

**SKRIPSI**



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**

**EVALUASI PELATIHAN PEMBELAJARAN  
BERDIFERENSIASI GURU DENGAN MODEL  
KIRKPATRICK  
DI SMA NEGERI 20 JAKARTA PUSAT**

Disusun Oleh:

Nama : Alvirasyah Putri Omega

NPM : 2020011421

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA)

**PROGRAM SARJANA TERAPAN  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

**JAKARTA, 2023**



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**

**EVALUASI PELATIHAN PEMBELAJARAN  
BERDIFERENSIASI GURU DENGAN MODEL  
KIRKPATRICK**

**DI SMA NEGERI 20 JAKARTA PUSAT**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana**

**Terapan**

**Oleh**

**NAMA : ALVIRASYAH PUTRI OMEGA**

**NPM : 2020011421**

**JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK**

**PROGRAM STUDI : MSDMA**

**SKRIPSI**

**PROGRAM SARJANA TERAPAN  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

**JAKARTA, 2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR UNTUK  
DIPERTAHANKAN DALAM UJIAN**

**LEMBAR PERSETUJUAN  
SKRIPSI**

NAMA : ALVIRASYAH PUTRI OMEGA  
NPM : 2020011421  
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
APARATUR  
JUDUL : EVALUASI PELATIHAN PEMBELAJARAN  
BERDIFERENSIASI GURU DENGAN MODEL  
KIRKPATRICK DI SMA NEGERI 20 JAKARTA  
PUSAT

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada (12 Desember 2023)

Pembimbing



(BUDI FERNANDO TUMANGGOR, S.S., M.B.A.)

## LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR

### LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta pada ( 8 - Januari - 2024).

Ketua merangkap Anggota



(Dr. Asrop, S.IR., M.Si)

Sekretaris merangkap Anggota



(Rima Ranintya Yusuf, S.I.P., M.PA)

Anggota



(Budi Fernando Tumanggor, S.S., M.B.A.)

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

### PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Alvirasyah Putri Omega

NPM : 2020011421

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul **EVALUASI PELATIHAN PEMBELAJARAN BERDIFERENSIASI GURU DENGAN MODEL KIRKPATRICK DI SMA NEGERI 20 JAKARTA** merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 14 Desember 2023

Penulis,



(Alvirasyah Putri Omega)

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT., Tuhan Yang Maha Esa, karena dengan rahmat, nikmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **“Evaluasi Pelatihan Pembelajaran Berdiferensiasi Guru Dengan Model Kirkpatrick di SMA Negeri 20 Jakarta Pusat”** dengan baik dan tuntas. Penyusunan tugas akhir atau skripsi ini ditujukan sebagai pemenuhan syarat mendapatkan gelar Sarjana Terapan Administrasi Publik, program studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA) Politeknik STIA LAN Jakarta. Dalam penyusunan tugas akhir, peneliti mendapatkan bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan tugas akhir. Peneliti menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, yang selalu melimpahkan berkat rahmat, nikmat dan karunia-Nya kepada peneliti.
2. Orang tua dan keluarga yang selalu tanpa henti memberikan semangat, kekuatan dan dukungan baik secara moril maupun materil.
3. Bapak Budi Fernando Tumanggor, S.S., M.B.A. selaku dosen pembimbing tugas akhir yang senantiasa membantu memberikan arahan dan bimbingan kepada peneliti selama proses pelaksanaan dan penyusunan tugas akhir atau skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen seluruh program studi, khususnya program studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA) yang telah memberikan ilmu dan arahnya selama masa perkuliahan.
5. Seluruh narasumber atau *key informant* di SMA Negeri 20 Jakarta yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk dapat wawancara, berbagi informasi, pengetahuan dan memberikan data yang peneliti butuhkan.
6. Bapak dan Ibu Guru di SMA Negeri 20 Jakarta yang telah memberikan kesempatan, arahan, dukungan dan menyambut positif selama proses

pelaksanaan penggalan data dan penyelesaian tugas akhir di SMA Negeri 20 Jakarta.

7. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah berkontribusi dalam memberikan dukungan, semangat dan motivasi selama pelaksanaan sampai peneliti mampu menyelesaikan penyusunan tugas akhir ini.
8. Terima kasih dan ungkapan bangga kepada diri sendiri, karena mampu bertahan dengan baik sampai detik ini. Mampu menyelesaikan tugas akhir dan tuntas dalam masa sarjana adalah langkah awal, terus terbang tinggi hingga menembus bagian tidak terbatas dan menggapai keindahan yang telah Allah SWT. persiapkan, *you've done a good job!*
9. Teman-teman seluruh program studi, khususnya program studi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA) yang saat ini juga sedang berjuang bersama dalam menyelesaikan tugas akhir.

