
Evaluasi BIMTEK Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru Bahasa Inggris Madrasah Aliyah di Kota Tasikmalaya

Laili Rahmatul Fajri
Institut Agama Islam Tasikmalaya
Email: lailirahmatulfajri03@gmail.com

Abstrak

Peningkatan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) sebagai bagian proyek dari *Madrasah Education Quality Reform* (MEQR) memiliki posisi strategis dalam penguatan kompetensi guru. Model bimbingan teknis (Bimtek) PKB ini menggunakan model *cascade*. TIN (Tim Inti Nasional) membimtek Fasilitator Provinsi, selanjutnya Fasilitator Provinsi membimtek Fasilitator Daerah. Siklus berikutnya Fasilitator Daerah membimbing Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Penyelenggaraan PKB ini dilakukan mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi program sehingga dapat diukur keberhasilannya. Penelitian ini bertujuan untuk memaparkan analisis pelaksanaan evaluasi BIMTEK PKB di MGMP Bahasa Inggris Kota Tasikmalaya menggunakan model Kirkpatrick pada level 1 dan 2. Informan dalam penelitian ini adalah guru yang terdaftar sebagai peserta BIMTEK PKB MGMP Bahasa Inggris. Pengolahan data kedua level menggunakan rumus pembobotan Kirkpatrick. Hasil menunjukkan bahwa tingkat kepuasan peserta berkisar 77-83%. Nilai rata-rata pre-test 46,58%, sedangkan nilai rata-rata post-test 58,50%.

Kata kunci: BIMTEK PKB, Evaluasi pelatihan, Model Kirkpatrick.

Abstract

Continuous Professional Development (PKB) as part of the *Madrasah Education Quality Reform* (MEQR) project has a strategic position in strengthening teacher competence. This PKB technical guidance model uses a *cascade* model. TIN (National Core Team) mentors Provincial Facilitators, then Provincial Facilitators mentor Local Facilitators. In the next cycle, local facilitators guide subject teacher meetings (MGMP). The implementation of PKB is carried out starting from the planning, implementation, and evaluation stages of the program so that its success can be measured. This study aims to describe the analysis of the implementation of the evaluation of BIMTEK PKB in English MGMP Tasikmalaya City using the Kirkpatrick model at levels 1 and 2. The informants in this study were teachers who were registered as participants of BIMTEK PKB MGMP English. Data processing for both levels used Kirkpatrick's weighting formula. The results showed that the participants' satisfaction level ranged from 77-83%. The average pre-test score was 46.58%, while the average post-test score was 58.50%.

Keywords: BIMTEK PKB, Training evaluation, Kirkpatrick model

Pendahuluan

Pendidikan merupakan proses yang sangat strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa sehingga harus dilakukan secara profesional. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat 1 menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing,

mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Peran guru yang penting tersebut menjadikan guru sebagai komponen yang menjadi fokus perhatian dalam peningkatan mutu pendidikan terutama menyangkut kompetensi peserta didik. Selaras dengan itu, maka Kementerian Agama

mengeluarkan Peraturan Menteri Agama Nomor 38 Tahun 2018 tentang Program Keprofesian Berkelanjutan guru. PMA Nomor 38 Tahun 2018 menyatakan bahwa guru mempunyai kewajiban profesional dalam mengembangkan kompetensi sesuai dengan kebutuhan yang dilaksanakan secara bertahap dan berkelanjutan.

Fokus program ini dilakukan di kelompok kerja terdekat yaitu melalui kegiatan dalam Kelompok Kerja Guru (KKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Musyawarah Guru Bimbingan dan Konseling (MGBK), Kelompok Kerja Madrasah (KKM), dan Kelompok Kerja Pengawas (Pokjawas) Madrasah. Dalam pelaksanaannya, Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PPKB) Guru Madrasah ini menganut model pelatihan berantai dan berjenjang (*cascade*) yang dimulai dari pelatihan Instruktur Nasional (pelatih inti), pelatihan fasilitator Provinsi, pelatihan fasilitator Daerah dan pada akhirnya akan melatih guru-guru dalam forum KKG/MGMP. Mengingat akan kemungkinan potensi masalah yang cukup serius dalam model pelatihan berantai ini, maka perlu diambil langkah-langkah sebagaiantisipasi oleh semua pihak yang terlibat dalam pelatihan ini, mulai dari Tim Pengembang Modul, Instruktur Nasional (Penulis Modul), Fasilitator Provinsi, Fasilitator Daerah, dan seterusnya.

