

The New World Kirkpatrick Model (NWKM) pada Pelatihan Mandiri Implementasi Kurikulum Merdeka (IKM) Melalui Platform Merdeka Mengajar (PMM)

Sussi Widiastuti¹, Bachtiar S. Bachri², Irena Y. Maureen³
Doktoral Teknologi Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Article Info

Article history:

Accepted: 14 April 2023

Publish: 17 April 2023

Keywords:

*Implementation of Kurikulum Merdeka
Platform Merdeka Mengajar
The New World Kirkpatrick Model*

Abstrak

Indonesia telah mengalami krisis belajar sebagaimana ditunjukkan oleh berbagai kajian nasional dan internasional. Banyak anak Indonesia yang tidak mampu memahami bacaan sederhana atau menerapkan konsep matematika dasar. Temuan ini juga menunjukkan kesenjangan pendidikan yang tajam antara daerah dan kelompok sosial di Indonesia. Hal itu diperparah dengan adanya pandemi Covid-19. Untuk mengatasi krisis dan berbagai tantangan tersebut, diperlukan perubahan sistemik melalui kurikulum. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan mengembangkan Kurikulum Merdeka sebagai bagian penting dari upaya pemulihan pembelajaran dari krisis yang dialami sejak lama. Kurikulum Merdeka merupakan kurikulum dengan berbagai pembelajaran intrakurikuler yang isinya akan lebih optimal sehingga siswa memiliki waktu yang cukup untuk menggali konsep dan memperkuat kompetensi. Pendekatan utama dalam mendukung Implementasi Kurikulum Merdeka (IKM) adalah melalui penggunaan Platform Merdeka Mengajar (PMM) secara mandiri dan bukan dengan rangkaian bimbingan teknis yang dilakukan secara bertahap dari kementerian ke sekolah (cascading system). PPM adalah platform teknologi yang disediakan untuk mendukung guru agar dapat mengajar dengan lebih baik menggunakan Kurikulum Merdeka, meningkatkan kompetensi, dan mengembangkan karir. Pembinaan mandiri IKM melalui PMM sebagai program yang harus dievaluasi keberhasilan dan kemajuannya. New World Kirkpatrick Model (NWKM) adalah versi baru dari model evaluasi Kirkpatrick yang digunakan sebagai model evaluasi untuk pelatihan ini. NWKM lebih ramah konteks dan proses. Model ini berakar pada pendekatan reduksionis yang menganggap bahwa kesuksesan atau kegagalan dapat dijelaskan secara sederhana dengan mereduksi program menjadi elemen-elemennya dan mengujinya.

Article Info

Article history:

Diterima: 14 April 2023

Terbit: 17 April 2023

Abstract

Indonesian has experienced a learning crisis as shown by various national and international studies. Many Indonesian children are unable to understand simple reading or apply basic math concepts. The findings also show the steep educational gap between regions and social groups in Indonesia. This was exacerbated by the Covid-19 pandemic. To overcome the crisis and various challenges, systemic changes are needed through the curriculum. The Ministry of Education and Culture developed Kurikulum Merdeka as an important part of efforts to recover learning from the crisis that has been experienced for a long time. Kurikulum Merdeka is a curriculum with various intra-curricular learning where the content will be more optimal so that students have enough time to explore concepts and strengthen competence. The main approach in supporting the Implementasi Kurikulum Merdeka (IKM) is through the use of the Platform Merdeka Mengajar (PMM) independently and not with a series of technical guidance carried out in stages from the ministry to schools (cascading system). PPM is a technology platform provided to support teachers so they can teach using the Kurikulum Merdeka better, improve their competencies, and develop careers. IKM self-training through PMM as a program whose success and progress must be evaluated. The New World Kirkpatrick Model (NWKM) is a new version of the Kirkpatrick evaluation model which is used as an evaluation model for this training. NWKM is more context and process friendly. This model is rooted in the reductionist approach which can presume that success or failure can be explained simply by reducing the program to its elements and testing them.

This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



Corresponding Author:

Name of Corresponding Author,

Sussi Widiastuti

Universitas Negeri Surabaya

Email : wsussie75@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Selama lebih dari dua dekade, istilah “*e-learning*” telah dikenal oleh banyak orang, dimana ciri utama dari *e-learning* adalah penggunaan teknologi sebagai sarana dalam pembelajaran. Namun tidak banyak sekolah yang menggunakan metode pembelajaran tersebut dan tidak banyak pula yang benar-benar memberikan perhatian pada pembelajaran berbasis teknologi hingga krisis pandemi. Pandemi global COVID-19 pada Maret 2020 mengharuskan penutupan sekolah yang merupakan salah satu upaya dalam mencegah penyebaran virus Corona. Penutupan sekolah yang tidak direncanakan dengan baik dapat menyebabkan timbulnya berbagai masalah bagi siswa, guru, orang tua, dan masyarakat. Minat akademik dan performa

siswa menjadi berkurang. Kualitas pembelajaran yang menurun tentu saja akan berpengaruh pada pencapaian akademik yang menyebabkan ketertinggalan pembelajaran (*learning loss*) yang berbeda-beda pada ketercapaian kompetensi peserta didik. Keadaan ini merupakan puncak gunung es dari krisis pembelajaran (*learning crisis*) yang dialami Bangsa Indonesia. Berbagai studi nasional maupun internasional menunjukkan bahwa banyak dari anak-anak Indonesia yang tidak mampu memahami bacaan sederhana atau menerapkan konsep matematika dasar. Temuan tersebut juga memperlihatkan kesenjangan pendidikan yang curam di antarwilayah dan kelompok sosial di Indonesia (Kemendikbudristek, 2021).

