

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Teori Evaluasi

2.1.1.1 Pengertian Evaluasi

Evaluasi dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah “*evaluation*” yang secara harfiah diartikan sebagai proses penilaian. Kemudian kata tersebut diserap ke dalam perbendaharaan bahasa Indonesia dengan tujuan mempertahankan kata aslinya dengan penyesuaian lafal Indonesia (Arikunto dan Jabar, 2009, hlm 1).

Evaluasi secara umum dapat diartikan sebagai proses sistematis untuk menentukan nilai sesuatu (tujuan, kegiatan, unjuk kerja, proses, orang, ataupun objek) berdasarkan kriteria tertentu. Evaluasi bukan sekumpulan teknik melainkan suatu proses berkelanjutan yang mendasari keseluruhan kegiatan. Dalam pengertian luas, evaluasi dapat diartikan sebagai suatu proses merencanakan, memperoleh, dan menyediakan informasi atau data yang diperlukan sebagai dasar untuk membuat alternatif keputusan (E. Ratnawulan dan H. A. Rusdiana, 2020).

Scriven dalam Stufflebeam & Shinkfield (2007, hlm 369) mendefinisikan evaluasi yaitu: *evaluation is the process of determining the merit, worth, and value of things and evaluation are the products of the process*. Evaluasi adalah suatu proses menentukan kegunaan, harga, dan nilai dari sesuatu dan evaluasi adalah produk dari proses tersebut. Dengan kata lain, evaluasi adalah hasil akhir dari suatu proses yang menentukan kegunaan dan nilai dari sesuatu kemudian dituangkan kedalam laporan sebagai bentuk penilaian.

Kifer (1995, hlm 384) mendefinisikan evaluasi sebagai penyelidikan untuk menentukan nilai atau manfaat (*worth*) suatu program, produk, prosedur atau proyek. Selanjutnya Madaus et al. (1987, hlm 24) memaparkan evaluasi adalah studi yang dirancang dan dilaksanakan untuk menilai (*judge*) dan meningkatkan manfaat program yang dievaluasi.

Stufflebeam dan Shinkfield (2007, hlm 326) menyatakan bahwa: *evaluation is a systematic investigation of some object's value*. Evaluasi adalah suatu investigasi

yang dilakukan secara sistematis terhadap nilai suatu objek. Secara operasional Stufflebeam dan Shinkfield (2007, hlm 326) memaparkan evaluasi merupakan proses yang mencakup perencanaan, pengumpulan, pelaporan, dan pemanfaatan informasi deskriptif dengan mempertimbangkan manfaat suatu objek, nilai signifikansi, serta kejujuran. Proses ini bertujuan untuk mendukung pengambilan keputusan, memastikan akuntabilitas, memberikan dukungan, menyebarkan praktik-praktik yang efektif, dan meningkatkan pemahaman terhadap fenomena-fenomena yang berkaitan.

Mehrens dan Lehmann (1978) menjelaskan evaluasi merupakan suatu proses yang mencakup perencanaan, pengumpulan, dan penyediaan informasi yang diperlukan untuk merumuskan berbagai alternatif keputusan. Definisi ini menunjukkan bahwa evaluasi adalah sebuah proses yang dirancang secara sistematis untuk memperoleh informasi atau data yang menjadi dasar dalam pengambilan keputusan.

Selanjutnya menurut Alkin (1985) evaluasi adalah suatu aktivitas sistematis untuk mengumpulkan, menganalisis dan melaporkan informasi yang dapat digunakan untuk mengambil keputusan berkenaan dengan program atau proyek yang dievaluasi. Selanjutnya Lincoln dan Guba (1985) memaparkan evaluasi adalah: *a process for describing an evaluation and judging its merit and worth*. Evaluasi adalah proses atau kegiatan untuk menentukan manfaat nilai sesuatu.

The Joint Committee sebagaimana dikutip Stufflebeam & Shinkfield (2007) menyatakan *evaluation is the systematic assessment of the worth or merit of an object*. Evaluasi adalah penilaian yang sistematis mengenai nilai, harga atau manfaat dari suatu objek. Sistematis di sini menunjukkan bahwa evaluasi harus dilakukan secara resmi atau formal dan sistematis atau tersusun, bukan dilakukan sekedar formalitas dan asal-asalan.

National Study Committee on Evaluation menyatakan bahwa *evaluation is the process of ascertaining the decision of concern, selecting appropriate information, and collecting and analyzing information in order to report summary data useful to decision makers in selecting among alternatives* (Stark & Thomas, 1994, hlm 12). Evaluasi merupakan suatu proses atau kegiatan pemilihan, pengumpulan,

analisis, dan penyajian informasi yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan serta penyusunan program selanjutnya.

Brinkerhoff (1986) menyatakan bahwa evaluasi merupakan proses yang menentukan sejauhmana tujuan pendidikan dapat dicapai dan dalam pelaksanaannya evaluasi tersebut fokus pada tujuh elemen yang harus diperhatikan yaitu:

- a. Penentuan fokus yang akan di evaluasi.
- b. Penyusunan desain evaluasi.
- c. Pengumpulan informasi.
- d. Analisis dan interpretasi informasi.
- e. Pembuatan laporan.
- f. Pengelolaan evaluasi.
- g. Evaluasi untuk evaluasi atau meta evaluasi

Suparman (1999) mendeskripsikan evaluasi merupakan proses penerapan prosedur yang bersifat ilmiah untuk memperoleh informasi yang akurat dan dapat dipercaya sebagai dasar pengambilan keputusan terkait program pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan definisi ini, terdapat empat elemen utama dalam evaluasi, yaitu:

- 1) Evaluasi selalu menerapkan suatu metode ilmiah baik berupa pengukuran ilmiah melalui penggunaan statistika maupun disiplin lain yang terkait.
- 2) Kegiatan evaluasi selalu berusaha memperoleh informasi yang benarbenar valid dan reliabel dengan mempergunakan instrumen berupa tes, kuesioner, pedoman wawancara, pedoman pengamatan dan lain-lain.
- 3) Hasil evaluasi adalah suatu informasi yang dapat berguna bagi pembuatan keputusan.
- 4) Kegiatan evaluasi selalu diarahkan kepada suatu objek yang ada dalam suatu sistem pendidikan atau sistem pelatihan.

D. Sudjana (2008, hlm 9) memaknai evaluasi adalah aktivitas mengumpulkan, mengolah, dan menyajikan data yang digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan terkait program yang sedang atau telah dilaksanakan. Produk evaluasi adalah tersusunnya nilai-nilai (*values*) seperti

bermanfaat atau tidak bermanfaat, baik atau buruk, berhasil atau tidak berhasil, diperluas atau dibatasi, dilanjutkan atau dihentikan, dan sebagainya, mengenai program yang sedang atau telah dilaksanakan.

Definisi-definisi terkait dengan evaluasi yang dikemukakan para ahli maka (Mutrofin, 2010, hlm 82) merangkum bahwa untuk mendeskripsikan evaluasi sebagai kerangka umum di dalamnya terdapat makna-makna sebagai berikut:

- a. Evaluasi sebagai *judgement professional*.
- b. Evaluasi sebagai pengukuran.
- c. Evaluasi sebagai analisis kesesuaian antara kinerja dengan tujuan, sasaran atau standar kerja.
- d. Evaluasi berorientasi pada keputusan.
- e. Evaluasi responsif atau bebas tujuan.

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat dipahami bahwa evaluasi berkaitan dengan proses pemberian informasi yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan harga dan jasa (*the worth and merit*) dari tujuan yang dicapai, desain, implementasi dan dampak untuk membantu membuat keputusan, membantu pertanggung-jawaban dan meningkatkan pemahaman terhadap fenomena. Dengan kata lain evaluasi pada hakikatnya adalah penyediaan informasi yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan.

2.1.1.2 Evaluasi program

Brinkerhoff (1983) mendefinisikan evaluasi program adalah suatu proses menemukan sejauhmana tujuan dan sasaran program atau proyek telah terealisasi, memberikan informasi untuk pengambilan keputusan, membandingkan kinerja dengan standar atau patokan untuk mengetahui adanya kesenjangan, penilaian harga dan kualitas dan penyelidikan sistematis tentang nilai atau kualitas suatu objek.

Evaluasi program menurut Tyler adalah proses untuk mengetahui apakah tujuan sudah dapat terealisasi (Arikunto & Jabar, 2009, hlm 5). Menurut Arikunto (2005, hlm 7) evaluasi program adalah kegiatan yang dimaksudkan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat keberhasilan dari kegiatan yang direncanakan.

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapatlah dimakna bahwa evaluasi program adalah suatu proses sistematis yang berkelanjutan, melibatkan pengumpulan, analisis, dan interpretasi data untuk menilai efektivitas, efisiensi, dan relevansi suatu program. Hasil evaluasi ini kemudian digunakan sebagai umpan balik untuk memperbaiki program yang sedang berjalan atau merancang program baru yang lebih baik, sehingga menciptakan siklus perbaikan yang berkelanjutan.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Evaluasi Program

Evaluasi program merupakan langkah krusial dalam siklus perencanaan dan pelaksanaan program. Melalui evaluasi, kita dapat mengukur keberhasilan program, mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, dan mengambil keputusan yang lebih baik untuk masa depan.

Weiss (1972, hlm 4) menyatakan tujuan dilakukannya evaluasi program sebagai berikut:

- a. Menunjuk pada penggunaan metode penelitian.
- b. Menekankan pada hasil suatu program.
- c. Penggunaan kriteria untuk menilai.
- d. Kontribusi terhadap pengambilan keputusan dan perbaikan program di masa mendatang.

Menurut Kirkpatrick (1998, hlm 17) urgensi diperlukannya evaluasi program adalah:

- a. Untuk menunjukkan eksistensi dari dana yang dikeluarkan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran program yang dilakukan.
- b. Untuk memutuskan apakah kegiatan yang dilakukan akan diteruskan akan dihentikan.
- c. Untuk mengumpulkan informasi bagaimana cara untuk mengembangkan program di masa mendatang.

Tujuan evaluasi menurut Scriven dalam Tayibnapis (2000, hlm 4) mempunyai dua fungsi yaitu fungsi formatif dan fungsi sumatif. Fungsi formatif yaitu evaluasi dipakai untuk perbaikan dan pengembangan kegiatan yang sedang berjalan (program, orang, produk dan sebagainya) sedangkan fungsi sumatif yaitu evaluasi dipakai untuk pertanggungjawaban, keterangan, seleksi atau lanjutan. Dengan kata

lain evaluasi bertujuan membantu pengembangan, implementasi kebutuhan suatu program, perbaikan program, pertanggungjawaban, seleksi, motivasi, menambah pengetahuan, dan dukungan dari yang terlibat.

Mutrofin (2010, hlm 157) menyatakan tujuan evaluasi program adalah untuk memperoleh informasi yang dapat bermanfaat dalam menentukan pilihan di antara berbagai kebijakan atau program alternatif guna mencapai tujuan sosial. Selanjutnya menurut Tayibnapi (2000, hlm 59) tujuan evaluasi dapat bermacam-macam, antara lain sebagai pekerjaan rutin atau tanggung jawab rutin untuk membantu pekerjaan manajer dan karyawan dengan tujuan yang lebih banyak, dan informasi yang lebih lengkap dari yang sudah ada atau memberikan informasi untuk tim pembina atau penasehat, untuk klien, untuk dewan direktur atau pemberi dana atau sponsor.

Sukmadinata (2006, hlm 121) menjelaskan tujuan evaluasi program adalah:

- a. Membantu perencanaan untuk pelaksanaan program.
- b. Membantu dalam penentuan keputusan penyempurnaan atau perubahan program.
- c. Membantu dalam penentuan keputusan keberlanjutan atau penghentian program.
- d. Menemukan fakta-fakta dukungan dan penolakan terhadap program.
- e. Memberikan sumbangan dalam pemahaman proses psikologis, sosial, politik dalam pelaksanaan program serta faktor-faktor yang mempengaruhi program.

Suparman (1999, hlm 30) memaparkan tujuan evaluasi adalah:

- a. Mengkomunikasikan program kepada masyarakat.

Laporan hasil atau informasi dari evaluasi program yang dilakukan dapat memberikan wawasan kepada publik mengenai program atau kinerja/performa. Karena itu, menyampaikan hasil evaluasi program secara lebih komprehensif daripada sekadar angka-angka kepada masyarakat memiliki manfaat dan keuntungan bagi program yang dievaluasi.

b. Menyediakan informasi bagi pembuat keputusan.

Informasi yang dihasilkan dari evaluasi program akan berguna bagi setiap tahapan dari manajemen program mulai sejak perencanaan, pelaksanaan ataupun ketika akan mengulangi dan melanjutkan program. Hasil evaluasi dapat dijadikan dasar bagi pembuatan keputusan, sehingga keputusan tersebut valid dibandingkan keputusan yang hanya berdasarkan kepada intuisi saja. Pembuat keputusan biasanya memerlukan informasi yang akurat agar dapat memutuskan sesuatu secara tepat dan informasi akurat tersebut antara lain dapat diperoleh dari kegiatan evaluasi yang dilaksanakan secara sistematis. Penyampaian informasi hasil evaluasi kepada pembuat keputusan tidak hanya terbatas pada keputusan yang diambil oleh pejabat yang memiliki otoritas di institusi tersebut, tetapi juga dapat mencakup pembuatan keputusan pada berbagai tingkat oleh pihak-pihak lain yang terkait.

c. Menyempurnakan program yang ada.