Pada pelaksanaan BIMTEK Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PPKB) Guru Bahasa Inggris Madrasah Aliyah di Kota Tasikmalaya, masih terjadi beberapa kendala. Kendala-kendala tersebut di antaranya sebagian peserta yang belum mengetahui manfaat pelatihan sehingga tidak mengikutinya dengan sungguh-sungguh, dan masyarakat sekitar masih meragukan pemanfaatan pengetahuan hasil kegiatan pelatihan. Dengan adanya kendala

ini, tentu saja menyebabkan efektivitas Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PPKB) Guru perlu di evaluasi untuk memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PPKB) Guru Madrasah ini sesuai dengan perencanaan program atau regulasi, menilai kemajuan dalam pelaksanaan program yang sedang berjalan apakah mengacu pada perencanaan yang telah ditetapkan.

Berbagai model evaluasi dapat dilakukan untuk melaksanakan evaluasi pelatihan. Pada Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PPKB) Guru Madrasah yang terkait dengan pelaksanaan pelatihan, maka model evaluasi yang tepat yang dapat dipilih adalah model evaluasi 4 level dari Kirkpatrick.

Kajian Literatur

A. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) merupakan upaya pemerintah Indonesia untuk meningkatkan kompetensi guru secara berkelanjutan. Berdasarkan permennag PAN dan RB No.16 Tahun 2009, Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya. Dalam perspektif internasional, istilah Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dikenal dengan *Continuing Professional Development* (CPD). Istilah PKB atau CPD sering digunakan untuk menggambarkan upaya guru dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya. Upaya PKB ini diperlukan karena guru perlu untuk memperbaharui diri dengan tujuan untuk mengimbangi perubahan zaman. Hal ini sejalan dengan pendapat Day (2002) dalam penelitian Nugraheni dan Jailani (2020) bahwa PKB

diperlukan semua guru untuk mengimbangi perubahan, untuk meninjau dan memperbaharui pengetahuan, keterampilan, dan visi tentang mengajar yang baik.

PKB dapat diperoleh dalam berbagai bentuk dari rangkaian pendidikan formal sampai belajar melalui praktik kerja setiap harinya (Collin et al., 2012). Braund et al., (2011) menjelaskan bahwa PKB ditargetkan untuk mendukung guru dalam memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kepercayaan diri yang diperlukan untuk mengubah praktik guru dan berkontribusi untuk pembelajaran yang lebih baik. PKB berarti secara terus menerus guru memperbaharui pengetahuan profesional, keterampilan pribadi dan professional, dan kompetensi yang dimilikinya (Bailey, 2011). Dalam pengelolaan PKB, terdapat beberapa siklus yang perlu diperhatikan, yaitu perencanaan, implementasi, evaluasi, dan refleksi (Dermawati, 2013). Melalui siklus perencanaan, implementasi, evaluasi, dan refleksi diharapkan melalui PKB dapat membantu guru dalam mengembangkan kompetensi pedagogik, professional, social dan kepribadian untuk memajukan karirnya. Berikut penjelasan keempat siklus PKB.

B. Kurikulum Pengembangan Keprofesian

Berkelanjutan

1) Moderasi Beragama

Moderasi beragama dalam PKB ini bertujuan membekali para guru agar berkontribusi dalam mewujudkan agama sebagai *rahmatan lil 'alamiin*. Materi dalam moderasi beragama berisi kajian bahwa pluralitas adalah sebuah keniscayaan. Tugas guru adalah penguatan toleransi, tidak saling *truth claim*. Materi ini sangat strategis sebagai bentuk *counter attack* dari ancaman *clash of ignorance*.

