakukan seobyektif mungkin yaitu bebas dari penilaian yang bersifat pribadi;
4. Kriteria yang digunakan sebagai standar harus spesifik;
5. Evaluasi harus menggunakan metode ilmiah yang pantas sehingga memiliki nilai kepercayaan yang tinggi;

6. Evaluasi harus dapat mengukur perubahan yang terjadi; dan
7. Evaluasi harus bersifat praktis.

Menurut (Crawford, 2000), tujuan dan atau fungsi evaluasi adalah:

1. Untuk mengetahui apakah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai dalam kegiatan.
2. Untuk memberikan objektivitas pengamatan terhadap perilaku hasil.
3. Untuk mengetahui kemampuan dan menentukan kelayakan.
4. Untuk memberikan umpan balik bagi kegiatan yang dilakukan.

Pada dasarnya tujuan akhir evaluasi adalah untuk memberikan bahan-bahan pertimbangan untuk menentukan/membuat kebijakan tertentu, yang diawali dengan suatu proses pengumpulan data yang sistematis.

2.1.3. Teknik Evaluasi

Untuk membuat sebuah keputusan yang merupakan tujuan akhir dari proses evaluasi diperlukan data yang akurat. Untuk memperoleh data yang akurat diperlukan teknik dan instrumen yang valid dan reliabel. Secara garis besar evaluasi dapat dilakukan dengan menggunakan teknik tes dan teknik nontes (alternative test).

Hisyam Zaini, dkk dalam Qomari (2008: 8), mengelompokkan tes sebagai berikut:

- a. Menurut bentuknya; secara umum terdapat dua bentuk tes, yaitu tes objektif dan tes subjektif. Tes objektif adalah bentuk tes yang diskor secara objektif. Disebut objektif karena kebenaran jawaban tes tidak berdasarkan pada penilaian (judgement) dari korektor tes. Tes bentuk ini menyediakan beberapa *option* untuk dipilih peserta tes, yang setiap butir hanya memiliki satu jawaban benar. Tes subjektif adalah tes yang diskor

dengan memasukkan penilaian (judgement) dari korektor tes. Jenis tes ini antara lain: tes esai, lisan.

- b. Menurut ragamnya; tes esai dapat diklasifikasi menjadi tes esai terbatas (restricted essay), dan tes esai bebas (extended essay). Butir tes objektif menurut ragamnya dapat dibagi menjadi tiga, yaitu: tes benar-salah (true-false), tes menjodohkan (matching), dan tes pilihan ganda (multiple choice). Teknik nontes dalam evaluasi banyak macamnya, beberapa di antaranya adalah: angket (questionnaire), wawancara (interview), pengamatan (observation), skala bertingkat (rating scale), sosiometri, paper, portofolio, kehadiran (presence), penyajian (presentation), partisipasi (participation), riwayat hidup, dan sebagainya.

2.1.4. Standar Evaluasi

Standar yang dipakai untuk mengevaluasi suatu kegiatan tertentu dapat dilihat dari tiga aspek utama, (User, 2003), yaitu;

- a. Utility (manfaat)
Hasil evaluasi hendaknya bermanfaat bagi manajemen untuk pengambilan keputusan atas program yang sedang berjalan.
- b. Accuracy (akurat)
Informasi atas hasil evaluasi hendaklah memiliki tingkat ketepatan tinggi.
- c. Feasibility (layak)
Hendaknya proses evaluasi yang dirancang dapat dilaksanakan secara layak.

2.2. Knowledge Management

2.2.1. Pengertian Knowledge Management

Knowledge management adalah suatu rangkaian kegiatan yang digunakan oleh organisasi atau perusahaan untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan, dan mendistribusikan pengetahuan untuk digunakan kembali, diketahui, dan dipelajari di dalam organisasi. Kegiatan ini biasanya terkait dengan objektif organisasi dan ditujukan untuk mencapai suatu hasil tertentu seperti

pengetahuan bersama, peningkatan kinerja, keunggulan kompetitif, atau tingkat inovasi yang lebih tinggi.

Konsep knowledge management ini meliputi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan teknologi informasi (TI) dalam tujuannya untuk mencapai organisasi perusahaan yang semakin baik sehingga mampu memenangkan persaingan bisnis. Perkembangan teknologi informasi memang memainkan peranan yang penting dalam konsep manajemen pengetahuan. Hampir semua aktivitas kehidupan manusia akan diwarnai oleh penguasaan teknologi informasi, sehingga jika berbicara mengenai manajemen pengetahuan tidak lepas dari pengelolaan.

Knowledge Management merupakan suatu cara bagi perusahaan untuk mengidentifikasi, membuat, merepresentasikan, mendistribusikan, dan memungkinkan pengadaptasian wawasan, dan pengalaman. Wawasan dan pengalaman tersebut terdiri dari pengetahuan, baik yang dimiliki oleh individu, maupun pengetahuan yang melekat pada proses atau standar prosedur perusahaan. Tujuan utama dari Knowledge Management adalah untuk memelihara dan mentransfer dengan efektif pengetahuan yang penting kepada para karyawan, (Leung, Chan, & Lee, 2004). Secara umum, isu utama Knowledge Management adalah organisasi, distribusi, dan penyaringan pengetahuan (Bhatt, 2000).

