



Evaluasi Belajar Pelatihan Pemandu Wisata Gunung di Asosiasi Pemandu Gunung Indonesia

Rahman Mukhlis^{1*}, Hiryanto²

^{1,2}Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia

Jl. Colombo No.1, Karang Malang, Caturtunggal, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah
Istimewa Yogyakarta 55281

*Email: rahmanmukhlis.2024@student.uny.ac.id

Received: 05 Januari 2026; Revised: 10 December 2025; Accepted: 03 June 2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui evaluasi belajar pelatihan pemandu wisata gunung di Asosiasi Pemandu Gunung Indonesia. Evaluasi difokuskan kepada hasil belajar yang didapatkan peserta saat mengikuti pelatihan pemandu wisata gunung dengan membandingkan hasil *pre test* dan *post test*. Evaluasi belajar merupakan evaluasi tahap kedua dalam model evaluasi Kirkpatrick. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik dalam pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan kesimpulan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meningkatnya kompetensi pemandu wisata gunung yang ditandai dengan meningkatnya nilai 22 orang peserta dari 30 peserta dengan peningkatan rata-rata kenaikan nilai pengetahuan peserta pelatihan sebesar 10,27 dari nilai *pre test* 52,40 (D/kurang) menjadi nilai *post test* 62,67 (C/cukup). Namun, ditemukan beberapa catatan evaluasi pelatihan yaitu modul pelatihan yang tidak terstruktur, kurang efektifnya peran instruktur dalam mengelola kegiatan pembelajaran serta kurangnya motivasi dan partisipasi peserta pelatihan. Evaluasi ini diharapkan menjadi rekomendasi bagi Asosiasi Pemandu Gunung Indonesia dalam menyelenggarakan program pelatihan pemandu wisata gunung yang berkualitas.


Kata Kunci: evaluasi pelatihan, pemandu wisata gunung, APGI, pelatihan berbasis kompetensi, Kirkpatrick

Evaluation of Mountain Tour Guide Training at the Indonesian Mountain Guide Association

Abstract

This study aims to determine the learning evaluation of mountain guide training at the Indonesian Mountain Guide Association. The evaluation focuses on the learning outcomes obtained by participants when participating in mountain guide training by comparing the results of the pre-test and post-test. Learning evaluation is the second stage of evaluation in the Kirkpatrick evaluation model. The approach in this study uses a qualitative approach. The technique in data collection uses interview techniques, observation and documentation. Data analysis is carried out through the stages of data collection, data reduction, data presentation and data conclusions. The results of the study showed that the increase in the competence of mountain tour guides was marked by an increase in the scores of 22 participants out of 30 participants with an average increase in the knowledge score of training participants of 10.27 from a pre-test score of 52.40 (D/less) to a post-test score of 62.67 (C/sufficient). However, several notes were found in the training evaluation, namely unstructured training modules, the ineffective role of instructors in managing learning activities and the lack of motivation and participation of training participants. This evaluation is expected to be a recommendation for the Indonesian Mountain Guide Association in organizing quality mountain tour guide training programs.

Keywords: training evaluation, mountain tour guide, APGI, competency-based training, Kirkpatrick

How to Cite: Muklis, R. & Hiryanto (2025). *Evaluasi Belajar Pelatihan Pemandu Wisata Gunung di Asosiasi Pemandu Gunung Indonesia*. *Diklus: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*. 9(1). 93-104. doi: <https://doi.org/10.21831/diklus.v9i1.86162> 



PENDAHULUAN

Wisata gunung merupakan salah satu produk wisata minat khusus di kawasan gunung dan pegunungan. Wisata ini berkembang sangat pesat dalam satu dekade terakhir karena didorong oleh perkembangan gaya hidup masyarakat, teknologi serta sarana dan prasarana. Dari tahun ke tahun, permintaan pasar semakin bervariasi dan menuntut standar layanan yang lebih tinggi agar dapat meminimalisir risiko kecelakaan wisata gunung dan meminimalisir dampak kerusakan lingkungan di kawasan wisata gunung. Tingkat kompetisi bisnis semakin meningkat mendorong pelaku industri wisata gunung harus semakin kreatif, produktif, dan efisien. Wisata gunung telah mendatangkan kunjungan wisatawan sebanyak 150 ribu wisatawan mancanegara dan 3 juta wisatawan nusantara serta memberikan kontribusi devisa sebesar 150 juta US Dollar (Data Kemenparekraf dan APGI, 2023). Semakin tingginya jumlah wisatawan pendaki gunung, tentu membutuhkan pemandu gunung profesional yang berkualitas di Indonesia, yang mana hingga saat ini Indonesia baru memiliki 2457 orang pemandu gunung yang telah tersertifikasi (Asosiasi Pemandu Gunung Indonesia (APGI), 2025), oleh karena itu, untuk memenuhi kebutuhan industri tersebut, masih banyak dibutuhkan tenaga ahli, pemandu gunung profesional di Indonesia.