Suatu evaluasi program yang dilaksanakan dengan baik dapat membantu upaya-upaya dalam rangka penyempurnaan jalannya program sehingga lebih efektif. Dengan menggunakan instrumen yang tersedia, hasil yang diperoleh dapat diukur dan dianalisis. Berbagai masalah dan hambatan yang mungkin muncul dapat diidentifikasi, kemudian dianalisis untuk menentukan solusi yang paling tepat. Komponen-komponen dalam sistem yang memiliki kekurangan dapat dipelajari dan dicari pemecahannya. Berdasarkan hasil evaluasi akan dapat diperoleh informasi tentang dampak dari berbagai aspek program dan berhasil juga teridentifikasi berbagai faktor yang diperlukan atau perlu penyempurnaan.

d. Meningkatkan partisipasi dan pertumbuhan.

Dengan adanya informasi hasil evaluasi atas suatu program, maka masyarakat akan lebih terpenggil untuk berpartisipasi dan ikut mendukung upaya-upaya peningkatan dan penyempurnaan program. Hasil evaluasi program yang dimasyarakatkan akan menggugah kepedulian masyarakat terhadap program, menarik perhatiannya dan akhirnya menumbuhkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) terhadap program tersebut. Jika hal ini telah terbentuk, maka akan tercipta kontrol eksternal yang turut mendorong dan memantau perkembangan kualitas dari program tersebut.

Secara khusus tujuan evaluasi program dalam pendidikan ditegaskan oleh Worthen dkk sebagaimana dikutip (Tayibnapis, 2000, hlm 3) yaitu:

- a. Membuat kebijaksanaan dan keputusan.
- b. Menilai hasil yang dicapai para peserta didik.
- c. Menilai kurikulum.
- d. Memberi kepercayaan kepada sekolah.
- e. Memonitor dana yang telah diberikan.
- f. Memperbaiki materi dari program pendidikan.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan evaluasi adalah untuk memperoleh informasi yang tepat dan objektif mengenai suatu program. Informasi ini dapat mencakup proses pelaksanaan program, dampak atau hasil yang dicapai, efisiensi, serta pemanfaatan hasil evaluasi yang berfokus pada program itu sendiri, yaitu untuk menentukan keputusan apakah program tersebut diteruskan, diperbaiki, atau dihentikan. Selain itu, evaluasi juga berguna dalam penyusunan program berikutnya atau dalam penyusunan kebijakan yang berkaitan dengan program tersebut. Dengan demikian, evaluasi program bertujuan untuk menilai pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam program yang telah dilaksanakan. Hasil evaluasi ini kemudian digunakan sebagai dasar untuk tindakan lanjutan atau pengambilan keputusan selanjutnya.

2.1.1.4 Metode Evaluasi

Untuk menilai keberhasilan suatu program atau intervensi dalam konteks penelitian kualitatif, diperlukan metode evaluasi yang sesuai. Lincoln & Guba (1985) mengusulkan empat kriteria utama dalam evaluasi yaitu kredibilitas, transferabilitas, ketergantungan, dan konfirmabilitas. Menurut Sedarmayanti & Gunawan (2020) ada empat metode evaluasi yang biasa digunakan, yaitu:

- a. Metode Survei

Metode ini digunakan untuk menggali informasi dari responden dengan harapan informasi tersebut dapat digunakan untuk memahami sesuatu yang masih baru atau yang sebelumnya belum pernah diteliti. Oleh karena itu biasanya metode ini bersifat eksploratif. Alat pengumpul data atau instrumen yang cocok digunakan

dalam metode survey ini adalah yang bersifat terbuka terhadap informasi seperti kuisisioner dan wawancara.

b. Metode Studi Kasus

Metode ini digunakan untuk mengevaluasi suatu objek secara intensif dan mendalam. Instrumen yang biasa dipakai dalam metode ini adalah kuisisioner, observasi dan wawancara mendalam.

c. Metode Eksperimen

Metode ini biasanya digunakan untuk mengkaji kelebihan/ kekurangan metode pelatihan/ cara belajar. Biasanya cukup jika seorang widyaiswara membandingkan dua atau lebih hal dengan cara menggunakan hal yang dibandingkan itu dalam konteks yang relative sama.

d. Metode Tes

Metode tes biasanya digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi hasil belajar.

2.1.1.5 Model Evaluasi

Evaluasi program tidak hanya sekedar mengukur keberhasilan, tetapi juga tentang memahami proses dan dampak yang ditimbulkan. Untuk mencapai hal tersebut, berbagai model evaluasi telah dikembangkan. Setiap program memiliki karakteristik dan tujuan yang berbeda. Oleh karena itu, pemilihan model evaluasi yang tepat sangat penting sekali untuk dilakukan.

Terdapat model-model evaluasi program yang dikembangkan oleh para ahli yang dapat dipakai untuk mengevaluasi sebuah program. Model evaluasi merupakan desain evaluasi yang dikembangkan oleh para ahli evaluasi, yang biasanya dinamakan sama dengan pembuatnya atau tahap evaluasinya. Menurut Arikunto & Jabar (2009) meskipun terdapat perbedaan pendapat tentang model-model evaluasi, namun maksudnya sama yaitu kegiatan pengumpulan data yang berkaitan dengan objek yang dievaluasi sebagai bahan bagi pengambilan keputusan dalam menentukan tindak lanjut suatu program.

Beberapa model yang banyak dipakai untuk mengevaluasi program antara lain:

a. Evaluasi Model CIPP

Model evaluasi ini banyak dikenal dan diterapkan oleh para evaluator. Konsep evaluasi model *CIPP* (*Context, Input, Process and Product*) pertama kali dikenalkan oleh Stufflebeam et al. (1985, hlm 153) pada 1965 sebagai hasil usahanya mengevaluasi ESEA (*the Elementary and Secondary Education Act*). Menurut Madaus et al. (1987), tujuan penting evaluasi model ini adalah untuk memperbaiki bukan membuktikan. Model CIPP memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk melakukan evaluasi yang berorientasi pada perbaikan. Dengan memahami tujuan utama model ini, evaluator dapat menghasilkan evaluasi yang lebih bermakna dan bermanfaat bagi pemangku kepentingan.

Empat komponen utama dalam model CIPP:

- a) Konteks (Context): Bertujuan untuk mengevaluasi lingkungan atau situasi di mana program dilaksanakan.
- b) Input: Bertujuan untuk mengevaluasi sumber daya yang digunakan dalam program, seperti anggaran, personel, materi, dan fasilitas.
- c) Proses: Mengevaluasi pelaksanaan program, termasuk kegiatan-kegiatan yang dilakukan, jadwal, dan mekanisme koordinasi.
- d) Produk: Mengevaluasi hasil atau output dari program, baik dalam bentuk produk langsung maupun dampak jangka panjang.

b. Evaluasi Model Provus (*Discrepancy Model*)

Kata *discrepancy* berarti kesenjangan, model ini menurut Madaus et al. (1987) berangkat dari asumsi bahwa untuk mengetahui kelayakan suatu program, evaluator dapat membandingkan antara apa yang seharusnya diharapkan terjadi (*standard*) dengan apa yang sebenarnya terjadi (*performance*). Dengan membandingkan kedua hal tersebut, maka dapat diketahui ada tidaknya kesenjangan (*discrepancy*), yaitu standar yang ditetapkan dengan kinerja yang sesungguhnya. Model ini dikembangkan oleh Malcolm Provus, bertujuan untuk menganalisis suatu program apakah program tersebut layak diteruskan, ditingkatkan, atau dihentikan.

Model ini menekankan pada terumuskannya *standard*, *performance*, dan *discrepancy* secara rinci dan terukur. Evaluasi program yang dilakukan oleh

evaluator bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana kesenjangan yang terdapat pada setiap komponen program. Dengan pemahaman yang lebih rinci tentang kesenjangan tersebut, perbaikan yang diperlukan dapat dilakukan dengan lebih terarah.

c. Evaluasi Model Stake (*Countenance Model*)

Model ini dikembangkan oleh Robert E. Stake dari University of Illinois. Menurut Worthen & Sanders (1973), Stake menekankan adanya dua dasar kegiatan dalam evaluasi, yaitu *description* dan *judgment*, dan membedakan adanya tiga tahap, yaitu: *antecedent (context)*, *transaction/process*, dan *outcomes*. Deskripsi mencakup dua aspek yang menggambarkan posisi objek evaluasi, yaitu: tujuan yang diharapkan dari program dan kenyataan yang terjadi. Evaluator mengemukakan langkah-langkah pertimbangan yang merujuk pada standar yang ada. Stufflebeam dan Shinkfield (1985) menjelaskan tiga tahap evaluasi program model Stake, yaitu: *antecedents*, *transaction*, dan *outcomes*. *Antecedents* mengacu pada informasi dasar yang terkait, kondisi/kejadian apa yang ada sebelum implementasi program. Menurut Stake, informasi pada tipe ini misalnya, terkait dengan kegiatan belajar mengajar sebelumnya, dan terkait dengan *outcome*, seperti: apakah siswa telah makan pagi sebelum datang ke sekolah, apakah siswa telah menyelesaikan pekerjaan rumahnya, apakah siswa tidur malam dengan cukup. Untuk mendeskripsikan secara lengkap dan menetapkan sebuah program atau pembelajaran pada suatu waktu. Stake mengusulkan bahwa evaluator harus mengidentifikasi dan menganalisis kondisi yang berhubungan dengan *antecedent*.

Pada tahap *transactions*, apakah yang sebenarnya terjadi selama program dilaksanakan, apakah program yang sedang dilaksanakan itu sesuai dengan rencana program. Termasuk tahap ini adalah informasi yang dialami oleh peserta didik berkaitan dengan guru, orang tua, konselor, tutor, dan peserta didik lainnya. Stake menganjurkan kepada evaluator agar bertindak secara bijak dalam proses pelaksanaan evaluasi, sehingga dapat melihat aktualisasi program. Sedangkan *outcomes*, berkaitan dengan apa yang dicapai dengan program tersebut, apakah program itu dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan termasuk di dalamnya: kemampuan, prestasi, sikap dan tujuan.

d. Evaluasi Model Kirkpatrick

Model evaluasi yang dikembangkan oleh Kirkpatrick ini telah mengalami beberapa penyempurnaan, terakhir diperbarui tahun 1998 yang dikenal dengan *Evaluating Training Programs: the Four Levels* (J. L. Kirkpatrick, 1998)

Empat Level Evaluasi Kirkpatrick:

a) Reaksi (*Reaction*)

Mengukur tingkat kepuasan peserta terhadap pelatihan. Ini adalah level paling dasar, namun sangat penting untuk mengetahui apakah peserta merasa pelatihan tersebut bermanfaat dan relevan. Biasanya dilakukan melalui kuesioner atau survei segera setelah pelatihan selesai. Pertanyaan yang diajukan mencakup aspek seperti kualitas penyampaian materi, fasilitas, dan relevansi materi dengan pekerjaan.

b) Belajar (*Learning*)

Mengukur sejauh mana peserta memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru setelah pelatihan. Level ini bertujuan untuk memastikan bahwa peserta telah menyerap materi yang disampaikan. Dapat dilakukan melalui tes tertulis, simulasi, atau presentasi singkat. Pertanyaan yang diajukan akan mengukur pemahaman peserta terhadap konsep-konsep yang diajarkan.

c) Perilaku (*Behavior*)

Mengukur apakah peserta menerapkan pengetahuan dan keterampilan baru dalam pekerjaan sehari-hari. Level ini merupakan indikator yang lebih kuat dari efektivitas pelatihan. Dapat dilakukan melalui observasi kinerja, penilaian atasan, atau laporan diri dari peserta.

d) Hasil (*Results*)

Mengukur dampak pelatihan terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan. Ini adalah level tertinggi dalam model Kirkpatrick dan seringkali sulit diukur karena membutuhkan waktu yang lebih lama untuk melihat hasilnya. Dapat dilakukan melalui analisis data kinerja, studi kasus, atau laporan keuangan.

Model evaluasi Kirkpatrick adalah alat yang sangat berguna untuk mengukur efektivitas program pelatihan. Dengan menggunakan model ini, organisasi dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan memastikan bahwa investasi dalam pelatihan memberikan hasil yang maksimal.

e. Evaluasi Model Brinkerhoff

Model evaluasi Brinkerhoff merupakan salah satu kerangka kerja evaluasi yang cukup populer dan fleksibel. Berbeda dengan model CIPP yang lebih berfokus pada empat komponen spesifik (konteks, input, proses, dan produk), Brinkerhoff menawarkan pendekatan yang lebih luas dengan menggabungkan beberapa dimensi evaluasi.