Pentingnya Knowledge Management dapat dipandang dalam proses pengambilan keputusan. Informasi sangatlah penting dalam proses pengambilan keputusan, karena dalam proses pengambilan keputusan dibutuhkan informasi historis, pengetahuan-pengetahuan pendukung dalam

mengolah data menjadi informasi yang berguna, dan informasi-informasi pendukung lainnya. Namun seringkali kebanyakan perusahaan menemui kesulitan dalam mendapatkan informasi-informasi yang relevan untuk mendukung proses pengambilan keputusan ketika informasi-informasi tersebut sedang dibutuhkan.

Kendala ini dialami oleh kebanyakan perusahaan karena mereka seringkali tidak mengerti informasi-informasi apa yang diperlukan, dan tidak tahu metode dan cara untuk mendapatkan informasi-informasi tersebut secara efektif dan efisien. Kendala tersebut tentunya akan menghambat proses pengambilan keputusan, yang berdampak pula kepada kegiatan operasional perusahaan. Bahkan, kurang lebih 14 tahun yang lalu, (Handy, 1996) berkata bahwa mengatur informasi dan keahlian para karyawan merupakan tantangan perusahaan saat ini. Menurut (Turner & Minonne, 2010) ada banyak teori-teori yang dicetuskan oleh para praktisi dan cendekiawan mengenai Knowledge Management, tetapi semuanya itu mengarah kepada pentingnya peran manajemen pengetahuan bagi perusahaan.

Menurut (Kosasih & Budiani, 2007) dalam penelitiannya mengenai dampak Knowledge Management di perusahaan sector *hospitality* (perhotelan), hasil penelitian menunjukkan bahwa knowledge management secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan, ada pengaruh yang signifikan antara personal knowledge terhadap job procedure, dan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah technology. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Evangelista, Esposito, Lauro, & Raffa, 2010) terhadap 25 perusahaan kecil menengah di Italia, penelitian menunjukkan bahwa penggunaan sistem Knowledge Management untuk internal dan external dapat memberikan

dampak positif, bukan saja pada aspek inovasi dan kegiatan operasional, tetapi juga dapat membantu mengidentifikasi peluang-peluang pasar baru.

Dalam artikelnya yang berjudul *EFQM Excellence Model and Knowledge Management Implications*, Dilip Bhatt seorang konsultan Knowledge Management mengungkapkan tiga komponen knowledge management yang terdiri dari (Bhatt, 2000):

1. People
2. Process
3. Information Technology



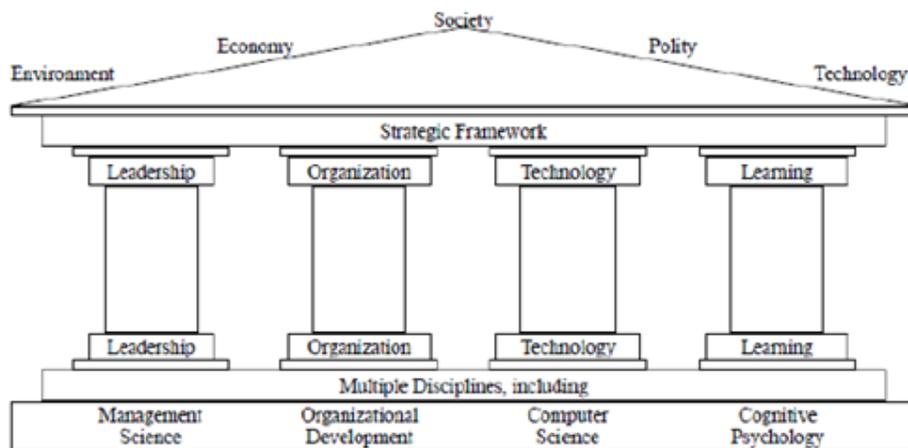
Gambar 2. 1 Tiga Komponen Knowledge Management, Bhatt (2000)

Dalam sebuah framework yang di kemukakan oleh (Stankosky, 2000) ada empat pilar utama dalam arsitektur Knowledge Management, yaitu:

1. Leadership. Kepemimpinan mengembangkan strategi yang dibutuhkan untuk keberhasilan dalam sebuah lingkungan. Strategi itu menentukan visi dan harus menyelaraskan Knowledge Management dengan strategi bisnis untuk mendorong nilai dari Knowledge Management ke seluruh organisasi. Fokusnya adalah membangun dukungan dari para eksekutif.

2. Organization. Memperkenalkan Knowledge Management membutuhkan perubahan dalam organisasi, dan Knowledge Management dituntut untuk menjadi katalis dalam budaya perusahaan. Untuk memulai perubahan dalam organisasi, Knowledge Management harus diintegrasikan dengan proses bisnis.
3. Technology. Sebagai tools dalam Knowledge Management yang sangat penting. Menentukan dan mendefinisikan kemampuan IT sangat penting agar sesuai dan sejalan dengan kebutuhan organisasi.
4. Learning. Pembelajaran dalam organisasi (organizational learning) harus diarahkan kepada pendekatan seperti peningkatan komunikasi, menjalankan tim yang lintas-fungsi, dan menciptakan komunitas belajar. Dalam konteks ini belajar dapat dideskripsikan sebagai mendapatkan knowledge atau kemampuan melalui belajar, pengalaman, atau instruksi-instruksi. Manusia (people) memainkan peranan penting dalam hal ini, baik dalam mengoperasikan KMS sebagai tools untuk mensupport perusahaan, berkolaborasi, berkomunikasi, *sharing* ide, dan sebagainya.