Profesionalisme pemandu wisata gunung ditantang untuk menjawab perkembangan tersebut, sekaligus harus menyediakan layanan berkualitas, prima dan berorientasi pada kesehatan dan keselamatan kerja, kelestarian alam dan budaya yang dilaluinya. Menurut data yang dihimpun oleh Asosiasi Pemandu Gunung Indonesia (APGI), dalam kurun waktu tahun 2013-2024 tercatat 159 pendaki gunung meninggal dunia di gunung dengan berbagai faktor antara lain terjatuh di jurang, hipotermia, sakit jantung ataupun kelelahan. Oleh karena itu, sebagai salah satu langkah meminimalisir resiko wisata pendakian gunung, diperlukan kompetensi terstandar dan terintegrasi dari para pelaku industri

wisata gunung tersebut yang dapat menjadi pedoman bagi para profesional pemandu wisata gunung Indonesia Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia atau disingkat SKKNI Pemandu Wisata Gunung. SKKNI Pemandu Wisata Gunung telah disahkan oleh Pemerintah melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.074/MEN/IV/2024 yang merupakan pembaruan dan pengembangan dari SKKNI Pemandu Wisata Gunung yang disahkan melalui Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 138/MEN/V/2011. SKKNI Pemandu Wisata Gunung ini juga disusun dengan mengacu kepada standar kompetensi pariwisata hasil dari *Mutual Recognition Arrangement* (MRA) di antara negara-negara ASEAN yaitu *ASEAN Common Competency Standard for Tourism Professionals* (ACCSTP). SKKNI memberikan gambaran dan pedoman yang sistematis tentang tugas dan pekerjaan serta persyaratan minimal tenaga kerja di bidang kepemanduan wisata gunung. Dengan demikian, SKKNI ini menjadi penting sebagai pedoman yang digunakan oleh berbagai pemangku kepentingan yaitu Lembaga Pelatihan sebagai dasar penyusunan program pelatihan, digunakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi sebagai penyusunan skema sertifikasi serta digunakan oleh para pemandu wisata gunung. Sejak tahun 2011 SKKNI Pemandu Wisata Gunung telah terintegrasi dalam berbagai kebijakan dan program kerja pemangku kepentingan wisata gunung di Indonesia, untuk itu standarisasi ini perlu dijaga dan terus dikembangkan dalam rangka menjaga kualitas pemandu wisata gunung Indonesia.

APGI (Asosiasi Pemandu Gunung Indonesia) telah dideklarasikan pada tahun 2016 sebagai wadah bagi para pemandu gunung profesional di Indonesia. Profesional berarti pemandu gunung tersebut telah memiliki standar kompetensi dan sertifikasi untuk pelaksanaan pekerjaan wisata gunung yang diakui di Indonesia. Sesuai dengan dasar organisasinya APGI memiliki tujuan untuk meningkatkan profesionalisme profesi

pemandu gunung dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia pemandu gunung Indonesia. Untuk itu, dalam rangka memenuhi kebutuhan industri yang ditandai meningkatkan minat wisatawan pendaki gunung, APGI menyelenggarakan berbagai program yaitu pelatihan dan sertifikasi kompetensi pemandu gunung secara konsisten dan berkelanjutan untuk mewujudkan tenaga kerja yang kompeten dan profesional di bidang kependudukan wisata gunung. APGI mulai mengembangkan sistem Pelatihan Berbasis Kompetensi Pemandu Wisata Gunung sejak Januari 2019 hingga saat ini di berbagai wilayah di Indonesia. Selain berfokus kepada program pelatihan berbasis kompetensi, APGI juga menyelenggarakan berbagai program peningkatan kapasitas seperti pelatihan tematik, *upgrading skill*, *sharing session*, latihan gabungan dan rangkaian webinar tentang kependudukan wisata gunung.

Evaluasi pendidikan dan pelatihan adalah proses kegiatan untuk mendapatkan informasi data tentang hasil belajar mengajar yang ditempuh oleh peserta. Evaluasi program pendidikan dan pelatihan juga dapat didefinisikan sebagai penetapan kriteria keberhasilan suatu program beserta tolok ukurnya. Evaluasi pelatihan berfungsi sebagai pengendali proses dan hasil program pelatihan sehingga akan dapat dijamin suatu program pelatihan dapat berjalan secara sistematis, efektif dan efisien. Masalah yang sering terjadi pelatihan dan pendidikan dilaksanakan tanpa hasil yang terukur. Di dalam evaluasi pelatihan terdapat tujuh macam model pelatihan yaitu model evaluasi Kirkpatrick, evaluasi *Brinkerhoff Six-Stage*, model Evaluasi *The Bell System*, model evaluasi CIPPO, model evaluasi Saratoga Institute, model evaluasi IBM dan model evaluasi Xerox. Peneliti memilih model evaluasi Kirkpatrick karena dianggap paling mendekati dalam situasi yang ada di lokasi penelitian, sesuai dengan karakteristik Pelatihan Pemandu Wisata Gunung yang memiliki banyak materi praktik di luar ruang/gunung. Evaluasi Kirkpatrick untuk mengevaluasi pelatihan yang merupakan

kerangka evaluasi klasik dalam menilai efektifitas pelatihan dalam organisasi. Adapun pendapat lain yang dikemukakan oleh (Lin et al., 2011) yang memaparkan bahwa model empat level Kirkpatrick adalah model evaluasi yang secara luas diterima dan digunakan karena sederhana, lengkap, jelas dan mudah untuk dilaksanakan. Sehingga model evaluasi Kirkpatrick sangat cocok dalam mengevaluasi pelatihan. Dalam model ini, evaluasi terhadap program pelatihan dibedakan menjadi empat level evaluasi, yaitu evaluasi reaksi, evaluasi belajar, evaluasi perilaku dan evaluasi hasil/dampak. Dimana setiap level evaluasi memiliki alatnya masing-masing yang juga memiliki tingkat level kesulitan yang berbeda-beda dalam pelaksanaannya.

Pada penelitian ini, peneliti membatasi judul penelitian hanya terkait dengan evaluasi belajar (*learning evaluation*), karena evaluasi ini dilakukan dalam sebuah program pelatihan untuk mengukur efektivitas program pembelajaran. Evaluasi belajar menyangkut tiga aspek yaitu peningkatan pengetahuan, perbaikan keterampilan maupun perubahan sikap. Pembelajaran akan dianggap gagal apabila ketiga aspek tersebut tidak terlaksana atau tidak terjadi perubahan. Penilaian *evaluation learning* lebih mengarah kepada penilaian hasil (*output*) belajar. Sehingga dalam penilaian hasil belajar (*learning measurement*) digunakan *assessment* kinerja untuk mengukur pengetahuan yang telah dipelajari, perubahan sikap dan keterampilan yang telah dikembangkan atau diperbaiki. Peserta pelatihan dikatakan telah belajar apabila pada dirinya telah mengalami perubahan sikap, perbaikan pengetahuan maupun peningkatan keterampilan, (Kirkpatrick, 1998), mengatakan "*learning can be defined as the extend to which participants change attitudes, improving knowledge, and/or increase skill as a result of attending the program*".

Dari hasil penelitian, (Aulia, 2020), mengenai penerapan model evaluasi Kirkpatrick pada pelatihan dasar CPNS Calon Hakim MA pada mata pelatihan aneka di balai diklat keagamaan Jakarta, Evaluasi

proses pembelajaran dilakukan secara menyeluruh, baik dari proses pembelajaran maupun hasil belajar peserta. Penilaian proses pembelajaran dilakukan untuk mengetahui kemampuan mahasiswa terhadap indikator-indikator dari suatu mata pelatihan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan evaluasi model Kirkpatrick pada proses pembelajaran mata pelatihan ANEKA pada Pelatihan Dasar CPNS, aktifitas belajar peserta cukup efektif dan mampu mengeksplorasi kemampuan peserta. Sementara itu, dari hasil Hanafi, (2023) yang berjudul “Profesionalisme dalam Asosiasi Pemandu Gunung Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta” diketahui bahwa dalam aspek profesionalisme, APGI perlu melakukan upaya pengembangan pada program pelatihan yang dilaksanakannya, salah satunya melalui evaluasi program pelatihan. Oleh karena itu melalui penelitian saya ini adalah nantinya akan melakukan evaluasi belajar terhadap program pelatihan pemandu gunung dengan menggunakan metode Kirkpatrick. Hal ini menurut peneliti menjadi penting karena akan melakukan evaluasi secara menyeluruh dalam proses pelatihan, sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta meningkatkan profesionalisme Asosiasi Pemandu Gunung Indonesia.

METODE

Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis evaluasi dengan pendekatan kualitatif. Penelitian evaluasi tersebut bertujuan untuk memberi penilaian terhadap sebuah program. Pendekatan kualitatif digunakan dengan didasarkan pada pertimbangan bahwa gejala awal penelitian ini merupakan proses yang dilakukan melalui kajian terhadap perilaku atau aktifitas para pelaku yang terlibat didalamnya. Sejalan dengan Creswell (Creswell, 1998) penelitian kualitatif merupakan metode yang digunakan untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu maupun kelompok dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Pendekatan kualitatif

digunakan untuk menggali sedalam mungkin informasi, kemudian mengungkapnya secara naratif dan objektif tentang program pelatihan pemandu wisata gunung yang dilaksanakan oleh APGI.

Waktu dan tempat penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 5 bulan mulai dari 1 Oktober 2024 hingga 31 Mei 2025 di Asosiasi Pemandu Gunung Indonesia untuk mengumpulkan data yang relevan terkait pelaksanaan pelatihan dan evaluasi dampak pelatihan pemandu wisata gunung.

Target/sasaran penelitian

Target penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dampak pelatihan pemandu wisata gunung di Asosiasi Pemandu Gunung Indonesia. Sasaran utama penelitian ini adalah Pengurus APGI, Instruktur APGI, peserta pelatihan dan instansi terkait. Sasaran-sasaran ini dipilih karena mereka adalah pihak-pihak yang paling terlibat langsung dengan pelaksanaan pelatihan dan dapat memberikan informasi, pelaksanaan program dan evaluasi dampak pelatihan pemandu wisata gunung.

Subjek penelitian

Subjek penelitian ini terdiri dari beberapa individu yang berperan langsung dalam pelatihan pemandu wisata gunung di Asosiasi Pemandu Gunung Indonesia. Subjek penelitian mencakup Pengurus DPP APGI sebagai penyelenggara pelatihan, Instruktur APGI yang bertanggung jawab atas pelaksanaan program pelatihan, peserta pelatihan yang menjadi objek utama dari program pelatihan dan instansi terkait selaku mitra penyelenggara dan pengelola destinasi sebagai pihak yang menerima manfaat dari program pelatihan pemandu wisata gunung. Pemilihan subjek dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, yakni memilih individu yang dianggap paling berpengalaman atau memiliki informasi yang relevan dengan tujuan penelitian ini.

Prosedur penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif evaluatif, di mana data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Prosedur penelitian dimulai dengan persiapan instrumen

penelitian, termasuk pedoman wawancara yang akan digunakan dengan subjek penelitian. Data kemudian dikumpulkan melalui observasi langsung terhadap pelaksanaan pelatihan, wawancara dengan subjek penelitian, serta dokumentasi yang relevan. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan dengan cara mengorganisasi, mengkodifikasi, dan menarik kesimpulan berdasarkan temuan yang diperoleh. Penelitian ini diakhiri dengan penarikan kesimpulan dan rekomendasi yang terkait dengan peningkatan kualitas pelatihan pemandu wisata gunung.

Data dan instrumen

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Instrumen yang digunakan meliputi pedoman wawancara untuk menggali informasi dan data dari subjek penelitian, lembar observasi untuk mencatat aktivitas yang terjadi selama pelatihan, serta pengumpulan dokumen yang berkaitan dengan program pelatihan, data evaluasi dan laporan kegiatan. Selanjutnya data hasil instrumen ini akan dianalisa secara komprehensif dan relevan sesuai dengan tujuan penelitian.

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengamati langsung pelaksanaan pelatihan. Wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara semi-terstruktur yang memungkinkan pengumpulan informasi mendalam dari subjek penelitian berdasarkan data dan pengalaman terlibat dalam program pelatihan. Selain itu, dokumentasi pelatihan yang meliputi dokumen program pelatihan dan laporan kegiatan juga dikumpulkan untuk melengkapi data yang diperoleh dari observasi dan wawancara. Langkah terakhir dalam pengumpulan data adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Proses dari awal pendataan, kemudian peneliti melakukan rangkuman atas permasalahan di lapangan, kemudian melakukan pencatatan hingga menarik kesimpulan.

Teknik analisis data

Analisis data dalam penelitian ini mengikuti teori (Miles dkk, (2014), yang mencakup tiga tahap utama: kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan serta verifikasi. Kondensasi data dilakukan dengan memilih dan memfokuskan informasi yang relevan, penyajian data dilakukan untuk menyusun informasi dalam bentuk narasi yang jelas, dan penarikan kesimpulan serta verifikasi dilakukan untuk memastikan temuan yang diperoleh dapat dipercaya dan dapat dijadikan dasar untuk rekomendasi.

Keabsahan data

Keabsahan data dalam penelitian ini dapat dicapai dengan menggunakan proses pengumpulan data dengan teknik triangulasi data. Menurut (Sugiyono, 2015) triangulasi data merupakan teknik pengumpulan data yang sifatnya menggabungkan berbagai data dan sumber yang telah ada. Menurut (Wijaya, 2018), triangulasi data merupakan teknik pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Maka dalam penelitian ini akan terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data dan triangulasi waktu. Langkah terakhir dalam pengumpulan data adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Proses dari awal pendataan, kemudian peneliti melakukan rangkuman atas permasalahan di lapangan, kemudian melakukan pencatatan hingga menarik kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi belajar (*learning evaluation*) dilakukan dalam sebuah program pelatihan untuk mengukur efektivitas program pembelajaran. Evaluasi belajar merupakan evaluasi di level-2 yang berhubungan dengan pengukuran peningkatan kompetensi peserta, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tujuan diadakannya pelatihan. Pembelajaran didefinisikan sebagai prinsip, fakta-fakta, dan teknik yang dimengerti dan diserap oleh peserta (Kirkpatrick, 1979). Adapun tujuan evaluasi belajar di level-2 menurut Kennedy dkk., (2013) adalah untuk mengukur

seberapa baik peserta didik dalam mempelajari pengetahuan atau keterampilan yang disampaikan dalam kegiatan pembelajaran. Dari definisi tersebut, mengukur pembelajaran berarti menentukan satu hal atau lebih yang berhubungan dengan tujuan diklat, seperti pengetahuan apa yang telah dipelajari, keterampilan apa yang telah dikembangkan atau ditingkatkan, dan sikap apa yang telah berubah.

Donald L. Kirkpatrick merupakan salah seorang ahli evaluasi program pelatihan dalam bidang pengembangan sumber daya manusia (SDM). Model evaluasi yang dikembangkan oleh Kirkpatrick dikenal dengan istilah Kirkpatrick *Four Levels Evaluation Model*. Evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan (*training*) menurut Kirkpatrick (Kirkpatrick, 1998) dalam (Widoyoko, 2016) mencakup empat level evaluasi, yaitu: level 1 *reaction*, level 2 *learning*, level 3 *behavior*, dan level 4 *result*.

a) Evaluasi reaksi (*reaction evaluation*)

Mengevaluasi terhadap reaksi peserta pelatihan berarti mengukur kepuasan peserta. Program pelatihan dianggap efektif apabila proses pelatihan dirasa menyenangkan dan memuaskan bagi peserta *training*, sehingga mereka tertarik dan termotivasi untuk belajar dan berlatih. Dengan kata lain peserta pelatihan akan termotivasi apabila proses pelatihan berjalan secara memuaskan bagi peserta yang pada akhirnya akan memunculkan reaksi dari peserta yang menyenangkan. Sebaliknya apabila peserta tidak merasa puas terhadap proses pelatihan yang diikutinya mereka tidak akan termotivasi untuk mengikuti pelatihan.

b) Evaluasi belajar (*learning evaluation*)

Ada tiga hal yang dapat diajarkan dalam program pelatihan, yaitu pengetahuan, sikap maupun keterampilan. Peserta pelatihan dikatakan telah belajar apabila pada dirinya telah mengalami perubahan sikap, perbaikan pengetahuan maupun peningkatan keterampilan. Oleh karena itu untuk mengukur efektivitas program pelatihan maka ketiga aspek tersebut perlu untuk diukur. Tanpa adanya perubahan sikap,

peningkatan pengetahuan atau keterampilan pada peserta pelatihan maka program dapat dikatakan gagal. Penilaian *learning evaluating* ini ada yang menyebut dengan penilaian hasil (*output*) belajar. Mengukur hasil belajar lebih sulit dan membandingkan dengan mengukur reaksi. Mengukur reaksi dapat dilakukan dengan *reaction sheet* dalam bentuk angket sehingga lebih mudah dan lebih efektif. Menurut Kirkpatrick (2008: 40), untuk menilai hasil belajar dapat dilakukan dengan kelompok pembandingan. Kelompok yang ikut pelatihan dan kelompok yang tidak ikut pelatihan diperbandingkan perkembangannya dalam periode waktu tertentu. Dapat juga dilakukan dengan membandingkan hasil pre test dengan *post test*, tes tertulis maupun tes kinerja (*performance test*).

c) Evaluasi perilaku (*behavior evaluation*)

Evaluasi pada level ke 3 (evaluasi tingkah laku) ini berbeda dengan evaluasi terhadap sikap pada level ke 2. Penilaian sikap pada evaluasi level 2 difokuskan pada perubahan sikap yang terjadi pada saat kegiatan pembelajaran dilakukan sehingga lebih bersifat internal, sedangkan penilaian tingkah laku difokuskan pada perubahan tingkah laku peserta setelah selesai mengikuti pembelajaran. Sehingga penilaian tingkah laku ini lebih bersifat eksternal. Karena yang dinilai adalah perubahan perilaku setelah mengikuti kegiatan pembelajaran dan kembali ke lingkungan mereka maka evaluasi level 3 ini dapat disebut sebagai evaluasi terhadap *outcomes* dari kegiatan pelatihan.

d) Evaluasi hasil/dampak (*result evaluation*)

Evaluasi hasil dalam level ke 4 ini difokuskan pada hasil akhir (*final result*) yang terjadi karena siswa telah mengikuti suatu program pembelajaran. Termasuk dalam kategori hasil akhir dari suatu program pembelajaran diantaranya adalah peningkatan hasil belajar, peningkatan pengetahuan, dan peningkatan keterampilan (*skills*). Beberapa program mempunyai tujuan meningkatkan moral kerja maupun membangun *teamwork* (kerjasama tim) yang lebih baik. Dengan kata lain adalah evaluasi terhadap *impact program* (pengaruh program). Tidak semua

pengaruh dari sebuah program dapat diukur dan juga membutuhkan waktu yang cukup lama. Oleh karena itu evaluasi level 4 ini lebih sulit di bandingkan dengan evaluasi pada level-level sebelumnya. Evaluasi hasil akhir ini dapat dilakukan dengan membandingkan kelompok kontrol dengan kelompok peserta pembelajaran, mengukur kemampuan siswa sebelum dan setelah mengikuti pembelajaran apakah ada peningkatan atau tidak (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2008). Dibandingkan dengan model evaluasi yang lain, model ini memiliki beberapa kelebihan yaitu: 1) lebih komprehensif, karena mencakup *had skill* dan *soft skill*. 2) objek evaluasi tidak hanya hasil belajar semata tapi juga mencakup proses, *output* dan *outcomes*. 3) mudah untuk diterapkan. Selain kelebihan tersebut model ini juga memiliki beberapa keterbatasan, antara lain: 1) kurang memperhatikan *input*. 2) untuk mengukur *impact* sulit dilakukan karena selain sulit tolak ukurnya juga sudah di luar jangkauan guru maupun sekolah.

Evaluasi belajar pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui penguasaan peserta terhadap konsep pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja pemandu wisata gunung dengan menggunakan evaluasi tahap kedua atau evaluasi belajar model Kirkpatrick. Menurut Kirkpatrick & Kirkpatrick, (2008) untuk menilai hasil belajar dapat dilakukan dengan kelompok pemanding, Kelompok yang ikut pelatihan dan kelompok yang tidak ikut pelatihan, dibandingkan perkembangannya pada periode waktu tertentu, selain itu dapat juga dibandingkan dari hasil pre test dan post test, tes tertulis maupun tes kinerja dan observasi sikap. Evaluasi pengetahuan dilakukan dengan perangkat evaluasi *pre test* dan *post test*, evaluasi keterampilan diperoleh dari asesmen kinerja mengenai keterampilan pemandu wisata gunung dan evaluasi sikap diperoleh dari hasil observasi sikap dan perilaku berdasarkan dimensi kompetensi pemandu wisata gunung.

Tabel 1. Perbandingan Hasil *Pre test* dan Post test Peserta Pelatihan

No.	Nama Peserta	Pre Test	Post Test
1	AA	57,5	52,5
2	AF	47,5	60
3	ALF	70	80
4	AWU	32,5	47,5
5	BY	62	72,5
6	DA	60	65
7	DP	40	57,5
8	DPR	45	77,5
9	DW	47,5	57,5
10	EU	70	55
11	H	55	75
12	HR	80	70
13	IH	62,5	65
14	II	22,5	47,5
15	MA	42,5	75
16	MF	60	77,5
17	MK	32,5	55
18	MM	62,5	62,5
19	MP	67,5	70
20	MUF	42,5	72,5
21	MUIM	42,5	42,5
22	MUY	70	67,5
23	NAP	57,5	62,5
24	NH	50	62,5
25	RH	17,5	47,5
26	RI	62,75	70
27	RM	40	65
28	RP	57,5	47,5
29	SU	65	60
30	ZL	50	60
Rata-Rata		52,4	62,67

Dari hasil penelitian yang terdapat pada Tabel 1. Diketahui bahwa nilai rata-rata *pre test* adalah 52,4 (D/kurang) dengan rincian 16 peserta di atas rata-rata dan 14 peserta di bawah rata-rata, nilai tertinggi adalah 80 (B/Baik) dan nilai terendah adalah

17,5 (E/sangat buruk), 2 peserta dengan hasil baik(B), 12 peserta dengan hasil cukup (C), 14 peserta dengan hasil kurang (D) dan 2 peserta dengan hasil sangat kurang (E). Sedangkan dari nilai *post test* didapatkan hasil sebagai berikut, nilai rata-rata posttest adalah 62,7 (C/cukup) dengan rincian 14 peserta di atas rata-rata dan 16 peserta di bawah rata-rata, nilai tertinggi adalah 80 (B/Baik) dan nilai terendah adalah 42,5 (C/cukup), 7 peserta dengan hasil baik (B), 15 peserta dengan hasil cukup (C) dan 8 peserta dengan hasil kurang (D). Dari hasil perbandingan nilai *pre test* dan *post test* dapat disimpulkan yaitu 22 peserta mengalami kenaikan nilai, 6 peserta mengalami penurunan nilai dan 2 peserta nilainya tetap, nilai rata-rata kelas mengalami kenaikan sebesar 10,27 dari nilai pretest 52,4 (D) menjadi nilai posttest 62,67 (C).

Tabel 2. Hasil Observasi Sikap dan Perilaku (Penilaian Dimensi Kompetensi)

No	Nama Peserta	Nilai Rata-Rata
1	AA	4,00 (A)
2	AF	3,60 (A)
3	ALF	3,20 (B)
4	AWU	4,00 (A)
5	BY	3,40 (B)
6	DA	3,00 (B)
7	DP	3,20 (B)
8	DPR	3,40 (B)
9	DW	3,20 (B)
10	EU	3,40 (B)
11	H	4,00 (A)
12	HR	3,60 (A)
13	IH	3,20 (B)
14	II	2,80 (B)
15	MA	3,00 (B)
16	MF	3,00 (B)
17	MK	3,20 (B)
18	MM	2,80 (B)

19	MP	3,00 (B)
20	MUF	2,60 (C)
21	MUIM	3,20 (B)
22	MUY	3,40 (B)
23	NAP	2,60 (C)
24	NH	3,40 (B)
25	RH	3,40 (B)
26	RI	3,80 (A)
27	RM	3,40 (B)
28	RP	3,00 (B)
29	SU	3,00 (B)
30	ZL	3,60 (A)
Rata-Rata		3,28 (B)

Dari hasil penelitian yang terdapat pada Tabel 2. diketahui bahwa nilai rata-rata observasi sikap dan perilaku adalah 3,28 (B/baik) dengan rincian 7 peserta mendapatkan penilaian sangat baik (A), 21 peserta baik (B), 2 peserta kurang (D), 14 peserta di atas rata-rata dan 16 peserta di bawah rata-rata, nilai tertinggi adalah 4,00 (A/sangat baik) dan nilai terendah adalah 2,60 (C/cukup). Penilaian observasi sikap ini dilakukan berdasarkan pengamatan sikap dan perilaku yang muncul dalam 5 aspek dimensi kompetensi. (Moeherton, 2014) ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu, terutama untuk seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut :

- Task skills* yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
- Task management skills* yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan.
- Contingency management skill* yaitu keterampilan mengambil Tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan.
- Job role environment skills* yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.

- e. *Transfer skill* yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.

Tabel 3. Hasil Penilaian Keterampilan

No	Nama Peserta	Nilai Rata-Rata
1	AA	80 (B)
2	AF	71 (B)
3	ALF	75 (B)
4	AWU	80 (B)
5	BY	82 (B)
6	DA	70 (C)
7	DP	74 (B)
8	DPR	70 (C)
9	DW	65 (C)
10	EU	78 (B)
11	H	83 (B)
12	HR	81 (B)
13	IH	66 (C)
14	II	71 (B)
15	MA	66 (C)
16	MF	70 (C)
17	MK	66 (C)
18	MM	69 (C)
19	MP	73 (B)
20	MUF	68 (C)
21	MUIM	64 (C)
22	MUY	73 (B)
23	NAP	67 (C)
24	NH	77 (B)
25	RH	71 (B)
26	RI	72 (A)
27	RM	67 (C)
28	RP	63 (C)
29	SU	53 (D)
30	ZL	80 (B)
Rata-Rata		71,50 (B)

Dari hasil penelitian yang terdapat pada Tabel 3. diketahui bahwa nilai rata-rata penilaian keterampilan adalah 71,50 (B/baik), dengan rincian 13 peserta di atas rata-rata dan 17 peserta di bawah rata-rata, nilai tertinggi adalah 83 (B/baik) dan nilai terendah adalah 53 (D/kurang), 16 peserta dengan hasil baik(B), 13 peserta dengan hasil cukup (C) dan 1 peserta dengan hasil kurang (D). Penilaian keterampilan ini dilakukan berdasarkan berdasarkan 5 aspek penilaian keterampilan yaitu manajemen perjalanan wisata gunung, melakukan pemanduan pendakian gunung, melakukan interpretasi, melakukan orientasi medan dan cuaca, serta menangani bahaya gunung. Dari 5 aspek keterampilan pemandu wisata gunung juga dilakukan penilaian yang menunjukkan nilai rata-rata peserta pelatihan pada setiap aspek keterampilan, yaitu kemampuan manajemen perjalanan wisata 65,3 (C/cukup), kemampuan melakukan pemanduan pendakian gunung 74,3 (B/baik), kemampuan melakukan interpretasi 75,7 (B/baik), kemampuan melakukan orientasi medan dan cuaca 73,7 (B/baik) dan kemampuan menangani bahaya gunung 68,5 (C/cukup).

Berdasarkan hasil analisis data menggambarkan secara keseluruhan evaluasi hasil belajar dalam pelatihan pemandu wisata gunung, berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan telah berhasil meningkatkan aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap. Peningkatan yang signifikan pada setiap aspek yang dinilai menunjukkan bahwa program pelatihan ini efektif serta berkontribusi pada peningkatan kualitas pemandu wisata gunung. Tingkat pemahaman peserta pelatihan terhadap materi yang diberikan masuk dalam kategori baik. Hasil akhir (*post test*) peserta pelatihan menjadi gambaran tentang kompetensi peserta pelatihan, hal ini sesuai dengan model evaluasi yang digunakan mencakup semua aspek kompetensi, penilaian tidak hanya dilakukan dalam bentuk tes tertulis (*pre test* dan *post test*), tetapi juga mencakup asesmen kinerja/keterampilan serta observasi sikap dan perilaku. Menurut

Bagaskara(2023) keterampilan menjadi salah satu aspek terpenting dalam menghadapi persaingan global saat ini, di mana semua bidang dalam dunia industri memerlukan seseorang yang memiliki keterampilan tinggi. Dari hasil belajar pelatihan pemandu wisata gunung di APGI tersebut, dapat dilihat bahwa pelatihan telah berhasil meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta agar dapat meningkatkan kualitas hidupnya melalui pengetahuan dan keterampilan yang diperolehnya untuk menjalankan pekerjaan sebagai pemandu wisata gunung.

Selain dari hasil yang sudah ditampilkan di atas mengenai peningkatan kompetensi peserta pelatihan. Berikut beberapa pembahasan lain terkait dengan evaluasi belajar pelatihan pemandu wisata gunung di Asosiasi Pemandu Gunung Indonesia, yaitu:

1. Kepercayaan diri dan partisipasi peserta pelatihan

Hasil belajar pelatihan pemandu wisata gunung erat kaitannya dengan tingkat kepercayaan diri dan partisipasi peserta pelatihan. Dari hasil evaluasi belajar yang didapatkan, diperoleh kesimpulan bahwa peserta yang memiliki nilai baik mempunyai tingkat kepercayaan diri dan partisipasi yang tinggi selama mengikuti pelatihan. Sedangkan sebaliknya, peserta yang memiliki kepercayaan diri dan tingkat partisipasi yang rendah memiliki nilai yang kurang baik dan tidak ada peningkatan dari hasil belajar sebelum dan sesudah pelatihan. Secara umum, kepercayaan diri peserta sebagai pemandu wisata gunung meningkat secara signifikan setelah mengikuti pelatihan. Sebelum pelatihan, banyak peserta yang merasa kurang yakin dalam menjalankan tugas mereka. Namun, setelah pelatihan, mereka merasa lebih siap dan percaya diri untuk menjalani peran sebagai pemandu wisata gunung. Tingkat kepercayaan diri dan motivasi peserta sebagai wujud dari kepribadiannya sebagai faktor internal dapat mempengaruhi prestasi hasil belajarnya.

Prestasi seseorang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yang diantaranya yaitu faktor yang berasal dari dalam diri (internal) dan faktor dari luar diri atau dari lingkungannya (eksternal) (Salsabila & Puspitasari, 2020). Selain itu, (Amir, 2016) juga menjelaskan konsep karakteristik pada setiap individu, beliau menyatakan bahwa terdapat 4 (empat) indikator, diantaranya keinginan, jati diri, kepribadian dan latar belakang sosial. Dengan demikian faktor internal dalam diri peserta pelatihan ini sangat mempengaruhi hasil belajarnya.

2. Perangkat program pelatihan

Perangkat program pelatihan memiliki pengaruh dalam menunjang hasil belajar peserta pelatihan. Perangkat program pelatihan antara lain terdiri dari kurikulum, silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran, modul materi dan perangkat evaluasi pelatihan. Pada program pelatihan pemandu wisata gunung APGI, didapati bahwa belum tersedianya modul pelatihan yang terstruktur untuk membantu peserta dalam memahami materi pelatihan. Sehingga bagi beberapa peserta pelatihan hal tersebut mempengaruhi dalam memahami materi pelatihan. Selain itu, perangkat evaluasi pelatihan juga perlu dilengkapi secara lebih komprehensif sesuai dengan kurikulum dan silabus program pelatihan. Perangkat program pelatihan merupakan sumber belajar yang dapat menunjang hasil belajar peserta pelatihan. Sumber belajar merupakan elemen penting dalam proses pembelajaran karena mampu menyediakan berbagai pengalaman belajar yang beragam. Tanpa pemanfaatan sumber belajar, efektivitas pembelajaran dalam mencapai tujuan yang diharapkan akan berkurang. Sumber belajar dapat ditemukan di sekitar peserta didik, seperti pendidik yang berperan sebagai sumber belajar utama, buku, media elektronik, objek-objek,

hingga lingkungan sekitar peserta didik Adapun pendapat dari (Sufanti & Main, 2014) bahwa Sumber belajar merupakan salah satu komponen dalam sistem instruksional yang mencakup pesan, individu, materi, perangkat, metode, dan lingkungan. Semua elemen tersebut berperan dalam memengaruhi hasil belajar peserta didik.