Peneliti menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu peneliti mengharapkan adanya saran dan kritik yang membangun dari seluruh pihak demi kesempurnaan tugas akhir ini. Besar harapan peneliti, agar tugas akhir ini dapat memberikan banyak manfaat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 12 Desember 2023

Peneliti

## Abstrak

Rendahnya kualitas dan mutu pendidikan Indonesia yang dibuktikan oleh laporan berbagai studi internasional, yaitu Indonesia masih menempati peringkat bawah dibandingkan dengan negara-negara lain. Hal itu dapat dipengaruhi oleh bagaimana peran pendidik dalam menerapkan pembelajaran dan meningkatkan kemampuan peserta didik. Pemerintah melalui Kemendikbudristek melakukan salah satu upaya perbaikan kualitas dan mutu pendidikan, serta dalam mengatasi ketertinggalan dengan melakukan penyesuaian dan penyederhanaan terhadap kurikulum pendidikan. Kurikulum yang saat ini banyak digunakan adalah Kurikulum Merdeka. Kurikulum merdeka memfokuskan pembelajaran kepada pengembangan karakter dan kemampuan peserta didik. Pembelajaran berdiferensiasi yang dilakukan oleh guru menjadi salah satu upaya dalam mewujudkan kurikulum merdeka. Karena pembelajaran berdiferensiasi menitikberatkan pada pembelajaran yang sesuai dengan kemampuan, minat dan bakat peserta didik. Untuk itulah perlu dilakukan pelatihan pembelajaran berdiferensiasi dan evaluasi terhadap pelaksanaannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pelatihan pembelajaran berdiferensiasi yang telah SMA Negeri 20 Jakarta Pusat lakukan, seberapa berdampak pada peningkatan kompetensi dan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian dengan evaluasi Model Kirkpatrick yaitu secara keseluruhan penyelenggaraan pelatihan telah berdampak pada reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil yang didapatkan oleh guru. Hanya saja dalam implementasinya masih kurang maksimal karena tidak semua aspek dari pembelajaran berdiferensiasi telah dilakukan oleh guru. Masih ada guru yang lebih menguasai teori nya, dibandingkan implementasinya pada saat pembelajaran di kelas. Saran yang diberikan adalah dengan meningkatkan koordinasi dengan *trainer*/pelatih, meningkatkan pengawasan pimpinan terhadap pelaksanaan, dan melakukan pelatihan secara berkelanjutan.

Kata kunci: evaluasi pelatihan; Kirkpatrick; pelatihan pembelajaran berdiferensiasi



### *Abstract*

*The low quality and quality of Indonesian education is proven by reports from various international studies, namely that Indonesia is still ranked at the bottom compared to other countries. This can be influenced by the role of educators in implementing learning and improving students' abilities. The government, through the Ministry of Education and Culture, is making efforts to improve the quality and quality of education, as well as to overcome backwardness by making adjustments and simplifying the education curriculum. The curriculum that is currently widely used is the Independent Curriculum. The independent curriculum focuses learning on developing the character and abilities of students. Differentiated learning carried out by teachers is one of the efforts to realize an independent curriculum. Because differentiated learning focuses on learning that suits students' abilities, interests and talents. For this reason, it is necessary to carry out differentiated learning training and evaluate its implementation. The aim of this research is to evaluate the differentiated learning training that SMA Negeri 20 Central Jakarta has carried out, how much impact it has on increasing teacher competence and performance. This research uses descriptive qualitative research methods. Data collection was carried out by observation, interviews and documentation. The results of research using the Kirkpatrick Model evaluation are that overall the implementation of training has had an impact on reactions, learning, behavior and results obtained by teachers. It's just that the implementation is still not optimal because not all aspects of differentiated learning have been carried out by the teacher. There are still teachers who master the theory better than its implementation during classroom learning. The suggestions given are to improve coordination with trainers, increase leadership supervision of implementation, and carry out training on an ongoing basis.*

*Keywords: training evaluation; Kirkpatrick; differentiated learning training*

STIA LAN  
J A K A R T A

## DAFTAR ISI

COVER.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAK.....	viii
<i>ABSTRACT</i> .....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR GRAFIK.....	xv
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN.....	1
A. Latar Belakang Permasalahan.....	1
B. Rumusan Permasalahan .....	11
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Manfaat Penelitian .....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	13
A. Tinjauan Kebijakan Dan Teori.....	13
1. Tinjauan Kebijakan.....	13
2. Tinjauan Teori.....	14
a. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
1) Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
3) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
b. Pelatihan.....	17
1) Definisi Pelatihan.....	17
2) Tujuan Pelatihan .....	19
3) Manfaat Pelatihan .....	21
4) Faktor-Faktor Pelatihan .....	22