Tiga Pendekatan Evaluasi Brinkerhoff:

- a. *Fixed vs Emergent*: Model ini membandingkan antara desain evaluasi yang sudah ditetapkan sejak awal dengan desain yang lebih fleksibel dan dapat berubah seiring berjalannya program.
- b. *Formative vs Sumatif*: Evaluasi formatif berfokus pada perbaikan program selama proses pelaksanaan, sedangkan evaluasi sumatif lebih berorientasi pada penilaian hasil akhir program.
- c. *Experimental vs Natural Inquiry*: Desain eksperimental menggunakan metode yang lebih terkontrol untuk mengukur dampak suatu program, sedangkan natural inquiry lebih bersifat eksploratif dan menggunakan metode kualitatif.
- f. *Measurement Model*

Model ini dapat dipandang sebagai model yang tertua di dalam Sejarah penilaian dan lebih banyak dikenal di dalam proses penilaian pendidikan. Tokoh-tokoh penilaian yang dipandang sebagai pengembang model ini adalah R. Thorndike dan R.I. Ebel. Model ini menekankan pentingnya pengukuran dalam pelaksanaan evaluasi. Pengukuran dianggap sebagai kegiatan yang bersifat ilmiah dan dapat diterapkan dalam berbagai bidang, termasuk di bidang pendidikan. Pengukuran, menurut model ini tidak dapat dilepaskan dari pengertian kuantitas atau jumlah. Jumlah ini akan menunjukkan besarnya (*magnitude*) objek, orang ataupun peristiwa sehingga dengan demikian hasil pengukuran itu selalu dinyatakan dalam bentuk bilangan.

Pengukuran dengan demikian dipandang sebagai kegiatan menentukan besarnya suatu sifat (*attribute*) tertentu yang dimiliki objek, orang, dan peristiwa dalam bentuk unit ukuran tertentu. Dalam bidang pendidikan, model ini telah diterapkan dalam proses penilaian untuk melihat dan mengungkapkan perbedaan-

perbedaan individual maupun perbedaan-perbedaan kelompok dalam hal kemampuan serta minat dan sikap. Hasil pengukuran mengenai aspek-aspek tingkah laku di atas digunakan untuk keperluan seleksi siswa, bimbingan, dan perencanaan pendidikan bagi siswa itu sendiri.

g. *Congruence Model*

Menurut Janah (2021) *Congruence Model* adalah salah satu model evaluasi yang memusatkan perhatiannya pada kesesuaian tujuan dengan hasil belajar yang diraih siswa. Tokoh model evaluasi ini antara lain Ralph W Tyler, Lee J Cronbach juga John B Carol. Tyler menjelaskan bahwa pendidikan adalah sebuah proses yang melibatkan tiga unsur utama: tujuan pendidikan, pengalaman belajar, dan penilaian hasil belajar. Evaluasi dilakukan untuk mengukur sejauh mana tujuan pendidikan telah tercapai, yang tercermin dari hasil belajar yang ditunjukkan siswa di akhir proses pendidikan. Karena tujuan pendidikan berfokus pada perubahan perilaku yang diharapkan pada peserta didik, maka evaluasi bertujuan untuk menilai sejauh mana perubahan perilaku tersebut telah terjadi.

Dengan diperolehnya informasi tentang pencapaian tujuan pendidikan yang telah dicapai oleh siswa, baik secara individual maupun secara kelompok, dapat diambil keputusan tentang tindakan-tindakan apa yang perlu diambil. Tindak lanjut hasil evaluasi yang menyangkut kepentingan siswa tersebut, misalnya: memberikan layanan atau bimbingan untuk memperbaiki hasil yang telah dicapai, memberikan pengayaan materi, dan merencanakan program lain bagi masing-masing siswa. Ditinjau dari kepentingan sistem pendidikan, hasil evaluasi dimaksudkan sebagai umpan balik untuk kebutuhan memperbaiki bagian-bagian sistem yang masih lemah.

Selain untuk kepentingan bimbingan siswa dan perbaikan sistem, evaluasi ini dimaksudkan pula untuk memberikan informasi kepada pihak-pihak di luar pendidikan tentang sejauh mana tujuan-tujuan yang diinginkan itu telah dapat dicapai oleh sistem pendidikan yang ada (Nana Sudjana & Ibrahim, 2004). Secara singkat dapat dikatakan bahwa model evaluasi berusaha memeriksa persesuaian (*congruence*) antara tujuan-tujuan pendidikan yang diinginkan dengan hasil belajar yang telah dicapai.

h. Illuminative Model

Model illuminatif ini lebih menekankan pada penilaian kualitatif. Tujuan evaluasi model ini adalah mengadakan studi yang cermat terhadap sistem maupun program yang bersangkutan, yang meliputi: (1) bagaimana implementasi program di lapangan, (2) bagaimana implementasi dipengaruhi oleh situasi sekolah tempat program yang bersangkutan dikembangkan, (3) apa kebaikan-kebaikan dan kelemahan-kelemahannya dan bagaimana program tersebut mempengaruhi pengalaman-pengalaman belajar para siswa. Hasil evaluasi yang dilaporkan bersifat deskripsi dan interpretasi, bukan pengukuran dan prediksi. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan evaluasi model yang keempat ini lebih banyak menekankan pada penggunaan *judgement*.

Perbedaan antara penelitian dan penelitian evaluasi terletak pada adanya kriteria dalam penelitian evaluasi. Berdasarkan kriteria tersebut, peneliti memberikan penilaian terhadap objek yang ditelitinya. Menilai keefektifan suatu model evaluasi program tidak dapat dipisahkan dari tujuan atau fungsi evaluasi itu sendiri. Fungsi utama dari evaluasi program adalah untuk menyediakan informasi yang berguna dalam membantu pengambilan keputusan, penyusunan kebijakan, serta perencanaan program-program berikutnya. Agar keputusan yang dihasilkan merupakan keputusan yang baik, maka dibutuhkan informasi yang lengkap, akurat, dan dapat dipercaya (*valid*, dan *reliable*) serta tepat waktu (*timely*). Informasi yang lengkap mempunyai makna bahwa informasi yang dihasilkan dari evaluasi mencakup komponen-komponen program secara lengkap. Informasi yang akurat mempunyai makna bahwa informasi yang dihasilkan dari evaluasi merupakan informasi yang tepat menggambarkan keadaan yang sebenarnya dari objek evaluasi dan dapat dipercaya. Untuk mendapatkan informasi yang akurat dibutuhkan instrumen pengumpulan data yang *valid* dan *reliable*.

Informasi yang tepat waktu berarti informasi yang dihasilkan dari proses evaluasi dapat diberikan kepada pihak-pihak yang memerlukannya untuk mendukung pengambilan keputusan, penyesuaian kebijakan, atau perencanaan program berikutnya. Ketepatan waktu ini berkaitan dengan efisiensi dalam pengumpulan, pengolahan, dan penyajian atau pelaporan informasi. Oleh karena

itu, diperlukan panduan evaluasi yang sederhana dan mudah dipahami oleh pengguna model evaluasi, sehingga proses evaluasi dapat berjalan lebih cepat tanpa mengurangi kelengkapan maupun keakuratan informasi.

i. Model Logik (*Logic Model*)

Model logik adalah suatu penggambaran program yang logis dan tepat menurut kondisi tertentu dalam rangka memecahkan problem. Pada umumnya bentuk penggambaran menggunakan diagram alur yang menjelaskan aktivitas yang direncanakan dan *outcome* yang diharapkan dari model evaluasi ini (Bickman, 1987; Dwyer, 1997; McLaughlin & Jordan, 1999, hlm 5).

Ciri khas dari model logik adalah pemanfaatan tabel dan diagram alur yang mencakup input, aktivitas, serta hasil. Model ini biasanya menggunakan teks, panah, atau grafik untuk menggambarkan urutan aktivitas yang dirancang untuk menghasilkan perubahan, serta menjelaskan bagaimana aktivitas tersebut berhubungan dengan hasil program yang diharapkan.

2.1.2 Model Brinkerhoff

2.1.2.1 Pengertian

Model evaluasi Brinkerhoff merupakan salah satu kerangka kerja evaluasi yang cukup fleksibel dan komprehensif. Model ini menawarkan pendekatan yang lebih luas dibandingkan dengan model evaluasi lainnya, seperti CIPP. Brinkerhoff menyajikan evaluasi sebagai sebuah proses yang dinamis dan bergantung pada konteks program yang dievaluasi.

Model evaluasi Brinkerhoff pertama kali diperkenalkan oleh Robert Brinkerhoff dan rekan-rekannya pada tahun 1980-an (Brinkerhoff, 1983). Konsep dasar dari model ini adalah untuk memberikan kerangka kerja yang dapat disesuaikan dengan berbagai jenis program dan konteks. Brinkerhoff dan timnya menekankan pentingnya fleksibilitas dalam desain evaluasi, sehingga evaluator dapat memilih pendekatan yang paling sesuai dengan kebutuhan program.

Sejak diperkenalkan, model Brinkerhoff terus dikembangkan dan disempurnakan oleh para ahli evaluasi. Banyak penelitian dan studi kasus telah dilakukan untuk menguji keefektifan model ini dalam berbagai setting. Meskipun

model ini telah mengalami beberapa modifikasi, prinsip-prinsip dasarnya tetap relevan hingga saat ini.

2.1.2.2 Pendekatan

Model evaluasi Brinkerhoff menawarkan fleksibilitas yang tinggi dalam merancang evaluasi program. Tiga model pendekatan utama yang diusulkan oleh Brinkerhoff dalam Hidayat (2024) adalah:

a. Fixed vs Emergent Evaluation Design

a) Fixed:

Desain evaluasi yang tetap (*fixed*) ditentukan dan direncanakan secara sistematis sebelum implementasi dikerjakan. Desain dikembangkan berdasarkan tujuan program disertai seperangkat pertanyaan yang akan dijawab oleh informasi yang akan diperoleh dari sumber-sumber tertentu. Rencana analisis dibuat sebelumnya di mana si pemakai akan menerima informasi seperti yang telah ditentukan dalam tujuan. Desain biasanya dibicarakan dan dirundingkan dengan pemakai utama atau pemesan, apabila ada perubahan biasanya hanya lebih memperlancar pencapaian tujuan dan rencana utama.

Meskipun desain *fixed* lebih terstruktur dibandingkan dengan desain emergent, desain ini tetap fleksibel untuk disesuaikan dengan kebutuhan yang mungkin berubah. Sebagian besar evaluasi formal yang dirancang secara individu menggunakan desain *fixed*, karena tujuan program telah ditetapkan sebelumnya, didukung pendanaan, dan diajukan melalui usulan atau proposal evaluasi. Desain *fixed* umumnya memerlukan biaya yang cukup besar, dengan kegiatan meliputi penyusunan pertanyaan, pembuatan dan penyediaan instrumen, analisis hasil evaluasi, serta pelaporan hasil evaluasi secara formal kepada pengguna. Komunikasi antara evaluator dan klien dilakukan secara teratur, formal atau tertulis. Evaluator berpedoman pada tujuan program untuk merumuskan masalah atau pertanyaan-pertanyaan desain dan menstimulasi klien yang relevan untuk mengembangkan dan membetulkan pertanyaan tersebut. Strategi pengumpulan informasi khususnya menggunakan cara-cara formal juga metode penelitian, kriteria penelitian dan pengumpulan data biasanya dilakukan secara kuantitatif.

b) *Emergent*:

Selanjutnya desain evaluasi *emergent*, desain evaluasi *emergent* dirancang untuk menyesuaikan diri dengan kondisi dan situasi yang terus berkembang, termasuk menampung masukan dari klien, menangani permasalahan, dan menyesuaikan dengan kegiatan program. Evaluasi ini memerlukan waktu yang cukup panjang dari awal hingga akhir, karena prosesnya melibatkan pencarian tujuan dan isu yang belum ditentukan atau ditetapkan secara spesifik sebelumnya. Biaya relatif lebih besar, sumber-sumber dalam desain ditentukan untuk mengamati program dan memfokuskan pertanyaan lebih lanjut evaluator tidak mendorong klien memikirkan tentang program atau isu evaluasi. Klien menentukan isu-isu penting dan informasi yang diperlukan desain. Komunikasi antar evaluator dengan klien terus berkesinambungan selama proses evaluasi.