Kita dapat melihat bahwa keempat pilar tersebut sangat mempengaruhi dalam keberhasilan penerapan Knowledge Management dalam suatu perusahaan.



Gambar 2. 2 Empat Pilar Knowledge Management, Stankosky (2000)

2.3. E-Learning

2.3.1. Pengertian E-Learning

E-learning adalah singkatan dari *Elektronic Learning*, merupakan cara baru dalam proses belajar mengajar yang menggunakan media elektronik khususnya internet sebagai sistem pembelajarannya. Istilah *e-learning* mengandung pengertian yang sangat luas, sehingga banyak ahli mencoba menguraikan pengertian dari sudut pandang masing-masing, diantaranya: *E-learning* merupakan suatu jenis belajar mengajar yang memungkinkan tersampainya bahan ajar ke siswa dengan menggunakan media internet, komputer atau media.

(Hartley, 2006) menyatakan: *e-learning merupakan suatu jenis belajar mengajar yang memungkinkan tersampainya bahan ajar ke siswa dengan menggunakan media Internet, Intranet atau media jaringan komputer lain.*

(Glossary, 2001) menyatakan suatu definisi yang lebih luas bahwa: *e-learning adalah sistem pendidikan yang menggunakan aplikasi elektronik untuk*

mendukung belajar mengajar dengan media Internet, jaringan komputer, maupun komputer standalone.

(Horton, 2006) mendefinisikan elearning sebagai penggunaan teknologi informasi dan komputer untuk menciptakan pengalaman dalam belajar. E-learning biasanya menggunakan teknologi jaringan informasi dan komunikasi pada proses pembelajaran. Huruf “e” pada e-learning berasal dari kata electronic, e-learning dapat diartikan semua kegiatan yang berhubungan dengan pembelajaran secara individu atau kelompok, online atau offline, dan synchronous atau asynchronous dengan menggunakan komputer ataupun peralatan elektronik lainnya (Naidu, 2006).

(Nesbit, Belfer, & Leacock, 2003) menjelaskan ada beberapa item yang perlu diperhatikan dalam e-learning, antara lain:

1. Content Quality: Veracity, accuracy, balanced presentation of ideas, and appropriate level of detail.
2. Learning Goal Alignment: Alignment among learning goals, activities, assessments, and learner characteristics.
3. Feedback and Adaptation: Adaptive content or feedback driven by differential learner input or learner modeling.
4. Motivation: Ability to motivate and interest an identified population of learners.
5. Presentation Design: Design of visual and auditory information for enhanced learning and efficient mental processing.
6. Interaction Usability: Ease of navigation, predictability of the user interface, and quality of the interface help features.

7. Accessibility: Design of controls and presentation formats to accommodate disabled and mobile learners.
8. Reusability: Ability to use in varying learning contexts and with learners from differing backgrounds.
9. Standards Compliance: Adherence to international standards and specifications.

(Hardjito, 2002) juga menjelaskan ada empat model aktivitas e-learning, yaitu *individualized self-paced e-learning offline*, *individualized self-paced e-learning online*, *group-based e-learning synchronously*, dan *group-based e-learning asynchronously*. Dan bentuk sistem pembelajaran online yang dapat digunakan antara lain berupa:

1. Web Course, adalah penggunaan internet untuk keperluan pembelajaran, seluruh bahan belajar, diskusi, penugasan, latihan dan ujian sepenuhnya disampaikan melalui web. Antara siswa dan guru sepenuhnya terpisah, namun hubungan atau komunikasi bisa dilakukan setiap saat.
2. Web Centric Course, sebagian bahan belajar, diskusi, konsultasi, penugasan, dan latihan disampaikan melalui web, sedangkan ujian dan sebagian konsultasi, diskusi dan latihan dilakukan secara tatap muka.
3. Web Enhanced Course, yaitu pemanfaatan internet untuk pendidikan, dengan posisi sebagai penunjang peningkatan kualitas kegiatan belajar mengajar di kelas.

2.3.2. Keuntungan E-Learning

E-learning dapat dengan cepat diterima dan kemudian diadopsi adalah karena memiliki kelebihan/keunggulan sebagai berikut (Effendy & Uchjana, 2005).

- 1) Pengurangan biaya
- 2) Fleksibilitas. Dapat belajar kapan dan dimana saja, selama terhubung dengan internet.
- 3) Personalisasi. Siswa dapat belajar sesuai dengan kemampuan belajar mereka.
- 4) Standarisasi. Dengan *e-learning* mengatasi adanya perbedaan yang berasal dari guru, seperti : cara mengajarnya, materi dan penguasaan materi yang berbeda, sehingga memberikan standar kualitas yang lebih konsisten.
- 5) Efektivitas. Suatu studi oleh J.D Fletcher menunjukkan bahwa tingkat retensi dan aplikasi dari pelajaran melalui metode elearning meningkat sebanyak 25% dibandingkan pelatihan yang menggunakan cara tradisional
- 6) Kecepatan. Kecepatan distribusi materi pelajaran akan meningkat, karena pelajaran tersebut dapat dengan cepat disampaikan melalui internet.