5) Komponen Pelatihan .....	22
6) Teknik Pelatihan .....	23
c. Evaluasi.....	26
1) Definisi Evaluasi.....	26
2) Tujuan Evaluasi .....	27
3) Komponen Evaluasi .....	28
4) Model Evaluasi .....	30
d. Pembelajaran Berdiferensiasi.....	33
1) Definisi Pembelajaran Berdiferensiasi.....	33
2) Prinsip Pembelajaran Berdiferensiasi .....	33
3) Aspek-aspek Pembelajaran Berdiferensiasi .....	36
B. Penelitian Terdahulu .....	38
C. Konsep Kunci.....	41
D. Kerangka Berpikir.....	43
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
A. Metode Penelitian .....	44
B. Teknik Pengumpulan Data.....	44
C. Instrumen Penelitian .....	48
D. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data.....	49
E. Pengujian Keabsahan Data .....	50
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>52</b>
A. Deskripsi Lokus Penelitian .....	52
1. Gambaran Singkat SMA Negeri 20 Jakarta.....	52
2. Struktur Organisasi SMA Negeri 20 Jakarta .....	55
B. Informan Penelitian.....	56
C. Penyajian Data .....	58
1. Pelatihan Pembelajaran Berdiferensiasi Guru di SMA Negeri 20 Jakarta .....	58
a. <i>Flyer</i> Pelatihan .....	59
b. Materi Pelatihan .....	60
c. Peserta Pelatihan .....	61

d. Sarana dan Prasarana Pelatihan .....	62
e. Dokumentasi Pelatihan .....	63
2. Evaluasi Pelatihan Pembelajaran Berdiferensiasi Guru di SMAN 20 Jakarta .....	63
a. Level 1 – Reaksi.....	64
b. Level 2 – Pembelajaran.....	72
c. Level 3 – Perilaku .....	82
d. Level 4 – Hasil .....	89
D. Pembahasan.....	101
1. Level 1 – Reaksi.....	101
2. Level 2 – Pembelajaran.....	103
3. Level 3 – Perilaku .....	104
4. Level 4 – Hasil .....	106
E. Sintesis Pemecahan Masalah .....	108
BAB V PENUTUP .....	126
A. Kesimpulan .....	126
B. Saran .....	129
DAFTAR PUSTAKA .....	132
LAMPIRAN.....	136
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	145

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kerangka Berpikir.....	43
Tabel 3.1 Penetapan <i>Key Informant</i> Penelitian.....	47
Tabel 4.1 Data Informan dan Jadwal Wawancara .....	57
Tabel 4.2 Data Sarana dan Prasarana Pelatihan.....	62
Tabel 4.3 Tabulasi Sintesis Masalah.....	108
Tabel 4.4 Alternatif Hasil Sintesis Pemecahan Masalah .....	123



POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 <i>International Mathematics Achievement</i> .....	3
Gambar 1.2 Skor PISA Indonesia Tahun 2000 – 2018.....	4
Gambar 1.3 PISA 2018 : <i>Insight and Interpretations</i> .....	4
Gambar 1.4 Arah Perubahan Kurikulum .....	7
Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMA Negeri 20 Jakarta Pusat.....	55
Gambar 4.2 <i>Flyer</i> Pelatihan Pembelajaran Berdiferensiasi .....	59
Gambar 4.3 Sertifikat Narasumber .....	60
Gambar 4.4 Materi Pelatihan .....	60
Gambar 4.5 Daftar Hadir Peserta Pelatihan.....	61
Gambar 4.6 Dokumentasi Pelatihan .....	63
Gambar 4.7 Pelatihan Mandiri Pembelajaran Berdiferensiasi.....	67
Gambar 4.8 Prestasi Peserta Didik.....	96
Gambar 4.9 Prestasi Sekolah .....	96

POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

## DAFTAR GRAFIK

Grafik 4.1 Data Pegawai SMA Negeri 20 Jakarta Pusat .....	56
Grafik 4.2 Daftar Hadir Peserta Pelatihan .....	61



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**

# **BAB I**

## **PERMASALAHAN PENELITIAN**

### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam setiap organisasi sejatinya memiliki peran yang sangat penting, yaitu sebagai penggerak utama dalam setiap penyelenggaraan kegiatan sebagai upaya mewujudkan visi dan misi organisasi. Keberhasilan suatu organisasi akan ditentukan melalui kualitas SDM yang dimiliki. Jika SDM yang dimiliki mempunyai kinerja yang bagus, tentu akan mampu mewujudkan tujuan dari organisasi dan menambah nilai atau citra organisasi. Sejalan dengan hal itu, Selviana (2018) menyatakan bahwa SDM memiliki peran penting dalam berjalannya suatu organisasi, karena SDM merupakan perencana, pelaksana, dan yang menentukan jalannya keberhasilan suatu organisasi. Maka dari itu, sudah sepatutnya setiap organisasi berupaya untuk memastikan potensi SDM-nya sesuai dengan bidang pekerjaan yang dijalani secara lebih tekun dan berkelanjutan.