Metode yang digunakan dalam desain ini adalah observasi, studi kasus dan laporan tim penyokong. Pengukuran yang tidak selalu berpedoman pada tujuan biasanya dilakukan dan evaluator sering kali mengorbankan ketepatan pengukuran untuk lebih berguna. Informasi yang bersifat kualitatif biasanya dikumpulkan. Desain terus berkembang, berubah dan bereaksi sesuai dengan situasi dan kondisi yang dapat dikatakan tak pernah berhenti.

b. *Formative vs Sumative Evaluation*

a) *Formative*:

Evaluasi formatif digunakan untuk memperoleh informasi yang dapat membantu memperbaiki program selama program masih berjalan. Evaluasi ini dibuat untuk karyawan, dan juga mengorbankan kepentingan orang luar untuk lebih bermanfaat bagi program. Para ahli mengatakan bahwa evaluasi yang paling melindungi yaitu evaluasi formatif. Fokus evaluasi formatif berkisar pada kebutuhan yang dirumuskan oleh karyawan atau orang-orang yang terlibat dalam program. Evaluator sering merupakan bagian daripada program dan bekerja sama dengan orang-orang program. Strategi pengumpulan informasi mungkin juga dipakai, tetapi penekanan pada usaha memberikan informasi yang berguna secepatnya bagi perbaikan program. Desain evaluasi dibuat bersama orang-orang program dan direvisi untuk mencapai kebutuhan mereka.

b) Summative:

Selanjutnya evaluasi sumatif dibuat untuk menilai kegunaan suatu objek yang sering diminati atau dibiayai oleh pemakai/pemesan atau oleh sponsor. Evaluasi sumatif digunakan untuk menilai apakah suatu program akan diteruskan atau dihentikan saja. Evaluator harus dapat dipercaya oleh sejumlah klien yang akan dipengaruhi oleh keputusan tersebut. Untuk usaha-usaha yang dibiayai perorangan, evaluasi sumatif ini lebih populer daripada evaluasi formatif. Pada evaluasi sumatif, evaluasi berfokus pada variabel-variabel yang dianggap penting oleh sponsor atau pembuat keputusan (pengambil kebijakan). Evaluator luar atau tim *review* sering dipakai, karena evaluator internal dapat mempunyai minat yang berbeda. Strategi pengumpulan informasi akan memaksimalkan validitas eksternal dan internal yang mungkin dikumpulkan dalam waktu yang cukup lama.

c. Eksperimental vs Natural Inquiry

a) Eksperimental:

Desain eksperimen dan quasi eksperimen menggunakan metodologi penelitian yang subjek penelitiannya di random (acak), perlakuan diberikan dan pengukuran dampak dilakukan. Tujuan dari penelitian yaitu untuk menilai manfaat suatu objek, suatu program atau strategi yang dicobakan. Apabila subjek atau program dipilih secara acak, maka generalisasi dapat populasi. Dalam beberapa hal, intervensi tidak mungkin dilakukan atau tidak dikehendaki. Apabila proses sudah terjadi, evaluator harus melihat dokumen-dokumen sejarah, mempelajari nilai tes, atau menganalisis penelitian yang dilakukan. Bila dianggap penting untuk mengevaluasi suatu lingkungan atau program agar dapat diperbaiki, evaluator mungkin memilih mengamatinya, bicara dengan orang-orang yang terlibat, dan selalu merendah (*low profile*) sehingga program yang dievaluasi tidak terancam dan mengubah diri karena kehadiran evaluator.

Banyak metodologi termasuk observasi, *survey*, analisis meta evaluasi, studi kasus dan wawancara dapat dilakukan seperti itu untuk mengurangi dampak evaluasi pada orang dan proyek dan memaksimalkan laporan yang sebenarnya. Desain penelitian ini menggunakan waktu dan biaya yang relatif banyak yang

digunakan untuk mempersiapkan instrumen untuk menilai perlakuan, data kuantitatif biasanya dikumpulkan, dan kriteria statistik juga digunakan. Kriteria statistik berfokus pada hasil program dan dibuat sebelumnya. Interaksi dengan klien dilakukan untuk membuat rencana, mengumpulkan informasi dan melaporkan kembali. Strategi pengumpulan data terutama menggunakan instrumen formal seperti tes, *survey*, kuesioner dan skala rating serta memakai metode penelitian yang standar. Kriteria penelitian seperti *internal* dan *external validity* dianggap penting. Data yang dikumpulkan kebanyakan kuantitatif. Desain penelitian biasanya dibuat bersama pemesan atau pemakai. Bila ada perubahan hanya untuk memperlancar pencapaian tujuan sesuai rencana.

b) Natural Inquiry:

Selanjutnya penelitian *natural inquiry*, evaluator menghabiskan banyak waktu untuk mengamati dan berbicara dengan klien yang relevan. Strategi yang *multiple* dan sumber-sumber dipakai untuk mempertinggi reliabilitas pengumpulan data. Evaluator merundingkan isu dengan klien, hal ini dilakukan sesuai dengan cara evaluator. Interaksi dengan klien berkesinambungan dan informal. Observasi, studi kasus, laporan tim penyokong, merupakan ciri-ciri desain *natural inquiry*.

Pendekatan yang lebih eksploratif dan menggunakan metode kualitatif seperti wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Pendekatan ini cocok untuk memahami konteks program secara lebih mendalam.

Sejalan dengan pernyataan Brinkerhoff Robert O dalam Arifin (2009) mengemukakan ada tiga jenis evaluasi yang disusun berdasarkan penggabungan elemen-elemen yang sama, yaitu:

a. Fixed vs Emergent Evaluation Design

Desain evaluasi *fixed* (tetap) harus direncanakan dan disusun secara sistematis-terstruktur sebelum program dilaksanakan. Meskipun demikian, desain *fixed* dapat juga disesuaikan dengan kebutuhan yang sewaktu-waktu dapat berubah. Desain evaluasi ini dikembangkan berdasarkan tujuan program, kemudian disusun pertanyaan-pertanyaan untuk mengumpulkan berbagai informasi yang diperoleh dari sumber- sumber tertentu. Begitu juga dengan model analisis yang akan digunakan harus dibuat sebelum program dilaksanakan. Pihak pemakai (*user*) akan

menerima informasi sebagai hasil evaluasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pada umumnya, evaluasi formal yang dibuat secara individual menggunakan desain *fixed*, karena tujuan program sudah ditetapkan sebelumnya. Begitu juga dengan anggaran biaya dan organisasi pelaksana, yang semuanya dituangkan dalam sebuah proposal evaluasi.

Kegiatan-kegiatan evaluasi yang dilakukan dalam desain *fixed* ini, antara lain menyusun pertanyaan-pertanyaan, menyusun dan menyiapkan instrumen, menganalisis hasil evaluasi, dan melaporkan hasil evaluasi secara formal kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Dalam menyusun pertanyaan-pertanyaan atau merumuskan masalah, seorang evaluator harus mengacu pada tujuan kurikulum dan pembelajaran. Di samping itu, evaluator juga harus merangsang *audience* untuk memperbaiki pertanyaan-pertanyaan yang dianggap kurang relevan. Sesuai dengan kegiatan-kegiatan evaluasi ini, maka wajar bila desain *fixed* ini banyak memerlukan biaya. Belum lagi proses komunikasi yang harus dibangun secara teratur dan kontinu, baik secara langsung maupun tak langsung antara evaluator dengan *audience* atau klien,

Dalam mengumpulkan data untuk desain ini, berbagai teknik dapat digunakan, seperti tes, observasi, wawancara, kuesioner, dan skala penilaian. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan syarat-syarat penyusunan instrumen yang baik, seperti validitas dan reliabilitas, mengingat data yang dikumpulkan cenderung bersifat kuantitatif. Penyusunan desain biasanya melibatkan diskusi dengan pihak yang terlibat, agar jika ada kekurangan, dapat segera diperbaiki.

Sementara itu, dalam desain evaluasi yang bersifat emergent, tujuan evaluasi adalah untuk menyesuaikan diri dengan situasi yang sedang berlangsung dan berkembang, seperti merespons pendapat audiens, masalah yang muncul, serta kegiatan program. Proses adaptasi ini tentu memerlukan waktu yang cukup lama, mulai dari awal sampai dengan akhir kegiatan guna menetapkan dan merumuskan tujuan dan isu. Hal ini wajar karena hal tersebut tidak ditentukan sebelumnya. Di sini, seorang evaluator tidak perlu mendorong audiensi untuk memikirkan tentang suatu program atau isu-isu evaluasi karena audiensi akan menentukan sendiri isu-isu dari informasi penting lainnya yang diperlukan dalam desain *emergent*.

Selama proses evaluasi, seorang evaluator harus tetap menjalin komunikasi yang kontinu dengan audiensi, sehingga data dan informasi yang dikumpulkan tidak terputus dan tetap utuh. Teknik pengumpulan data dapat menggunakan observasi, studi kasus dan laporan tim pendukung. Pengukuran tidak selalu mengacu pada tujuan program seperti yang biasa dilakukan, bahkan seorang evaluator sering mengabaikan penggunaan teknik pengukuran karena informasi dibutuhkan lebih bersifat kualitatif-naturalistik. Hal ini dimaksudkan agar informasi yang dikumpulkan lebih banyak, mendalam, dan bermanfaat. Dengan demikian, desain akan terus berkembang dan berubah sesuai dengan situasi dan kondisi di lapangan.

b. Formative vs Summative Evaluation

Istilah formatif dan sumatif pertama kali dipopulerkan oleh Michael Scriven. Untuk dapat memahami kedua jenis evaluasi ini dapat dilihat dari fungsinya. Evaluasi formatif berfungsi untuk memperbaiki kurikulum dan pembelajaran, sedangkan evaluasi sumatif bertujuan untuk menilai sejauh mana kurikulum dan pembelajaran memberikan manfaat secara keseluruhan. Hal ini berarti bahwa jika hasil yang diperoleh dari kurikulum dan pembelajaran terbukti bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat, terutama bagi peserta didik, maka program tersebut dapat dilanjutkan. Sebaliknya, apabila hasilnya tidak memberikan manfaat, maka kurikulum dan pembelajaran tersebut dapat dihentikan. Oleh karena itu, evaluasi sumatif berperan penting dalam memutuskan apakah suatu kurikulum dan pembelajaran akan diteruskan atau dihentikan. Dalam melaksanakan evaluasi ini, seorang evaluator harus memiliki keterampilan profesional yang tinggi dan dapat dipercaya, karena keputusan yang diambil akan berpengaruh besar terhadap kelanjutan program tersebut. Fokus utama dari evaluasi sumatif adalah pada variabel-variabel penting yang terlibat dalam kurikulum dan pembelajaran.

c. Desain eksperimental dan desain quasi eksperimental vs natural inquiry

Desain eksperimental banyak menggunakan pendekatan kuantitatif, *random sampling*, memberikan perlakuan, dan mengukur dampak. Tujuannya adalah untuk menilai manfaat hasil percobaan program pembelajaran. Untuk itu, perlu dilakukan manipulasi terhadap lingkungan dan pemilihan strategi yang dianggap pantas. Dalam praktiknya, desain evaluasi ini agak sulit dilakukan karena pada umumnya

proses pembelajaran sudah atau sedang terjadi. Jika prosesnya sudah terjadi, evaluator cukup melihat dokumen-dokumen sejarah atau menganalisis hasil tes. Jika prosesnya sedang terjadi, evaluator dapat melakukan pengamatan atau wawancara dengan orang-orang yang terlibat. Untuk itu, kriteria internal dan eksternal sangat diperlukan. Dalam proses pengamatan dan wawancara, evaluator harus selalu merendah (*low profile*) sehingga program yang dievaluasi tidak terancam dan berubah karena kehadiran evaluator. Desain evaluasi ini harus disusun bersama dan biasanya memerlukan waktu dan biaya yang cukup banyak, terutama dalam menyusun instrumen untuk menilai perlakuan, mengumpulkan data kuantitatif, dan mengolah data secara statistik. Pengambilan sampel secara acak dilakukan untuk menarik suatu generalisasi yang dapat berlaku secara umum.

Dalam desain evaluasi *natural inquiry*, evaluator banyak menghabiskan waktu untuk melakukan pengamatan dan wawancara dengan orang-orang yang terlibat. Kegiatan ini dilakukan secara berkesinambungan dengan pendekatan informal. Disamping itu, evaluator juga dapat menggunakan teknik studi dokumentasi.

2.1.3 Pelatihan

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu elemen penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaan secara lebih efektif dan efisien (Suratman & Eriyanti, 2020). Menurut Dessler (2013), pelatihan adalah suatu proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya dengan lebih baik. Definisi ini menekankan bahwa pelatihan bukan hanya sekadar pemberian informasi, tetapi merupakan proses yang terstruktur dan terencana untuk mencapai peningkatan kompetensi tertentu. Menurut Herwina (2021) pelatihan merupakan bagian dari pembelajaran menyangkut proses belajar buat mendapatkan serta tingkatan ketrampilan di luar sistem pembelajaran yang berlaku, dalam waktu yang relatif pendek serta dengan tata cara yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Menurut Rivai (2016), pelatihan adalah program yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi seseorang, baik dalam aspek teknis maupun nonteknis, sehingga individu dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi atau komunitasnya. Kompetensi teknis meliputi keahlian spesifik yang berkaitan langsung dengan pekerjaan, seperti penggunaan alat, teknik komunikasi, atau pemecahan masalah dalam konteks tertentu. Sementara itu, kompetensi nonteknis mencakup aspek seperti kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan keterampilan interpersonal. Lebih lanjut, Hasibuan (2008) menambahkan bahwa pelatihan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga aspek motivasional dan perilaku. Dengan demikian, pelatihan berperan dalam membangun kesiapan mental dan emosional individu agar mampu menghadapi tantangan di lingkungan kerja yang dinamis.