Sedangkan menurut (Bates & Wulf, 2005) kelebihan learning yaitu :

- 1) Meningkatkan interaksi pembelajaran (enchanse inter activity)

Pembelajaran jarak jauh online yang dirancang dan dilaksanakan secara cermat dapat meningkatkan kadar interaksi pembelajaran antara siswa dengan materi pembelajaran, siswadengan guru, dan antara siswa dengan siswa lainnya. Siswayang terpisah dari siswa lainnya dan juga terpisah dari pengajar akan merasa lebih leluasa atau bebas mengungkapkan pendapat atau

mengajukan pertanyaan karena tidak ada siswa lainnya yang secara fisik mengamatinya.

- 2) Mempermudah interaksi pembelajaran dimana dan kapan saja (time, place, and flexibility)

Siswa dapat melakukan interaksi dengan sumber belajar kapan saja sesuai dengan ketersediaan waktunya dan dimanapun dia berada, karena sumber belajar sudah dikemas secara elektronik dan tersedia untuk di akses oleh siswa melalui online learning . Begitu pula dengan tugas-tugas kegiatan pembelajaran, dapat diserahkan kepada pengajar begitu selesai dikerjakan, tanpa harus menunggu sampai ada janji untuk bertemu dengan pengajar, dan tidak perlu menunggu sampai ada waktu luang pengajar untuk mendiskusikan hasil pelaksanaan tugas apabila dikehendaki.

- 3) Memiliki jangkauan yang lebih luas (potential to reach a global audience)

Pembelajaran jarakjauh online yang fleksibel dari segi waktu dan tempat, menjadikan jumlah siswa yang dapat dijangkau kegiatan pembelajaran melalui online learning semakin banyak dan terbuka secara luas bagi siapa saja yang membutuhkannya. Ruang, tempat dan waktu tidak lagi menjadi hambatan. Siapa saja, dimana saja, dan kapan saja, seorang dapat belajar melalui interaksinya dengan sumber belajar yang telah dikemas secara elektronik dan siap diakses melalui online learning.

- 4) Mempermudah penyempurnaan dan penyimpanan materi pembelajaran (*easy updating of content as well as archivable capabilities*)

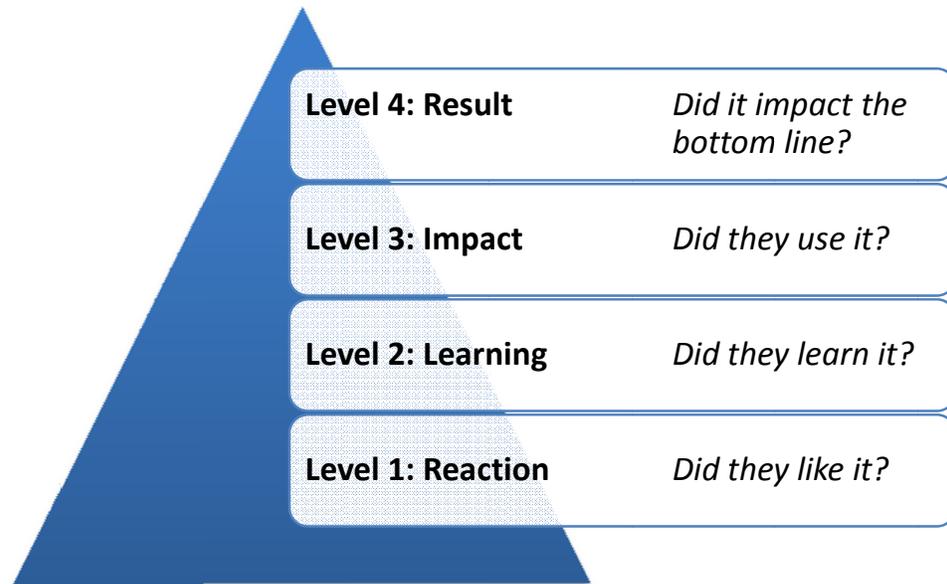
- 5) Fasilitas yang tersedia dalam teknologi online learning dan berbagai software yang terus berkembang turut membantumempermudah penembangan materi pembelajaran elektronik.

2.4. Model Evaluasi Kirkpatrick

2.4.1. Pengertian Model Kirkpatrick

Model evaluasi Kirkpatrick merupakan model evaluasi pelatihan yang dikembangkan pertama kali oleh (Kirkpatrick D. , 1998)dengan menggunakan empat level dalam mengkategorikan hasil-hasil pelatihan. Empat level tersebut adalah level reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil.

Para penilai, termasuk Kirkpatrick, secara umum mengetahui bahwa penilaian pada level 3 dan 4 lebih sulit dilakukan, dan cenderung dihindari (Kaufman, Keller, & Watkins, 1995). Kebanyakan dari tantangan evaluasi pada level 3 dan 4 berhubungan dengan kesulitan dalam menemukan perubahan yang dapat diukur dari suatu program pembelajaran.



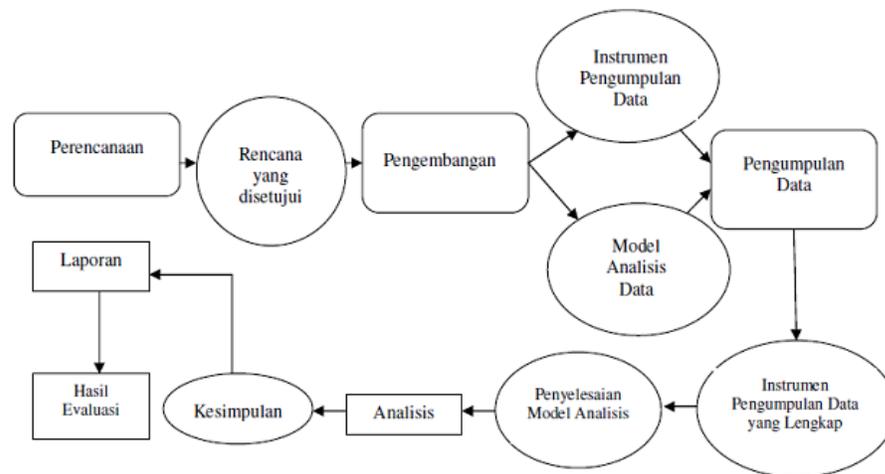
Gambar 2. 3 Model Kirkpatrick

Ke-empat level di atas dapat dirinci sebagai berikut:

1. Reaksi dilakukan untuk mengukur tingkat reaksi yang didisain agar mengetahui opini dari para peserta pelatihan mengenai program pelatihan.
2. Pembelajaran mengetahui sejauh mana daya serap peserta program pelatihan pada materi pelatihan yang telah diberikan.
3. Perilaku diharapkan setelah mengikuti pelatihan terjadi perubahan tingkah laku peserta (karyawan) dalam melakukan pekerjaan.
4. Hasil untuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan.

(Kirkpatrick D. , 1998)menggunakan proses yang sistematis untukmengevaluasi pelatihan di semua level. Proses tersebut berisi langkah-langkah khususdan kriteria untuk diikuti ketika melakukan suatu studi evaluasi. Ini adalah suatupetunjuk yang dilengkapi dengan spesifikasi proses dan contoh

yang membantupengguna untuk merencanakan, mengembangkan, mengumpulkan, menganalisis, danmelaporkan berbagai tipe data evaluasi di semua level. Ini cukup pliksibel untukmenuntun kita melalui analisis deskriptif sederhana dan cukup rinci untukmembimbing kita melalui studi komparatif dan korelasi kausal. Prosedurpengembangan ini dapat dilihat pada Gambar 3. Model evaluasi yang dikembangkanoleh Kirkpatrick dikenal sebagai The Four Levelsatau Kirkpatrick’s model.



Gambar 2. 4 Prosedur Pengembangan Kirkpatrick (1998)

Menurut Baskin (2008) dalam jurnal yang berjudul Using Kirkpatrick’s four-level-evaluation model to explore the effectiveness of collaborative online group work, Penerapan model evaluasi empat level dari Kirkpatrick dalam pelatihan dapat diuraikan dengan persyaratan yang diperlukan sebagai berikut.

1. LEVEL 1: REAKSI

Evaluasi terhadap reaksi peserta *training* berarti mengukur kepuasan peserta (*customer satisfaction*). Program *training* dianggap efektif apabila

proses *training* dirasa menyenangkan dan memuaskan bagi peserta *training* sehingga mereka tertarik termotivasi untuk belajar dan berlatih. Dengan kata lain peserta *training* akan termotivasi apabila proses *training* berjalan secara memuaskan bagi peserta yang pada akhirnya akan memunculkan reaksi dari peserta yang menyenangkan. Sebaliknya apabila peserta tidak merasa puas terhadap proses *training* yang diikutinya maka mereka tidak akan termotivasi untuk mengikuti *training* lebih lanjut. Menurut Partners (2006: 5) dalam artikelnya yang berjudul *Implementing the Kirkpatrick Evaluation Model Plus* mengatakan bahwa *the interest, attention, and motivation of the participants are critical to the success of any training program. People learn better when they react positively to the learning environment.* Dengan demikian dapat dimaknai bahwa keberhasilan proses kegiatan *training* tidak terlepas dari minat, perhatian dan motivasi peserta *training* dalam mengikuti jalannya kegiatan *training*. Orang akan belajar lebih baik manakala mereka memberi reaksi positif terhadap lingkungan belajar.

Kepuasan peserta *training* dapat dikaji dari beberapa aspek, yaitu materi yang diberikan, fasilitas yang tersedia, strategi penyampaian materi yang digunakan oleh instruktur, media pembelajaran yang tersedia, jadwal kegiatan sampai menu dan penyajian konsumsi yang disediakan. Mengukur reaksi dapat dilakukan dengan *reaction sheet* dalam bentuk angket sehingga lebih mudah dan lebih efektif.

Dalam menyusun instrumen untuk mengukur reaksi *trainee* (Kirkpatrick, 1998) menyampaikan prinsip "*The ideal form provides the maximum amount of information and requires the minimum amount of time*". Dengan demikian

instrumen yang disusun diharapkan mampu mengungkap informasi sebanyak mungkin tetapi dalam pengisian instrumen tersebut diharapkan membutuhkan waktu sesedikit mungkin. Untuk jumlah item dalam instrumen, Partners (2006: 5) merekomendasikan “*Include not more than 15–25 questions, designed to obtain both qualitative and quantitative data*”. Dengan jumlah item 25 pertanyaan maupun pernyataan kiranya cukup untuk mengungkap informasi yang dibutuhkan terkait dengan reaksi *trainee* dengan waktu pengisian yang tidak terlalu lama.

Karena evaluasi pada level 1 ini difokuskan pada reaksi peserta yang terjadi pada saat kegiatan *training* dilakukan, maka evaluasi pada level ini dapat disebut sebagai evaluasi terhadap proses *training*. Naugle (2000:11) mengemukakan bahwa model evaluasi Kirkpatrick (*Kirkpatrick’s evaluation model*) dapat digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi performance seorang guru tetapi di dalam proses pembelajaran bahasa Inggris berbasis kompetensi, siswa merupakan pengganti peserta *training*.