Hubungan yang terjadi antara pegawai dan organisasi sudah seharusnya menjadi hubungan timbal balik yang menguntungkan. Organisasi menjadi wadah yang baik dalam pemenuhan kebutuhan bagi pegawai-nya dalam menjalankan tugas, sementara pegawai memberikan tenaga dan pikirannya kepada organisasi untuk mencapai target yang diharapkan masing-masing organisasi.

Tuntutan atau dinamika perkembangan zaman dan kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuan juga secara tidak langsung ikut menuntut agar seluruh SDM yang ada dapat memenuhi kebutuhan tersebut. SDM yang memiliki kompetensi dan kinerja secara profesional terutama sesuai dengan bidang ahlinya sangat diharapkan dapat berkontribusi besar dalam keberhasilan tujuan organisasi. Sesuai dengan amanat cita-cita yang ada di dalam Undang-Undang Dasar (UUD) 1945:



“memajukan kesejahteraan umum, *mencerdaskan kehidupan bangsa*, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial”

(Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945).

Kualitas SDM sangat bergantung terhadap bagaimana kemampuan suatu bangsa bersaing dan beradaptasi di tengah perkembangan zaman, globalisasi dan kemajuan teknologi yang terus menerus berubah dengan cepat. Dengan upaya peningkatan kualitas SDM dibarengi dengan kemampuan menguasai teknologi dan beradaptasi dengan perkembangan zaman, Indonesia akan lebih siap dalam mewujudkan cita-cita kemerdekaan yang berkarakter dan menjadi sebuah bangsa yang cerdas, unggul dan mampu berdaya saing bahkan dengan negara-negara yang ada di dunia.

Dalam dunia pendidikan, guru menjadi salah satu SDM yang selalu dituntut untuk mampu memaksimalkan potensi yang dimiliki agar tujuan dari peningkatan kualitas dan mutu pendidikan dapat terpenuhi. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen juga menegaskan bahwa Guru merupakan pendidik yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada saat kegiatan belajar mengajar berlangsung baik bagi pendidikan anak usia dini secara formal, pendidikan dasar dan juga bagi pendidikan menengah.

Selain itu, Undang-Undang ini juga menegaskan bahwa guru harus memiliki jiwa profesionalitas dan menguasai kompetensi sesuai dengan yang telah tercantum di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang dapat diperoleh melalui pendidikan profesi maupun program pelatihan. Perkembangan peserta didik, baik intelektual, personal maupun sosial masyarakat yang memasuki jenjang pendidikan yaitu sekolah juga termasuk ke dalam fungsi dari adanya guru di sekolah (Fitria, 2019).

Namun pada kenyataannya, kualitas dan mutu pendidikan di Indonesia masih terbelang cukup rendah, dibutuhkan upaya dan usaha penuh dari seluruh pihak terkait agar mampu mengejar ketertinggalan pada kualitas dan mutu pendidikan yang ada di Indonesia. Rendahnya kualitas dan mutu pendidikan di Indonesia dapat dilihat dari laporan berbagai studi internasional, seperti *Trends in International Mathematics and Science Study (TIMSS)* dan *Programme for International Student Assessment (PISA)*.

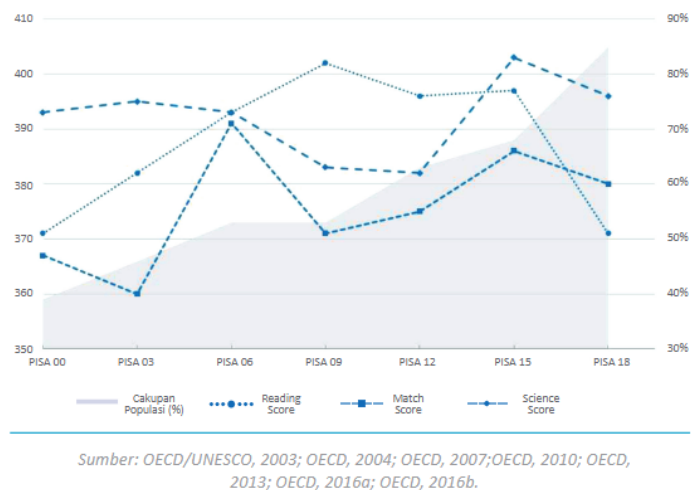


Gambar 1.1 *International Mathematics Achievement*  
Sumber: TIMSS, 2015

Dari data hasil *International Mathematics Achievement* di atas yang didapatkan pada laporan studi TIMSS pada tahun 2015 menunjukkan hasil bahwa Indonesia masih menempati posisi peringkat bawah diantara berbagai negara di dunia (TIMSS, 2015; OECD, 2019). Salah satu penyebab dari rendahnya kualitas dan mutu pendidikan juga dipengaruhi dari rendahnya kualitas dan mutu guru sebagai pendidik bagi peserta didik, maka dari itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kualitas dan mutu bagi guru di Indonesia.

Sementara, untuk hasil PISA pada tahun 2018 juga tidak mengalami kenaikan hasil yang signifikan. Berdasarkan data yang didapatkan melalui Laporan Nasional PISA 2018 Indonesia melalui Pusat Penilaian Pendidikan

Balitbang Kemendikbud, skor terakhir PISA pada tahun 2018 yang didapatkan Indonesia cenderung menurun pada semua bidang, khususnya pada bidang membaca, yang mengalami penurunan cukup drastis.

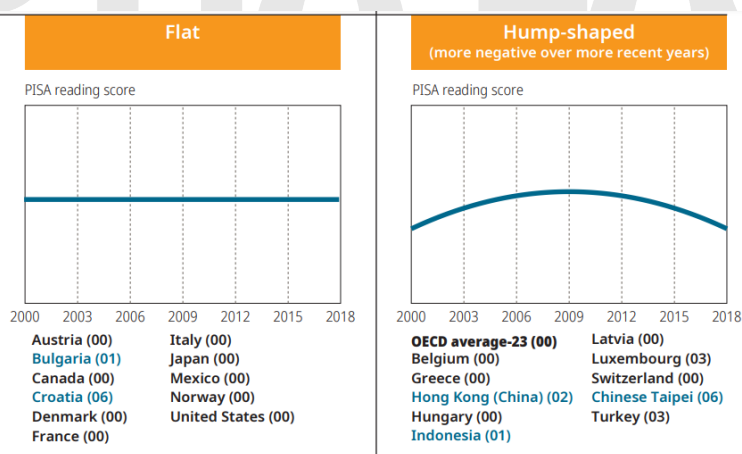


Sumber: OECD/UNESCO, 2003; OECD, 2004; OECD, 2007; OECD, 2010; OECD, 2013; OECD, 2016a; OECD, 2016b.

Gambar 1.1. Tren skor PISA Indonesia dari tahun 2000 hingga tahun 2018<sup>1</sup>

Gambar 1.2 Skor PISA Indonesia pada tahun 2000 hingga tahun 2018  
 Sumber: Laporan Nasional PISA 2018 Indonesia, 2019

Selain itu, Indonesia juga masih berada dalam kategori *Hump-shaped* (*more negative over more recent years*) atau mendapatkan hasil lebih negatif dalam beberapa tahun terakhir, artinya Indonesia masih mengalami penurunan pada hasil skor PISA dan masih berada di posisi bawah dibandingkan negara-negara lain yang ikut serta dalam PISA (OECD, 2019)



Gambar 1.3 PISA 2018: Insights and Interpretations  
 Sumber: OECD, 2019

Berdasarkan Susiani dan Abadih (2021), data UNESCO dalam *Global Education Monitoring* (GEM) pada tahun 2016, Indonesia menduduki peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang dalam peningkatan mutu, sementara kualitas guru di Indonesia berada di urutan ke-14 dari 14 negara berkembang di dunia. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas dan mutu di Indonesia masih rendah. Berdasarkan hasil pada survei *Programme for International Student Assessment* (PISA) yang menjadi salah satu sumber rujukan dalam informasi perkembangan mutu pendidikan di dunia mencatat bahwa Indonesia masih menempati posisi ke-72 dari 78 negara di dunia, berdasarkan data hasil tersebut Indonesia masih berada diposisi yang sangat rendah dibandingkan banyak negara lain di dunia.

Wicaksono (2021) mengatakan survei yang dilakukan oleh Peneliti Bank Dunia (*World Bank*) Rythia Afkar didapatkan hasil bahwa pada tahun 2020 ia menilai bahwa kualitas guru di Indonesia masih tergolong rendah. Hal itu disampaikan oleh Rythia pada saat rilis survei *World Bank* terkait *learning loss* akibat pandemi covid-19 yang terjadi selama kurang lebih 1,5 tahun, dan hal tersebut berpengaruh terhadap menurunnya kualitas guru di Indonesia berdasarkan kompetensi dan kemampuan dalam mengajar. Rythia juga menghimbau agar para guru di Indonesia tergerak dan semangat untuk meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan, pengawasan dan pengembangan kemampuan. “kita tahu berdasarkan hasil survei penelitian kami tahun lalu bahwa guru di Indonesia yang telah di survei oleh kami memiliki kinerja yang cukup rendah. Padahal, peluang untuk belajar saat ini sangat banyak dan mudah untuk didapatkan di mana saja, supaya para guru dapat mengajar dengan lebih baik” tutur Rythia selaku salah satu peneliti pada *World Bank*.