3. Peran instruktur pelatihan

Instruktur mempunyai peranan penting dalam memastikan proses pembelajaran berjalan lancar dan mencapai hasil yang diharapkan. Hal ini memungkinkan peserta untuk menjadi lebih percaya diri dalam mengimplementasikan apa yang mereka pelajari selama pelatihan. Penggunaan metode pembelajaran yang melibatkan kegiatan praktis dan studi kasus memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengalami langsung proses pembelajaran, sehingga memudahkan mereka dalam memahami konsep-konsep materi pelatihan. Dari hasil belajar yang didapatkan, diketahui bahwa peserta pelatihan yang mempunyai tingkat kepercayaan diri dan partisipasi yang rendah, memiliki nilai belajar yang kurang baik, untuk itu diperlukan peran instruktur pelatihan dalam melakukan bimbingan khusus sesuai analisa kebutuhan peserta pelatihan setiap individu sehingga, seluruh peserta dapat mengikuti pembelajaran dan mendapatkan hasil belajar yang baik. Untuk menciptakan lingkungan belajar-mengajar yang optimal, instruktur perlu memilih metode pembelajaran dan sumber belajar yang sesuai dengan tahap perkembangan peserta pelatihan. Dengan demikian, proses pembelajaran dapat memberikan dampak psikologis dan hasil belajar yang positif serta menciptakan pengalaman belajar yang menyenangkan (Asril, dkk., 2023).

SIMPULAN

Implementasi program pelatihan pemandu wisata gunung di APGI telah secara efektif meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja peserta pelatihan sebagai pemandu wisata gunung. Model evaluasi pelatihan Kirkpatrick dapat digunakan untuk evaluasi pelatihan pemandu wisata gunung di APGI karena sifatnya yang menyeluruh dapat mencakup berbagai aspek dari program pelatihan. Evaluasi belajar atau evaluasi tahap kedua dalam model evaluasi Kirkpatrick menunjukkan hasil yang baik dalam mengevaluasi hasil belajar pelatihan pemandu wisata gunung, sesuai dengan hasil pelatihan yang menunjukkan adanya peningkatan kemampuan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dari peserta pelatihan pemandu wisata gunung.

Berdasarkan hasil penelitian ini diperlukan tindak lanjut untuk mengevaluasi pelatihan pemandu wisata gunung hingga ke tahap ketiga/evaluasi perilaku dan tahap keempat/evaluasi hasil atau dampak, sebagai bagian dari evaluasi jangka Panjang program pelatihan pemandu wisata gunung. Selain itu, dari evaluasi belajar yang didapatkan dalam penelitian ini, diperlukan perbaikan pada penyelenggaraan program pelatihan pemandu wisata gunung, yaitu pengembangan perangkat program pelatihan, peningkatan kapasitas instruktur dan pengembangan metode belajar yang terstruktur, sistematis dan efektif sesuai kebutuhan pelatihan sehingga dapat meningkatkan kualitas program pelatihan pemandu wisata gunung di Asosiasi Pemandu Gunung Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. T. (2016). *Perilaku organisasi*. Kencana (Prenadamedia Group).
- Asosiasi Pemandu Gunung Indonesia (APGI). (2025). Dirgahayu Asosiasi Pemandu Gunung Indonesia ke-9 Tahun [Postingan organisasi]. *Asosiasi Pemandu Gunung Indonesia (APGI)*.
- Aulia, R. (2020). Penerapan model evaluasi Kirkpatrick pada pelatihan dasar CPNS calon hakim MA pada mata pelatihan

- ANEKA di Balai Diklat Keagamaan Jakarta. *Wawasan: Jurnal Kediklatan Balai Diklat Keagamaan Jakarta*, 1(2), 22–29.
- Creswell, J. W. (1998). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions* (Thousand Oaks). Sage Publications.
- Hanafi, R. (2023). *Profesionalisme dalam Asosiasi Pemandu Gunung Indonesia Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta* [Tesis Magister]. Universitas Gadjah Mada.
- Kennedy, E. P., Chyung, Y. S., Winiecki, J. D., & Brinkerhoff, O. R. (2013). Training professionals' usage and understanding of Kirkpatrick's level 3 and level 4 evaluations. *International Journal of Training and Development*, 18(1), 1–16.
- Kirkpatrick, D. L. (1979). Techniques for evaluating training programs. *Training and Development Journal*, 33(6), 78–92.
- Kirkpatrick, D. L. (1998). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. McGraw-Hill.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2008). *Evaluating training programs: The four levels* (3rd ed.). Berrett-Koehler Publishers.
- Lin, Y. T., Chen, S. C., & Chuang, H. T. (2011). The effect of organizational commitment on employee reactions to educational training: An evaluation using the Kirkpatrick four-level model. *International Journal of Management*, 28(3 Part 2), 926.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi* (Edisi Revisi). Rajawali Pers.
- Salsabila, A., & Puspitasari, P. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar siswa sekolah dasar. *PANDAWA: Jurnal Pendidikan Dasar*, 2(2), 278–288.
- Sufanti, S., & Main, S. (2014). *Sumber belajar dan media pembelajaran*. UNS Press.
- Sugiyono, S. (2015). *Qualitative, quantitative, and R&D research methods*. Alfabeta.
- Widoyoko, E. P. (2016). *Evaluasi program pembelajaran*. Pustaka Pelajar.
- Wijaya, H. (2018). *Analisis data kualitatif: Ilmu pendidikan teologi*. Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.