Menurut Soetrisno (2016), pelatihan adalah suatu usaha sistematis yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan karyawan, baik dalam aspek konseptual, teknis, maupun sikap kerja. Dari perspektif organisasi, pelatihan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu, tetapi juga untuk memperbaiki efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan perusahaan atau lembaga. Selain itu, Arquisola & Ahlisa (2019) menjelaskan bahwa pelatihan mencakup serangkaian kegiatan yang didesain untuk meningkatkan pembelajaran dan penerapan keterampilan di tempat kerja. Arquisola menekankan bahwa pelatihan yang efektif harus memperhatikan kebutuhan individu dan organisasi, serta memastikan bahwa keterampilan yang diperoleh dapat diterapkan dalam praktik kerja sehari-hari.

Sementara itu, Goldstein (1993) mendefinisikan pelatihan sebagai proses yang sistematis untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan individu agar dapat melaksanakan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Mereka menyoroti bahwa pelatihan bukan hanya tentang meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membantu individu untuk memahami peran mereka dalam organisasi serta meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Babagana (2014), pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk memberikan kesempatan belajar kepada individu, baik dalam hal keterampilan teknis maupun

kemampuan manajerial. Pelatihan yang baik tidak hanya berfokus pada pemberian informasi, tetapi juga memastikan bahwa peserta dapat mengaplikasikan apa yang telah dipelajari dalam situasi kerja nyata. Dalam konteks yang lebih luas, Werner et al. (2006) berpendapat bahwa pelatihan merupakan bagian dari strategi organisasi untuk meningkatkan daya saing dan efisiensi. Mereka menekankan bahwa pelatihan yang sukses adalah yang dapat menghubungkan kebutuhan organisasi dengan pengembangan individu, sehingga menciptakan keseimbangan antara tujuan bisnis dan pertumbuhan profesional karyawan.

Selain dalam dunia kerja, pelatihan juga memiliki peran penting dalam sektor sosial dan komunitas. Menurut Laird (2003), pelatihan dalam komunitas bertujuan untuk meningkatkan kapasitas individu agar mampu berkontribusi lebih baik dalam pembangunan sosial. Pendapat lain dikemukakan oleh D. Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan bagian dari pengembangan individu dan organisasi yang harus dievaluasi berdasarkan efektivitasnya dalam meningkatkan performa kerja. Kirkpatrick mengembangkan model evaluasi pelatihan yang terkenal, yang mencakup empat level: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil.

Menurut Gilley et al. (1989), pelatihan memiliki beberapa karakteristik utama, yaitu:

1. Proses yang sistematis, dimulai dari analisis kebutuhan hingga evaluasi hasil pelatihan.
2. Berorientasi pada hasil, di mana keberhasilan pelatihan diukur berdasarkan peningkatan kinerja individu atau kelompok.
3. Melibatkan interaksi antara peserta dan fasilitator, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih efektif.

Berdasarkan berbagai definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli, pelatihan dapat disimpulkan sebagai upaya yang sistematis, terencana, dan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi individu dalam berbagai aspek pekerjaan dan kehidupan sosial. Pelatihan berfungsi sebagai sarana untuk mengembangkan keterampilan teknis, memperkaya pengetahuan, serta membentuk sikap dan perilaku yang mendukung produktivitas dan efektivitas kerja. Dalam

konteks organisasi dan komunitas, pelatihan menjadi alat strategis untuk meningkatkan daya saing, efisiensi, dan kontribusi individu dalam mencapai tujuan bersama.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Tujuan utama dari pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi seseorang dalam suatu bidang tertentu agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Selain itu, pelatihan juga memberikan manfaat yang luas, mulai dari peningkatan produktivitas kerja hingga penguatan kapasitas organisasi dalam mencapai tujuannya (Bariqi, 2018).

Menurut Dessler (2013), salah satu tujuan utama pelatihan adalah menutup kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki individu dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Kesenjangan ini dapat terjadi karena perkembangan teknologi, perubahan kebijakan, atau perbedaan antara keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan formal dengan kebutuhan dunia kerja. Oleh karena itu, pelatihan menjadi solusi dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja agar mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang.

Pelatihan juga berperan dalam meningkatkan motivasi dan komitmen individu terhadap pekerjaannya. Menurut Arquisola & Ahlisa (2019), seseorang yang mendapatkan pelatihan cenderung lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya dan merasa lebih dihargai oleh organisasi. Hal ini berdampak pada peningkatan loyalitas dan dedikasi mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan. Lebih lanjut, Werner et al. (2006) menekankan bahwa pelatihan tidak hanya memberikan keterampilan baru, tetapi juga mendorong individu untuk lebih inovatif dan kreatif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Menurut Soetrisno (2016), pelatihan juga memiliki tujuan dalam pengembangan profesionalisme tenaga kerja. Dengan adanya pelatihan yang terarah, individu dapat lebih memahami standar kerja yang harus diterapkan dalam bidangnya serta memiliki etika kerja yang lebih baik. Hal ini sangat penting dalam dunia profesional, terutama dalam sektor pelayanan publik, di mana kualitas layanan sangat menentukan kepuasan masyarakat.

Manfaat pelatihan tidak hanya terbatas pada individu yang mengikutinya, tetapi juga berdampak pada organisasi dan masyarakat secara luas. Suratman & Eriyanti (2020) mengelompokkan manfaat pelatihan ke dalam tiga tingkatan utama, yaitu manfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat.

Bagi individu, pelatihan memberikan berbagai keuntungan yang dapat meningkatkan kualitas dan performa kerja mereka. Salah satu manfaat utamanya adalah meningkatkan kompetensi dan kepercayaan diri dalam bekerja. Dengan keterampilan yang lebih baik, individu dapat menyelesaikan tugasnya dengan lebih efisien dan percaya diri. Selain itu, pelatihan juga membuka peluang pengembangan karier. Individu yang memiliki keterampilan tambahan cenderung lebih berpeluang mendapatkan promosi atau peluang kerja yang lebih baik. Selain meningkatkan keterampilan teknis, pelatihan juga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja, di mana individu yang merasa memiliki kemampuan yang cukup untuk menjalankan tugasnya akan lebih nyaman dan termotivasi dalam pekerjaannya.

Pelatihan juga memberikan manfaat yang signifikan bagi organisasi. Salah satunya adalah meningkatkan efisiensi kerja, produktivitas, dan kualitas hasil kerja. Dengan keterampilan yang lebih baik, karyawan dapat bekerja lebih cepat dan menghasilkan output yang lebih berkualitas. Selain itu, pelatihan dapat mengurangi tingkat kesalahan atau kecelakaan kerja. Dalam beberapa sektor pekerjaan, kesalahan kecil dapat berakibat fatal. Oleh karena itu, pelatihan keselamatan kerja sangat diperlukan untuk meminimalkan risiko yang dapat merugikan organisasi. Pelatihan juga berperan dalam meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan. Organisasi yang memberikan perhatian terhadap pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan cenderung memiliki tingkat loyalitas karyawan yang lebih tinggi. Menurut D. Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006), pelatihan yang efektif membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja keseluruhan dengan memastikan bahwa setiap anggota memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya secara optimal.

Selain berdampak pada individu dan organisasi, pelatihan juga memberikan kontribusi yang besar terhadap masyarakat. Salah satu manfaat utamanya adalah

mendorong pemberdayaan komunitas melalui pengembangan sumber daya manusia. Individu yang memiliki keterampilan lebih baik akan mampu berkontribusi secara lebih maksimal terhadap pembangunan sosial dan ekonomi di lingkungannya. Selain itu, pelatihan juga dapat membantu menciptakan peluang kerja dan pengembangan ekonomi lokal. Misalnya, pelatihan kewirausahaan bagi pelaku UMKM dapat membantu masyarakat dalam mengembangkan usaha mereka, sehingga meningkatkan taraf hidup mereka. Dalam konteks UMKM berbasis One Village One Product (OVOP), pelatihan produksi makanan ringan dapat meningkatkan daya saing produk lokal di pasar yang lebih luas. Menurut Laird (2003), pelatihan berbasis komunitas dapat mempercepat pembangunan sosial dan ekonomi dengan meningkatkan keterampilan dan kapasitas individu untuk berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat.

Pelatihan memiliki tujuan utama untuk meningkatkan keterampilan individu, meningkatkan efisiensi organisasi, serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat. Dengan pelatihan yang efektif, individu dapat lebih kompeten dalam menjalankan tugasnya, organisasi dapat meningkatkan produktivitasnya, dan masyarakat secara keseluruhan dapat memperoleh manfaat dari sumber daya manusia yang lebih terampil dan berpengetahuan luas.

2.1.3.3 Jenis-jenis Pelatihan

Pelatihan dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa jenis berdasarkan tujuan, metode, atau sasaran yang ingin dicapai. Menurut Bariqi (2018), jenis-jenis pelatihan yang umum diterapkan meliputi pelatihan teknis, manajerial, soft skills, dan berbasis kompetensi. Setiap jenis pelatihan dirancang untuk memenuhi kebutuhan tertentu dan bertujuan meningkatkan keterampilan serta kompetensi individu atau kelompok dalam berbagai konteks kerja.

a. Pelatihan Teknis

Pelatihan teknis bertujuan untuk meningkatkan keterampilan peserta dalam melakukan tugas-tugas spesifik yang membutuhkan penguasaan teknik tertentu. Pelatihan ini biasanya berfokus pada penguasaan alat, prosedur operasional, atau teknologi yang relevan dengan pekerjaan. Menurut Simamora (2020), pelatihan

teknis sangat penting untuk memastikan bahwa individu memiliki kompetensi yang memadai dalam melaksanakan tanggung jawabnya secara efisien dan efektif.

b. Pelatihan Manajerial

Pelatihan manajerial dirancang untuk mengembangkan kemampuan peserta dalam aspek kepemimpinan, pengambilan keputusan, perencanaan, dan pengelolaan tim. Menurut Dessler (2013), pelatihan ini sangat relevan bagi individu yang memiliki tanggung jawab untuk mengoordinasikan kegiatan kelompok atau organisasi. Pelatihan manajerial biasanya ditujukan bagi individu yang memegang posisi strategis atau memiliki potensi untuk menjadi pemimpin di masa depan. Selain kepemimpinan, pelatihan manajerial juga mencakup aspek perencanaan strategis dan pengambilan keputusan berbasis data. Misalnya, pelatihan ini dapat membantu peserta memahami cara menganalisis laporan kesehatan masyarakat, sehingga mereka dapat menentukan prioritas program yang lebih efektif. Dengan keterampilan manajerial yang baik, individu tidak hanya mampu memimpin tim dengan lebih percaya diri, tetapi juga dapat memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai secara optimal.

c. Pelatihan Soft Skills

Pelatihan soft skills berfokus pada pengembangan kemampuan interpersonal yang meliputi komunikasi, kerja sama tim, empati, dan keterampilan lainnya yang berkaitan dengan interaksi sosial. Menurut Werner et al. (2006), pelatihan ini penting untuk memastikan bahwa individu dapat berkolaborasi dengan orang lain secara efektif dan membangun hubungan kerja yang harmonis. Soft skills juga mencakup kemampuan untuk bekerja dalam tim dan menyelesaikan konflik.

d. Pelatihan Berbasis Kompetensi

Pelatihan berbasis kompetensi dirancang untuk memastikan bahwa peserta mencapai standar kompetensi tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi atau industri. Menurut Arquisola & Ahlisa (2019), pelatihan ini bertujuan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan spesifik pekerjaan atau bidang tertentu. Pelatihan berbasis kompetensi sering kali berfokus pada pencapaian hasil yang dapat diukur secara konkret. Selain

itu, pelatihan berbasis kompetensi sering kali melibatkan evaluasi yang ketat untuk memastikan bahwa peserta benar-benar menguasai keterampilan yang diajarkan.

Jenis-jenis pelatihan yang tersedia mencakup pelatihan teknis, manajerial, soft skills, dan berbasis kompetensi. Setiap jenis pelatihan memiliki fokus dan tujuan yang berbeda, namun saling melengkapi dalam upaya meningkatkan kompetensi dan kinerja individu. Pemilihan jenis pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan sasaran pelatihan agar hasil yang diharapkan dapat tercapai secara maksimal. Misalnya, pelatihan teknis diperlukan untuk penguasaan alat atau prosedur tertentu, sedangkan pelatihan manajerial lebih cocok untuk individu yang memegang posisi kepemimpinan. Sementara itu, pelatihan soft skills dan berbasis kompetensi memberikan kontribusi pada pengembangan kemampuan interpersonal dan pencapaian standar profesional.