Untuk mengatasi krisis dan berbagai tantangan tersebut, maka diperlukan perubahan yang sistemik, salah satunya melalui kurikulum. Kurikulum dapat melancarkan proses belajar mengajar (Nasution, 2012). Menurut Saylor, Alexander, dan Lewis (1999) kurikulum dapat menstimulus belajar peserta didik, baik belajar di dalam kelas, di halaman sekolah, maupun ketika berada di luar sekolah. Kurikulum menentukan materi yang diajarkan di kelas. Kurikulum juga mempengaruhi kecepatan dan metode mengajar yang digunakan guru untuk memenuhi kebutuhan peserta didik. Kemendikbudristek mengembangkan Kurikulum Merdeka sebagai bagian penting dalam upaya memulihkan pembelajaran dari krisis yang sudah lama dialami (Kemendikbudristek, 2021). Kurikulum Merdeka adalah kurikulum dengan pembelajaran intrakurikuler yang beragam di mana konten akan lebih optimal agar peserta didik memiliki cukup waktu untuk mendalami konsep dan menguatkan kompetensi (Kemendikbudristek, 2021). Guru dapat memilih berbagai perangkat ajar sehingga pembelajaran dapat disesuaikan dengan kebutuhan belajar dan minat peserta didik. Profil Pelajar Pancasila yang merupakan perwujudan pelajar Indonesia sebagai pelajar sepanjang hayat yang memiliki kompetensi global dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dikembangkan melalui proyek dan terintegrasi dalam pelajaran (BSKAP, 2022).

Pelatihan mandiri IKM melalui PMM diperuntukkan bagi satuan pendidikan yang menerapkan Kurikulum Merdeka secara mandiri. Satuan pendidikan memilih opsi IKM: Mandiri Belajar, Mandiri Berubah, atau Mandiri Berbagi. Pendekatan utama dalam dukungan Implementasi Kurikulum Merdeka (IKM) melalui penggunaan Platform Merdeka Mengajar (PMM) secara mandiri dan bukan dengan serangkaian bimbingan teknis (bimtek) yang dilakukan berjenjang dari pusat hingga sekolah (*cascading system*) (Direktorat SD, 2022). PMM adalah platform teknologi yang disediakan untuk mendukung para guru agar dapat mengajar menggunakan Kurikulum Merdeka dengan lebih baik, meningkatkan kompetensinya, dan berkembang secara karier (Kemendikbudristek, 2022). PMM **dibangun untuk menunjang IKM** agar dapat **membantu guru dalam mendapatkan referensi, inspirasi, dan pemahaman yang mendalam tentang Kurikulum Merdeka**. Platform ini juga menjadi teman penggerak bagi guru dan kepala sekolah dalam mengajar, belajar, dan berkarya (**Pusat Informasi Kemdikbud, 2022**).

Pelatihan mandiri IKM melalui PMM merupakan sebuah program karena memenuhi syarat-syarat definisi suatu program. Menurut Suharsimi Arikunto dan Cepi Safruddin (2018) pengertian program secara umum adalah rencana, sedangkan pengertian program secara khusus adalah suatu unit atau kesatuan kegiatan yang merupakan realisasi atau implementasi dari suatu kebijakan, berlangsung dalam proses yang berkesinambungan, dan terjadi dalam suatu organisasi yang melibatkan sekelompok orang. Menurut Hans Hochholzer dalam E Hetzer (2012) program adalah kumpulan kegiatan nyata, sistematis, dan terpadu untuk mencapai tujuan dan sarana yang telah ditetapkan. Definisi lain dikemukakan oleh Tayibnapi (2000) yang mengartikan program sebagai segala sesuatu yang dilakukan seseorang dengan harapan akan mendatangkan hasil atau pengaruh. Terdapat tiga pengertian dalam menentukan program yaitu merupakan realisasi dan implementasi dari suatu kebijakan; terjadi dalam kurun waktu yang relatif lama; bukan kegiatan tunggal, tapi jamak berkesinambungan; dan terjadi dalam organisasi yang melibatkan sekelompok orang.

Keberhasilan dan kemajuan suatu program dapat diketahui dengan melaksanakan evaluasi program. Stufflebeam dan Shinkfield dalam Widoyoko (2009), menyatakan bahwa evaluasi

adalah proses delinasi, perolehan, dan pemenuhan deskriptif dan informasi keputusan tentang nilai dan kemampuan tujuan, desain, implementasi, dan dampak untuk memandu pengambilan keputusan, melayani kebutuhan untuk akuntabilitas dan mempromosikan fenomena yang berlangsung. Fitzpatrick, Sanders, dan Worthen menulis pengertian, langkah-langkah, dan arah evaluasi. Evaluasi merupakan proses identifikasi, klarifikasi, dan aplikasi kriteria yang kuat untuk menentukan nilai evaluasi (keberhargaan atau manfaatnya) berdasarkan kriteria. Evaluasi meliputi:

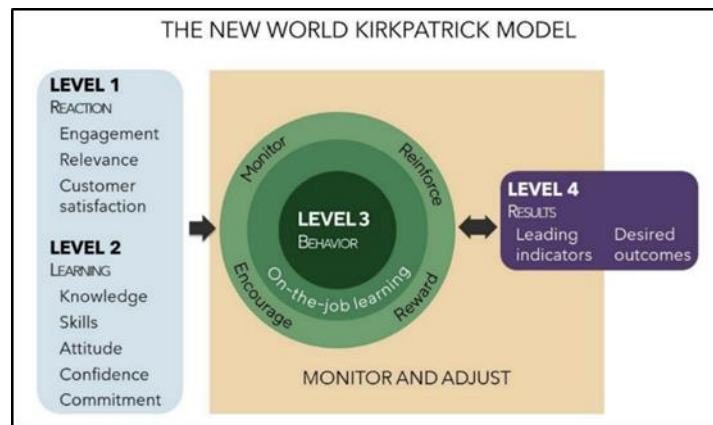
- 1) pembuatan standar untuk menilai kualitas dan memutuskan apakah standar tersebut bersifat relatif atau absolut,
- 2) pengumpulan informasi yang relevan, dan
- 3) penerapan standar untuk menentukan nilai, kualitas, manfaat, efektivitas, atau signifikansi.

Arah evaluasi adalah memberikan rekomendasi untuk mengoptimalkan evaluasi sesuai dengan tujuan-tujuan evaluasi atau untuk membantu pihak-pihak terkait (*stakeholder*) memutuskan apakah evaluasi akan diperbaiki, dilanjutkan, atau dikembangkan (Jody, et al, 2004). Berdasarkan pengertian di atas, satu hal yang mencirikan evaluasi adalah pengambilan keputusan. Keputusan ini berkenaan dengan nilai dan manfaat evaluasi. Banyaknya metode evaluasi, seperti model evaluasi *Blackbox* Tyler, Teoritik Taylor, Mac Guire, Sistem Alkin, *Countenance Stake*, CIPP, dan Kirkpatrick, maka evaluasi ini fokus pada model evaluasi Kirkpatrick versi baru. Dalam menerapkan model-model evaluasi, evaluator harus menggunakan strategi yang umum, yaitu mulai dari identifikasi komponen dan indikator (Arikunto dan Safrudin, 2018). *The New World Kirkpatrick Model* (NWKM) adalah versi baru dari model evaluasi Kirkpatrick yang digunakan sebagai model evaluasi terhadap pelaksanaan pelatihan mandiri IKM melalui PMM di SMKN 1 Ngasem Kabupaten Kediri. Model evaluasi Kirkpatrick dipilih karena dianggap dapat mewakili setiap tahapan pelatihan yang telah dilaksanakan secara spesifik dan mampu memberikan hasil output yang maksimal dengan item:

- (1) evaluasi terhadap reaksi (*reaction evaluation*),
- (2) evaluasi terhadap belajar (*learning evaluation*),
- (3) evaluasi terhadap perilaku (*behavior evaluation*), dan
- (4) evaluasi hasil (*result evaluation*) (Kirkpatrick, 2016). *The New World Kirkpatrick Model* (NWKM) adalah versi baru dari model Kirkpatrick yang lebih ramah terhadap konteks dan proses. Model ini berakar dari pendekatan reduksionis yang dapat menduga bahwa kesuksesan atau ketidaksiuksesan dapat diterangkan secara sederhana melalui reduksi program menjadi elemen-elemen dan mengujinya (Gandomkar, 2018).

2. THE NEW WORLD KIRKPATRICK MODEL

Kirkpatrick (1998) mengemukakan “*learning can be defined as the extend to which participans change attitudes, improving knowledge, and/or increase skill as a result of attending the program*”. Peserta pelatihan dikatakan telah belajar apabila pada dirinya telah mengalami perubahan sikap, perbaikan pengetahuan, dan peningkatan keterampilan. Transfer pembelajaran ke perilaku terjadi ketika peserta pelatihan menerapkan apa yang telah dipelajari ke dalam pekerjaan mereka. Kefektifan program dalam kondisi keterbatasan waktu, dana, dan sumber daya dapat dicapai melalui model sederhana dan tahan uji menggunakan *The New World Kirkpatrick Model* (NWKM) seperti pada gambar 1 yang terdiri atas empat level: level 4 *result*, level 3 *behavior*, level 2 *learning*, dan level 1 *reaction* (Kirkpatrick, 2021).



Gambar 1. *New World Kirkpatrick Model (NWKM)*

Level 1: Reaction (reaksi). *Reaction* (reaksi) adalah level dimana peserta menemukan pelatihan yang menyenangkan, menarik, dan relevan dengan pekerjaan mereka. Level 1 memiliki tiga dimensi yaitu *customer satisfaction* (kepuasan pelanggan), keterlibatan, dan relevansi. Dr Kirkpatrick, Sr., menyebut *customer satisfaction* (kepuasan pelanggan) sebagai pengukuran terhadap kepuasan pelanggan. *Engagement* (keterlibatan) mengacu pada level di mana peserta secara aktif terlibat dan berkontribusi terhadap pengalaman belajar. Tingkat keterlibatan berhubungan langsung dengan tingkat pembelajaran yang dicapai. Tanggung jawab pribadi dan minat merupakan faktor dalam pengukuran keterlibatan peserta. Tanggung jawab pribadi berkaitan dengan seberapa besar kehadiran dan perhatian peserta selama pelatihan. *Relevance* (relevansi) adalah level dimana peserta pelatihan akan memiliki kesempatan untuk menggunakan atau menerapkan apa yang telah mereka pelajari dalam pelatihan di tempat kerja. Relevansi penting untuk menilai pelatihan karena bahkan pelatihan terbaik pun hanya membuang-buang sumber daya jika peserta tidak menerapkan dalam pekerjaan mereka sehari-hari.

Level 2: Learning (pembelajaran). *Learning* (pembelajaran) adalah level dimana peserta memperoleh pengetahuan, keterampilan, sikap, percaya diri, dan komitmen berdasarkan keikutsertaan mereka dalam kegiatan pembelajaran. Pada Kirkpatrick versi baru keyakinan dan komitmen ditambahkan ke level 2 untuk membantu mengatasi kesenjangan antara pembelajaran dan perilaku dan mencegah siklus pemborosan saat pelatihan diulang untuk orang-orang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan tetapi gagal melakukan pekerjaan dengan tepat. *Knowledge* (pengetahuan) adalah level dimana peserta mengetahui informasi tertentu, seperti yang dicirikan oleh frasa, "Saya tahu itu". *Skill* (keterampilan) adalah level dimana peserta mengetahui bagaimana melakukan sesuatu atau melakukan tugas tertentu, seperti diilustrasikan dengan frasa, "Saya bisa melakukannya sekarang."

Attitude (sikap) didefinisikan sebagai level dimana peserta percaya bahwa apa yang dipelajari selama pelatihan akan bermanfaat di tempat kerja. Sikap ini ditandai dengan ungkapan, "Saya percaya ini akan bermanfaat" (melakukan ini dalam pekerjaan saya). *Confidence* (kepercayaan diri) didefinisikan sebagai level dimana peserta pelatihan berpikir bahwa mereka akan mampu melakukan apa yang mereka pelajari selama pelatihan di tempat kerja, seperti yang dicirikan oleh ungkapan, "Saya pikir saya bisa melakukannya pada pekerjaan." Mengatasi kepercayaan diri selama pelatihan akan membawa peserta didik lebih dekat ke pekerjaan yang diinginkan. *Commitment* (komitmen) didefinisikan sebagai level dimana peserta mempunyai niat untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang dipelajari selama pelatihan dalam pekerjaan mereka. Hal ini ditandai dengan ungkapan, "Saya akan melakukannya di tempat kerja." Komitmen berhubungan dengan motivasi pembelajar dengan mengakui bahwa meskipun pengetahuan dan keterampilan telah dikuasai, masih diperlukan upaya untuk menggunakan informasi atau melakukan keterampilan

Level 3: Behavior (perilaku). Level 3 adalah level dimana peserta menerapkan apa yang mereka pelajari selama pelatihan, yang terdiri atas tiga komponen: *critical behavior* (perilaku kritis), *required drivers* (penggerak yang dibutuhkan), dan *on-the-job learning*. *Critical behavior* (perilaku kritis) adalah beberapa tindakan spesifik, yang jika dilakukan secara konsisten di tempat kerja, akan memiliki dampak besar pada hasil yang diinginkan. Mungkin ada ribuan perilaku yang dilakukan oleh karyawan tertentu di tempat kerja; perilaku kritis adalah perilaku yang telah diidentifikasi sebagai yang paling penting untuk mencapai kesuksesan organisasi. *Required drivers* (penggerak yang dibutuhkan) adalah proses dan sistem yang memperkuat, memonitor, mendorong, dan memberi penghargaan kinerja pada perilaku kritis di tempat kerja. Organisasi yang diperkuat dengan implementasi pelatihan yang didukung dengan akuntabilitas dan sistem pendukung yang baik mempunyai tingkat keberhasilan 85%. Sebaliknya, perusahaan yang hanya mengandalkan acara pelatihan saja untuk menciptakan prestasi kerja yang baik, tingkat keberhasilannya hanya 15% (Brinkerhoff, 2006). *On-the-Job-Learning* adalah bagian dari level 3 yang merupakan rekognisi dua fakta dunia kerja modern meliputi (1) 70% pembelajaran diterapkan di dunia kerja; (2) Tanggung jawab personal dan motivasi adalah *partner* kunci dukungan luar dan upaya penguatan untuk kinerja yang optimal.

Level 4: Result (hasil). Level ini mengacu pada capaian yang ditargetkan sebagai hasil dari pembelajaran. Kesalahan yang sering terjadi adalah evaluator menentukan hasil dalam lingkup kecil bukan berskala global untuk keseluruhan. Ini menciptakan wilayah kekuasaan yang kontraproduktif bagi efektivitas organisasi. Kejelasan hasil pada level 4 sangat penting. Menurut definisi, hasil adalah kombinasi antara tujuan dan misi organisasi. Pada perusahaan *for-profit*, artinya memberikan produk atau layanan yang menguntungkan ke pasar. Pada perusahaan *not-for-profit*, pemerintah atau organisasi militer, berarti menyelesaikan misi dalam sumber daya yang telah dialokasikan. *Leading indicators* (indikator utama) membantu menjembatani kesenjangan antara inisiatif dan upaya individu, dan hasil organisasi. Indikator utama didefinisikan sebagai pengamatan dan pengukuran jangka pendek untuk menciptakan dampak positif terhadap hasil yang diinginkan. Pada umumnya indikator utama meliputi: kepuasan pelanggan, keterlibatan karyawan, volume penjualan, pengendalian biaya, kualitas, dan saham. Ketika indikator utama dibuat acuan pengukuran yang penting maka harus seimbang dengan hasil.

Tabel 1. Kelebihan dan Kelemahan Model Evaluasi Kirk patric Versi Lama dan Versi Baru (*The New World Kirkpatrick Model*)

No	Kelebihan	Kelemahan
Model evaluasi Kirkpatrick versi lama		
1	Sederhana, menyajikan informasi deskriptif dan evaluatif, serta merupakan pendekatan praktis (Bates, 2004).	Kecenderungan digunakan pada pendidikan tingkat rendah, kaku (mengesampingkan aspek penting lainnya dari evaluasi), dan kurangnya bukti tentang rantai sebab-akibat di antara level-level tersebut (Cahapay, 2021).
2	Seluruh level penting dalam penentuan keefektifan program. Berorientasi pada <i>outcome</i> dan tujuan serta fokus pada penentuan hasil program (Reio et al., 2017).	Merupakan model evaluasi sumatif, mengevaluasi setelah program selesai dan memberikan ringkasan hasil laporan untuk dipertimbangkan kelanjutannya dan/atau ditingkatkan (Reio et al., 2017)
3	Meskipun tidak memuat evaluasi formatif, tujuannya adalah untuk keefektifan keseluruhan program (Miller, 2018: 17)	Tidak didesain untuk mengevaluasi perencanaan dan penciptaan program kepemimpinan, tetapi hanya hasil akhir. Ketika menggunakan model ini, harus menilai empat level untuk memastikan <i>oucomes</i> paling akurat. Kesimpulannya:

No	Kelebihan	Kelemahan
		“keterbatasan evaluasi pada satu level tidak akan memberikan gambaran yang memadai pada keseluruhan <i>outcomes</i> pelatihan” (Reio et al., 2017).
4	Lebih komprehensif; karena mencakup <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> , objek evaluasi tidak hanya hasil belajar semata tapi juga mencakup proses, output, dan <i>outcomes</i> ; dan mudah untuk diterapkan (Yunus, 2021).	Kurang memperhatikan input dan sulit mengukur dampak (Yunus, 2021).
Kelebihan model evaluasi Kirkpatrick versi baru (<i>The New World Kirkpatrick Model/NWKM</i>) (Kirkpatrick, 2021)		
1	Level 4 dimulai terlebih dahulu agar evaluator dapat mengorganisasikan pekerjaan mereka, ketika merencanakan program dan mengambil inisiatif organisasi.	
2	Penambahan elemen baru pada level 4 yaitu akuntabilitas dan penambahan dua elemen baru pada level 2 yaitu kepercayaan diri dan komitmen.	
3	Terdapat proses memonitor dan menyesuaikan pada level 3 dan 4.	
4	Memuat proses memonitor, memperkuat, mendorong, dan memberikan penghargaan pada level 3.	

3. METODE PENELITIAN

Model evaluasi program ini menggunakan *The New Workd Kirkpatrick Model* (NWKM) yang terdiri atas empat level yaitu level 4: *result* (hasil), level 3: *behavior* (perilaku), level 2: *learning* (pembelajaran), dan level 1: *reaction* (reaksi) sebagai sebuah sekuen dalam rangka menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. NWKM pada Evaluasi Pelatihan Mandiri Implementasi Kurikulum Merdeka (IKM) Melalui Platform Merdeka Mengajar (PMM)

<i>Result</i> (Hasil)	<i>Behavior</i> (Perilaku)	<i>Learning</i> (Pembelajaran)	<i>Reaction</i> (Reaksi)
Apakah yang menjadi <i>desired outcomes</i> yang menjadi acuan <i>leading indicators</i> (indikator utama)?	1) Apakah yang menjadi <i>critical behaviors</i> (perilaku-perilaku kritis)? 2) Apakah yang menjadi <i>required drivers</i> (penggerak yang dibutuhkan)? 3) Apakah 70% pembelajaran sudah diterapkan? 4) Perilaku apa yang terjadi pada <i>on-the-job learning</i> ?	1. Bagaimana pengetahuan dan keterampilan peserta saat pembelajaran? 2. Bagaimana sikap peserta saat kegiatan pembelajaran? 3. Bagaimana kepercayaan diri peserta saat kegiatan pembelajaran? 4. Bagaimana komitmen peserta saat kegiatan pembelajaran?	1. Bagaimana kepuasan peserta? 2. Bagaimana keterlibatan peserta? 3. Bagaimana relevansi pelatihan dan pekerjaan?

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Program pelatihan mandiri IKM melalui PMM adalah sebuah sistem yang terdiri atas komponen-komponen guru, kurikulum PMM, sarana prasarana, dan lingkungan. Analisis kebutuhan adalah kegiatan yang dilaksanakan sebelum melaksanakan evaluasi. Menurut Anderson, dkk analisis kebutuhan adalah suatu proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mengidentifikasi kebutuhan sekaligus menentukan prioritas. Dalam konteks pendidikan dan program pembelajaran, kebutuhan diartikan sebagai suatu kondisi yang memperlihatkan adanya kesenjangan antara keadaan nyata dengan kondisi yang diharapkan. Kebutuhan tersebut dapat terjadi pada individu, kelompok, atau lembaga (Arikunto dan Safrudin, 2018). Berdasarkan analisis kebutuhan pada komponen kurikulum perlu adanya aktivitas guru dalam mengunduh, *install*, dan masuk PMM serta mempelajari 25 topik yang terdapat pada PMM. Kebutuhan juga nampak pada komponen lingkungan di mana lingkungan sekolah yang telah memilih opsi IKM Mandiri Berubah perlu didukung dengan lingkungan pembelajaran yang mendukung IKM melalui aktivitas guru di kelas. Hal ini sejalan dengan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikbudristek) yang terus berupaya mensukseskan IKM. Enam strategi yang sudah dirancang oleh Kemendikbudristek sebagai dukungan terhadap IKM adalah guru dan kepala sekolah harus belajar mandiri melalui PMM, guru dan kepala sekolah belajar Kurikulum Merdeka dengan mengikuti seri webinar, guru dan kepala sekolah belajar Kurikulum Merdeka di dalam komunitas belajar, guru dan kepala sekolah belajar praktik baik melalui narasumber yang sudah direkomendasikan, guru dan kepala sekolah memanfaatkan pusat layanan bantuan (*helpdesk*) untuk mendapatkan informasi lebih, guru dan kepala sekolah bekerja sama dengan mitra pembangunan untuk IKM (Direktorat SD, 2022). Hasil evaluasi pelatihan mandiri IKM melalui PMM menggunakan *The New World Kirkpatrick Model* (NWKM) adalah sebagai berikut:

Level 1: reaction (Reaksi). Level 1 adalah level dimana peserta menemukan kebaikan (kebermanfaatan), keterlibatan, dan relevansi pelatihan dengan pekerjaan mereka. Level 1 memiliki tiga dimensi yaitu kepuasan peserta, keterlibatan peserta, dan relevansi. Kepuasan mengacu pada pengukuran kepuasan peserta terhadap pelatihan mandiri IKM melalui PMM. Keterlibatan peserta adalah level peserta secara aktif terlibat dan kontribusi dalam pengalaman belajar. Keterlibatan peserta berhubungan dengan level pembelajaran yang dicapai. Tanggung jawab personal dan minat peserta adalah dua faktor dalam pengukuran keterlibatan peserta. Relevansi didefinisikan sebagai level peserta pelatihan mempunyai kesempatan untuk menggunakan dan menerapkan apa yang telah dipelajari pada pembelajaran. Keseluruhan guru yang berjumlah 120 orang, hanya 24 orang yang membaca topik pada PMM dengan kecepatan belajar yang berbeda-beda. Kuesioner untuk pendalaman disajikan pada tabel 6.

Tabel 6. Level 1: *Reaction* (reaksi)

No	Elemen	Persentase
Kepuasan Peserta		
1	Anda puas dengan pelatihan mandiri IKM melalui PMM	Sangat Setuju = 5,3% Setuju = 67% Ragu-ragu = 27,7%
Keterlibatan Peserta		
2	Tanggung jawab personal	
	Anda mempunyai tanggung jawab terhadap penuntasan topik PMM	Sangat Setuju = 8,3% Setuju = 62,5% Ragu-ragu = 4,2%
3	Anda berminat untuk mempelajari berbagai topik di PMM	Sangat Setuju = 20,8% Setuju = 50%

No	Elemen	Persentase
		Tidak setuju = 4,2%
Relevansi		
4	Anda memiliki kesempatan untuk menerapkan topik-topik PMM pada pembelajaran Anda	Sangat Setuju = 20,8% Setuju = 41,7% Ragu-ragu = 8,3% Tidak setuju = 4,2%

Level 1 dan 2 menyediakan data untuk pelatihan yang efektif. Level ini berguna untuk mengukur kualitas pelatihan dan level dampak pelatihan terhadap pengetahuan dan keterampilan. Level 3 dan 4 menyediakan data tentang keefektifan program yang mengukur kinerja *on-the-job learning*. Data keefektifan pelatihan adalah kunci untuk mendemonstrasikan *value* pelatihan yang bermanfaat bagi *stakeholder* (Kirkpatrick, 2021).

Level 2: learning (pembelajaran). Level 2 adalah level dimana peserta mendapatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, kepercayaan diri, dan komitmen berdasarkan partisipasi dalam pembelajaran. Kepercayaan diri dan komitmen ditambahkan pada level 2 pada Model Kirkpatrick versi baru (NWKM) untuk membantu menutup kesenjangan antara pembelajaran dan perilaku. *Learning* terdiri atas pengetahuan dan keterampilan, sikap, kepercayaan diri, dan komitmen yang dapat ditunjukkan oleh frasa-frasa pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Level 2: *Learning* (Pembelajaran)

No	Elemen	Persentase
Pengetahuan		
1	Saya mengetahui berbagai topik pada PMM	Sangat Setuju = 5,3% Setuju = 67% Ragu-ragu = 27,7%
Keterampilan		
2	Saya dapat menerapkan berbagai topik pada PMM	Sangat Setuju = 5,3% Setuju = 72,3% Ragu-ragu = 17% Tidak setuju = 5,3%
Sikap		
3	Saya percaya berbagai topik pada PMM adalah berharga	Sangat Setuju = 33% Setuju = 67%
Kepercayaan Diri		
4	Saya berpikir bahwa saya dapat menerapkan berbagai topik di PMM pada pembelajaran saya	Setuju = 72,3% Ragu-ragu = 27,7%
Komitmen		
5	Saya akan menerapkan berbagai topik di PMM pada pembelajaran saya	Sangat Setuju = 5,3% Setuju = 72,3% Ragu-ragu = 22,3%

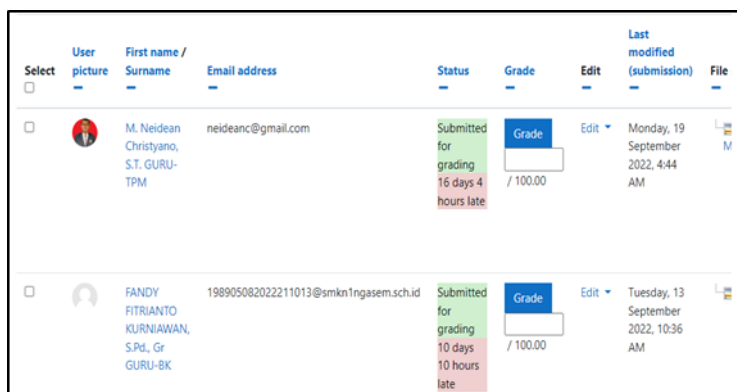
Level 3: behavior (perilaku). Level 3 adalah level dimana peserta menerapkan apa yang telah dipelajari selama pelatihan ketika mereka kembali ke pekerjaan mereka. Level 3 mempunyai tiga komponen: *critical behaviors, required drivers, dan on-the-job learning*.

a. Critical Behaviors

Perilaku kritis yang diturunkan dari *leading indicators* adalah penuntasan topik-topik dalam modul PMM. Menurut Kirkpatrick (2021) *critical behaviors* adalah sedikit, tindakan spesifik, dan ditunjukkan secara konsisten tapi mempunyai dampak besar.

b. Required Drivers

Required drivers adalah sebuah sistem yang dapat digunakan untuk meninjau pekerjaan guru yaitu *learning management system* (LMS) monitoring dan evaluasi PMM. Kirkpatrick (2021) mengatakan bahwa *required drivers* adalah proses dan sistem yang dapat memperkuat, memonitor, mendorong, dan penghargaan kinerja *critical behaviors* pada pembelajaran. Contoh nyatanya adalah *work review* (ulasan kerja) agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. *Required drivers* adalah kunci pencapaian *desired outcome* yang berwujud penerapan pada kegiatan *on-the-job*. Hasil *work review* salah satu peserta disajikan pada gambar 2.



Gambar 2. *Work Review* pada Menu “Aksi Nyata” PMM

c. On-the-Job Learning (OJL)

OJL adalah bagian dari level 3 yang merupakan rekognisi dua fakta pada dunia kerja modern dengan indikator 70% penerapan pada dunia kerja dan tanggung jawab personal dan motivasi yang merupakan dukungan eksternal dan upaya penguatan untuk kenerja yang optimal (Kirkpatrick, 2021). Berdasarkan data monitoring PMM di LMS sekolah, diperoleh data seperti pada tabel 4.

Tabel 4. Penuntasan Topik PMM

No	Struktur Kurikulum PMM	Ketercapaian
1	Mengunduh, install, dan masuk PMM	120 guru mengunduh, <i>install</i> , dan masuk PMM
2	0 topik	96 guru
3	1 topik	16 guru
4	2 topik	2 guru
5	3 topik	3 guru
6	5 topik	1 guru
7	8 topik	1 guru
8	10 topik	1 guru

Seluruh guru melaksanakan kegiatan unduh, *install*, dan masuk PMM. Namun hanya 24 guru (20%) yang mengerjakan topik yang dapat diartikan bahwa 96 guru (80%) belum mempunyai tanggung jawab personal dan motivasi.

Level 4: result (hasil). *Desired outcome* (*outcome* yang diinginkan) adalah hasil akhir yang terjadi setelah peserta mengikuti program pelatihan mandiri IKM melalui PMM yaitu pemahaman guru terhadap IKM. *Desired outcome* kemudian diterjemahkan menjadi *leading*

indicators (indikator-indikator utama). *Leading indicators* adalah observasi dan pengukuran jangka pendek yang dapat menduga *critical behaviors* berada di jalur yang benar sehingga dapat menciptakan dampak terhadap hasil yang diinginkan (Kirkpatrick, 2021). Pada evaluasi ini *leading indicators* berupa kepuasan peserta, keterlibatan peserta, dan kualitas. Evaluator melakukan observasi dan pengukuran jangka pendek yang dapat memberikan informasi tentang *leading indicators*. Berdasarkan observasi oleh evaluator, SMKN 1 Ngasem Kediri menerapkan Mandiri Berubah pada tahun ajaran 2022/2023. Informasi ini menjadi dasar untuk mengevaluasi kepuasan peserta, keterlibatan peserta, dan kualitas peserta dalam IKM.

Terdapat tiga pilihan IKM jalur mandiri yang bisa diaplikasikan, yakni Mandiri Belajar, Mandiri Berubah, dan Mandiri Berbagi. Implementasi **Mandiri Berubah adalah** satuan pendidikan yang menggunakan struktur Kurikulum Merdeka dalam mengembangkan kurikulum satuan pendidikannya dan **menerapkan prinsip-prinsip Kurikulum Merdeka dalam melaksanakan pembelajaran dan asesmen**. Berdasarkan analisis kebutuhan yang telah dilakukan lebih dahulu, pemahaman guru terhadap IKM dan PMM masih sangat minim. Informasi ini berkenaan dengan kualitas *outcome* pelatihan. Kualitas ini juga didukung oleh pemerintah yang berusaha merancang PMM untuk dapat diakses dan digunakan dengan mudah oleh pihak sekolah dan PMM akan terus melakukan pembaruan versi dengan penambahan fitur-fitur baru (kemendikbud.go.id). Kemudahan aksesibilitas PMM dan kemudahan mempelajari PMM akan mempengaruhi kualitas *outcome*. Evaluator melakukan studi dokumen struktur kurikulum PMM yang memiliki 25 topik berisi 94 modul dengan estimasi membaca modul 103,75 jam. Sebaran topik berdasarkan bidangnya disajikan pada tabel 3.

Tabel 3. Sebaran Topik PMM

No	Bidang	Topik
1	Filosofi Kurikulum Merdeka	1, 2
2	Pembelajaran dan Asesmen	3, 4, 5, 6, 7, 8, 12, 13, 14, 16, 17
3	Satuan Pendidikan	9, 10, 11, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25
4	Bimbingan Konseling	1

Evaluator mengidentifikasi *leading indicators* berupa kepuasan peserta terhadap pelatihan mandiri IKM melalui PMM, keterlibatan peserta dalam PMM, dan kualitas *outcome* yaitu penuntasan topik-topik PMM. Menurut Yunus (2021: 64) tidak semua dampak dari sebuah program dapat diukur dan walaupun dapat diukur seringkali membutuhkan waktu yang cukup lama.

4.2. Pembahasan

Hasil evaluasi pelatihan mandiri Implementasi Kurikulum Merdeka (IKM) melalui Platform Merdeka Mengajar (PMM) di SMKN 1 Ngasem Kabupaten Kediri menggunakan *The New World Kirkpatrick Model* (NWKM) adalah sebagai berikut: Level 3 dan 4 menyediakan data tentang keefektifan program yang mengukur kinerja *on-the-job learning*. Data keefektifan pelatihan adalah kunci untuk mendemonstrasikan *value* pelatihan yang bermanfaat bagi *stakeholder*. Program pelatihan mandiri IKM melalui PMM tidak efektif dengan indikator hanya 20% guru yang menuntaskan satu/lebih topik di PMM dikarenakan belum ada tanggung jawab personal dan motivasi internal. Hal ini dapat dijelaskan melalui laman kemdikbud.go.id bahwa pelatihan mandiri tidak bersifat wajib. Namun pelatihan mandiri dapat membantu meningkatkan kompetensi dan mengembangkan potensi guru

sebagai pendidik (kemdikbud.go.id). Karena bukan merupakan kewajiban sehingga diperlukan kemandirian belajar yang dapat dikelola melalui *self-regulated learning*. Bandura mengungkapkan bahwa pengertian *self-regulated learning* adalah suatu keadaan dimana individu yang belajar sebagai pengendali aktivitas belajarnya sendiri, memonitor motivasi dan tujuan akademik, mengelola sumber daya manusia dan benda, serta menjadi perilaku dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksana dalam proses belajar (Langlima, 2017). *Self-regulated learning* juga berarti tingkatan dimana partisipan secara aktif melibatkan metakognisi, motivasi, dan perilaku dalam proses belajar (Pare, 2012). Definisi yang lainnya adalah bentuk belajar individual dengan bergantung pada motivasi belajar, yang secara otonomi mengembangkan pengukuran (kognisi, metakognisi, dan perilaku) dan memonitor kemajuan belajarnya (Novak, 2006).

Pembentukan komunitas penggerak di sekolah untuk kebersamai guru-guru dalam IKM melalui PMM merupakan cara untuk menggerakkan para guru agar memanfaatkan PMM sebagai sumber belajar. Strategi untuk meregulasi perilaku adalah suatu usaha untuk membuat perencanaan ketika akan belajar dan mengatur waktu dan jadwal belajar. Strategi perilaku merupakan salah satu *self-regulated learning* yang dapat dilakukan melalui kegiatan: *effort regulation*, *time study environment*, dan *help seeking* Zimmerman (1989, 329). *Effort regulation* adalah mengelola usaha dalam memanfaatkan PMM sebagai sumber belajar. *Time study environment* dilakukan dalam mengatur waktu secara berkala belajar PMM dan membuat jadwal belajar bersama komunitas di sekolah. *Help seeking* adalah upaya untuk mendapatkan bantuan dari teman sejawat yaitu memaksimalkan peran guru-guru penggerak di sekolah.

Berdasarkan data para guru yang telah menuntaskan satu atau lebih topik PMM (24 guru), guru yang merasa puas dengan PMM 70,8%; guru yang mempunyai tanggung jawab personal 70,8%; guru yang mempunyai minat terhadap PMM 70,8%; dan guru yang merasakan relevansi antara PMM dan pembelajaran adalah 62,5%. Dari 24 guru tersebut, 20 guru (83,3%) mengungkapkan bahwa PMM berdampak pada pembelajaran, sedangkan empat guru (16,7%) berpendapat bahwa PMM tidak berdampak pada pembelajaran. Dampak PMM terhadap pembelajaran antara lain semakin bervariasinya pembelajaran (30%), meningkatkan aktivitas siswa (25%), menumbuhkan literasi digital (15%), pembelajaran dan asesmen (15%), meningkatnya akses pendidikan (5%), pembuatan modul (5%), dan kegiatan refleksi (5%). PMM adalah sebuah program pelatihan mandiri berkualitas bagus dalam mendampingi IKM guru dan berdampak pada pembelajaran bagi guru yang mempunyai kemandirian belajar. Namun bagi guru yang tidak mempunyai kemandirian belajar, PMM tidak efektif.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan pembahasan evaluasi program pelatihan IKM melalui PMM di SMKN 1 Ngasem Kabupaten Kediri, maka dapat disusun kesimpulan evaluasi sebagai meliputi (1) *The New World Kirkpatrick Model* (NWKM) yang diterapkan pada program pelatihan mandiri IKM melalui PMM mampu memberikan gambaran tentang capaian guru dalam memanfaatkan PMM; (2) PMM adalah sebuah program pelatihan mandiri berkualitas bagus dalam mendampingi IKM guru dan berdampak pada pembelajaran bagi guru yang mempunyai kemandirian belajar; (3) PMM adalah program pelatihan mandiri yang tidak efektif bagi guru yang tidak mempunyai kemandirian dalam belajar.

6. REKOMENDASI

Berdasarkan temuan pembahasan dan kesimpulan evaluasi program pelatihan IKM melalui PMM di SMKN 1 Ngasem Kabupaten Kediri, maka dapat disusun rekomendasi evaluasi meliputi (1) Perlu membentuk komunitas penggerak di sekolah untuk kebersamai guru-guru dalam IKM melalui PMM; (2) Perlu memaksimalkan peran guru penggerak di sekolah dalam kebersamai IKM melalui PMM.

7. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suhaesimi dan Safrudin, Cepi. (2018). *Evaluasi Program Pendidikan, Pedoman Teoritis Bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan*. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bates, R. (2004). A critical analysis of evaluation practice: the Kirkpatrick Model and the principle of beneficence. *Evaluation and Program Planning*. 27, 341-347. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2004.04.011>.
- Cronbach, Lee J. (1982). *Designing Evaluations of Educational and Social Progress*. D.L Kirkpatrick. (2016). *Effective Training, System, Strategies and Practices*. New Jersey (US): Pearson Prentice Hall.
- Direktorat Jenderal SD. (2022). *Enam Strategi Sukseskan Implementasi Kurikulum Merdeka Secara Mandiri*. <https://ditpsd.kemdikbud.go.id/artikel/detail/6-strategi-sukseskan-implementasi-kurikulum-merdeka-secara-mandiri>
- Djaali dan Pudji Muljono. (2004). *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Gandomkar, Roghayah. (2018). Comparing Kirpatrick's original & New Model With CIPP Evaluation Model. *Journal of Advances in Medical Education & Professionalism*. 6 (2).
- Hetzer, E. (2012). *Central and Regional Government*. Jakarta: Gramedia.
- Jody L. Fitzpatrick, James R. Sanders, dan Blaine R. Worthen. (2004). *Program Evaluation: Alternative Approaches and Practical Guidelines*. Boston: Pearson Education, Inc.
- Joint Committee. (1991). *Ukuran Baku untuk Evaluasi Program, Proyek dan Materi Pendidikan*. Terjemahan Rasdi Ekosiswoyo. Semarang: IKIP Semarang Press.
- Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset Teknologi. (2021). *Buku Saku Kurikulum Merdeka*. Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset Teknologi. (2021). *Platform Merdeka Mengajar*. kemdikbud.go.id
- Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset Teknologi. (2022). *Badan Standar Kurikulum dan Asesmen Pendidikan*.
- Kirkpatrick, D. L. (1998). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. San Francisco: Berrett-Koehler Publisher, Inc.
- Kirkpatrick, Jim & Kirkpatrick, WK. (2021). *An Introduction to The New World Kirkpatrick Model*.
- Langlima dan Dangwai, K. L. (2017). Blended Learning. An Innovative Approach. *Universal Journal of Educational Research*.
- Leavy, Patricia. (2014). *The Oxford Handbook of Qualitative Research*. Oxford University Press.
- Mahmudi, Ihwan. (2011). *CIPP: Suatu Model Evaluasi Program Pendidikan*.
- Nasution, S. (1999). *Kurikulum dan Pengajaran*. Jakarta: Bumi Aksara
- Novak, J. D and Gowin, D. B. (2006). *Learning How to Learning*. 21st. Cambridge, England: Cambridge University.
- Owen, John M. (1993). *Program Evaluasi: Forms and Approaches*. St. Leonards: Allen & Unwin Pty Ltd.
- Pare, Dian. (2012). *Menimbang Metode Sokratik*. Koran Tempo.
- Patton, Michael Quinn. (2000). Overview: Language Matters". *New Directions for Evaluation* 2000 (86). Diunduh dari <http://www3.interscience.wiley.com/journal/109752023/>
- Reio, T. J., Rocco, T. S., Smith, D. H., & Chang, E. (2017). A critique of Kirkpatrick's Evaluation Model. *New Horizons In Adult Education & Human Resource Development*. 29 (2), 35-53.
- Saylor, J. G, Alexander, W. M, Lewis, J. (1999). *Curriculum Planning for Better Teaching and Learning*. Tokyo: Holt-Sanders.
- Scriven, Michael. (1976). *The Intellectual Dimensions of Evaluation Research*. Makalah yang dipresentasikan dalam Northwest Research and Evaluation Conference. Seattle.

Diunduh dari [http://www.google.co.id / Micha e l.Sc r i v e n /The.Intellectual.Dimensionsof.Evaluation+Research](http://www.google.co.id/ Micha e l.Sc r i v e n /The.Intellectual.Dimensionsof.Evaluation+Research).

- Smith, M. F. (2004). *Evaluation Utilization Revisited. New Directions for Program Evaluation*. 1988 (39). Diunduh dari (<http://www3.interscience.wiley.com/journal/109751386>).
- Tayibnapsis, Farida Yusuf. (2000). *Evaluasi Program*. Jakarta: Rineka Cipta
- Widoyoko, E.P. (2009). *Evaluasi Program Pembelajaran: Panduan Praktis Bagi Pendidik dan Calon Pendidik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wiersma, William, dan Stephen G. Jurs. (1990). *Educational Measurement and Testing*. Massachusetts.
- Yunus, Reny. (2021). *Evaluasi Model Kirkpatrick Terhadap Pelaksanaan Diklat Penguatan Pengawas Sekolah Berbasis Best Practice, HOTS, dan Pembelajaran Orang Dewasa di Indonesia* (Disertasi Tidak Diterbitkan), Universitas Islam Raden Inta, Lampung.
- Zimmerman, B. J. 1989. A Social Cognitive View of Self-Regulated Academic Learning. *Journal of Educational Psychology*. No.81, hal 329-339.