



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB II

KERANGKA TEORI

2.1. Kajian Pustaka: Penelitian Sejenis Terdahulu

Selain mengacu pada konsep dan data yang ada, penelitian ini juga mengacu pada hasil pengamatan pada penelitian terdahulu terkait dengan penelitian evaluatif yang menggunakan model evaluasi Kirkpatrick. Namun dalam pencarian yang dilakukan peneliti, penelitian evaluatif dengan menggunakan model evaluasi Kirkpatrick tidak ditemukan pada pelatihan etika media maupun pelatihan komunikasi sesuai dengan wilayah penelitian peneliti. Sehingga peneliti mengambil penelitian sejenis terdahulu yang berada di wilayah non-komunikasi. Dan dalam hal ini berada pada wilayah pendidikan dan kesehatan.

Penelitian sejenis terdahulu pertama adalah penelitian skripsi oleh Fauziah Rahayu Tri Utami dari Universitas Negeri Yogyakarta pada tahun 2014 dengan judul *“Evaluasi Program Keterampilan Boga di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Muhammadiyah 1 Muntilan”*. Penelitian bermula pada kesadaran bahwa evaluasi penting dilakukan dalam sebuah program pelatihan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana empat level evaluasi Kirkpatrick diaplikasikan terhadap program keterampilan boga.

Dengan menggunakan konsep pengertian evaluasi, konsep tujuan evaluasi, dan konsep model evaluasi, Fauziah Rahayu melakukan penelitian dengan pendekatan

kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah siswa kelas VIII SMP Muhammadiyah 1 Muntilan, guru pengampu keterampilan boga, dan orang tua siswa.

Penelitian sejenis terdahulu pertama memunyai kesamaan dengan penelitian ini, karena menggunakan model evaluasi Kirkpatrick. Perbedaannya terletak pada level evaluasi dan penggunaan teknik pengukuran kuesioner yang dilakukan. Penelitian sejenis terdahulu pertama melakukan semua level evaluasi Kirkpatrick, sedangkan penelitian ini hanya pada level pertama dan level kedua. Teknik pengukuran kuesioner penelitian sejenis terdahulu pertama menggunakan pilihan ganda, sedangkan penelitian ini, menggunakan pernyataan dengan skala *likert*.

Penelitian sejenis terdahulu kedua adalah penelitian skripsi oleh Dianur Hikmawati dari Universitas Indonesia pada tahun 2012 dengan judul "*Evaluasi Efektivitas Program Pelatihan Service Excellence di Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Harapan Kita Jakarta Tahun 2012*". Penelitian juga bermula pada kesadaran bahwa evaluasi penting untuk dilakukan. Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi efektivitas program Pelatihan *Service Excellence* bagi pegawai RSJPD Harapan Kita Jakarta Tahun 2012. Dengan menggunakan konsep pelatihan, konsep evaluasi pelatihan, konsep evaluasi Kirkpatrick, dan konsep efektivitas pelatihan, Dianur Hikmawati melakukan penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah peserta program pelatihan *Service Excellence* pegawai RSJPD Harapan Kita Jakarta Tahun 2012, pasien dan pengunjung rumah sakit.

Penelitian sejenis terdahulu kedua mempunyai kesamaan dengan penelitian ini, karena menggunakan model evaluasi Kirkpatrick. Perbedaannya terletak pada level evaluasi, penggunaan teknik pengukuran kuesioner yang digunakan, dan tujuan pelatihannya. Penelitian sejenis terdahulu kedua melakukan semua level evaluasi Kirkpatrick, sedangkan penelitian ini hanya pada level pertama dan level kedua. Teknik pengukuran kuesioner penelitian sejenis terdahulu pertama menggunakan pilihan ganda, sedangkan penelitian ini, menggunakan pernyataan dengan skala *likert*. Penelitian sejenis terdahulu kedua akan melihat efektivitas pelatihan yang diberikan, sedangkan penelitian ini tidak melihat efektivitas. Sehingga konsep efektivitas tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Penelitian sejenis terdahulu bermanfaat sebagai bahan pertimbangan karena konsep dan model evaluasi yang digunakan sesuai dengan penelitian yang hendak dilakukan. Penelitian sejenis terdahulu juga menjadi referensi peneliti dalam melakukan penelitian, melihat bagian yang belum dan sudah dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Sehingga nantinya akan menghasilkan sebuah penelitian yang baru dan terhindar dari pengulangan dan plagiarisme.

U
M
M
N

Tabel 2.1
Review Peneliti Sejenis Terdahulu

Identitas Peneliti Jenis Pembeda	Fauziah Rahayu Tri Utami Universitas Negeri Yogyakarta Yogyakarta 2014	Dianur Hikmawati Universitas Indonesia Depok 2012	Yovita Univeritas Multimedia Nusantara Tangerang 2017
Judul Penelitian	Evaluasi Program Keterampilan Boga di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Muhammadiyah 1 Muntilan	Evaluasi Efektivitas Program Pelatihan <i>Service Excellence</i> di Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Harapan Kita Jakarta Tahun 2012	Evaluasi Program Sekolah P3SPS Komisi Penyiaran Indonesia Angkatan 16-8: Penerapan Model Evaluasi Kirkpatrick Level Reaksi dan Pembelajaran
Masalah Penelitian	Bagaimana empat level evaluasi Kirkpatrick diaplikasikan terhadap program keterampilan boga?	Bagaimana evaluasi efektivitas program Pelatihan <i>Service Excellence</i> di RSJPD Harapan Kita Jakarta Tahun 2012? Bagaimana gambaran evaluasi pelatihan <i>Service Excellence</i> pada 4 tahap evaluasi Kirkpatrick?	Bagaimana gambaran hasil evaluasi pelatihan Sekolah P3SPS KPI menggunakan model evaluasi Kirkpatrick pada level reaksi dan level pembelajaran?
Tujuan Penelitian	Untuk mengetahui bagaimana empat level evaluasi Kirkpatrick diaplikasikan terhadap program keterampilan boga.	Untuk mengevaluasi efektivitas program Pelatihan <i>Service Excellence</i> bagi pegawai RSJPD Harapan Kita	Untuk mengetahui bagaimana gambaran kepuasan peserta Sekolah P3SPS ditinjau dari evaluasi pada

		Jakarta Tahun 2012.	<p>tingkat reaksi.</p> <p>Untuk mengetahui sejauh mana perubahan tingkat pengetahuan peserta Sekolah P3SPS ditinjau dari evaluasi tingkat belajar.</p> <p>Untuk mengetahui sejauh mana perubahan sikap peserta Sekolah P3SPS ditinjau dari evaluasi tingkat belajar.</p>
Teori dan Konsep yang Digunakan	Konsep Pengertian Evaluasi, Tujuan Evaluasi, Model Evaluasi	Konsep Pelatihan, Evaluasi Pelatihan, Evaluasi KirkPatrick, Efektivitas Pelatihan	Konsep Program Pelatihan, Evaluasi Pelatihan, Model Evaluasi KirkPatrick, Tugas dan Wewenang KPI Menjamin Profesionalitas SDM, Sekolah P3SPS sebagai Upaya Peningkatan Kualitas SDM
Metode Penelitian	Survei Model Evaluasi Kirkpatrick Tahap 1-4	Survei Model Evaluasi Kirkpatrick Tahap 1-4	Survei Model Evaluasi Kirkpatrick Tahap 1-2
Populasi Penelitian	Siswa kelas VIII SMP Muhammadiyah 1 Muntilan, Guru pengampu keterampilan boga,	Peserta program Pelatihan <i>Service Excellence</i> bagi pegawai RSJPD Harapan Kita Jakarta Tahun	Peserta Sekolah P3SPS Angkatan ke 16-18

	Orang tua siswa	2012, Pasien RS, Pengunjung RS	
Hasil Penelitian	<p>Hasil penelitian menyatakan bahwa:</p> <p>Reaksi siswa terhadap program sudah baik, materi yang disampaikan sudah sesuai dengan kebutuhan siswa, metode dan media yang digunakan guru masih kurang bervariasi, latar belakang guru sudah sesuai dengan bidangnya, tingkat ketercapaian pengetahuan siswa diperoleh hasil 44 siswa dinyatakan tidak tuntas dan sisanya 61 siswa dinyatakan tuntas, sebagian besar siswa sudah bisa melakukan sanitasi hygiene terhadap bahan makanan namun belum bisa menjaga sanitasi hygiene terhadap area kerja.</p>	<p>Dari hasil penelitian, diperoleh bahwa gambaran evaluasi pelatihan pada keempat level menunjukkan hasil yang baik. Namun, evaluasi pada tingkat perilaku menunjukkan hasil yang negatif dengan kategori implementasi perilaku yang masih belum memenuhi standar layanan prima sebesar 53.5%.</p>	

2.2. Teori dan Konsep yang Digunakan

2.2.1. Konsep Program Pelatihan

2.2.1.1. Pengertian, Tujuan, dan Manfaat Program Pelatihan

Program pelatihan merupakan sebuah strategi perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kualitas kompetensi para pegawai atau anggota didalamnya. Melalui kegiatan ini, para pegawai atau anggota organisasi didorong untuk mampu meningkatkan *knowledge*, *skills*, *attitude* dan *behavior* yang mereka miliki untuk secara aktif dan positif berkontribusi dalam mencapai setiap sasaran dan tujuan yang ingin dicapai (Mulyono & Rini, 2016, h. 179). Santoso (2010a, h. 1) mengungkapkan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang lebih menekankan praktik dibanding teori yang dilakukan dengan menggunakan berbagai pendekatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan tertentu.

Bedasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan sebuah upaya yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang untuk meningkatkan kemampuan peserta pelatihan sesuai dengan tujuan dibuatnya pelatihan.

Adapun tujuan dari program pelatihan menurut Santoso (2010a, h. 2) adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kinerja, dan perilaku individu, kelompok maupun organisasi. Menurutnya, tujuan

pelatihan harus dapat dikuasai dan dinyatakan oleh peserta setelah selesai mengikuti pelatihan.

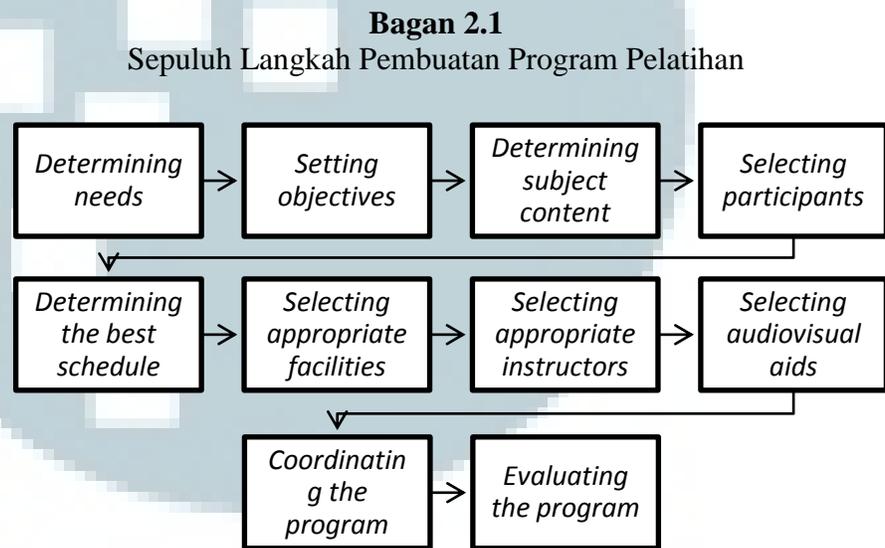
Menurut Atmodiwirio (2002) yang dikutip dalam Herdianti (2012, h. 9-10), terdapat beberapa manfaat pelatihan yang dapat dirasakan baik untuk peserta pelatihan maupun penyelenggara pelatihan.

- Bagi peserta pelatihan akan:
 - Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai perkembangan organisasi
 - Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai lingkungan organisasi
 - Menambah pengetahuan bidang masing-masing individu
 - Menambah keterampilan dalam bidang
 - Meningkatkan kemampuan berkomunikasi, mengatasi emosi, memimpin antar sesama

- Bagi penyelenggara pelatihan akan:
 - Ada kesiapan individu untuk menjalankan tugasnya
 - Ada kesiapan individu untuk menyesuaikan perubahan di lingkungannya

2.2.1.2. Langkah Pembuatan Program Pelatihan

Siagian (2009) yang dikutip dalam Herdianti (2012, h. 11-14) menyatakan bahwa terdapat tujuh langkah utama pembuatan program pelatihan. Lebih lengkap, Kirkpatrick & James (2006, h. 3-15) menyatakan bahwa terdapat sepuluh langkah dalam pembuatan program pelatihan yang dapat dilihat dalam bagan berikut.



Sumber: Kirkpatrick & James (2006, h. 3-15)

1. *Determining needs*

Langkah awal pembuatan program pelatihan adalah menentukan kebutuhan. Terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan untuk menentukan kebutuhan antara lain dengan cara bertanya kepada peserta pelatihan, bertanya pada atasan

dari para peserta pelatihan, melakukan uji pada peserta, dan melihat hasil analisis performa para peserta pelatihan. Program pelatihan akan efektif jika dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

2. *Setting objectives*

Jika kebutuhan pelatihan sudah diketahui, maka langkah selanjutnya adalah pembuatan tujuan pelatihan. Tujuan pelatihan dapat dilihat melalui tiga aspek yang meliputi hasil yang ingin dicapai, perilaku yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang dibutuhkan untuk memenuhi perilaku tersebut. Ketiga aspek tersebut tidak perlu dicapai seluruhnya, namun dapat menyesuaikan dengan kebutuhan yang ada.

3. *Determining subject content*

Kebutuhan dan tujuan adalah modal utama untuk menentukan konten subjek. Para penyelenggara pelatihan harus menyiapkan materi dan menyesuaikan dengan kebutuhan serta tujuan pelatihan. Konten-konten ini juga harus disesuaikan dengan anggaran pelatihan itu sendiri, sehingga hal-hal yang direncanakan sesuai dengan kebutuhannya.

4. *Selecting participants*

Pada saat memilih peserta, terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan dan dijadikan pertimbangan. Pertama, siapa yang akan mendapatkan keuntungan dari adanya pelatihan. Kedua, apakah peserta pelatihan ini dipilih atau dengan sukarela. Ketiga, apakah peserta pelatihan harus dipisahkan sesuai dengan level dalam organisasi.

5. *Determining the best schedule*

Jika ingin mendapatkan jadwal yang baik harus mempertimbangkan tiga hal, yaitu waktu peserta pelatihan itu sendiri, waktu atasan, dan waktu terbaik untuk mengadakan pelatihan.

6. *Selecting appropriate facilities*

Pemilihan fasilitas merupakan hal lain yang cukup penting. Fasilitas yang ada harus memudahkan dan membuat nyaman. Hindari tempat yang kecil, jauh, penghilang konsentrasi, bahkan tempat yang terlalu panas atau terlalu dingin.

7. *Selecting appropriate instructors*

Pemilihan pembicara adalah kunci sukses sebuah program pelatihan. Pembicara harus memiliki pengetahuan yang berhubungan dengan materi pelatihan, memiliki keinginan

untuk mengajar, pandai berkomunikasi, dan harus dapat mengambil perhatian para pesertanya.

8. *Selecting audiovisual aids*

Konten audio-visual dibutuhkan karena dua hal. Pertama untuk dapat menarik perhatian peserta. Kedua untuk memudahkan pembicara berkomunikasi. Walaupun tidak berdurasi lama, namun konten audio-visual dapat membuat perhatian peserta tetap terjaga.

9. *Coordinating the program*

Koordinasi juga diperlukan oleh berbagai pihak. Maka dari itu, koordinasi antar panitia penyelenggara pelatihan harus dilakukan untuk dapat membuat pelatihan berjalan dengan baik.

10. *Evaluating the program*

Evaluasi program pelatihan adalah hal penting terakhir yang harus dilakukan. Seperti apa yang sudah dikatakan diawal, untuk mengukur efektivitas program pelatihan dapat dilakukan dengan evaluasi program pelatihan.

2.2.2. Konsep Evaluasi Pelatihan

2.2.2.1. Pengertian, Tujuan, dan Manfaat Evaluasi

Evaluasi pelatihan merupakan langkah terakhir dalam proses pembuatan pelatihan. Menurut Herdianti (2012, h. 4), untuk memenuhi tujuannya setiap pelatihan harus dilakukan evaluasi. Titik lemah dalam penyelenggaraan pelatihan seringkali ada dalam tahap evaluasi, karena evaluasi yang dilakukan tidak mencakup pada evaluasi dampak pelatihan. Evaluasi sangat dibutuhkan untuk memaparkan sejauh mana program pelatihan berjalan.

Maarif & Kartika (2014, h. 87) menyatakan bahwa evaluasi pelatihan merupakan serangkaian aktivitas untuk mengidentifikasi efektivitas tujuan pelatihan yang dibandingkan dengan implementasi pelaksanaan pelatihan. Berdasarkan definisi tersebut, maka fokus evaluasi program pelatihan terbagi dua, yaitu efektivitas program pelatihan dan nilai atas program pelatihan.

Menurut Kirkpatrick & James (2006, h. 17), terdapat tiga alasan utama dilakukannya evaluasi program pelatihan. Pertama untuk melihat apakah pengeluaran yang dikeluarkan sebanding dengan pencapaian pelatihan. Kedua, untuk menentukan apakah program pelatihan harus dilanjutkan atau tidak. Ketiga, untuk mengumpulkan informasi bagaimana mengembangkan program pelatihan yang sudah dilakukan.

2.2.2.2. Langkah Pembuatan Evaluasi Pelatihan

Brinkerhoff yang dikutip dalam Widoyoko (2009, h. 4) menjelaskan bahwa terdapat tujuh hal yang harus dilakukan sebagai langkah pembuatan evaluasi, yaitu:

1. Penentuan fokus yang dievaluasi (*focusing the evaluation*)
2. Penyusunan desain evaluasi (*designing the evaluation*)
3. Pengumpulan informasi (*collecting information*)
4. Analisis dan interpretasi informasi (*analyzing and interpreting*)
5. Pembuatan laporan (*reporting information*)
6. Pengelolaan evaluasi (*managing evaluation*)
7. Evaluasi untuk evaluasi (*evaluating evaluation*)

2.2.2.3. Model-Model Evaluasi

Pemilihan model evaluasi merupakan bagian dari penyusunan desain evaluasi. Hal terpenting dalam evaluasi adalah memilih model evaluasi dan metode evaluasinya (Wirawan, 2011, h. 201). Evaluasi dapat dilakukan dengan berbagai model evaluasi yang ada, baik yang umum maupun yang khusus sesuai dengan kebutuhan organisasinya (Wirawan, 2011, h. 300). Tidak ada suatu model evaluasi yang lebih baik dibandingkan model evaluasi lainnya, yang ada hanya seberapa tepat penggunaan model evaluasi tersebut pada tujuan diadakannya evaluasi.

Sekolah P3SPS merupakan program pelatihan pengembangan sumber daya manusia (PSDM). Sekolah P3SPS masuk dalam kategori pelatihan PSDM karena beberapa hal sesuai dengan apa yang dinyatakan Wirawan (2011, h. 297). *Pertama*, Sekolah P3SPS adalah pelatihan yang didalamnya terdapat proses pembelajaran yang artinya terdapat proses belajar dan mengajar disana. Proses ini merupakan aktivitas mensinergikan kurikulum (dalam hal ini adalah P3SPS), peserta belajar, instruktur, materi mengajar, dsb. *Kedua*, Sekolah P3SPS ini dilakukan dengan sengaja yang artinya direncanakan. KPI sebagai pihak penyelenggara melaksanakan Sekolah P3SPS ini secara rutin disetiap bulannya. *Ketiga*, Sekolah P3SPS dilakukan untuk mengembangkan kinerja, dimana para peserta nantinya setelah mengikuti Sekolah P3SPS dapat menambah wawasan mereka mengenai regulasi dan aturan yang ada, sehingga pelanggaran yang sering terjadi dapat dikurangi.

Berikut adalah beberapa model evaluasi PSDM yang dikemukakan sejumlah pakar yang dirangkum dalam Wirawan (2011, h. 300-309).

- **Model Evaluasi Kirkpatrick**

Model evaluasi Kirkpatrick adalah model evaluasi yang akan menjawab pertanyaan apakah partisipan puas dengan program, apakah yang dipelajari partisipan dalam program, apakah para partisipan mengubah perilaku mereka

bedasarkan apa yang mereka pelajari, dan apakah perubahan perilaku secara positif mempengaruhi organisasi. Keempat pertanyaan tersebut akan dijawab dengan model evaluasi empat level evaluasi Kirkpatrick yang melingkupi evaluasi level reaksi, level pembelajaran, level level perilaku, dan juga level hasil.

- **Brinkerhoff Six-Stage Evaluation Model**

Robert O' Brinkerhoff mengemukakan model evaluasi enam level harus memenuhi dua kriteria awal yang meliputi: (a) harus memproduksi perubahan hasil pembelajaran dengan efisiensi kemujaraban, (b) jika tidak menghasilkan sejumlah benefit terhadap program HRD maka pelatihan tidak memiliki manfaat. Adapun enam fase evaluasi Brinkerhoff dapat dilihat sebagai berikut.

1. Fase evaluasi asesmen kebutuhan
2. Fase evaluasi desain HRD
3. Fase evaluasi operasi
4. Fase evaluasi pembelajaran
5. Fase evaluasi pemakaian dan ketahanan pembelajaran
6. Fase evaluasi hasil (*payoff*)

- **Model Evaluasi The Bell System**

Model evaluasi ini dikembangkan oleh *Bell System America* yang terdiri dari empat level evaluasi. Empat level evaluasi ini terdiri dari reaksi terhadap keluaran, kapabilitas keluaran, aplikasi keluaran, dan manfaat keluaran.

- **Model Evaluasi CIRO**

Model evaluasi CIRO adalah evaluasi yang dikembangkan oleh P. Ward, M. Bird, dan N. Rackman. CIRO merupakan singkatan dari *Context Evaluation*, *Input Evaluation*, *Reaction Evaluation*, dan *Outcome Evaluation*. *Context Evaluation* meliputi penggunaan informasi mengenai situasi operasi yang sekarang atau konteks untuk menentukan tujuan kebutuhan dari program HRD. *Input Evaluation* meliputi masukan dari peserta pelatihan. *Reaction Evaluation* meliputi reaksi partisipan untuk PSDM selanjutnya, dan *Outcome Evaluation* untuk melihat seberapa besar pengaruh pelatihan tersebut dalam aplikasi nyata.

- **Model Evaluasi Saratoga Institute**

Model evaluasi ini adalah model evaluasi yang dilakukan oleh Saratoga Institute dalam pengembangan HRD nya.

Hasil akhir dari survei evaluasi ini adalah *Return of Investment* (ROI) yang berkaitan dengan perubahan organisasi. Tahapan yang ada meliputi kepuasan pelatihan, perubahan pembelajaran, perubahan perilaku, dan perubahan organisasi.

- **Model Evaluasi IBM**

Model evaluasi IBM adalah model evaluasi yang dikembangkan oleh *Internatinal Bussines Machine* (IBM) untuk melakukan evaluasi terhadap program-program yang dilakukan tim HRD. Tahapan evaluasi yang dilihat dari model evaluasi ini adalah reaksi, pengetesan, aplikasi, dan juga hasil bisnis. Model evaluasi ini sekilas mirip dengan evaluasi yang dikemukakan Kirkpatrick, namun dalam aplikasinya, model evaluasi ini digunakan untuk pengembangan bisnis.

- **Model Evaluasi Xerox**

Model evaluasi Xerox memfokuskan pada empat level evaluasi. Pertama, kapabilitas awal dimana melakukan evaluasi terhadap partisipan sebelum melakukan pelatihan untuk melihat apakah persyaratan untuk mengikuti program terpenuhi. Kedua, kinerja akhir se usai pelatihan yang dilihat dari apakah peserta menghasilkan keluaran

yang diharapkan oleh penyelenggara. Ketiga, penguasaan kinerja pekerjaan dimana level evaluasi ini akan mengukur seberapa cepat peserta dapat mengaplikasikannya. Keempat, kinerja evaluasi dimana akan mengukur partisipan yang melampaui target atau tidak.

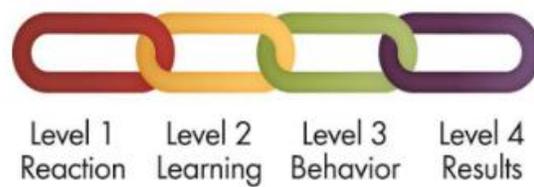
2.2.3. Model Evaluasi Kirkpatrick

Model evaluasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model evaluasi empat level yang dikemukakan oleh Donald L. Kirkpatrick. Model ini merupakan model evaluasi yang secara luas diterima dan banyak digunakan, karena sederhana dan lengkap untuk dilakukan. Bates (2004) yang dikutip dalam Ramadhon (2015, h. 44) menyatakan bahwa model empat level Kirkpatrick ini mempunyai kemampuan dalam menyederhanakan proses evaluasi pelatihan yang kompleks.

Model evaluasi Kirkpatrick dikenal pertama kali pada tahun 1959 ketika Donald L. Kirkpatrick menulis empat seri artikel dengan judul “*Techniques for Evaluating Training Programs*” yang diterbitkan dalam *Training and Development, the journal of The American Society for Training and Development* (ASTD). Artikel-artikel tersebut menggambarkan evaluasi empat level yang diformulasikan oleh Kirkpatrick berdasarkan konsep dari desertasinya. Model evaluasi Kirkpatrick merepresentasikan sebuah sekuen dari setiap level yang ada untuk mengevaluasi program pelatihan, karena setiap level dalam model empat

level adalah penting dan setiap level memberi dampak pada level berikutnya (Kirkpatrick & James, 2006, h. 21). Model evaluasi ini terbagi kedalam empat level evaluasi, yaitu evaluasi level reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil.

Gambar 2.1
Empat Level Model Evaluasi Kirkpatrick



Sumber: kirkpatrickpartners.com

Menurut Maarif & Kartika (2014, h. 92-93), terdapat lima langkah untuk mendeskripsikan masing-masing tahapan level evaluasi Kirkpatrick. Lima langkah tersebut merupakan panduan dalam melakukan evaluasi dari masing-masing level yang meliputi *goals*, *data*, *measures*, *analyzes* dan *results*.

- **GOALS:** Mendeskripsikan setiap sasaran pengukuran pada setiap level evaluasi guna memperjelas mengapa evaluasi pelatihan tersebut perlu dilakukan.
- **DATA:** Memberikan penjelasan data apa yang perlu dikumpulkan serta bagaimana metode pengumpulannya.
- **MEASURES:** Membuat suatu pedoman pengukuran yang dapat dijadikan panduan dalam melakukan analisis data di setiap level evaluasi pelatihan.
- **ANALYZES:** Menjelaskan langkah-langkah dalam melakukan analisis pada setiap evaluasi pelatihan berdasarkan hasil dari rekapitulasi data yang telah berhasil didapatkan.

- **RESULTS:** Hasil dan kesimpulan dari analisis data yang dapat dijadikan informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Jika dilihat dalam tabel, maka empat level evaluasi Kirkpatrick akan tergambar sebagai berikut.

Tabel 2.2
Tabel Evaluasi Empat Level Kirkpatrick

Level Evaluasi	Deskripsi	Pengukuran	Metode Pengumpulan Data	Sumber Data	Waktu Pelaksanaan	Tanggung Jawab
1. Reaction	Mengukur tingkat kepuasan peserta <i>training</i> terhadap program <i>training</i> yang diikuti	<ul style="list-style-type: none"> • Materi • Fasilitator • Metode Pengajaran • Fasilitas Pendukung 	Kuantitatif Survei (Kuesioner) dan Skala Pengukuran Interval (skala likert)	Peserta <i>training</i>	Pada akhir sesi <i>training</i> dilaksanakan	Fasilitator dan divisi <i>training</i>
2. Learning	Mengukur tingkat pembelajaran yang diikuti peserta <i>training</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pre-Test dan Post-Test • Nilai minimum 70 	Formasi tes	Peserta <i>training</i>	Sebelum dan sesudah sesi pelatihan	Fasilitator dan divisi <i>training</i>
3. Behavior	Mengukur implementasi hasil <i>training</i> ditempat kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Peningkatan kinerja atau kompetensi • Membuat <i>action plan</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Wawancara • Observasi • <i>Action Plan</i> • Penilaian Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Atasan Peserta • Bawahan • Rekan kerja 	Setelah pelatihan sekitar 3-6 bulan setelahnya	Atasan peserta langsung dan divisi <i>training</i>
4. Results	Mengukur keberhasilan program <i>training</i> darisudut pandang bisnis dan organisasi yang disebabkan oleh adanya peningkatan kinerja	<ul style="list-style-type: none"> • Waktu • Kuantitas • Kualitas • Cost • <i>Habbit</i> • Kepuasan <i>customer</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluasi <i>Action Plan</i> • Data laporan kerja • KPJ • Wawancara • FGD 	<ul style="list-style-type: none"> • Atasan Peserta • Bawahan • Rekan kerja 	Setelah pelatihan sekitar 3-6 bulan sampai 1 tahun setelahnya	Atasan peserta langsung dan divisi <i>training</i>

Sumber: Maarif & Kartika (2014, h. 94)

Kirkpatrick & James (2006, h. 21-74) dan Maarif & Kartika (2014, h. 102-154) merinci keempat level evaluasi Kirkpatrick sebagai berikut.

2.2.3.1. Level 1 – Reaksi

Evaluasi level reaksi peserta pelatihan dilakukan untuk mengukur kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan. Pelatihan dianggap berkualitas apabila pelatihan dapat memuaskan dan memenuhi harapan peserta sehingga mereka mempunyai motivasi dan merasa nyaman untuk belajar (Bagiyono, 2012, h. 321). Mengevaluasi level reaksi sama halnya dengan mengukur tingkat kepuasan konsumen.

Menurut Kirkpatrick & James (2006, h. 27), level reaksi penting dilakukan karena beberapa alasan. *Pertama*, evaluasi tahap reaksi akan memberikan *feedback* yang akan membantu untuk mengevaluasi program untuk memperbaiki program selanjutnya. *Kedua*, reaksi tersebut akan membantu pemberi pelatihan untuk mengukur kemampuan diri mereka apakah sudah berhasil membawakan dengan baik atau belum. *Ketiga*, data kuantitatif yang didapatkan dapat memberikan data pengukuran reaksi secara nyata dari masing-masing peserta. *Keempat*, data tersebut dapat dijadikan landasan pengembangan program kedepannya kearah yang lebih baik lagi.

Berikut adalah beberapa panduan untuk mengevaluasi reaksi yang dikemukakan oleh Kirkpatrick & James (2006, h. 28).

1. Memaparkan apa yang ingin dicari
2. Membuat kuesioner yang dapat diukur

3. Mengajak peserta untuk menulis komentar dan saran
4. Mendapat respon yang sungguh-sungguh
5. Mendapatkan respon yang jujur
6. Mengembangkan standar yang wajar
7. Mengukur reaksi dan membuat aksi yang sesuai
8. Memaparkan hasil yang didapat

Berikut adalah lima langkah yang dikemukakan Maarif & Kartika dalam melihat masing-masing level evaluasi Kirkpatrick.

- **GOALS**

Mengukur tingkat kepuasan peserta pelatihan berdasarkan apa yang dirasakan oleh peserta terkait dengan pelaksanaan pelatihan, materi dan isi pelatihan, pembicara, faktor pendukung dan relevansi dengan pekerjaan yang akan dilakukan para peserta (Kirkpatrick & James, 2007, h. 32)

- **DATA**

Data yang dikumpulkan adalah data kuantitatif, dengan metode pengumpulan data melalui survei menggunakan kusioner dengan skala *likert* yang menggambarkan kepuasan.

- **MEASURES**

Pedoman pengukurannya adalah seberapa besar kepuasan peserta pelatihan terhadap pelatihan yang mereka ikuti sesuai dengan

skala *likert* yang digunakan. Kuesioner yang telah diisi oleh peserta pelatihan, perlu direkap untuk setelahnya akan dimasukkan dalam program perhitungan. Namun sebelumnya, data harus diubah menjadi angka terlebih dahulu (*coding*). Standarisasi peng-*codingan* dengan data skala *likert* 5 level tertera sebagai berikut.

Tabel 2.3
Standarisasi *Coding* Skala *Likert*

No	Jawaban	Pedoman Pengukuran	Angka
1	Sangat Puas	Kepuasan peserta pelatihan	5
2	Puas		4
3	Netral		3
4	Tidak Puas		2
5	Sangat Tidak Puas		1

Sumber: Maarif & Kartika (2014, h. 103)

- **ANALYZE**

Setelah *coding* selesai, maka data akan dianalisis dengan menjabarkan satu persatu indikator kepuasan yang ada, dan hasilnya dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 2.4
Rentang Skala *Likert*

Range	Ukuran Kepuasan
1 – 1.8	Sangat Tidak Puas
1.81 – 2.6	Tidak Puas

2.61 – 3.4	Cukup
3.41 – 4.2	Puas
4.21 – 5.0	Sangat Puas

Sumber: Maarif & Kartika (2014, h. 103)

- **RESULTS**

Hasilnya adalah kesimpulan gabungan seluruh indikator kepuasan. Semakin puas peserta dengan pelatihan yang diberikan, maka akan semakin besar motivasi yang timbul untuk belajar. Jika hasil yang didapatkan tidak memuaskan, maka harus ada tindakan perbaikan yang harus diambil. Namun, jika hasilnya memuaskan, maka harus tetap dipertahankan dan di tingkatkan kembali.

2.2.3.2. Level 2 – Pembelajaran

Mengevaluasi level satu merupakan hal penting. Namun, saat peserta puas akan pelatihan yang diberikan, belum tentu peserta belajar mengenai materi yang sudah diberikan (Kirkpatrick & James, 2007, h. 47). Terdapat tiga hal yang dapat diajarkan pembicara dalam sebuah pelatihan, yaitu pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Menurut Kirkpatrick & James (2006, h. 42), pada evaluasi di level dua ini evaluator akan mengukur pengetahuan apa yang sudah dipelajari, kemampuan apa yang sudah bertambah, dan sikap apa saja yang sudah

berubah. Peserta pelatihan dikatakan telah belajar apabila pada dirinya telah mengalami perubahan sikap, perbaikan pengetahuan maupun peningkatan ketrampilan (Bagiyono, 2012, h. 321). Hasil belajar dapat diukur dengan membandingkan *pre-test* dan *post-test*, sebelum dan sesudah pelatihan.

Berikut adalah beberapa panduan untuk mengevaluasi pembelajaran yang dikemukakan oleh Kirkpatrick & James (2007, h. 48).

1. Menggunakan grup kontrol jika memungkinkan
2. Mengevaluasi dengan menggunakan *pre-test* dan *post-test*
 - Menggunakan kuesioner tertulis untuk mengukur sikap dan pengetahuan
 - Menggunakan *performance test* untuk mengukur keterampilan
3. Mendapat respon semua peserta
4. Menggunakan hasil evaluasi untuk menentukan aksi

Berikut adalah lima langkah yang dikemukakan Maarif & Kartika dalam melihat masing-masing level evaluasi Kirkpatrick.

- **GOALS**

Evaluasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar perubahan peserta pelatihan dalam peningkatan pengetahuan, sikap, dan

keterampilan mengenai suatu pelajaran yang dipelajari dalam pelatihan.

- **DATA**

Data yang dikumpulkan merupakan data kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan survei dengan format tes tertulis untuk pengetahuan dan sikap, serta observasi untuk keterampilan. Tes tertulis dapat menggunakan metode pengukuran setuju dan tidak setuju, benar atau salah, pilihan berganda, pernyataan, dan menjodohkan. Tes keterampilan dapat dilakukan dengan cara mencoba langsung sebelum dan sesudah pelatihan, wawancara, dll.

- **MEASURES**

Sebelum mulai melakukan analisis terhadap nilai yang didapat, sangatlah penting untuk membuat terlebih dahulu suatu pedoman tingkat pembelajaran minimal peserta pelatihan agar dapat disebut berhasil. Pedoman dapat dibuat sebagai berikut.

- Setiap jawaban benar akan mendapatkan point 10, sehingga nilai maksimal yang dapat dicapai peserta adalah 100
- Tidak ada pengurangan nilai jika salah
- Nilai post test minimal para peserta pelatihan adalah 70

- **ANALYZE**

Analisis dilakukan dengan membandingkan nilai *pre-test* dan *post-test* dan mencatat perubahannya. Perubahannya dapat berupa penambahan, pengurangan, maupun tidak ada penambahan dan pengurangan baik dari pengetahuan, sikap, dan keterampilan.

- **RESULTS**

Hasil akhirnya adalah seberapa besar peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang telah diperoleh. Jika terdapat peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang signifikan, maka pelatihan berhasil. Jika hasilnya banyak yang tidak mendapatkan nilai yang baik, maka penting untuk pelatih agar memberikan perhatian khusus terhadap materi terkait.

2.2.3.3. Level 3 – Perilaku

Evaluasi level ketiga dilakukan untuk mengindikasikan sejauh mana materi dalam pelatihan diaplikasikan pada pekerjaan dan tempat kerja peserta. Evaluasi ini baru akan dapat diukur ketika pelatihan selesai dilakukan. Subjek dan sasaran evaluasi perilaku ini berbeda dengan evaluasi pada level dua. Perubahan perilaku difokuskan pada perubahan yang terjadi setelah peserta kembali ke tempat kerja (Kirkpatrick & James, 2006, h. 52).

Level ini juga menilai bagaimana peserta dapat mentransfer pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang diperoleh selama pelatihan untuk diimplementasikan di tempat kerjanya. Untuk dapat mengaplikasikan perubahan perilaku tersebut, menurut Kirkpatrick & James (2006, h. 23), terdapat empat kondisi yang diperlukan, yaitu: seseorang harus mempunyai keinginan untuk berubah; seseorang harus tahu apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukan hal tersebut; seseorang harus bekerja dalam lingkungan kerja yang tepat; serta seseorang harus mendapatkan penghargaan karena dia berubah.

Program pelatihan dapat memberikan kondisi pertama dan kedua dengan program pelatihan yang mendukung perubahan sikap sesuai dengan tujuan pelatihan dengan memberikan materi terkait pengetahuan, keterampilan, ataupun sikap. Tetapi untuk hal ketiga tentang lingkungan kondisi kerja yang tepat, berkaitan langsung dengan atasan dan lingkungan peserta.

Terkadang, untuk melakukan evaluasi level tiga, evaluator akan menemukan masalah dalam menentukan kapan kegiatan evaluasi tersebut dilakukan. Hal tersebut dikarenakan beberapa faktor. Faktor pertama, peserta tidak dapat merubah perilaku mereka dalam bekerja sampai mereka mendapatkan kesempatan dalam melaksanakan perubahan perilaku tersebut. Faktor yang kedua, tidak mungkin menentukan kapan perubahan tersebut terjadi. Faktor yang ketiga, perubahan perilaku

merupakan hak peserta itu sendiri, dalam artian peserta dapat membuat kesimpulan-kesimpulan sendiri dalam mengaplikasikan hasil pelatihan Kirkpatrick & James (2006, h. 52).

Evaluasi perilaku ini dapat dilakukan melalui observasi langsung ke dalam lingkungan kerja peserta. Disamping itu bisa juga melalui wawancara dengan atasan maupun rekan kerja peserta. Dari sini diharapkan akan diketahui perubahan perilaku kerja peserta sebelum dan setelah mengikuti program pelatihan.

Berikut adalah beberapa panduan untuk mengevaluasi perilaku yang dikemukakan oleh Kirkpatrick & James (2006, h. 53).

1. Menggunakan grup kontrol jika memungkinkan
2. Berikan waktu untuk perubahan perilaku
3. Jika memungkinkan, evaluasi perilaku sebelum dan sesudah pelatihan
4. Lakukan survei atau wawancara pada orang yang sering berhubungan langsung dengan peserta (kerabat atau atasan)
5. Mendapat respon semua peserta
6. Lakukan evaluasi secara berkala
7. Perhitungkan pengeluaran dan keuntungannya

Berikut adalah lima langkah yang dikemukakan Maarif & Kartika dalam melihat masing-masing level evaluasi Kirkpatrick.

- **GOALS**

Pengukuran evaluasi di tingkat ini dilakukan untuk mengetahui apakah keahlian, pengetahuan, dan sikap yang didapat pada program pelatihan, benar-benar dapat dimanfaatkan dan dapat diaplikasikan dalam perilaku kerja sehari-hari.

- **DATA**

Data yang digunakan biasanya diambil dari data historis kinerja peserta pelatihan sebelum dan sesudah pelatihan dilaksanakan. Dengan demikian dapat diketahui apakah pelatihan telah diimplementasikan dengan baik.

- **MEASURES**

Menurut Philips (2002) yang dikutip dalam Maarif & Kartika (2014, h. 126) ada beberapa metode untuk mengukur penerapan evaluasi level tiga. Metode-metode tersebut dapat dilihat sebagai berikut.

UMMN

Bagan 2.2
Metode Pengukuran Level Tiga



Sumber: Maarif & Kartika (2014, h. 126)

- **ANALYZE**

Analisis dengan menggunakan salah satu metode tersebut, dan dibuat secara deskriptif dengan memaparkan hasil yang didapat.

- **RESULTS**

Hasil dari evaluasi level ini adalah perubahan perilaku kearah yang positif sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh adanya pelatihan.

2.2.3.4. Level 4 – Hasil

Evaluasi hasil menurut Kirkpatrick (2006) yang dikutip dalam Ramadhon (2015, h. 48) dapat didefinisikan sebagai sebuah hasil akhir yang terjadi sebagai akibat peserta mengikuti program pelatihan.

Evaluasi di level empat bertujuan apakah program pelatihan bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil akhir dalam konteks evaluasi di level empat mencakup hasil produksi yang meningkat, kepuasan pelanggan, peningkatan moral pegawai, dan peningkatan keuntungan perusahaan yang berhubungan dengan pihak lain, hasil dari perubahan perilaku yang sudah dilakukan peserta.

Evaluasi dilakukan terhadap perubahan kinerja institusi, misalnya membandingkan kualitas dan kuantitas hasil kerja serta waktu proses kerja, sebelum dan sesudah ada pelatihan. Beberapa program mempunyai tujuan meningkatkan moral kerja maupun membangun teamwork yang lebih baik. Dengan kata lain evaluasi level ini adalah evaluasi terhadap dampak program. Evaluasi hasil akhir ini dilakukan dengan membandingkan kelompok kontrol dengan kelompok peserta pelatihan, mengukur kinerja sebelum dan setelah mengikuti pelatihan. Tidak semua dampak dari sebuah program dapat diukur dan walaupun bisa diukur seringkali membutuhkan waktu yang cukup lama. Oleh karena itu evaluasi level empat ini paling sulit di bandingkan dengan evaluasi pada level-level sebelumnya (Kirkpatrick & James, 2006, 63).

Berikut adalah beberapa panduan untuk mengevaluasi level hasil yang dikemukakan oleh Kirkpatrick & James (2006, h. 65).

1. Menggunakan grup kontrol jika memungkinkan

2. Berikan waktu untuk perhitungan pencapaian hasil
3. Jika memungkinkan, evaluasi perilaku sebelum dan sesudah pelatihan
4. Lakukan evaluasi secara berkala
5. Perhatikan pengeluaran yang dikeluarkan
6. Puaslah dengan hasil yang ada

Berikut adalah lima langkah yang dikemukakan Maarif & Kartika dalam melihat masing-masing level evaluasi Kirkpatrick.

- **GOALS**

Evaluasi pelatihan akan mengukur tingkat keberhasilan program pelatihan dari sudut pandang bisnis dan organisasi secara spesifik selama rentang waktu tertentu

- **DATA**

Data peningkatan kinerja peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan di implementasikan serta faktor-faktor lain yang diperkirakan dapat memberikan andil terhadap peningkatan kinerja peserta pelatihan. Bila tidak terjadi peningkatan kinerja, maka perlu dicari faktor-faktor yang diperkirakan tidak memberikan andil terhadap kinerja peserta pelatihan tersebut.

- **MEASURES**

Yang di ukur dalam level ini adalah seberapa keuntungan hasil yang didapat oleh para peserta.

- **ANALYZE**

Analisis pada level ini adalah perhitungan keuntungan hasil rekapitulasi beberapa saat dari pelatihan dilakukan. Keuntungan di hitung dala periode setelah pelatihan berlangsung.

- **RESULTS**

Hasil dalam level ini akan melihat bagaimana keuntungan yang didapatkan setelah para peserta pelatihan mengikuti pelatihan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja peserta.

2.2.4. Tugas dan Wewenang KPI Menjamin Profesionalitas SDM

2.2.4.1. Tentang KPI: Visi, Misi, Tugas, Wewenang/Kewajiban KPI

KPI dibentuk berdasarkan Undang-Undang No. 32 tahun 2002 tentang penyiaran. Semangatnya adalah sistem penyiaran ranah publik yang dimiliki negara, harus dikelola oleh sebuah badan independen yang bebas dari campur tangan pemodal maupun kepentingan kekuasaan. Hal ini timbul kerana beberapa saat sebelumnya terdapat intervensi dari pemegang kekuasaan pada saat itu.

Prinsip keberagaman isi (*Diversity of Content*) dan prinsip keberagaman kepemilikan (*Diversity of Ownership*) menjadi landasan

bagi setiap kebijakan yang dirumuskan oleh KPI. Prinsip keberagaman isi dapat dilihat dari tersedianya informasi yang beragam bagi publik baik berdasarkan jenis program maupun isi program. Sedangkan prinsip keberagaman kepemilikan dapat dilihat dari jaminan bahwa kepemilikan media massa yang ada di Indonesia tidak terpusat dan dimonopoli oleh segelintir orang atau lembaga saja (Komisi Penyiaran Indonesia, 2009, para. 4).

Adapun visi dan misi KPI yang dikutip langsung dalam laman resmi KPI adalah sebagai berikut.

VISI

Terwujudnya sistem penyiaran nasional yang berkeadilan dan bermartabat untuk dimanfaatkan sebesar-besarnya bagi kesejahteraan masyarakat.

MISI

Mengembangkan kebijakan pengaturan, pengawasan dan pengembangan isi siaran, melaksanakan kebijakan pengawasan dan pengembangan terhadap struktur sistem siaran dan profesionalisme penyiaran, membangun kelembagaan KPI dan partisipasi masyarakat terhadap penyelenggaraan penyiaran, meningkatkan kapasitas Sekretariat KPI

Selain visi dan misi yang sudah dikatakan di atas, berikut ini adalah kewenangan, tugas dan kewajiban KPI dalam rangka melakukan pengaturan penyiaran, sesuai dengan Undang-Undang Penyiaran No. 32 Tahun 2002.

Wewenang

1. Menetapkan standar program siaran
2. Menyusun peraturan dan menetapkan pedoman perilaku penyiaran (diusulkan oleh asosiasi/masyarakat penyiaran kepada KPI)
3. Mengawasi pelaksanaan peraturan dan pedoman perilaku penyiaran serta standar program siaran
4. Memberikan sanksi terhadap pelanggaran peraturan dan pedoman perilaku penyiaran serta standar program siaran
5. Melakukan koordinasi dan/atau kerjasama dengan Pemerintah, lembaga penyiaran, dan masyarakat

Tugas dan Kewajiban

1. Menjamin masyarakat untuk memperoleh informasi yang layak dan benar sesuai dengan hak asasi manusia
2. Ikut membantu pengaturan infrastruktur bidang penyiaran
3. Ikut membangun iklim persaingan yang sehat antarlembaga penyiaran dan industri terkait

4. Memelihara tatanan informasi nasional yang adil, merata, dan seimbang
5. Menampung, meneliti, dan menindaklanjuti aduan, sanggahan, serta kritik dan apresiasi masyarakat terhadap penyelenggaraan penyiaran
6. Menyusun perencanaan pengembangan sumber daya manusia yang menjamin profesionalitas di bidang penyiaran

2.2.4.2. P3SPS Sebagai Pedoman Perilaku Lembaga Penyiaran

Menurut Judhariksawan (2010, h. 94-96), beberapa aturan terkait program siaran yang ada dalam undang-undang penyiaran dikategorisasi dalam bentuk “kewajiban” dan “larangan” terhadap isi siaran. Terdapat empat kewajiban isi siaran bagi lembaga penyiaran dalam menyampaikan program siarannya, yaitu:

1. Isi siaran wajib mengandung informasi, pendidikan, hiburan, dan manfaat untuk pembentukan intelektualitas, watak, moral, kemajuan, kekuatan bangsa, menjaga persatuan, dan kesatuan serta mengamalkan nilai-nilai agama dan budaya Indonesia.
2. Isi siaran dari jasa penyiaran televisi yang diselenggarakan oleh lembaga penyiaran swasta maupun lembaga penyiaran publik wajib memuat sekurang-kurangnya 60% mata acara yang berasal dari dalam negeri.

3. Isi siaran wajib memberikan perlindungan dan pemberdayaan kepada khalayak khusus, yaitu anak-anak dan remaja, dengan menyiarkan acara pada waktu yang tepat dan wajib untuk mencantumkan klasifikasi sesuai dengan isi siaran.
4. Isi siaran wajib di jaga netralitasnya dan tidak boleh mengutamakan kepentingan golongan tertentu.

Sementara itu terdapat beberapa larangan yang tidak boleh menjadi kandungan konten dan tidak boleh ditayangkan antara lain terkait dengan fitnah, menghasut, menyesatkan atau bohong, meninjolkan unsur kekerasan, cabul, perjudian, penyalahgunaan narkotika dan obat terlarang, mempertentangkan suku, agama, ras, antar golongan, memperolok, merendahkan, melecehkan atau mengabaikan nilai-nilai agama, martabat manusia Indonesia, atau merusak hubungan internasional.

Aturan lain yang berada dalam UU penyiaran adalah mengenai bahasa siaran, tayangan relai, ralat siaran, arsip siaran, siaran iklan, serta sensor siaran. Selain itu, masalah hak cipta juga tercantum dalam UU penyiaran mengenai hak siar. Penyelenggara penyiaran wajib mempertanggungjawabkan setiap mata acara yang telah disiarkan.

Kewajiban dan larangan yang ada dalam UU penyiaran di atas dirasa perlu untuk dijelaskan secara teknis. Sesuai dengan kewenangan

yang dimiliki KPI, KPI membentuk Pedoman Perilaku Penyiaran dan Standar Program Siaran sebagai bentuk teknis isi UU penyiaran. Dari pedoman dan standar itulah KPI juga dapat melakukan peranan yang signifikan dalam penjatuhan sanksi terhadap pelanggaran yang terjadi (Judhariksawan, 2010, h. 95).

2.2.5. Sekolah P3SPS sebagai Upaya Peningkatan Kualitas SDM

KPI telah menyusun suatu Pedoman Perilaku Penyiaran dan Standar Program Siaran atau biasa lebih dikenal sebagai P3SPS sesuai dengan kewenangan yang diberikan UU Penyiaran. P3SPS lahir pada tahun 2007 dengan bedasar pada berbagai macam undang-undang, nilai, norma, kode etik yang ada. Hingga tahun 2017, P3SPS sudah melakukan revisi ketiganya pada tahun 2012 yang disahkan oleh Mochamad Riyanto pada masa jabatannya. P3SPS adalah bentuk perlindungan negara kepada publik dalam ranah penyiaran. Peraturan itu dibuat untuk menjamin masyarakat dalam mendapatkan informasi yang sehat, layak, dan benar. Cakupan dan tujuan utamanya kepada perlindungan publik di atas kepentingan pribadi dan kelompok para pemilik lembaga penyiaran, maka peraturan itu wajib dipahami dan diterapkan oleh pelaku penyiaran dalam program siarannya.

2.2.5.1. Pedoman Perilaku Penyiaran (P3)

Pedoman Perilaku Penyiaran ini muncul dengan pertimbangan bahwa dalam rangka pengaturan perilaku lembaga penyiaran di Indonesia, dibutuhkan suatu pedoman yang wajib dipatuhi agar pemanfaatan frekuensi sebagai ranah publik, dapat senantiasa ditujukan untuk kepentingan masyarakat Judhariksawan (2010, h. 96)

Pedoman Perilaku Penyiaran adalah kumpulan ketentuan bagi lembaga penyiaran yang ditetapkan oleh KPI untuk menjadi panduan batasan apa yang diperbolehkan dan apa yang tidak diperbolehkan dalam menyelenggarakan penyiaran dan mengawasi sistem penyiaran nasional. Menurut Judhariksawan (2010, h. 97), Pedoman Perilaku Penyiaran ditetapkan berdasarkan asas kepastian hukum, asas kebebasan dan bertanggung jawab, asas manfaat, asas adil dan merata, asas keberagaman, asas kemandirian, asas kemitraan, asas keamanan, dan etika profesi.

Menurut KPI, yang dikutip dalam Judhariksawan (2010, h. 97-98), Pedoman Perilaku Penyiaran bertujuan agar lembaga penyiaran:

1. menjunjung tinggi dan meningkatkan rasa persatuan dan kesatuan NKRI;
2. meningkatkan kesadaran dan ketaatan terhadap hukum dan segenap peraturan perundangan yang berlaku di Indonesia;

3. menghormati dan menjunjung tinggi norma dan nilai agama dan budaya bangsa yang multikultural;
4. menghormati dan menjunjung tinggi prinsip-prinsip demokrasi;
5. menghormati dan menjunjung tinggi hak-hak asasi manusia;
6. menghormati dan menjunjung tinggi hak-hak dan kepentingan publik;
7. menghormati dan menjunjung tinggi hak-hak anak, remaja, dan perempuan;
8. menghormati dan menjunjung tinggi hak-hak kelompok masyarakat minoritas dan marginal; dan
9. menjunjung tinggi prinsip-prinsip jurnalistik.

Judhariksawan (2010, h. 98-99) mengatakan bahwa Pedoman Perilaku Penyiaran mengatur antara lain:

- Penghormatan terhadap suku, agama, ras, dan antargolongan.

Dalam hal ini, KPI mengatur bahwa lembaga penyiaran wajib menghormati perbedaan suku, agama, ras, dan antargolongan, dan dilarang untuk merendahkan dan melecehkan suku, agama, ras, dan antargolongan yang dapat meliputi keragaman budaya, usia, gender, dan kehidupan sosial ekonomi.

- Penghormatan terhadap norma kesopanan dan kesusilaan.

Dalam hal ini, KPI menekankan bahwa lembaga penyiaran harus berhati-hati agar tidak merugikan dan menimbulkan efek negatif terhadap keberagaman khalayak baik dalam agama, suku, budaya, usia, gender, atau latar belakang ekonomi. Lembaga penyiaran juga wajib menghormati norma kesopanan dan kesusilaan yang ada.

- Perlindungan terhadap anak, remaja, dan perempuan.
- Perlindungan terhadap kelompok masyarakat minoritas dan marginal. Dalam hal ini yang menjadi konteks adalah kelompok pekerja yang dianggap marginal, kelompok masyarakat yang kerap dianggap memiliki penyimpangan orientasi seksual, kelompok masyarakat yang memiliki ukuran fisik diluar normal, kelompok masyarakat yang memiliki cacat fisik, kelompok masyarakat yang memiliki keterbelakangan mental, dan kelompok masyarakat yang mengidap penyakit tertentu.

Selain dengan pegaturan yang telah disebutkan di atas, pembatasan juga menjadi bagian dari Pedoman Perilaku Penyiaran yang meliputi pembatasan terhadap adegan seksual, adegan kekerasan, muatan program siaran yang berkenaan dengan narkotika, psiktropika, dan zat adiktif (NAPZA), alkohol, rokok, dan perjudian, muatan program mistik dan supranatural. Pembatasan ini disesuaikan dengan penggolongan

program siaran, yang diklasifikasikan oleh KPI menurut kelompok usia, yaitu:

1. Klasifikasi A: Tayangan untuk Anak, yakni khalayak berusia di bawah 12 tahun;
2. Klasifikasi R: Tayangan untuk Remaja, yakni khalayak berusia 12-18 tahun;
3. Klasifikasi D: Tayangan untuk Dewasa, yakni khalayak berusia di atas 18 tahun atau sudah menikah;
4. Klasifikasi SU: Tayangan untuk Semua Umur

Hal lain yang menjadi isi dari Pedoman Perilaku Penyiaran adalah hal-hal yang berkenaan dengan kegiatan jurnalistik. Walaupun kalangan jurnalis sudah memiliki Kode Etik Jurnalistik dan Kode Etik Wartawan Indonesia, akan tetapi KPI merasa perlu untuk mencantumkan aturan-aturan tentang prinsip jurnalistik yang antara lain meliputi akurat, berimbang, adil, tidak beritikad buruk, tidak menghasut dan menyesatkan, tidak mencampuradukan fakta dan opini pribadi, tidak menunjukan unsur sadistik, tidak mempertentangkan suku, agama, ras, dan antar golongan, tidak membuat berita bohong, fitnah, dan cabul.

2.2.5.2. Standar Program Siaran (SPS)

Selain Pedoman Perilaku Penyiaran, KPI juga diberikan kewenangan untuk menyusun Standar Program Siaran yang didasari dari Pedoman Perilaku Penyiaran. Standar ini adalah panduan yang ditetapkan tentang batasan-batasan yang boleh dan tidak boleh dilakukan lembaga penyiaran. Menurut KPI, Standar Program Siaran ditetapkan agar lembaga penyiaran dapat menjalankan fungsinya sebagai media informasi, pendidikan, hiburan, kontrol, perekat sosial, dan pemersatu bangsa (Judhariksawan, 2010, h. 103).

Aturan terpenting dalam Standar Program Siaran adalah berkaitan dengan sanksi. Sanksi akan ditetapkan bagi lembaga penyiaran yang terbukti secara sah melanggar Standar Program Siaran. Adapun sanksi yang dapat diberikan oleh KPI adalah sanksi administratif berupa:

1. teguran tertulis;
2. penghentian sementara mata acara yang bermasalah setelah melalui tahap tertentu;
3. pembatasan durasi dan waktu siaran;
4. denda administratif;
5. pembekuan kegiatan siaran untuk waktu tertentu;
6. tidak diberikan perpanjangan izin penyelenggaraan penyiaran;
7. pencabutan izin penyelenggaraan penyiaran.

Sesungguhnya substansi dasar Standar Program Siaran sama dengan Pedoman Perilaku Penyiaran. Menurut KPI, Pedoman Perilaku Penyiaran bisa dikatakan sebagai Kode Etik Penyiaran, sementara Standar Program Siaran adalah *Code of Conduct*, yang perbedaan mendasarnya terjadi pada substansi pengawasan dan mekanisme pertanggungjawaban serta klausula tentang sanksi (Judhariksawan, 2010, h, 104).

2.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis bermula dari pengadaan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan *knowledge, skills, attitude* dan *behavior* yang peserta miliki untuk secara aktif dan positif berkontribusi dalam mencapai setiap sasaran dan tujuan yang ingin dicapai (Mulyono & Rini, 2016, h. 179). Sehingga, diasumsikan bahwa adanya pelatihan berperan dalam peningkatan pengetahuan, sikap, dan perilaku peserta yang dimulai dari kepuasan peserta terhadap pelatihan yang ada. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Ho₁: Peserta program Sekolah P3SPS tidak puas dengan pelatihan

Ha₁: Peserta program Sekolah P3SPS puas dengan pelatihan

Ho₂: Tidak ada perubahan pengetahuan peserta program Sekolah P3SPS

Ha₂: Ada perubahan pengetahuan peserta program Sekolah P3SPS

H₀₃: Tidak ada perubahan sikap peserta program Sekolah P3SPS

H_{a3}: Ada perubahan sikap peserta program Sekolah P3SPS

2.4. Alur Penelitian

Penelitian ini bermula pada fakta dimana Sekolah P3SPS yang dibuat KPI belum melakukan evaluasi. Sehingga, penelitian ini akan melakukan evaluasi Sekolah P3SPS dengan menggunakan model evaluasi PSDM yang dikemukakan oleh Kirkpatrick. Model evaluasi Kirkpatrick terdiri dari empat level evaluasi yang meliputi level reaksi, level pembelajaran, level perilaku, dan level hasil. Namun dalam penelitian ini, level evaluasi yang dilakukan hanya pada level reaksi dan level pembelajaran. Level reaksi akan mengukur kepuasan peserta, sedangkan level pembelajaran akan mengukur tingkat pengetahuan dan sikap peserta. Level reaksi terdiri dari dimensi pelaksanaan pelatihan, pembicara, materi dan isi pelatihan serta faktor pendukung. Sedangkan level pembelajaran terdiri dari dimensi penyiaran, jurnalistik, perlindungan anak dan kepentingan publik, kekerasan, dan pornografi. Nantinya, masing-masing pengukuran akan dilakukan dengan menggunakan survei, di analisis dan dapat dilihat gambaran hasilnya. Adapun alur penelitian ini adalah sebagai berikut.

Bagan 2.3
Alur Penelitian



Sumber: Analisis oleh Peneliti