2.1.3.4 Metode Pelatihan

Metode pelatihan adalah teknik atau pendekatan yang digunakan untuk menyampaikan materi pelatihan kepada peserta (Wahyuningsih, 2019). Pemilihan metode pelatihan yang tepat sangat penting untuk memastikan proses pembelajaran berjalan efektif dan sesuai dengan kebutuhan peserta. Goldstein (1993) menyatakan bahwa metode pelatihan harus dipilih berdasarkan karakteristik peserta, tujuan pelatihan, dan lingkungan tempat pelatihan dilaksanakan. Berikut beberapa metode pelatihan yang umum digunakan:

a. Ceramah

Metode ceramah adalah salah satu metode pelatihan yang paling sering digunakan karena sifatnya yang sederhana dan praktis. Dalam metode ini, pelatih memberikan informasi secara langsung kepada peserta melalui presentasi verbal. Kurniawan et al. (2017) menjelaskan bahwa ceramah efektif digunakan untuk menyampaikan informasi dalam jumlah besar kepada banyak peserta dalam waktu singkat. Metode ini cocok untuk menyampaikan teori atau konsep dasar yang menjadi landasan pembelajaran. Namun, keterbatasan metode ceramah adalah minimnya interaksi antara pelatih dan peserta, sehingga peserta cenderung pasif. Oleh karena itu, pelatih perlu memadukan metode ini dengan teknik lain, seperti tanya jawab atau diskusi.

b. Simulasi

Metode simulasi melibatkan penciptaan kondisi atau situasi yang menyerupai keadaan kerja nyata. Oktaviani et al. (2020) menyebutkan bahwa simulasi adalah metode yang efektif untuk mengembangkan keterampilan teknis atau mempersiapkan peserta menghadapi situasi kompleks yang sulit dihadapi secara langsung.

c. Studi Kasus

Metode studi kasus melibatkan analisis terhadap permasalahan nyata yang terjadi di dunia kerja. Peserta diajak untuk mengevaluasi situasi, mengidentifikasi masalah, dan mencari solusi berdasarkan data atau informasi yang tersedia. Goldstein (1993) menyatakan bahwa metode ini efektif untuk mengembangkan kemampuan analitis, berpikir kritis, dan pengambilan keputusan.

d. *On-the-Job Training*

Metode on-the-job training (OJT) merupakan pelatihan yang dilakukan langsung di tempat kerja. Peserta dilatih oleh mentor atau supervisor dengan cara melakukan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka sehari-hari. Simamora Simamora (2020) menjelaskan bahwa metode ini sangat efektif untuk meningkatkan keterampilan teknis, karena peserta langsung mempraktikkan apa yang mereka pelajari dalam konteks kerja nyata. Dengan metode ini, peserta dapat belajar secara praktis dan mendapatkan umpan balik langsung dari mentor mereka. Selain itu, *OJT* juga membantu peserta memahami lingkungan kerja mereka secara lebih mendalam.

Pemilihan metode pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan, karakteristik peserta, dan sumber daya yang tersedia. Metode seperti ceramah, simulasi, studi kasus, dan *on-the-job training* memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Kombinasi berbagai metode dapat meningkatkan efektivitas pelatihan dan memastikan peserta dapat mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan.

2.1.3.5 Prinsip Pelatihan

Menurut Irianto (2001), terdapat beberapa prinsip utama dalam pelatihan yang harus diperhatikan agar proses pembelajaran berjalan efektif dan menghasilkan

dampak yang optimal bagi peserta. Prinsip-prinsip tersebut meliputi relevansi, aktivitas peserta, *feedback*, dan *transfer of training*.

a. Relevansi

Relevansi dalam pelatihan mengacu pada kesesuaian materi dengan kebutuhan peserta serta tugas yang akan mereka jalankan di tempat kerja. Hasibuan (2008) menekankan bahwa pelatihan yang tidak relevan dengan kebutuhan peserta cenderung tidak efektif, karena tidak memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja mereka.

Pendapat serupa dikemukakan oleh Arquisola & Ahlisa (2019), yang menyatakan bahwa program pelatihan harus berbasis kebutuhan, baik yang berasal dari analisis pekerjaan maupun kompetensi yang diharapkan. Selain itu, Knowles (1984) menjelaskan bahwa salah satu faktor utama keberhasilan pelatihan adalah keterkaitan langsung antara materi yang diberikan dengan tujuan organisasi serta kebutuhan individu peserta. Oleh karena itu, perencanaan pelatihan harus diawali dengan analisis kebutuhan yang mendalam agar hasilnya optimal.

b. Aktivitas Peserta

Pelatihan yang bersifat aktif lebih efektif dibandingkan metode pasif seperti ceramah satu arah. Peserta yang terlibat dalam kegiatan seperti diskusi, simulasi, atau praktik langsung cenderung memperoleh pemahaman lebih baik dan mampu mengaplikasikan pengetahuan mereka dalam situasi nyata.

Knowles (1984) dalam teori andragogi menegaskan bahwa orang dewasa belajar dengan lebih baik ketika mereka terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran. Kolb et al. (2014) juga mengembangkan model *Experiential Learning*, yang menekankan bahwa individu belajar melalui pengalaman langsung, refleksi, konsep, dan eksperimen aktif.

Menurut Bandura (1986), dalam teori *Social Learning*, individu lebih mudah memahami suatu keterampilan jika mereka tidak hanya mendengarkan teori, tetapi juga melihat, meniru, dan mempraktikkan secara langsung. Oleh karena itu, metode pelatihan seperti *role-playing*, studi kasus, dan simulasi sangat direkomendasikan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan.

c. Feedback

Feedback atau umpan balik merupakan elemen penting dalam pelatihan karena memungkinkan peserta memahami kelebihan dan kekurangan mereka serta melakukan perbaikan yang diperlukan. *Feedback* yang diberikan secara tepat waktu dan konstruktif dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran serta motivasi peserta.

Menurut Thorndike (1927) dalam teori *Law of Effect*, seseorang akan lebih cenderung mengulangi perilaku yang menghasilkan konsekuensi positif. Oleh karena itu, dalam konteks pelatihan, *feedback* yang bersifat positif dan membangun dapat membantu peserta lebih termotivasi untuk meningkatkan keterampilan mereka.

Pendapat ini juga diperkuat oleh Latham & Locke (1991) dalam teori *Goal-Setting*, yang menyatakan bahwa *feedback* yang jelas dan spesifik dapat membantu individu dalam mengarahkan usaha mereka menuju pencapaian target pembelajaran. Selain itu, Pendapat Sadler (1989) menekankan bahwa *feedback* yang efektif harus memenuhi tiga kriteria utama, yaitu:

1. Memberikan informasi mengenai kinerja saat ini.
2. Menjelaskan kesenjangan antara kinerja saat ini dengan standar yang diharapkan.
3. Memberikan strategi atau langkah konkret untuk meningkatkan kinerja.

d. *Transfer of Training*

Transfer of training adalah kemampuan peserta untuk menerapkan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh selama pelatihan ke dalam lingkungan kerja atau kehidupan sehari-hari. Menurut Baldwin & Ford (1988), keberhasilan transfer pelatihan dipengaruhi oleh tiga faktor utama: karakteristik peserta, desain pelatihan, dan lingkungan kerja.

Simamora (2020) menegaskan bahwa pelatihan hanya akan memberikan manfaat jika peserta mampu mengimplementasikan apa yang telah mereka pelajari. Hal ini didukung oleh Brinkerhoff (2005) dalam model *Success Case Method (SCM)*, yang menunjukkan bahwa keberhasilan suatu pelatihan tidak hanya diukur dari tingkat kepuasan peserta, tetapi juga dari seberapa jauh mereka menerapkan hasil pelatihan dalam pekerjaan mereka.

Menurut Holton III (1996), keberhasilan *transfer* pelatihan juga dipengaruhi oleh lingkungan organisasi. Jika organisasi tidak memberikan dukungan, misalnya dalam bentuk kebijakan, supervisi, atau budaya kerja yang mendukung inovasi, maka kemungkinan besar hasil pelatihan tidak akan diimplementasikan dengan maksimal.

Penerapan prinsip-prinsip pelatihan yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa pelatihan memberikan manfaat yang optimal bagi peserta maupun organisasi. Dengan memastikan relevansi materi, meningkatkan aktivitas peserta, memberikan *feedback* yang konstruktif, dan mendorong *transfer of training*, pelatihan dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Para pemimpin organisasi dan penyelenggara pelatihan perlu memperhatikan faktor-faktor ini agar investasi dalam pengembangan sumber daya manusia memberikan hasil yang maksimal.

2.1.4 Tugas, Peran, dan Program Kader Posyandu

2.1.4.1 Tugas dan Peran Kader Posyandu

Menurut Kemenkes (2019), sebagai relawan, kader memiliki tugas yang beragam, mulai dari memberikan edukasi kepada masyarakat, melakukan pendataan kesehatan ibu dan anak, hingga membantu pelaksanaan program kesehatan seperti imunisasi dan program keluarga berencana. Peran mereka sangat penting, karena tidak hanya menjadi penghubung antara masyarakat dan fasilitas kesehatan, tetapi juga sebagai agen perubahan dalam mendorong perilaku hidup sehat di komunitasnya. Pembahasan mengenai tugas kader menjadi hal yang krusial untuk memahami kontribusi mereka dalam keberhasilan program Posyandu. Dalam sudut pandang evaluasi summative berdasarkan model Brinkerhoff, tugas kader Posyandu dilihat dari kontribusinya terhadap pencapaian hasil program secara keseluruhan. Menurut Bhat & Bhat (2019) evaluasi Brinkerhoff berfokus pada penilaian akhir terhadap efektivitas program, yang mencakup dampak nyata dan keberlanjutan hasil dari tugas-tugas yang dilakukan oleh kader. Adapun tugas kader Posyandu ini meliputi:

1. Melaksanakan 5 Meja Layanan Posyandu

Kader Posyandu bertugas menjalankan kegiatan di lima meja layanan yang menjadi inti dari operasional Posyandu. Pada Meja 1, mereka melakukan pendaftaran ibu hamil, balita, dan masyarakat yang hadir, sekaligus menyiapkan dokumen penting seperti Kartu Menuju Sehat (KMS) atau Buku Kesehatan Ibu dan Anak (KIA). Di Meja 2, kader melaksanakan penimbangan berat badan balita dan pengukuran tinggi badan guna memantau pertumbuhan dan perkembangan anak secara berkala. Meja 3 berfokus pada pencatatan hasil penimbangan ke dalam KMS, di mana informasi mengenai berat badan dan status kesehatan anak juga diberikan kepada orang tua. Meja 4 menjadi ruang untuk penyuluhan dan konsultasi, termasuk memberikan edukasi tentang gizi, imunisasi, pola asuh anak, serta pencegahan penyakit. Pada Meja 5, kader menyediakan layanan kesehatan dasar seperti imunisasi, pemberian vitamin A, obat cacing, Pemberian Makanan Tambahan (PMT), dan pemeriksaan ibu hamil, sambil mendeteksi dini tanda-tanda masalah kesehatan seperti gizi buruk atau stunting.

2. Memberikan Penyuluhan dan Edukasi Kesehatan

Selain kegiatan di meja layanan, kader juga bertugas memberikan penyuluhan dan edukasi kesehatan kepada masyarakat. Mereka mengedukasi warga mengenai pola hidup sehat, pentingnya imunisasi, manfaat ASI eksklusif, serta menjaga kebersihan lingkungan. Dalam proses ini, kader berperan aktif memberikan informasi pencegahan berbagai penyakit seperti diare, ISPA, dan penyakit menular lainnya. Faizah et al. (2024) menegaskan bahwa kader berperan sebagai agen perubahan yang mampu meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya kesehatan keluarga melalui penyuluhan yang berkelanjutan.

3. Melakukan Deteksi Dini Masalah Kesehatan

Kader Posyandu juga bertugas melakukan deteksi dini terhadap berbagai masalah kesehatan, baik pada anak maupun ibu hamil. Mereka mengidentifikasi tanda-tanda gizi buruk, stunting, atau masalah kesehatan lainnya pada balita. Pauji et al. (2024) menyatakan bahwa kemampuan kader dalam melakukan deteksi dini sangat bergantung pada pelatihan yang diterima, sehingga pelatihan berkelanjutan harus menjadi prioritas. Pada ibu hamil, mereka memantau risiko kehamilan seperti

kekurangan gizi atau kondisi kesehatan lainnya yang memerlukan perhatian khusus. Jika ditemukan kasus yang membutuhkan intervensi lebih lanjut, kader akan segera melaporkannya ke Puskesmas atau tenaga kesehatan terkait.

4. Pencatatan dan Pelaporan

Pencatatan menjadi salah satu tugas penting kader Posyandu untuk memastikan setiap kegiatan terdokumentasi dengan baik. Mereka mencatat hasil penimbangan, pemeriksaan, dan layanan kesehatan lainnya ke dalam buku register Posyandu. Data ini kemudian dilaporkan secara berkala kepada Puskesmas sebagai bahan evaluasi program kesehatan di wilayah tersebut. Melalui pencatatan dan pelaporan ini, efektivitas program Posyandu dapat terus ditingkatkan. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2022) menekankan bahwa pencatatan yang valid dan lengkap menjadi fondasi bagi penyusunan kebijakan kesehatan yang efektif.