2) Pembelajaran Aktif

Salah satu tujuan penting pembelajaran adalah mengembangkan potensi siswa. Pendekatan pembelajaran yang dapat mengembangkan potensi tersebut antara lain 'Pendekatan Belajar Aktif'. Guru sangat perlu memiliki pemahaman yang baik tentang pendekatan tersebut untuk mendukung peran penting mereka dalam mengembangkan potensi siswa tersebut. Pembelajaran aktif mengandung empat unsur yang disebut dengan MIKIR. Aspek yang pertama adalah melakukan (M) kegiatan (*doing*) dan atau mengobservasi. Aspek yang kedua adalah Interaksi (I): Proses pertukaran 'gagasan' antar dua orang atau lebih. Aspek yang ketiga adalah (Komunikasi (Ki): Proses penyampaian gagasan/pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain. Aspek yang terakhir adalah Refleksi (R): Proses memikirkan makna dari belajar yang dialami, baik yang terkait materi yang dipelajari maupun pengalaman belajar-nya.

Pembelajaran Aktif penting karena: a) 'Mengalami' dalam belajar melibatkan banyak indera sehingga pemahaman konsep akan lebih mantap; b) 'Interaksi' dapat mendorong siswa untuk bereaksi terhadap pendapat siswa lain dan dapat menimbulkan 'refleksi' pada diri siswa lain tersebut; c) 'Komunikasi' dapat mendorong siswa untuk berani dan lancar dalam mengungkapkan gagasan; d) 'Refleksi' dapat memunculkan sikap untuk mau menerima kritik dan memperbaiki diri, baik terkait gagasan, hasil karya, maupun sikapnya.

3) Gedsis

Gedsis terdiri atas tiga aspek yakni kesetaraan gender, disabilitas, dan inklusi sosial. Dimensi Gedsis yang mempengaruhi inklusi siswa dalam

pendidikan. Gedsu penting karena mendukung pemerintah Indonesia dalam memenuhi komitmen internasionalnya terhadap kesetaraan gender (*Education for All/Pendidikan untuk semua, Sustainable Development Goals (SDGs 4)/Tujuan Pembangunan Berkelanjutan*).

Mendukung Kemdikbudristek & Kemenag untuk menerjemahkan kebijakan GEDSI nasional ke dalam praktik untuk mencapai tujuan EFA & SDG 4.

4) Materi Substansial Mata Pelajaran

Pada materi substansi mata pelajaran kegiatan PKB yang dilakukan adalah mengkaji UP (Unit Pembelajaran), terdiri atas 12 modul. Pada tahapan ini dibedah satu modul dan dipraktikkan oleh fasilitator. Modul yang lain dibedah oleh setiap kelompok peserta yang menyusun sintaks pembelajaran, kegiatan *on* dengan praktik *peer teaching*, dan evaluasi modul pembelajaran. Dalam bedah modul yang dikaji adalah relevansi kontens modul dengan kompetensi dasar yang berlaku, ketercukupan materi, konstruksi naskah/modul dan tata tulis modul.

Materi mata pelajaran bahasa Inggris berdasarkan kurikulum 2013 untuk jenjang SMA/MA lebih dipusatkan pada pendekatan *Genre-Based Approach* atau *Functional English Grammar* yang dikemukakan oleh Halliday. Berbicara mengenai *functional grammar*, tentunya berbicara tentang perbedaan antara *traditional grammar* dengan *functional grammar* itu sendiri. Menurut Halliday dalam (Gerot, 1994), "*traditional grammar focuses on rules for producing correct sentence; functional grammar views language as a resources for making meaning*". Artinya bahwa tradisional grammar mengkaji bahasa

hanya pada bagaimana aturan main dalam pembentukan kalimat yang benar, sementara *functional grammar* memandang bahasa sebagai sumber satuan makna. Singkatnya, *functional grammar* berusaha mendefinisikan bahasa dalam konteks penggunaannya saja. Ini berarti bahwa *functional grammar* berfokus pada teks dan konteksnya.