Evaluasi reaksi ini sama halnya dengan mengukur tingkat kepuasan peserta pelatihan. Komponen-komponen yang termasuk dalam level reaksi ini yang merupakan acuan untuk dijadikan ukuran. Berikut indikator-indikator dari komponen-komponen tersebut:

a) Instruktur/ pelatih

Dalam komponen ini terdapat hal yang lebih spesifik lagi yang dapat diukur yang disebut juga dengan indikator. Indikator-indikatornya adalah kesesuaian keahlian pelatih dengan bidang materi, kemampuan

komunikasi dan keterampilan pelatih dalam mengikut sertakan peserta pelatihan untuk berpartisipasi.

b) Fasilitas Pelatihan

Dalam komponen ini, yang termasuk dalam indikator-indikatornya adalah ruang kelas, pengaturan suhu di dalam ruangan dan bahan dan alat yang digunakan.

c) Jadwal Pelatihan

Yang termasuk indikator-indikator dalam komponen ini adalah ketepatan waktu dan kesesuaian waktu dengan peserta pelatihan, atasan para peserta dan kondisi belajar.

d) Media Pelatihan

Dalam komponen ini, indikator-indikatornya adalah kesesuaian media dengan bidang materi yang akan diajarkan yang mampu berkomunikasi dengan peserta dan menyokong instruktur/ pelatihan dalam memberikan materi pelatihan.

e) Materi Pelatihan

Yang termasuk indikator dalam komponen ini adalah kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan, kesesuaian materi dengan topik pelatihan yang diselenggarakan.

f) Konsumsi selama pelatihan berlangsung

Yang termasuk indikator di dalamnya adalah jumlah dan kualitas dari makanan tersebut

g) Pemberian latihan atau tugas

Indikatornya adalah peserta diberikan soal latihan atau tugas.

h) Studi kasus

Indikatornya adalah memberikan kasus kepada peserta untuk dipecahkan.

i) *Handouts*

Dalam komponen ini indikatornya adalah berapa jumlah handouts yang diperoleh, apakah membantu atau tidak.

2. Level 2: Pembelajaran

Menurut (Kirkpatrick D. , 1998), *learning can be defined as the extent to which participants change attitudes, improve knowledge, and/or increase skill as a result of attending the program.* Belajar dapat didefinisikan sebagai perubahan sikap, perbaikan pengetahuan, dan atau peningkatan ketrampilan peserta didik setelah selesai mengikuti program. Peserta *training* dikatakan telah belajar apabila pada dirinya telah mengalami perubahan sikap, perbaikan pengetahuan maupun peningkatan ketrampilan. Oleh karena itu untuk mengukur efektivitas program *training* maka ketiga aspek tersebut perlu untuk diukur. Tanpa adanya perubahan sikap, peningkatan pengetahuan maupun perbaikan ketrampilan pada peserta *training* maka program dapat dikatakan gagal. Penilaian *evaluating learning* ini dapat disebut dengan penilaian hasil (*output*) belajar. Oleh karena itu dalam pengukuran hasil belajar (*learning measurement*) berarti penentuan satu atau lebih hal berikut: a). Pengetahuan apa yang telah dipelajari?, b). Sikap apa yang telah berubah?, c). Ketrampilan apa yang telah dikembangkan atau diperbaiki?. Mengukur hasil belajar lebih sulit dan memakan waktu dibandingkan dengan mengukur reaksi. Mengukur reaksi dapat dilakukan dengan *reaction sheet* dalam

bentuk angket sehingga lebih mudah dan lebih efektif. Menurut Kirkpatrick (1998: 40), penilaian terhadap hasil belajar dapat dilakukan dengan: “*a control group ifpractical, evaluate knowledge, skill and/or attitudes both before and after the program, a paper-and-pencil test to measure knowledge and attitudes, and performance test to measure skills*. Dengan demikian untuk menilai hasil belajar dapat dilakukan dengan kelompok pembandingan. Kelompok yang ikut pelatihan dan kelompok yang tidak ikut pelatihan diperbandingkan perkembangannya dalam periode waktu tertentu. Dapat juga dilakukan dengan membandingkan hasil *pretest* dengan *posttest*, tes tertulis maupun tes kinerja (*performance test*).

Pada level evaluasi ini untuk mengetahui sejauh mana daya serap peserta program pelatihan pada materi pelatihan yang telah diberikan, dan juga dapat mengetahui dampak dari program pelatihan yang diikuti para peserta dalam hal peningkatan knowledge, skill dan attitude mengenai suatu hal yang dipelajari dalam pelatihan. Pandangan yang sama menurut Kirkpatrick, bahwa evaluasi pembelajaran ini untuk mengetahui peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperoleh dari materi pelatihan. Oleh karena itu diperlukan tes guna untuk mengetahui kesungguhan apakah para peserta mengikuti dan memperhatikan materi pelatihan yang diberikan. Dan biasanya data evaluasi diperoleh dengan membandingkan hasil dari pengukuran sebelum pelatihan atau tes awal dan sesudah pelatihan atau tes akhir dari setiap peserta. Pertanyaan-pertanyaan disusun sedemikian rupa sehingga mencakup semua isi materi dari pelatihan.

3. Level 3: Perilaku

Evaluasi perilaku ini berbeda dengan evaluasi terhadap sikap. Penilaian sikap pada evaluasi level 2 difokuskan pada perubahan sikap yang terjadi pada saat kegiatan *training* dilakukan sehingga lebih bersifat internal, sedangkan penilaian tingkah laku difokuskan pada perubahan tingkah laku setelah peserta kembali ke tempat kerja. Apakah perubahan sikap yang telah terjadi setelah mengikuti *training* juga akan diimplementasikan setelah peserta kembali ke tempat kerja, sehingga penilaian tingkah laku ini lebih bersifat eksternal. Perubahan perilaku apa yang terjadi di tempat kerja setelah peserta mengikuti program *training*. Dengan kata lain yang perlu dinilai adalah apakah peserta merasa senang setelah mengikuti *training* dan kembali ke tempat kerja?. Bagaimana peserta dapat mentransfer pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang diperoleh selama *training* untuk diimplementasikan di tempat kerjanya. Karena yang dinilai adalah perubahan perilaku setelah kembali ke tempat kerja maka evaluasi level 3 ini dapat disebut sebagai evaluasi terhadap *outcomes* dari kegiatan *training*. Mengevaluasi *outcomes* lebih kompleks dan lebih sulit daripada evaluasi pada level 1 dan 2. Evaluasi perilaku dapat dilakukan dengan membandingkan perilaku kelompok kontrol dengan perilaku peserta *training*, atau dengan membandingkan perilaku sebelum dan setelah mengikuti *training* maupun dengan mengadakan survey dan atau interviu dengan pelatih, atasan maupun bawahan peserta *training* setelah kembali ke tempat kerja (Kirkpatrick, 1998: 49).

Pada level ini, diharapkan setelah mengikuti pelatihan terjadi perubahan tingkah laku peserta (karyawan) dalam melakukan pekerjaan. Dan juga untuk mengetahui apakah pengetahuan, keahlian dan sikap yang baru sebagai dampak dari program pelatihan, benar-benar dimanfaatkan dan diaplikasikan di dalam

perilaku kerja sehari-hari dan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja/ kompetensi di unit kerjanya masing-masing.

4. Level 4: Hasil

Evaluasi hasil dalam level ke 4 ini difokuskan pada hasil akhir (*final result*) yang terjadi karena peserta telah mengikuti suatu program. Termasuk dalam kategori hasil akhir dari suatu program *training* di antaranya adalah kenaikan produksi, peningkatan kualitas, penurunan biaya, penurunan kuantitas terjadinya kecelakaan kerja, penurunan penjualan (*turnover*) dan kenaikan keuntungan. Beberapa program mempunyai tujuan meningkatkan moral kerja maupun membangun teamwork yang lebih baik. Dengan kata lain adalah evaluasi terhadap *impact* program. Tidak semua *impact* dari sebuah program dapat diukur dan juga membutuhkan waktu yang cukup lama. Oleh karena itu evaluasi level 4 ini lebih sulit di bandingkan dengan evaluasi pada level-level sebelumnya. Evaluasi hasil akhir ini dapat dilakukan dengan membandingkan kelompok kontrol dengan kelompok peserta *training*, mengukur kinerja sebelum dan setelah mengikuti pelatihan, serta dengan melihat perbandingan antara biaya dan keuntungan antara sebelum dan setelah adanya kegiatan pelatihan, apakah ada peningkatan atau tidak (Kirkpatrick, 1998: 61).

Hasil akhir tersebut meliputi, peningkatan hasil produksi dan kualitas, penurunan harga, peningkatan penjualan. Tujuan dari pengumpulan informasi pada level ini adalah untuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja

atau organisasi secara keseluruhan. Sasaran pelaksanaan program pelatihan adalah hasil yang nyata yang akan disumbangkan kepada perusahaan sebagai pihak yang berkepentingan. Walaupun tidak memberikan hasil yang nyata bagi perusahaan dalam jangka pendek, bukan berarti program pelatihan tersebut tidak berhasil. Ada kemungkinan berbagai faktor yang mempengaruhi hal tersebut, dan sesungguhnya hal tersebut dapat dengan segera diketahui penyebabnya, sehingga dapat pula sesegera mungkin diperbaiki.

2.4.2. Proses Pengukuran dan Pengambilan Data Evaluasi

Proses pengukuran dan pengumpulan data evaluasi yang lebih rinci dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Level Evaluasi Deskripsi Metode Pengumpulan Data
 - a. Reaksi – mengukur tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap program pelatihan yang diikuti. Survei dengan skala pengukuran yaitu skala Likert.
 - b. Pembelajaran – mengukur tingkat pembelajaran yang dialami oleh peserta pelatihan. Formal tes (tertulis)
 - c. Perilaku – mengukur implementasi hasil pelatihan di tempat kerja. Action Plan, observasi.
 - d. Hasil – mengukur keberhasilan pelatihan dari sudut pandang bisnis dan organisasi yang disebabkan adanya peningkatan kinerja peserta pelatihan. Evaluasi action plan dan data laporan hasil kerja.
2. Level Evaluasi Deskripsi Metode Pengumpulan Data
 - a. Level 1:

Reaksi atau kepuasan, serta rencana tindakan, fokus pada program pelatihan, fasilitator dan bagaimana aplikasinya. Untuk mengungkap apa yang dipikirkan peserta terhadap program, kepuasan terhadap program pelatihan dan pelatih. Mengukur dimensi lain: rencana tindakan peserta sebagai hasil pelatihan, bagaimana implementasi kebutuhan, program, atau proses yang baru, bagaimana menggunakan kapabilitas baru. Digunakan untuk menyesuaikan atau memperbaharui isi, desain, atau pelaksanaan pelatihan. Proses dari pengembangan rencana tindakan, mempertinggi transfer dari pelatihan tempat kerja. Data rencana tindakan dapat digunakan untuk menentukan poin fokus untuk tindak lanjut evaluasi serta membandingkan hasil yang ada dengan standar. Temuan ini dapat ditunjukkan untuk peningkatan mutu program.

b. Level 2:

Belajar, fokusnya adalah pada partisipan serta berbagai dukungan mekanik untuk belajar. Mengukur pengetahuan, fakta, proses, prosedur, teknik atau keterampilan yang telah diperoleh dari pelatihan. Mengukur hasil belajar harus objektif, dengan indikator kuantitatif mengenai pengetahuan serta pengertian yang telah dimiliki. Data ini digunakan untuk membuat pengaturan program, isi, desain dan pelaksanaan.

c. Level 3:

Aplikasi dan atau implementasi pekerjaan Fokusnya adalah pada partisipan, tempat kerja, dan dukungan mekanis untuk mengaplikasikan hasil belajar. Mengukur perubahan perilaku pada pekerjaan. Ini juga meliputi aplikasi spesifik dari keterampilan, pengetahuan khusus yang

telah dipelajari dalam pelatihan. Ini diukur setelah hasil pelatihan di implementasi kan di tempat kerja. Menghasilkan data yang mengindikasikan frekuensi dan efektifitas aplikasi pekerjaan. Jika berhasil perlu diketahui kenapa, agar dapat adaptasi pengaruh yang mendukung dalam situasi lain. Jika tidak berhasil, perlu diketahui penyebabnya, agar dapat mengkoreksi situasi untuk mem fasilitasi implementasi yang lain.

d. Level 4:

Dampak Fokus pada akibat dari proses pelatihan dalam hasil spesifik organisasi. Menentukan pengaruh pelatihan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Menyangkut data seperti penghematan biaya, peningkatan hasil, penghematan waktu atau peningkaan kualitas. Menyangkut data subjektif, seperti: kepuasan konsumen atau karyawan, penguatan pelanggan, peningkatan dalam waktu merespon konsumen. Generalisasi data ini meliputi: pengumpulan data sebelum dan sesudah pelatihan dan penghubungannya kepada hasil dari pelatihan dan pengukuran bisnis dengan menganalisa perhitungan peningkatan kinerja bisnis.

2.5. Kelebihan dan Kekurangan Evaluasi Model

Kirkpatrick

Dibandingkan dengan model-model evaluasi yang lain, model Kirkpatrick memiliki beberapa kelebihan antara lain: 1). lebih komprehensif, karena mencakup aspek kognitif, *skill* dan afektif; 2). objek evaluasi tidak hanya hasil belajar semata tetapi juga mencakup proses, *output* maupun *outcomes*; 3). lebih mudah diterapkan (*applicable*) untuk level kelas karena tidak terlalu banyak melibatkan pihak-pihak lain dalam proses evaluasi. Selain memiliki kelebihan,

model Kirkpatrick juga memiliki beberapa keterbatasan, antara lain: 1). kurang memperhatikan input, padahal keberhasilan *output* dalam proses pembelajaran juga dipengaruhi oleh *input*; 2). Untuk mengukur *impact* sulit dilakukan karena selain sulit tolok ukurnya juga sudah diluar jangkuan pendidik maupun organisasi.

2.6. Hipotesis

Evaluasi terhadap reaksi peserta *training* berarti mengukur kepuasan peserta (*customer satisfaction*). Program *training* dianggap efektif apabila *prosestraining* dirasa menyenangkan dan memuaskan bagi peserta *training sehingga* mereka tertarik termotivasi untuk belajar dan berlatih. Kepuasan peserta *training* dapat dikaji dari beberapa aspek, yaitu materi yang diberikan, fasilitas yang tersedia, strategi penyampaian materi yang digunakan oleh instruktur, media pembelajaran yang tersedia, jadwal kegiatan sampai menu dan penyajian konsumsi yang disediakan. Mengukur reaksi dapat dilakukan dengan *reaction sheet* dalam bentuk angket sehingga lebih mudah dan lebih efektif. Karena evaluasi pada level 1 ini difokuskan pada reaksi peserta yang terjadi pada saat kegiatan *training* dilakukan, maka evaluasi pada level ini dapat disebut sebagai evaluasi terhadap proses *training*. Dalam kaitannya dengan nilai e-learning, reaksi dalam bentuk tingkat kepuasan ini akan mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang ada dalam proses pelatihan sehingga akan berdampak pada nilai yang diperoleh. Hal ini sesuai dengan pendapat (Saputra, 2008) bahwa kepuasan siswa dalam proses pembelajaran dalam berpengaruh positif terhadap pencapaian hasil yang akan dicapai.

Merujuk pada uraian di atas, maka hipotesis penelitian dalam ini adalah:

Ho = Reaksi yang berupa tingkat kepuasan dalam model kirkpatrick tidak berpengaruh terhadap nilai *e-learning*.

Ha = Reaksi yang berupa tingkat kepuasan dalam model kirkpatrick berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai *e-learning*.