5. Menggerakkan Partisipasi Masyarakat

Kader Posyandu juga berperan sebagai penggerak partisipasi masyarakat dalam memanfaatkan layanan kesehatan yang tersedia. Mereka aktif mengajak warga untuk datang ke Posyandu, mengikuti kegiatan penyuluhan, dan mendapatkan layanan kesehatan. Selain itu, kader menyosialisasikan berbagai program kesehatan yang diluncurkan pemerintah kepada masyarakat desa, sehingga program-program tersebut dapat diterima dan dimanfaatkan secara optimal.

Jika dilihat dari sudut pandang model evaluasi Brinkerhoff et al. (2012) maka peran kader Posyandu yang perlu diamati agar memudahkan proses evaluasi program adalah:

1. Sebagai Pemberi Layanan Kesehatan Dasar

Kader Posyandu berperan dalam memberikan layanan kesehatan dasar yang rutin, seperti penimbangan balita, imunisasi, pemantauan tumbuh kembang anak, dan pemeriksaan ibu hamil. Peran ini menjadi inti dari keberadaan Posyandu sebagai tempat pelayanan kesehatan masyarakat. Dalam kerangka evaluasi Brinkerhoff, efektivitas peran ini diukur dari seberapa baik layanan diberikan kepada masyarakat, serta sejauh mana partisipasi masyarakat meningkat dalam memanfaatkan layanan kesehatan yang tersedia.

2. Sebagai Pendidik dan Penyuluh Kesehatan

Selain memberikan layanan, kader Posyandu bertugas memberikan edukasi kepada masyarakat terkait kesehatan ibu, anak, gizi, imunisasi, pola asuh anak, dan program keluarga berencana (KB). Evaluasi dalam perspektif Brinkerhoff mencakup pengukuran terhadap peningkatan pengetahuan masyarakat dan perubahan perilaku menuju hidup sehat. Hasil ini dapat dilihat melalui kepatuhan terhadap imunisasi, pemberian ASI eksklusif, serta penerapan pola hidup sehat di tingkat keluarga.

3. Sebagai Penggerak Partisipasi Masyarakat

Kader juga berperan sebagai penggerak partisipasi masyarakat, mendorong ibu balita dan keluarga untuk hadir di Posyandu dan aktif dalam berbagai kegiatan. Keberhasilan peran ini dievaluasi berdasarkan tingkat partisipasi masyarakat, baik dari jumlah kehadiran dalam kegiatan rutin Posyandu maupun keterlibatan mereka dalam program-program kesehatan yang dijalankan. Tingkat kehadiran yang meningkat menunjukkan bahwa kader berhasil menciptakan kesadaran di masyarakat.

4. Sebagai Pencatat dan Pelapor Data Kesehatan

Dalam perannya sebagai pencatat dan pelapor, kader bertanggung jawab atas dokumentasi data kesehatan seperti berat badan, tinggi badan balita, status imunisasi, serta laporan kegiatan Posyandu ke Puskesmas. Evaluasi peran ini berfokus pada akurasi, ketepatan, dan kelengkapan data yang dicatat dan dilaporkan. Data yang valid dan lengkap sangat penting untuk mendukung pengambilan keputusan program kesehatan di tingkat desa maupun kecamatan.

5. Sebagai Penghubung dengan Pihak Terkait (Stakeholders)

Kader Posyandu juga menjadi penghubung antara masyarakat dengan berbagai pihak terkait, seperti Puskesmas, pemerintah desa, dan organisasi lainnya. Mereka membangun komunikasi dan koordinasi untuk memastikan kelancaran program Posyandu dan dukungan yang diperlukan. Evaluasi terhadap peran ini dilakukan dengan melihat sejauh mana koordinasi berjalan efektif, termasuk dalam mendukung keberlanjutan program dan penyelesaian masalah kesehatan masyarakat.

2.1.4.2 Kegiatan dan Program Posyandu

Kegiatan Posyandu adalah sarana penting dalam memberikan pelayanan kesehatan dasar secara langsung kepada masyarakat, terutama ibu dan anak E. S. Ningsih et al. (2022). Setiap kegiatan Posyandu dirancang untuk mendukung pemantauan kesehatan, seperti penimbangan balita, pemberian makanan tambahan, imunisasi, serta penyuluhan tentang gizi dan kesehatan. Rutin dilakukan setiap bulan, kegiatan ini menjadi momen penting untuk mendekatkan layanan kesehatan ke masyarakat. Membahas kegiatan Posyandu memberikan gambaran bagaimana program-program kesehatan ini diimplementasikan di lapangan dan sejauh mana manfaatnya dirasakan oleh masyarakat. Kader Posyandu juga bertugas untuk melaksanakan kegiatan dan program-program yang ada di Posyandu. Ditinjau dari Kemenkes (2019) pelayanan dan Program yang diberikan Posyandu diantaranya:

1. Pelayanan Kesehatan Ibu dan Anak (KIA)

Posyandu menyediakan layanan kesehatan ibu dan anak yang meliputi pemantauan kehamilan dan balita. Pada ibu hamil, kader melakukan pengukuran lingkaran lengan atas (LILA) untuk mendeteksi risiko kehamilan, memberikan edukasi terkait tanda bahaya kehamilan, serta mendistribusikan tablet tambah darah guna mencegah anemia. Untuk balita, kader melaksanakan penimbangan berat badan dan pengukuran tinggi badan, mencatat hasilnya dalam Kartu Menuju Sehat (KMS) untuk memantau pertumbuhan. Posyandu juga mendorong pemberian ASI eksklusif hingga bayi berusia 6 bulan, disertai edukasi mengenai MPASI sehat untuk mendukung tumbuh kembang anak.

2. Imunisasi

Salah satu program utama Posyandu adalah pelaksanaan imunisasi dasar lengkap bagi bayi dan balita. Jenis imunisasi yang diberikan meliputi BCG, DPT, Polio, Campak, Hepatitis B, dan lainnya sesuai jadwal yang ditentukan Puskesmas. Selain memberikan layanan imunisasi, kader juga mengedukasi orang tua tentang pentingnya imunisasi untuk mencegah berbagai penyakit menular dan menjaga kesehatan anak.

3. Pemantauan Gizi dan Pemberian Makanan Tambahan (PMT)

Kader Posyandu berperan dalam mendeteksi status gizi anak melalui pengukuran berat badan dan tinggi badan. Untuk balita dengan gizi kurang, Posyandu menyediakan Pemberian Makanan Tambahan (PMT) seperti bubur kacang hijau atau makanan bergizi lainnya. Selain itu, vitamin A dan obat cacing diberikan secara berkala untuk meningkatkan daya tahan tubuh dan kesehatan balita. Kegiatan ini juga membantu mencegah dan mengatasi masalah gizi buruk atau stunting.

4. Keluarga Berencana (KB)

Posyandu juga mendukung program Keluarga Berencana dengan memberikan penyuluhan terkait pentingnya pengendalian jumlah kelahiran. Kader membantu mendata peserta KB aktif, mendistribusikan alat kontrasepsi seperti pil KB atau kondom, dan mengarahkan peserta untuk mendapatkan layanan KB lanjutan di Puskesmas atau tenaga kesehatan terdekat.

5. Pencegahan dan Penanganan Penyakit

Edukasi terkait pencegahan penyakit menjadi bagian penting dari program Posyandu. Kader memberikan penyuluhan mengenai kebersihan lingkungan untuk mencegah penyakit berbasis lingkungan seperti demam berdarah, serta edukasi tentang pencegahan penyakit menular seperti ISPA, diare, TB, dan malaria. Selain itu, deteksi dini tanda-tanda penyakit atau masalah kesehatan pada ibu dan anak dilakukan untuk memastikan penanganan yang cepat dan tepat.

6. Penyuluhan dan Edukasi Kesehatan

Posyandu menyelenggarakan berbagai kegiatan penyuluhan yang bertujuan meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya menjaga kesehatan. Materi penyuluhan mencakup pola hidup sehat, gizi seimbang, pentingnya imunisasi, kebersihan pribadi, serta pencegahan stunting dan gizi buruk. Selain itu, kader juga memberikan pemahaman tentang manfaat Posyandu sebagai sarana layanan kesehatan terdekat bagi masyarakat.

7. Pemantauan Kesehatan Lansia (Posyandu Lansia)

Selain melayani ibu dan anak, Posyandu juga memberikan layanan untuk lansia melalui Posyandu Lansia. Kader melakukan pemantauan kesehatan rutin,

seperti pengukuran tekanan darah, berat badan, dan kadar gula darah. Penyuluhan tentang pola hidup sehat pada lansia juga disampaikan untuk membantu menjaga kualitas hidup. Jika ditemukan tanda-tanda penyakit, kader memberikan rujukan ke Puskesmas untuk penanganan lebih lanjut.

8. Penggerakan dan Partisipasi Masyarakat

Posyandu berperan aktif dalam menggerakkan masyarakat untuk memanfaatkan layanan kesehatan yang tersedia. Kader mengajak ibu hamil, ibu balita, dan lansia untuk rutin memeriksakan kesehatan di Posyandu. Selain itu, mereka juga menjadi penghubung antara masyarakat dan pemerintah, mendukung program kesehatan desa, serta meningkatkan partisipasi masyarakat dalam berbagai kegiatan kesehatan yang diselenggarakan.

Menurut Rusdiarti (2019), Posyandu memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat, terutama dalam hal pemantauan status gizi dan imunisasi anak. Hasil penelitian ini mendukung temuan Randa et al. (2024), yang menyatakan bahwa peningkatan kapasitas kader melalui pelatihan yang terstruktur dapat berdampak langsung pada kualitas layanan Posyandu, termasuk dalam hal edukasi kesehatan dan pencatatan data. Jika dilihat dari sudut pandang model evaluasi Brinkerhoff (1983) maka peran kader Posyandu yang perlu diamati agar memudahkan proses evaluasi program peningkatan kapasitas kinerja kader Posyandu di Desa Sukamulya adalah:

1. Sebagai Pemberi Layanan Kesehatan Dasar

Kader Posyandu berperan dalam memberikan layanan kesehatan dasar yang rutin, seperti penimbangan balita, imunisasi, pemantauan tumbuh kembang anak, dan pemeriksaan ibu hamil. Peran ini menjadi inti dari keberadaan Posyandu sebagai tempat pelayanan kesehatan masyarakat. Dalam kerangka evaluasi Brinkerhoff, efektivitas peran ini diukur dari seberapa baik layanan diberikan kepada masyarakat, serta sejauh mana partisipasi masyarakat meningkat dalam memanfaatkan layanan kesehatan yang tersedia.

2. Sebagai Pendidik dan Penyuluh Kesehatan

Selain memberikan layanan, kader Posyandu bertugas memberikan edukasi kepada masyarakat terkait kesehatan ibu, anak, gizi, imunisasi, pola asuh anak, dan

program keluarga berencana (KB). Evaluasi dalam perspektif Brinkerhoff mencakup pengukuran terhadap peningkatan pengetahuan masyarakat dan perubahan perilaku menuju hidup sehat. Hasil ini dapat dilihat melalui kepatuhan terhadap imunisasi, pemberian ASI eksklusif, serta penerapan pola hidup sehat di tingkat keluarga.

3. Sebagai Penggerak Partisipasi Masyarakat

Kader juga berperan sebagai penggerak partisipasi masyarakat, mendorong ibu balita dan keluarga untuk hadir di Posyandu dan aktif dalam berbagai kegiatan. Keberhasilan peran ini dievaluasi berdasarkan tingkat partisipasi masyarakat, baik dari jumlah kehadiran dalam kegiatan rutin Posyandu maupun keterlibatan mereka dalam program-program kesehatan yang dijalankan. Tingkat kehadiran yang meningkat menunjukkan bahwa kader berhasil menciptakan kesadaran di masyarakat.

4. Sebagai Pencatat dan Pelapor Data Kesehatan

Dalam perannya sebagai pencatat dan pelapor, kader bertanggung jawab atas dokumentasi data kesehatan seperti berat badan, tinggi badan balita, status imunisasi, serta laporan kegiatan Posyandu ke Puskesmas. Evaluasi peran ini berfokus pada akurasi, ketepatan, dan kelengkapan data yang dicatat dan dilaporkan. Data yang valid dan lengkap sangat penting untuk mendukung pengambilan keputusan program kesehatan di tingkat desa maupun kecamatan.