5) Computational Thinking

Hal mendasar yang dikaji dalam CT adalah membekali peserta PKB memiliki mindset yang dinamis (*growth mindset*). Computational Thinking (CT) merupakan kemampuan analitis & keterampilan kritis abad ke-21 yang sebanding dengan membaca, menulis & berhitung.

Computational Thinking (CT) terdiri atas empat pola pikir yakni:

- a) Algoritme adalah urutan langkah-langkah yang ditentukan dengan jelas yang menggambarkan suatu proses untuk mengikuti serangkaian instruksi yang tidak ambigu dengan titik awal dan akhir yang jelas.
- b) Dekomposisi adalah proses pemecahan masalah yang kompleks menjadi bagianbagian yang lebih sederhana, lebih kecil dan lebih mudah ditangani. Dekomposisi kadang disebut sebagai strategi "divide and conquer" (memecah dan menaklukan), yakni mendekati satu masalah dengan membaginya menjadi sub-sub masalah penyusunnya dan kemudian menyelesaikan setiap sub-masalah secara individual.
- c) Pengenalan pola adalah kemampuan memperhatikan atau mengidentifikasi persamaan atau perbedaan umum yang akan membantu kita membuat prediksi atau mengarahkan kita ke jalan pintas.

d) Abstraksi adalah cara mengungkapkan ide dalam konteks tertentu sementara pada saat yang sama menyembunyikan detail yang tidak relevan dalam konteks tersebut.

6) ME dan QA

Penjaminan mutu merupakan usaha yang sistematis dan berkelanjutan untuk memastikan agar layanan terhadap keterlaksanaan kegiatan bermutu sesuai dengan yang diharapkan. Pemantauan/Monitoring: upaya pengumpulan data dan informasi secara terus menerus yang ditujukan untuk memberikan informasi kepada pengelola program dan pemangku kepentingan tentang indikasi awal, kemajuan dan kekurangan pelaksanaan program dalam rangka perbaikan untuk mencapai tujuan. Evaluasi adalah kegiatan terjadwal untuk menilai secara objektif manfaat, kinerja dan efektivitas program yang sedang berjalan atau telah selesai. Prinsip QA-ME dalam PKB guru meliputi: a) Berstandar: Dilaksanakan menggunakan standar/ regulasi yang telah ditetapkan. b) Akurat: Dilaksanakan dengan menggunakan data dan informasi yang akurat terhadap keseluruhan komponen organisasi

regulasi, kebijakan, dan proses pelaksanaan PKB. c) Transparansi, Dalam pelaksanaannya tidak tertutup atau tidak rahasia sehingga memberikan peluang kepada semua pihak untuk mengetahui informasi sebagai bahan refleksi dan penyempurnaan sistem. d) Terencana dan Sistematis: Dilaksanakan menggunakan kerangka waktu dan target-target capaian mutu yang jelas. d) Terukur: program perencanaan dan pelaksanaan PKB dapat dipantau, diukur, dan dievaluasi melalui instrument. e) Keberlanjutan: Pelaksanaan berlangsung tanpa henti, hasil akhir dari proses penjaminan mutu, pemantauan dan evaluasi digunakan sebagai masukan awal untuk pengembangan program penjaminan mutu berikutnya.

C. Model BIMTEK PKB

Model BIMTEK PKB yang digunakan adalah model *cascade*. TIN (Tim Inti Nasional) membimtek Fasilitator Provinsi, selanjutnya Fasilitator Provinsi membimtek Fasilitator Daerah. Siklus berikutnya Fasilitator Daerah membimbing MGMP. Model tersebut dapat diilustrasikan dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 2

Model Cascade (Pelatihan Cascading KPI, 2021)

D. Model Evaluasi Kirpatrick

Model Kirkpatrick merupakan model evaluasi pelatihan yang memiliki kelebihan karena sifatnya yang menyeluruh, sederhana, dan dapat diterapkan dalam berbagai situasi pelatihan. Menyeluruh dalam artian model evaluasi ini mampu menjangkau semua sisi dari suatu program pelatihan. Dikatakan sederhana karena model ini memiliki alur logika yang sederhana dan mudah dipahami serta kategorisasi yang jelas dan tidak berbelit-belit. Sementara dari sisi penggunaan, model ini bisa digunakan untuk mengevaluasi berbagai macam jenis pelatihan dengan berbagai macam situasi. Dalam model Kirkpatrick, evaluasi dilakukan melalui empat level, yaitu:

1) Level 1 (Reaksi)

Evaluasi di level 1 bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan. Kualitas proses atau pelaksanaan suatu pelatihan dapat diukur melalui tingkat kepuasan pesertanya. Kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan atau proses suatu pelatihan akan berimplikasi langsung terhadap motivasi dan semangat belajar peserta dalam pelaksanaan pelatihan. Pada level ini perusahaan lebih melihat nilai manfaat yang didapat oleh peserta pelatihan terhadap tujuan dari perusahaan sebagai bahan evaluasi kebutuhan materi. Sedangkan untuk penyelenggara pelatihan, biasanya lebih melihat fasilitas dan penyampaian materi. Mengukur reaksi ini relatif mudah karena bisa dilakukan dengan menggunakan *reaction sheet* yang berbentuk kuesioner. Evaluasi terhadap reaksi ini sebenarnya dimaksudkan untuk mendapatkan respon dari peserta

terhadap kualitas penyelenggaraan pelatihan. Oleh karena itu waktu yang paling tepat untuk menyebarkan kuesioner adalah pada setiap sesi dari pelaksanaan pelatihan, setelah pelatihan berakhir atau beberapa saat sebelum pelatihan itu berakhir.

2) Level 2 (Belajar)

Evaluasi di level 2 bertujuan untuk mengukur tingkat pemahaman peserta terhadap materi training atau sejauh mana daya serap peserta program pelatihan pada materi pelatihan yang telah diberikan. Program pelatihan dikatakan berhasil ketika aspek tersebut mengalami perbaikan dengan membandingkan hasil pengukuran sebelum dan sesudah pelatihan. Kegiatan pengukuran dalam evaluasi level kedua ini relatif lebih sulit dan lebih memakan waktu jika dibanding dengan mengukur reaksi peserta (Phillips, et.al., 2002). Alat ukur yang bisa digunakan adalah tes tertulis dan tes kinerja. Tes tertulis dapat digunakan untuk mengukur tingkat perbaikan pengetahuan dan sikap peserta, sementara tes kinerja dapat digunakan untuk mengetahui tingkat penambahan keterampilan peserta. Untuk dapat mengetahui tingkat perbaikan aspek-aspek tersebut, tes dilakukan sebelum dan sesudah program.

3) Level 3 (Aplikasi)

Evaluasi di level 3 bertujuan untuk mengukur perubahan perilaku kerja peserta pelatihan setelah mereka kembali ke dalam lingkungan kerjanya. Perilaku yang dimaksud di sini adalah perilaku kerja yang ada hubungannya langsung dengan materi yang disampaikan pada saat pelatihan. Evaluasi perilaku ini dapat dilakukan

melalui observasi langsung ke dalam lingkungan kerja peserta atau kuesioner. Disamping itu bisa juga melalui wawancara dengan atasan maupun rekan kerja peserta. Dari sini diharapkan dapat mengetahui perubahan perilaku kerja peserta sebelum dan setelah mengikuti program pelatihan. Karena terkadang ada kesulitan untuk mengetahui kinerja peserta sebelum mengikuti pelatihan, disarankan juga untuk melakukan dokumentasi terhadap catatan kerja peserta sebelum mengikuti pelatihan.

4) Level 4 (Dampak)

Evaluasi di level 4 bertujuan untuk mengetahui dampak perubahan perilaku

kerja peserta pelatihan terhadap tingkat produktifitas perusahaan. Aspek yang bisa menjadi acuan dalam evaluasi ini meliputi kenaikan produksi, peningkatan kualitas produk, penurunan biaya, penurunan angka kecelakaan kerja baik kualitas maupun kuantitas, penurunan turn over, maupun kenaikan tingkat keuntungan.

Data pengukuran level 1, 2, dan 3 akan dihitung dengan menggunakan rumus pembobotan dari Kirkpatrick, seperti tercantum di bawah ini. Kriteria penilaian hasil pembobotan untuk level 1 dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

$$bobot\ item\ ke - i = \frac{\text{Total nilai jawaban dari seluruh responden untuk item ke-i}}{\text{nilai tertinggi pada skala pengukuran x jumlah responden}} \times 100\% \text{ (a)}$$

Range	Interpretasi
<50%	Peserta menunjukkan reaksi yang kurang baik terhadap pelatihan
50-60%	Peserta menunjukkan reaksi yang lebih baik terhadap pelatihan
61-80%	Peserta menunjukkan reaksi yang positif karena menyadari mendapat masukan yang berguna selama pelatihan
81-100%	Peserta menunjukkan reaksi positif yang tinggi

Tabel 1
 Kriteria level 1

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan model evaluasi 4 level dari Kirkpatrick. Untuk pertanyaan pertama mengukur level 1, aspek yang diukur adalah tingkat kepuasan peserta BIMTEK yaitu guru Bahasa Inggris Madrasah Aliyah Kota Tasikmalaya terhadap pelaksanaan BIMTEK, mencakup elemen materi dan kemampuan instruktur. Elemen materi diuraikan menjadi sub elemen sistematika penyajian materi, kejelasan/kemudahan materi untuk dipahami, kontribusi materi dalam peningkatan pengetahuan dan wawasan, manfaat dalam pekerjaan, dan

kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan. Elemen kemampuan instruktur diuraikan menjadi sub elemen penguasaan materi, teknik penyampaian, cara menjawab pertanyaan, bahasa yang digunakan, gesture (gerakan tubuh) dan mimik muka, serta intonasi dan kecepatan berbicara. Pengukuran tingkat kepuasan peserta training dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada peserta training setelah setiap sesi materi berakhir. Item-item pertanyaan dalam kuesioner dirancang berdasarkan sub-sub elemen yang telah diuraikan sebelumnya. Format kuesioner yang digunakan untuk

mengevaluasi tingkat kepuasan peserta training dapat dilihat pada Tabel 2.

No	Pertanyaan	Tingkat Kepuasan					Jumlah
		5 (sangat puas)	4 (puas)	3 (netral)	2 (tidak puas)	1 (sangat tidak puas)	
1							
Dst							

Table 2
 Format kuesioner untuk mengevaluasi tingkat kepuasan peserta training

Untuk pertanyaan kedua mengukur level 2, aspek yang diukur adalah pemahaman peserta terhadap materi training. Untuk setiap materi training dirancang item-item pertanyaan yang bertujuan untuk mengukur seberapa besar daya serap materi oleh peserta training. Item-item pertanyaan tersebut diberikan kepada peserta training pada saat sebelum (pre-test) dan sesudah training (post-test). Pada penelitian ini pre test & post test menggunakan item-item pertanyaan yang sudah disusun oleh instruktur untuk setiap materi pelatihan yang diberikan.

Data yang diperoleh dari pengukuran level 1 dan 2 diolah dengan metoda pembobotan dari Kirkpatrick. Perhitungan bobot untuk setiap ítem pertanyaan kuesioner yang digunakan untuk mengukur level 1 dan 2 adalah sebagai berikut :

- a. Jumlahkan nilai jawaban dari seluruh responden untuk setiap ítem pertanyaan
- b. Tentukan nilai tertinggi pada skala pengukuran
- c. Hitung jumlah responden
- d. Hitung bobot untuk setiap ítem pertanyaan dengan rumus (a)

Bobot untuk setiap sub elemen atau elemen dihitung dengan cara berikut :

- 1) Jumlahkan nilai bobot untuk semua item pertanyaan yang berada dalam sub elemen atau elemen yang sama.
- 2) Hitung jumlah item pertanyaan yang ada pada sub elemen/elemen yang akan dihitung bobotnya.
- 3) Bagi hasil perhitungan di langkah a dengan hasil perhitungan di langkah b.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tahap reaksi pada dasarnya merupakan evaluasi terhadap kepuasan peserta pelatihan terhadap berbagai kegiatan yang diikuti. Reaksi peserta tersebut dapat menentukan tingkat ketercapaian tujuan dari penyelenggaraan pelatihan. Program penyelenggaraan pelatihan dianggap berhasil apabila peserta pelatihan merasa puas terhadap seluruh unsur yang terlibat dalam proses penyelenggaraan. Tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan pelatihan (level 1) dapat dilihat pada Tabel 3. Dari Tabel 3 terlihat bahwa tingkat kepuasan peserta berkisar 77-83%. Artinya peserta

menunjukkan reaksi yang positif (merasa puas atas pelaksanaan pelatihan) karena menyadari mendapat masukan yang berguna selama pelatihan. Sub elemen yang masih perlu untuk ditingkatkan lagi adalah manfaat materi pelatihan dalam pekerjaan, bahasa

yang digunakan instruktur, serta teknik penyampaian materi oleh instruktur. Keempat sub elemen tersebut memiliki bobot yang relatif lebih kecil dibandingkan sub elemen yang lain. Berikut data mengenai reaksi peserta terhadap BIMTEK PKB.

Elemen	Sub elemen	Bobot (%)	Nilai bobot rata-rata per elemen
MATERI	Sistematika penyajian materi	89	83.75
	Kejelasan/kemudahan untuk dipahami	89	
	Kontribusi dalam peningkatan pengetahuan	79	
	Manfaat dalam pekerjaan	74	
KEMAMPUAN INSTRUKTUR	Penguasaan materi	76	77.50
	Teknik penyampaian	75	
	Cara menjawab pertanyaan	83	
	Bahasa yang digunakan	74	
	Gesture (Gerakan tubuh) dan mimik muka	81	
	Intonasi dan kecepatan berbicara	76	

Table 3
 Tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan BIMTEK PKB (level 1)

Mencermati hasil tersebut, dapat diperoleh kesimpulan bahwa BIMTEK Program Pengembangan Keprofesian (PKB) guru bahasa Inggris Madrasah Aliyah Kota Tasikmalaya perlu dilanjutkan karena hasil evaluasi level 1 cenderung pada kategori baik, namun tetap diperlukan adanya perbaikan. Hasil pre-test dan post-test (level 2) dapat dilihat pada Tabel 4. Tabel 4 memperlihatkan bahwa dari total 34 peserta, 30 peserta mengalami peningkatan pemahaman materi. Walaupun demikian,

ada 4 orang yang mengalami penurunan pemahaman materi pelatihan. Nilai rata-rata pretest untuk seluruh peserta adalah 46,58% dan nilai rata-rata post-test untuk seluruh peserta adalah 58,50%. Dengan demikian terjadi peningkatan pengetahuan tentang *Genre-Based Approach* atau *Functional English Grammar* walaupun peningkatannya hanya sebesar 12%. Jika dikaitkan dengan hasil di level 1, ternyata tingkat kepuasan yang tinggi pengaruhnya relatif kecil terhadap peningkatan pengetahuan peserta.

Berikut data mengenai hasil pre-test dan post-test peserta BIMTEK PKB.

Peserta BIMTEK ke-	Bobot Nilai Pretest	Bobot Nilai Post Test	Selisih
1	60%	65%	5%
2	10%	25%	15%
3	35%	25%	-5%
4	60%	80%	20%
5	80%	85%	5%
6	70%	90%	20%
7	60%	55%	-5%
8	30%	70%	40%
9	60%	80%	20%
10	25%	25%	0%
11	30%	30%	0%
12	55%	80%	25%
13	35%	65%	25%
14	35%	20%	-15%
15	70%	75%	5%
16	35%	65%	25%
17	55%	40%	-15%
18	25%	65%	35%
19	55%	80%	25%
20	47%	50%	3%
21	30%	50%	20%
22	40%	70%	30%
23	30%	60%	30%
24	45%	70%	25%
25	30%	50%	20%
26	40%	60%	20%
27	45%	90%	45%
28	30%	70%	40%
29	35%	90%	55%
30	35%	75%	40%
31	25%	70%	45%
32	30%	60%	30%
33	25%	60%	35%
34	40%	90%	50%
Rata-rata	46,58%	58,80%	11,92%

Table 4
Hasil pre-test dan post-test

Mencermati hasil tersebut, dapat diperoleh kesimpulan bahwa ada peningkatan pengetahuan tentang *Genre-Based Approach* atau *Functional English Grammar* pada BIMTEK Program Pengembangan

Keprofesian (PKB) guru bahasa Inggris Madrasah Aliyah Kota Tasikmalaya walaupun peningkatannya tidak terlalu signifikan.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan hal-hal berikut :

- a. Tingkat kepuasan peserta BIMTEK terhadap penyelenggaraan pelatihan menunjukkan reaksi positif yang tinggi dalam mengikuti kegiatan pelatihan tersebut. Namun sub elemen manfaat materi pelatihan dalam pekerjaan, bahasa yang digunakan instruktur serta teknik penyampaian materi oleh instruktur masih perlu ditingkatkan.
- b. Dari total 34 peserta, 30 peserta mengalami peningkatan pemahaman materi. Peningkatan pengetahuan tentang materi pelatihan relatif kecil yakni sebesar 12%. Ternyata tingkat kepuasan peserta yang tinggi kurang memberikan pengaruh terhadap tingkat pengetahuannya.

Daftar Pustaka

Bailey, M. (2011). Policy, professionalism, professionalism and development of HR practitioners in the UK. *Journal of European Industrial Training*, 35(5), 487-501.
<https://doi.org/10.1108/030905911111138035>

Braund, M., Lubben, F., & Bennet, J. (2011). Researching impact of targeted CPD on teacher's professional attitudes and classroom practices. *Proceedings of The 15th Biennial of the International Study Association on Teachers and Teaching (ISATT)* (pp. 93-101). University of Minho.

Collin, K., Van der Heijden, B., & Lewis, P. (2012). Continuing professional development. *International Journal of Training and Development*, 16 (3), 155-163. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2012.00410.x>

Day, C. (2002). *Developing Teachers: The Challenges of lifelong learning*. Taylor & Francis.

Dermawati. (2013). *Penilaian Angka Kredit Guru*. Jakarta: Bumi Aksara.

Gerot. (1994). *Making Sense of Functional Grammar*. Sidney: Antipodean Educational Enterprises.

Kemdikbud. (2012). *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 1 Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan*. Jakarta: Badan Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan.

Kirkpatrick, L. Donald. (1998). *Evaluating Training Programs*, 2nd Edition, Berrett-Koehler Publisher, Inc., San Fransisco

Mulyasa. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Nugraheni, Theresia Veni Tri, Jailani. (2020). Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dalam kaitannya dengan kompetensi dan praktik pembelajaran guru matematika SMA. *Jurnal Pendidikan Matematika*, 15(1), 2020, 48-60.
<http://journal.uny.ac.id/index.php/pythagoras>.

Phillips, Jack J., Stone, Ron Drew. (2002).
How to Measure Training Result, Mc-

Graw Hill, New York.