Selain itu, menurut Ihsan (2022), pada periode tahun 2030-2045 Indonesia akan mengalami puncak bonus demografi. Hal ini ditegaskan oleh Direktur Eksekutif Segara Institute, Piter Abdullah bahwa menurut Laporan Proyeksi Penduduk Indonesia 2015 – 2045 Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional dan Badan Pusat Statistik pada tahun 2045 penduduk dengan usia

produktif diperkirakan akan berjumlah sekitar 318,96 juta jiwa. Dari jumlah tersebut, penduduk yang memiliki usia produktif kurang lebih berjumlah 207,99 juta jiwa (65,2%) dan penduduk usia non-produktif berjumlah sekitar 110,9 juta jiwa (34,8%). Maka dari itu, diperlukan suatu tindakan dari pemerintah yang mampu mengantisipasi keadaan tersebut, yaitu dengan berupaya meningkatkan kualitas SDM melalui sistem pendidikan unggul. Dengan meningkatkan kualitas guru maka hasil lulusan peserta didik sebagai generasi selanjutnya juga akan memiliki kualitas yang baik. Salah satu cara untuk mendapatkan guru yang berkualitas yaitu dengan memfokuskan pemilihan guru yaitu berasal dari lulusan terbaik dalam perguruan tinggi.

Dengan berbagai macam keadaan yang sudah dijelaskan di atas, ditambah dengan adanya peristiwa penyebaran pandemi covid-19 yang melanda seluruh dunia membuat banyak hal berubah, termasuk juga bagaimana suatu organisasi atau instansi mengalami banyak penyesuaian dan inovasi baru dalam penerapan kerjanya. Termasuk juga pada satuan pendidikan, yang harus menyesuaikan baik dalam bahan ajar, metode ataupun media pembelajarannya. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) selaku lembaga yang berwenang terhadap pelaksanaan dan penyelenggaraan pendidikan yang ada di Indonesia, pada akhirnya menyederhanakan kurikulum sebagai upaya dalam memperbaiki krisis pendidikan dan pembelajaran yang ada di Indonesia. Menteri Nadiem menyampaikan, bahwa melalui berbagai macam studi yang telah dilakukan baik nasional maupun internasional, Indonesia telah mengalami krisis pembelajaran dalam waktu yang lama dan dirasa belum adanya peningkatan hasil yang baik sejak tahun ke tahun, ditambah lagi dengan adanya pandemi covid-19 yang menyebabkan terjadinya *learning loss* atau hilangnya pembelajaran dan terjadi kesenjangan pada pembelajaran.

Pada akhirnya, kurikulum yang saat ini diterapkan di banyak satuan pendidikan adalah Kurikulum Merdeka, yang mana merupakan bagian dari upaya Kemendikbud untuk memberikan rancangan dan strategi kurikulum yang lebih sederhana dan komprehensif sesuai dengan kebutuhan, minat dan

bakat para peserta didik. Kurikulum Merdeka merupakan bentuk pengembangan kurikulum dari yang sebelumnya sudah ada menjadi kurikulum yang lebih fleksibel, dan lebih memfokuskan kepada materi esensial dan upaya pengembangan karakter dan kompetensi para peserta didik. (Kemdikbud, 2022)



Gambar 1.4 Arah Perubahan Kurikulum  
Sumber: Kemdikbud, 2022

Dari gambar di atas, menunjukkan perbedaan atau pengembangan yang terjadi pada Kurikulum Merdeka sebagai upaya penguatan dan perubahan strategi pendidikan yang lebih komprehensif. Memang jika diperhatikan pada kurikulum yang baru yaitu Kurikulum Merdeka, pembelajaran yang terjadi lebih fleksibel dan lebih memfokuskan kepada kebutuhan dan kemampuan peserta didik, bahkan juga menyesuaikan perangkat ajar bagi para guru.

Karena pada Kurikulum Merdeka lebih memfokuskan pembelajaran yang mampu mengembangkan karakter dan kemampuan peserta didik, juga menyesuaikan dengan minat, bakat dan kemampuan para peserta didik. Maka dibuatlah salah satu model pembelajaran yang menjadi bagian dari dukungan keberhasilan penerapan Kurikulum Merdeka dan mendukung perwujudan dari merdeka belajar, yaitu Pembelajaran Berdiferensiasi. Pembelajaran Berdiferensiasi ini merupakan suatu bentuk layanan yang beragam, dalam hal ini adalah pembelajaran pada pendidikan yang ditinjau berdasarkan perbedaan-perbedaan pada karakteristik yang dimiliki oleh para peserta didik (Purba, 2021).

Dalam upaya meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan, dan juga penyesuaian serta penguatan dalam pengimplementasian kurikulum yang ditetapkan pada satuan pendidikan terkait, tentunya dibutuhkan SDM yang juga ahli di bidangnya, seperti guru yang juga dituntut untuk memiliki kecakapan dan memenuhi kualifikasi kompetensinya sendiri sesuai dengan bidang yang ditekuni, dan guru juga harus mampu memahami serta menerapkan pembelajaran berdiferensiasi dengan mampu mengenali minat dan bakat peserta didik agar penerapan Kurikulum Merdeka dapat berjalan dengan baik. Upaya yang dapat dilakukan salah satunya adalah dengan mengadakan pelatihan, khususnya bagi guru. Karena guru adalah faktor utama keberhasilan dalam pelaksanaan pendidikan yang berkenaan langsung dengan para peserta didik, dan dibutuhkan pula peran serta pembinaan yang baik dari kepala sekolah, pengawas maupun rekan guru yang telah berpengalaman. Pelatihan yang dilakukan oleh guru diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan pemahaman guru dalam mengembangkan bahan ajar dan menyusun strategi pembelajaran yang tepat dan relevan dengan kebutuhan pada saat kegiatan belajar mengajar (Anif, 2019).

Menurut Widodo (2015), pelatihan merupakan rangkaian dari beberapa kegiatan yang dilakukan oleh seorang individu sebagai bentuk upaya dalam meningkatkan keahlian serta pengetahuan secara sistematis dan berkelanjutan sehingga dapat meraih nilai diri yang sesuai dengan bidangnya. Berdasarkan pengertian tersebut, pelatihan juga dapat dikatakan sebagai proses terstruktur dari pengetahuan, keahlian, sikap dan hubungan yang outputnya adalah perubahan atau peningkatan keahlian dan pengetahuan dari pegawai tersebut guna tercapainya tujuan atau sasaran dari suatu organisasi terhadap standar SDM yang diharapkan.

Dengan permasalahan yang ada yaitu masih rendahnya kualitas dan mutu pendidikan di Indonesia yang mana berkaitan pula dengan kualitas dan mutu guru sebagai pendidik dan penggerak utama dalam kegiatan pendidikan, juga pengimplementasian kurikulum baru yaitu Kurikulum Merdeka yang berkembang dan sudah diterapkan dari kurikulum yang sebelumnya sudah ada,

maka dorongan untuk dilakukannya pelatihan sangat diperlukan, guna memastikan permasalahan tersebut dapat segera teratasi. Selain itu, diperlukan juga kegiatan evaluasi dari pelatihan yang telah dilakukan, dengan harapan adanya evaluasi pelatihan dapat melihat dan memastikan apakah pelatihan yang telah dilakukan sudah berjalan dan menjawab sesuai dengan kebutuhan peningkatan kompetensi guru sebagai pendidik, atau bagian mana dari kegiatan pelatihan yang masih memerlukan perbaikan, agar kedepannya pelatihan yang dijalankan lebih tepat sasaran dan juga tepat guna.

Anif (2019) menyatakan bahwa evaluasi merupakan kegiatan dalam proses menilai pelatihan. Selain itu, evaluasi juga dimaknai sebagai aktivitas yang dilakukan untuk menilai keberhasilan dari program pelatihan yang dilakukan dan memiliki berbagai macam aspek kriteria, teknik pengukuran, analisis dan bentuk lainnya. Evaluasi pelatihan harus mampu menjawab kriteria yang telah ditentukan sebelumnya terkait: tujuan pelatihan, target pencapaian, hasil dari tujuan yang diharapkan, perubahan sikap dan perilaku, kemampuan dalam menguasai materi, dan tingkat kesadaran serta kemampuan masyarakat.

Salah satu model evaluasi yang sering digunakan adalah Evaluasi Empat Level Kirkpatrick. Model evaluasi Kirkpatrick pertama kali dipublikasikan oleh Donald Kirkpatrick pada tahun 1959 dalam *Journal of American Society of Training Directors* (Kirkpatrick, 2008). Empat level evaluasi digambarkan sebagai sebuah proses didalam melaksanakan evaluasi. Tiap level evaluasi memiliki kepentingannya sendiri dan berhubungan dengan level selanjutnya. Setiap level evaluasi juga memiliki kesulitannya tersendiri dan akan memakan waktu dalam menggali datanya, tetapi akan mampu menghasilkan hasil evaluasi yang informatif dan memiliki nilai berharga. Empat level evaluasi dalam Model Kirkpatrick adalah reaksi (*reaction*), pembelajaran (*learning*), perilaku (*behavior*), dan hasil (*result*).

SMA Negeri 20 Jakarta Pusat merupakan Sekolah Menengah Atas Negeri yang berada di wilayah Pasar Baru, Kecamatan Sawah Besar, Jakarta Pusat, DKI Jakarta. SMA Negeri 20 Jakarta juga merupakan salah satu sekolah negeri yang sampai saat ini terakreditasi A (UNGGUL) berdasarkan keputusan Badan



Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah Provinsi DKI Jakarta dengan Nomor: 288/BANSM-P/DKI/2018. Sebagai salah satu sekolah negeri yang telah terakreditasi unggul tentunya banyak harapan yang berasal dari seluruh warga sekolah khususnya peserta didik, bahkan juga orang tua peserta didik terhadap kualitas pendidikan yang dimiliki oleh SMA Negeri 20 Jakarta Pusat. Termasuk juga bagaimana kualitas seorang guru di dalam mengajar para peserta didik, karena peserta didik yang berkualitas tentu lahir dari pendidik yang juga berkualitas. Ditambah lagi, SMA Negeri 20 Jakarta Pusat merupakan sekolah yang menerapkan Kurikulum Merdeka dalam proses pembelajarannya, sehingga perlu adanya suatu upaya untuk dapat membantu seluruh warga sekolah, khususnya pendidik agar mampu mewujudkan Kurikulum Merdeka dengan baik pada saat pengimplementasiannya kepada peserta didik. SMA Negeri 20 Jakarta Pusat juga telah menyelenggarakan pelatihan Pembelajaran Berdiferensiasi kepada guru sebagai salah satu bentuk usaha dalam menerapkan Kurikulum Merdeka sebagai landasan dalam proses pembelajaran bagi sekolah. Namun, tentunya segala macam bentuk pendidikan dan pelatihan yang dilakukan harus dapat dipastikan memiliki dampak yang nyata pada saat diimplementasikan. Peran serta kerja sama antar warga sekolah baik kepala sekolah, pengawas, guru, dan juga peserta didik sangat dibutuhkan demi tercapainya sekolah yang unggul, bukan hanya melalui akreditasi semata, melainkan dilihat dari hasil yang nyata. Guru merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki oleh satuan pendidikan yaitu sekolah, tanpa adanya guru proses belajar mengajar tidak akan dapat berjalan maksimal dan sesuai harapan. Tidak akan ada peserta didik yang berhasil menempuh pendidikan nya sampai selesai, atau bahkan mungkin sekolah hanya akan menjadi hal yang sia-sia karena peserta didik tidak mendapatkan kualitas dari ilmu yang diberikan. Maka dari itu, perlu adanya dorongan dari sekolah, untuk dapat memberdayakan SDM yang ada di sekolah, yaitu guru dengan sebaik-baiknya. SDM yang dimiliki harus mampu dipelihara dan ditingkatkan kemampuan, pengetahuan serta keahliannya agar dapat terus berkembang dan beradaptasi

dengan segala macam perubahan yang terjadi. Juga agar hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Pelatihan Pembelajaran Berdiferensiasi memang sangat penting dalam membantu mengembangkan kompetensi pengajaran guru, agar peserta didik tidak merasa bosan dan lebih terbantu karena metode pembelajaran sesuai dengan karakteristik peserta didik. Efektivitas pelatihan perlu dipastikan dengan melakukan evaluasi yang meliputi bukan hanya materi pelatihan dan fasilitator, namun juga bagaimana dampak atau pengaruh yang dirasakan peserta pelatihan. Metode evaluasi yang didalami dalam penelitian ini adalah Metode Evaluasi Kirkpatrick.

Berdasarkan pada uraian permasalahan yang telah dijabarkan di atas, peneliti ingin mendalami dan mengetahui tentang bagaimana proses **“Evaluasi Pelatihan Pembelajaran Berdiferensiasi Guru Dengan Model Kirkpatrick di SMA Negeri 20 Jakarta Pusat”**.

## **B. Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka permasalahan yang diteliti dan didalami di penelitian ini adalah tentang bagaimana evaluasi pelatihan pembelajaran berdiferensiasi guru dengan Model Kirkpatrick di SMA Negeri 20 Jakarta Pusat?

## **C. Tujuan Penelitian**

Mengacu kepada rumusan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana evaluasi pelatihan pembelajaran berdiferensiasi guru dengan Model Kirkpatrick selama ini yang dilakukan di SMA Negeri 20 Jakarta Pusat.

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Untuk meningkatkan dan mengasah kedalaman berpikir secara kritis dalam menganalisis masalah-masalah yang terjadi dalam lingkup SDM khususnya pada bidang evaluasi dan pelatihan serta merelevansikan teori-teori yang telah dipelajari selama proses perkuliahan terhadap implementasi praktik di lapangan.

## 2. Manfaat Praktis

Bagi SMA Negeri 20 Jakarta Pusat, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan kontribusi teoritis pada strategi pelatihan dan evaluasi pelatihan dengan Model Kirkpatrick guna meningkatkan dan memberi saran perbaikan untuk kegiatan pelatihan selanjutnya. Khususnya pelatihan bagi pendidik yaitu guru, agar pelatihan yang dijalankan dapat benar-benar memaksimalkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh guru sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan pendidikan.

## 3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan atau pedoman bagi penelitian selanjutnya.