5. Sebagai Penghubung dengan Pihak Terkait (Stakeholders)

Kader Posyandu juga menjadi penghubung antara masyarakat dengan berbagai pihak terkait, seperti Puskesmas, pemerintah desa, dan organisasi lainnya. Mereka membangun komunikasi dan koordinasi untuk memastikan kelancaran program Posyandu dan dukungan yang diperlukan. Evaluasi terhadap peran ini dilakukan dengan melihat sejauh mana koordinasi berjalan efektif, termasuk dalam mendukung keberlanjutan program dan penyelesaian masalah kesehatan masyarakat.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Menurut penelitian Darmiyanti & Adiputri (2020) menunjukkan bahwa pelatihan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja kader Posyandu, yang ditunjukkan dengan nilai $p = 0,00 < 0,05$. Sebelum pelatihan, sebagian besar kader memiliki kinerja yang tergolong kurang, namun setelah pelatihan, mayoritas kader menunjukkan peningkatan kinerja ke kategori baik. Pelatihan ini terbukti efektif dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kader, terutama dalam aspek pelayanan, pencatatan, dan interaksi dengan masyarakat. Meski efektif, penelitian ini juga mengidentifikasi perlunya dukungan tambahan seperti sarana dan prasarana yang memadai serta pendampingan berkelanjutan bagi kader baru yang belum berpengalaman. Penelitian ini dianggap relevan karena sama-sama berfokus pada peningkatan kinerja kader Posyandu melalui intervensi pelatihan dan program pengembangan. Fokus penelitian Darmiyanti dan Adiputri pada peningkatan kinerja kader menunjukkan bahwa pelatihan kerja berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kapasitas kader Posyandu, yang sejalan dengan tujuan skripsi ini tentang mengevaluasi efektivitas program peningkatan kapasitas menggunakan pendekatan evaluasi yang lebih komprehensif.

Selain itu, penelitian Hayati & Fatimaningrum (2015) mengungkapkan bahwa pelatihan kinerja kader Posyandu bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kader Posyandu dalam mendeteksi perkembangan anak usia dini. Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Pleret Bantul, dengan melibatkan 23 peserta pada hari pertama dan 30 peserta pada hari kedua. Metode pelatihan yang digunakan meliputi ceramah, diskusi, studi kasus, dan simulasi selama dua hari, yang terbagi dalam empat sesi utama. Pelatihan ini berfokus pada pemahaman perkembangan anak usia dini, stimulasi yang tepat, dan deteksi kebutuhan khusus, sehingga kader mampu memberikan layanan yang lebih optimal kepada anak-anak di Posyandu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan ini berhasil memberikan beberapa alternatif penyelesaian masalah yang sering terjadi saat kegiatan Posyandu, seperti keterbatasan pengetahuan kader dalam mendeteksi gangguan

perkembangan anak. Pelatihan ini meningkatkan kemampuan kader Posyandu untuk melakukan deteksi dini terhadap hambatan perkembangan, memberikan stimulasi yang tepat, serta menangani anak berkebutuhan khusus. Sebelum pelatihan, banyak kader yang hanya fokus pada aspek fisik, seperti penimbangan berat badan tanpa memperhatikan aspek perkembangan psikologis anak. Setelah pelatihan, kader menjadi lebih paham mengenai pentingnya deteksi dini dan stimulasi dalam menunjang tumbuh kembang anak usia dini. Penelitian ini dianggap relevan karena penelitian ini menyoroti pentingnya peningkatan kapasitas kader Posyandu melalui pelatihan. Penelitian Hayati dkk. memberikan bukti bahwa pelatihan yang tepat mampu meningkatkan kinerja kader, terutama dalam aspek deteksi perkembangan anak yang sering diabaikan.

Selanjutnya penelitian Trisanti & Khoirunnisa (2018) mengenai pentingnya mengevaluasi kinerja kader kesehatan dalam menjalankan kegiatan Posyandu di Kabupaten Kudus. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi, yang melibatkan 11 kader kesehatan sebagai informan utama dan bidan desa sebagai informan triangulasi. Pengambilan data dilakukan melalui wawancara mendalam untuk menggali lebih lanjut mengenai tugas, tanggung jawab, dan kendala yang dihadapi kader Posyandu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kader kesehatan mengetahui tugas-tugas mereka, namun menghadapi berbagai tantangan seperti kurangnya insentif, sarana prasarana yang terbatas, serta kebutuhan akan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka, terutama bagi kader yang baru. Penelitian ini menemukan bahwa insentif seperti uang transportasi dan seragam dapat meningkatkan motivasi kader dalam melaksanakan tugas mereka. Namun, meskipun banyak kader merasa bangga dengan peran mereka, kurangnya pengakuan resmi dari pemerintah atau desa menjadi salah satu faktor yang memengaruhi semangat kader dalam menjalankan tugasnya. Di sisi lain, keterampilan teknis kader, seperti dalam melakukan penimbangan dan pengisian Kartu Menuju Sehat (KMS), masih perlu ditingkatkan. Kader juga mengalami kesulitan dalam memberikan penyuluhan kepada masyarakat, yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan komunikasi. Relevansi penelitian ini karena penelitian ini fokus pada kinerja kader Posyandu dan tantangan

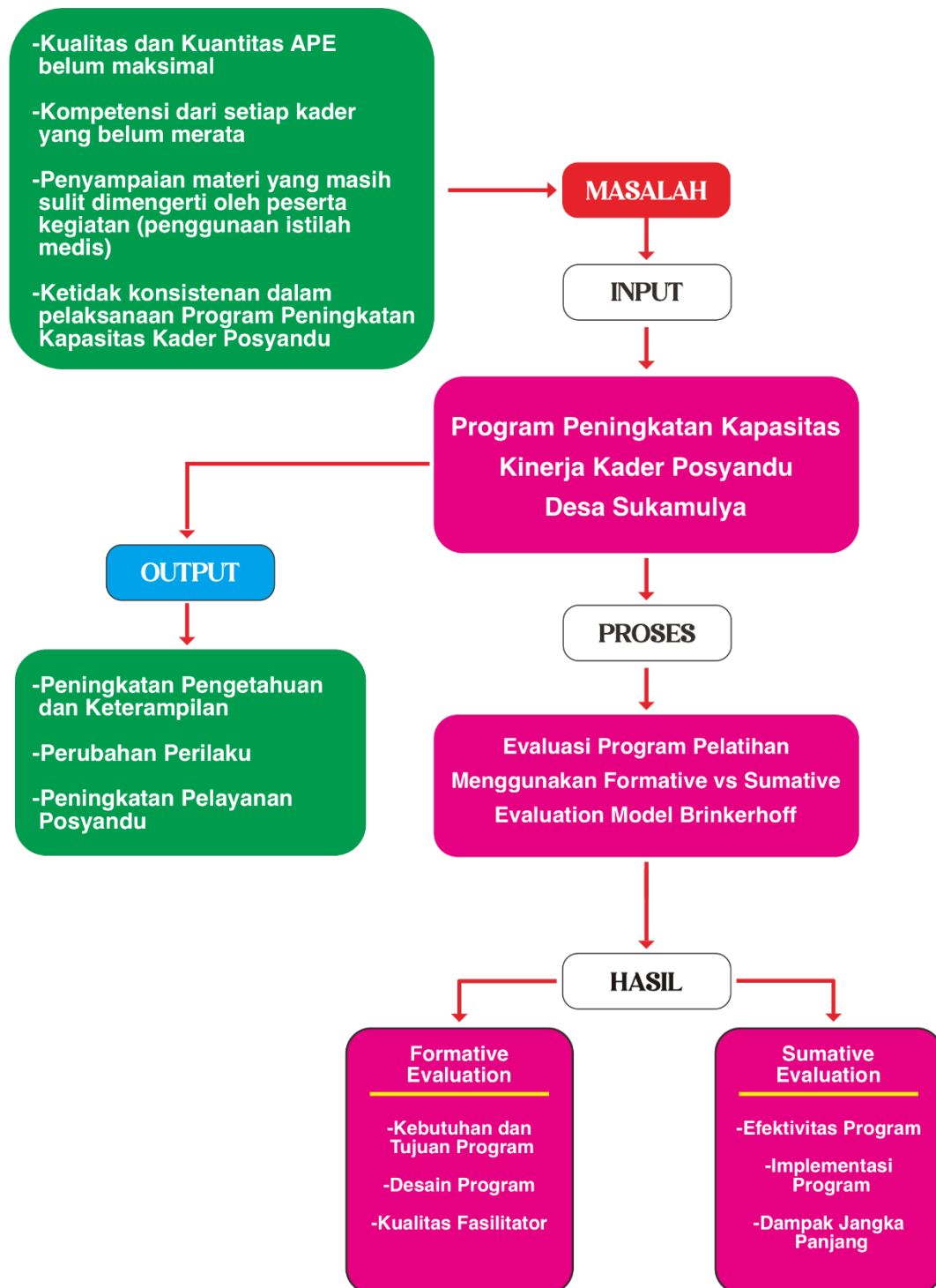
yang mereka hadapi. Penelitian Trisanti dan Khoirunnisa menekankan pentingnya pelatihan dan pembinaan yang berkelanjutan, sejalan dengan Model Brinkerhoff yang mengevaluasi keberhasilan program pelatihan berdasarkan reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil.

Penelitian lain oleh Ainu (2020) menjelaskan mengenai evaluasi pelaksanaan program praktek kerja industri (prakerin) di SMK Negeri 1 Ujung Batu menggunakan model evaluasi Brinkerhoff Six Stage. Penelitian ini merupakan penelitian evaluasi yang dilakukan melalui enam fase untuk menilai efektivitas program prakerin dari fase input, proses, hingga hasil. Metode yang digunakan adalah studi kuantitatif dengan pendekatan Ex Post Facto, menggunakan angket untuk mengumpulkan data dari peserta prakerin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan prakerin berada pada kategori cukup baik di semua tahap evaluasi, mulai dari perencanaan hingga hasil akhir. Penelitian ini menemukan bahwa pelaksanaan program prakerin di tahap antecedent (input) dan transaction (proses) berjalan dengan cukup baik, meskipun terdapat beberapa kelemahan, seperti keterlibatan industri yang kurang dalam penyusunan kurikulum dan program kerja, serta kurang optimalnya bimbingan dari guru pembimbing. Evaluasi menunjukkan bahwa siswa mampu mengimplementasikan kompetensi yang telah dipelajari, namun ada kebutuhan untuk memperbaiki aspek bimbingan, komunikasi antara sekolah dan industri, serta pelaksanaan penilaian yang lebih objektif. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan koordinasi antara sekolah dan industri untuk memastikan program prakerin berjalan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Relevansi penelitian ini terletak pada penggunaan model Brinkerhoff sebagai kerangka evaluasi. Penelitian ini mengevaluasi program peningkatan kapasitas berdasarkan berbagai tahap, dari input hingga outcome, yang memungkinkan identifikasi kekuatan dan kelemahan program secara menyeluruh. Penelitian ini menunjukkan pentingnya evaluasi berkelanjutan dan pengembangan program melalui pembinaan, dukungan, dan koordinasi yang efektif serta temuan yang relevan untuk mengevaluasi program peningkatan kapasitas kader Posyandu di Desa Sukamulya.

2.3 Kerangka Konseptual

Program peningkatan kapasitas kinerja kader Posyandu di desa sukamulya merupakan sebuah upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kader melalui pelatihan. Program ini ditujukan bagi kader Posyandu di Desa Sukamulya agar dapat menunjang kinerja mereka dalam memberikan layanan kesehatan di Posyandu. Namun meskipun program ini merupakan program rutin yang diadakan setiap tahun oleh pemerintah Desa Sukamulya, tetap saja ada masalah yang dihadapi seperti kualitas dan kuantitas APE (Alat Peraga Edukasi) belum maksimal, kompetensi yang dimiliki kader Posyandu Desa Sukamulya tidak sama sehingga program berjalan kurang kondusif, penyampaian materi pada program peningkatan kapasitas kinerja kader Posyandu kurang dipahami peserta kegiatan karena penggunaan bahasa atau istilah medis yang sulit dipahami, serta ketidakonsistenan dalam pelaksanaan program. Sehingga pentingnya dilakukan evaluasi mengenai program ini agar Pemerintah Desa Sukamulya sebagai penyelenggara program bisa mengetahui apa yang perlu dilakukan untuk perbaikan program peningkatan kapasitas kinerja kader Posyandu ini agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Maka dari itu, kesempatan peneliti untuk melakukan penelitian terkait evaluasi pelatihan menggunakan model Brinkerhoff pada program peningkatan kapasitas kader Posyandu di desa sukamulya. Model evaluasi Brinkerhoff yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *formative vs summative evaluation model*. Pendekatan ini dipilih karena model ini memungkinkan untuk mengevaluasi program dari dua sisi: proses pelaksanaan (evaluasi formatif) dan hasil akhir (evaluasi sumatif). Evaluasi formatif akan memberikan umpan balik terkait kualitas pelaksanaan program, seperti tujuan dan kebutuhan program, desain program, dan kualitas fasilitator, sementara evaluasi sumatif akan menilai sejauh mana program telah mencapai tujuannya, seperti efektivitas program, implementasi program dan dampak jangka panjang program. Pendekatan ini sangat sesuai karena program peningkatan kapasitas kader Posyandu di Desa Sukamulya masih berjalan untuk tahun-tahun mendatang, dan untuk tahun 2024 sudah terlaksana pada Agustus lalu, sehingga evaluasi sumatif dapat memberikan gambaran mengenai dampak program

yang sudah dilakukan, serta evaluasi formatif tetap relevan untuk meningkatkan efektivitas program di masa depan.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual