

KONSEP DAN MODEL PENILAIAN TERHADAP KEBERKESANAN PROGRAM KEROHANIAN MAHASISWA INSTITUT PENGAJIAN TINGGI ISLAM (IPTI) DI MALAYSIA

¹Ranita Manap, ¹Norziah Othman, ¹Siti Nurashidah Roslan, ¹Khairunnisa Ismail

²Aimi Fadzirul Kamarubahrin

ranita@kuis.edu.my, norziah@kuis.edu.my, nurashidah@kuis.edu.my

khairunnisa@kuis.edu.my, aimifadzirul14@gmail.com

¹Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor, KUIS

²Universiti Sains Islam Malaysia, USIM

ABSTRAK

Sistem pendidikan seharusnya dapat melahirkan modal insan yang seimbang dan harmoni dari segi intelek, rohani, emosi dan jasmani yang berteraskan kepada kepercayaan dan kepatuhan kepada Tuhan. Bagi menyempurnakan hasrat tersebut Institusi Pengajian Tinggi Islam Malaysia (IPTI) telah mengambil langkah bijak dengan menyediakan pelbagai jenis program kerohanian bagi mahasiswa yang mengikuti pengajian di institusi mereka. Walau bagaimanapun program ini tidak pernah dinilai untuk mengenalpasti akan keberkesannya terhadap mahasiswa. Mengukur keberkesanan program amatlah penting bagi sesebuah institusi yang ingin mengenalpasti kekuatan dan kelemahan program yang telah dilaksanakan. Oleh itu kertas kerja ini adalah bertujuan untuk meninjau konsep dan model berkaitan pengukuran keberkesanan iaitu model penilaian *KIPP* (Konteks, Input, Proses, Produk) dan *Kirkpatrick* dalam melihat kesesuaiannya bagi menilai keberkesanan program kerohanian mahasiswa di Institusi Pengajian Tinggi Islam (IPTI) di Malaysia.

Kata kunci: sahsiah, usrah, akhlak, gejala sosial.

1.0 PENDAHULUAN

Penilaian program ditakrifkan sebagai satu proses pengumpulan maklumat bagi tujuan membuat keputusan terhadap program tersebut (McNamara, 1998). Bagi Fitzpatrick et al. (2004), pandangan seseorang terhadap penilaian menghasilkan kesan langsung terhadap jenis aktiviti penilaian yang dibuat, sama ada menilai kurikulum, program latihan korporat atau perkara-perkara lain. Seterusnya Brinkerhoff (1989) menyatakan bahawa penilaian program yang dilaksanakan harus dapat menunjukkan tahap keberkesannya dan juga hubungan yang signifikan di antara latihan dengan pembangunan keterampilan, peningkatan prestasi manusia dan keberkesanan organisasi. Brinkerhoff et al. (1983) menyatakan bahawa penilaian mempunyai pelbagai maksud dan takrifan, bergantung kepada tujuan penilaian dilakukan. Takrifan yang pelbagai ini juga terhasil daripada piawai yang berlainan yang digunakan semasa membuat penilaian. Menurut Tyler (1950), penilaian adalah satu proses menentukan sejauh manakah objektif sesuatu program dapat dicapai. Bagi Alkin (1969), Cronbach (1963) dan Stufflebeam et al. (1971), penilaian adalah proses pengumpulan dan penggunaan maklumat untuk membuat keputusan. Manakala Suchman (1967) pula menyatakan bahawa penilaian adalah suatu usaha untuk mengenal pasti sama ada sesuatu program yang dijalankan dalam sesebuah organisasi atau institusi berjaya mencapai matlamat dan objektifnya.

Institut Pengajian Tinggi Islam (IPTI) merupakan sebuah tempat tumpuan pengajian ilmu untuk membentuk mahasiswa yang mempunyai daya kekuatan akal dan diri serta mampu bersaing bagi menghadapi persaingan dan cabaran. Tujuan IPTI ialah untuk membentuk manusia yang berilmu dan berakhlak dan bukan semata-mata untuk mengisi bidang pekerjaan dan pembangunan semata-mata (Baharudin, 2005) tetapi juga mempunyai nilai-nilai Islam di dalam jiwa mereka. Namun memiliki ilmu dan kemahiran semata-mata tanpa dipupuk nilai-nilai Islam tidak cukup untuk membina mahasiswa yang memiliki peribadi unggul. Pendidikan tidak akan lengkap jika kejayaannya hanya diukur berdasarkan pencapaian akademik sahaja. Ia perlu dilihat secara menyeluruh dari segi kejayaan, pembentukan watak, karakter, tingkah laku dan budi bahasa bagi membentuk sahsiah mahasiswa secara holistik. Justeru, elemen kerohanian memainkan peranan penting dalam usaha mencegah perbuatan salah laku dan gejala negatif dalam kalangan belia (Mohamad A'sim, 2014).

Program kerohanian merupakan aktiviti-aktiviti yang lebih kepada keagamaan yang mampu membina jati diri yang mantap dalam kalangan mahasiswa di IPTI sekiranya

dilaksanakan sejajar dengan keperluan (Syarifah Nooraida & Syarifah Fatimah, 2011). Setiap aktiviti-aktiviti yang menekankan elemen kerohanian adalah suatu ikhtiar untuk membina potensi diri mahasiswa di IPTI. Oleh itu, amat penting bagi setiap mahasiswa mempelajari dan memahami perkara-perkara yang berkaitan dengan kerohanian bagi membentuk peribadi individu yang seimbang dari segi jasmani, emosi, rohani, intelek dan sahsiah. Individu yang terbina rohani, jasmani, akal dan emosinya adalah mereka yang dapat memimpin diri dan juga orang lain ke arah kecemerlangan dan keberkatan di dunia dan akhirat. Jika elemen kerohanian tidak diterapkan dalam kehidupan seharian, maka pelbagai masalah sosial akan timbul kerana pelbagai krisis akhlak dan moral terus menular dan merebak dalam masyarakat kita terutamanya yang melibatkan remaja. Oleh itu, penilaian mengenai keberkesanan program kerohanian adalah perlu untuk dijalankan bagi mengenal pasti kelemahan-kelemahan yang ada dan seterusnya akan dapat meningkatkan lagi kualiti program kerohanian berkenaan. Objektif utama kajian ini adalah untuk meninjau konsep dan model penilaian *KIPP* dan *Kirkpatrick* dalam memastikan keberkesanan program kerohanian mahasiswa di IPTI di Malaysia. Perbincangan mengenai penilaian program merangkumi maksud penilaian, kaedah penilaian, konsep, teori dan model penilaian program serta kelebihan dan kelemahan model penilaian dan seterusnya akan dapat menilai keberkesanan program kerohanian mahasiswa yang dijalankan di IPTI.

2.0 PERMASALAHAN KAJIAN

Masalah pergaulan bebas yang melibatkan pelajar Institut Pengajian Tinggi (IPT) sering dipaparkan melalui media. Terdapat juga kes bagi pelajar di Institut Pengajian Tinggi Islam (IPTI) di Malaysia (Zainuddin et. al., 2008). Kesalahan tidak bermoral seperti berkhawat dan berkelakuan tidak sopan di tempat awam antara yang menjadi tajuk perbualan bagi pelajar di IPTI kerana para pelajar ini kebanyakannya adalah datang dari latar belakang dan mempunyai pengetahuan yang tinggi dalam bidang pengajian Islam. Terjadinya permasalahan ini telah menimbulkan isu mengenai keberkesanan program kerohanian yang dilaksanakan oleh di IPTI berkenaan. Adakah program bersifat kerohanian ini kurang berkesan dalam memberi panduan dan bimbingan kepada mahasiswa atau modul program tidak dinilai dari semasa ke semasa? Oleh itu, kajian ini adalah untuk meninjau konsep dan model-model penilaian yang sesuai digunakan dalam mengenalpasti keberkesanan program kerohanian di Institusi IPTI di Malaysia bagi membendung masalah sosial di kalangan mahasiswa.

3.0 KAJIAN LITERATUR

Keberkesanan ialah perihal berkesan, berkesannya sesuatu tindakan, perubahan dan sebagainya (Kamus Dewan Edisi Ketiga, 2007). Ia melahirkan hasil yang menyebabkan sesuatu perubahan berlaku ke atas pemikiran seseorang atau sesuatu golongan. Ini akan membawa kepada perubahan sikap, menimbulkan minat dan sebagainya. Dalam penyelidikan ini, keberkesanan dimaksudkan sebagai hasil yang diperolehi daripada pelaksanaan program kerohanian mahasiswa yang dijalankan di IPTI di Malaysia. Hasil diperolehi melalui tinjauan terhadap konsep dan model penilaian dalam memastikan keberkesanan program kerohanian di IPTI. Dengan adanya satu model, aktiviti penilaian dapat dijalankan dengan lebih lengkap dan bermakna.

Model adalah satu gambaran konsep tentang sesuatu aktiviti yang dapat menunjukkan perkaitan antara pelbagai elemen yang terlibat di dalam sesebuah program. Royse et al. (2001) mendefinisikan program sebagai kumpulan aktiviti-aktiviti yang disusun dan direka bentuk untuk mencapai objektif-objektif yang tertentu. Scalock dan Thornton (1988), penilaian program merupakan perbandingan berstruktur kerana melibatkan perbandingan dengan perkara-perkara lain. Bagi Gredler (1996) pula, penilaian program merupakan aktiviti pengumpulan maklumat berkaitan pengurusan, polisi, program, kursus, perisian pendidikan dan bahan pengajaran yang berkaitan. Beliau juga mengatakan bahawa tiga ciri khusus perlu diberi perhatian oleh penilai-penilai program. Pertama, penilaian program melibatkan inkuiri sistematik yang memberikan maklumat kepada pembuat dasar. Kedua, penilaian program mesti berorientasikan nilai (IAB, 1992) kerana nilai dapat menunjukkan kejayaan dan kegagalan sesuatu program. Ketiga, penilaian boleh dilaksanakan pada bila-bila masa sama ada di peringkat awal, pertengahan atau akhir program. Bagi mereka, penilaian program melibatkan penilaian satu atau lebih domain-domain berikut iaitu keperluan program, reka bentuk program, pelaksanaan dan penyampaian perkhidmatan, kesan atau hasil serta keberkesanan program dan diantaranya adalah program bersifat kerohanian. Keberkesanan program kerohanian banyak dibahaskan dalam penulisan masa kini. Beberapa penulisan jurnal dan kertas kerja turut membincangkan isu tersebut antaranya Syarifah Nooraida dan Sharifah Fatimah (2011), Asifa dan Abdul Jalil (2000), Suhana dan Osman (2002) serta Mohd. Mahzan, Sayuti, Che Pee dan Md. Sabri (2008).

Mohd Nawwar (2010) mengkaji keberkesanan salah satu program yang telah diadakan oleh Pusat Islam Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSII). Ia turut

membincangkan pendekatan yang telah digunakan oleh Program Penggerak *ad-Din* (PPA), dan antara pendekatan yang digunakan dalam program ini ialah pendekatan secara *halaqah* yang akan diadakan pada setiap minggu. Selain itu, modul yang digunakan dalam program ini adalah modul yang telah dirangka oleh pensyarah di UPSI. Dapatan kajian bagi penyelidikan ini adalah di dalam bentuk kuantitatif dan kualitatif. Dapatan kajian kuantitatif bagi kajian ini ialah keberkesanan PPA dalam kalangan mahasiswa UPSI berada pada tahap sederhana dari aspek pelaksanaan program, modul program dan amalan kerohanian. Ini menunjukkan masih terdapat Rakan Penggerak *ad-Din* (RPA) dan ahli *halaqah* yang tidak menghayati objektif yang digariskan dan pembawaan *halaqah* yang masih kurang menarik minat mahasiswa. Manakala dapatan kajian kualitatif pula ialah kajian menyatakan bahawa PPA mempunyai beberapa masalah seperti masalah yang berkaitan dengan kewangan dan masalah yang berkaitan dengan komitmen yang diberikan oleh RPA yang tidak memberi sepenuh komitmen terhadap tugas mereka.

Manakala Azizi (2001) telah menggunakan model CIPP ini untuk menilai kurikulum Kemahiran Hidup di sekolah-sekolah menengah di Malaysia. Dengan menggunakan model ini beliau telah berjaya mengenal pasti beberapa kelemahan dan kekuatan sesuatu pembolehubah dalam setiap dimensi. Hasil kajian tersebut telah digunakan untuk membuat keputusan untuk meneruskan pelaksanaan kurikulum matapelajaran tersebut serta beberapa cadangan beberapa penambahbaikan di masa akan datang. Muhamad (1997) telah menggunakan model CIPP untuk menilai keberkesanan program Diploma Pendidikan di Fakulti Pendidikan, Universiti Malaya melalui kajian kualitatif. Tan (1998) pula telah menggunakan model CIPP dalam menilai keberkesanan subjek Sains dalam Program Latihan Guru (KPLI) dengan kombinasi kaedah kuantitatif dan kualitatif. Sementara Rosnani dan Shaari (1998) dalam kajian tindakan yang menggunakan model CIPP dalam menilai keberkesanan program *halaqah ta'aruf* (Program Orientasi untuk pelajar baru di Fakulti Pendidikan, Universiti Islam Antarabangsa Malaysia).

Manchelah Natesan (2017) menyatakan di dalam kajian beliau bahawa terdapat keruntuhan moral yang tinggi di kalangan pelajar-pelajar sekolah. Ini menyebabkan wujud suatu keperluan untuk menilai keberkesanan perkhidmatan ini supaya dapat membantu pelajar memahami diri dan persekitarannya secara positif. Kajian ini dijalankan berdasarkan Teori Model CIPP (Context, Input, Product dan Process). Ghazali Darussalam (2010) menyatakan bahawa setiap program yang diimplementasikan oleh setiap institusi dan organisasi harus dinilai selepas pelaksanaan suatu kohort. Penilaian yang dibuat akan membantu sesebuah

institusi menilai semula objektif dan matlamat program yang dijalankan. Institusi boleh merumuskan adakah sesuatu program harus diteruskan, diperbaiki atau terus ditamatkan pelaksanaannya. Melalui dapatan penilaian, para pelatih dapat menilai semula peranan dan fungsi mereka yang sebenar. Keberkesanan sesuatu program kerohanian di IPTI adalah bergantung kepada penghayatan terhadap objektif yang ditetapkan sebagai contoh penghayatan terhadap ilmu-ilmu agama.

4.0 METADOLOGI

Kaedah adalah aspek yang paling berkesan dan penting dalam usaha mendapatkan maklumat dan keputusan yang mempunyai keesahan dan kebolehpercayaan dalam kajian yang dijalankan. Maklumat yang ingin diperolehi mestilah boleh memenuhi matlamat dan objektif penyelidikan. Kajian ini bersifat kualitatif iaitu menggunakan kaedah *exploratory* melibatkan kajian perpustakaan dan analisis dokumen. Kajian ini menggunakan analisis komparatif untuk membuat perbandingan. Kaedah kajian perpustakaan digunakan sebagai teoritikal asas perbincangan awal mengenai program kerohanian di IPTI. Kaedah ini berlaku dengan merujuk kepada bahan-bahan primer dan sekunder yang berkaitan dengan tajuk. Bahan bacaan seperti tesis, jurnal, kertas kerja, seminar, buku, artikel dan lain-lain lagi diperolehi dari beberapa sumber seperti Jurnal, *Google Scholar*, perpustakaan dan carian di laman sesawang. Penyelidik juga menggunakan kaedah dokumentasi. Kaedah dokumentasi didefinisikan sebagai proses pengumpulan data dan fakta dengan menggunakan dokumen-dokumen yang berhubung dengan masalah yang akan dibincangkan dalam penulisan ini. Dokumen bererti bahan bertulis yang dapat memberikan pelbagai keterangan dan membantu dalam menghasilkan kajian ilmiah ini. Antara sumber kajian berbentuk dokumentasi seperti rekod institusi atau organisasi serta laporan atau rekod pentadbiran. Kajian terhadap dokumen adalah penting untuk memperolehi maklumat secara mendalam terhadap sesuatu perkara.

5.0 ANALISIS

5.1 Teori dan Model Penilaian Program

Terdapat berbagai-bagai model atau pendekatan yang boleh digunakan untuk menilai sesuatu program atau aktiviti. Ibrahim (2001) menyatakan bahawa model adalah lambang atau simbol kepada keadaan sebenar. Bagi beliau, model boleh menggambarkan keadaan sebenar yang ringkas tetapi komprehensif. Antara pelbagai model penilaian yang dikemukakan oleh pakar-

pakar penilaian dan pendidikan, penyelidik akan membincangkan beberapa model penilaian dan seterusnya memberi justifikasi pemilihan sesuatu model penilaian tersebut. Antara model penilaian yang akan dibincangkan adalah Model Penilaian KIPP (1973) dan Model Penilaian Kirkpatrick (1959).

i. Model Penilaian KIPP (Kontek, Input, Proses, Produk).

Model ini dipelopori oleh Stufflebeam (1971). Dalam konsep penilaian yang dikemukakan oleh Stufflebeam menyatakan bahawa penilaian seharusnya menjadi *sains pengumpulan maklumat untuk membuat keputusan*. Tugas para penilai ialah mengumpul data, merancang, menganalisis menyediakan maklumat untuk memilih tindakan alternatif dan melaporkan. Menurut beliau, tindakan boleh dibuat dalam empat bahagian iaitu; Konteks (*Context*) ialah penilaian keperluan pengguna program dan rasional pelaksanaan program bagi mencapai objektif program tersebut. Perkara ini berkaitan dengan perancangan program. Pengisian (*Input*) – penilaian input berdasarkan maklumat tentang sumber manusia dan sumber fizikal bagi memastikan keberkesanan kos. Perkara ini berkaitan dengan perancangan struktur program. Proses (*Process*) – penilaian terhadap pelaksanaan program bagi mengesan sebarang kecacatan perjalanan program. Perkara ini berkaitan dengan usaha mempertingkatkan keberkesanan program. Produk (*Product*) – penilaian bagi mengenal pasti hasil yang dijangka dan tidak dijangka dengan membandingkan hasil yang diperolehi dan diperlukan oleh pengguna program. Salah satu cara penilaian dilakukan adalah dengan penyediaan jadual matriks di Jadual 1: Model Penilaian KIPP

Jika menggunakan jadual matrik, penyelidik memerlukan pasukan penilai yang komprehensif (pegawai dalaman dan penilai luaran yang akan membekalkan data), pemeriksa ketepatan laporan, kesahan dan reliabiliti. Jadual 2: Matrik Kaedah Penilaian KIPP menunjukkan contoh bagi matrik penilaian *KIPP*. Penyelidik boleh menyediakan seberapa banyak soalan yang menjurus kepada konteks program. Tujuan utama penilaian ini ialah untuk mengaitkan matlamat, konteks, input dan proses dengan hasil program. Tujuan penilaian ini juga untuk menentukan kesesuaian persekitaran dalam membantu pencapaian matlamat dan objektif program. Di samping itu juga penilaian ini dibuat untuk memperbaiki sesuatu program dan bukan menjurus untuk membuktikan akan sesuatu kebenaran. Model ini bertujuan untuk menggalakkan pertumbuhan dan menolong pemimpin yang bertanggungjawab dan menggunakan maklumat dan sebarang sumber yang ada untuk

memperbaiki perjalanan sesuatu program. Penilaian ini model dijalankan semasa sesuatu program sedang berjalan dan ia lebih menekankan keberkesanan dan pengawalan kualiti.

Jadual 1: Model Penilaian KIPP.

Konteks	Keputusan Perancangan
Input	Keputusan Struktur
Proses	Keputusan Pelaksanaan
Produk	Keputusan Kitaran

Sumber: Stufflebeam (1971).

Jadual 2: Matrik Kaedah Penilaian KIPP.

Soalan	Petunjuk	Sumber Data	Kaedah Pengumpulan Data
A: Penilaian Konteks			
Adakah matlamat anda menyertai program ini tercapai?	Perancangan Program	Pelajar	Temu bual
B: Penilaian Input			
Apakah penyampaian tenaga pengajar memuaskan anda?	Perancangan Struktur Program	Pelajar	Temu bual
Sejauh mana tenaga pengajar membantu anda dalam pembelajaran?			
C: Penilaian Proses			
Apakah program ini membantu dalam meningkatkan kefahaman anda?	Mempertingkatkan Keberkesanan Program	Pelajar	Temu bual
D: Penilaian Produk			
Apakah keputusan yang dicapai?	Hasil	Sistem	Analisis Dokumen

Sumber: Othman Talib (2011).

Merujuk pada Jadual 1: Model Penilaian KIPP, *penilaian konteks* cuba menilai syarat-syarat awal dan keperluan yang dalam situasi. Ia menimbulkan isu-isu, mendedahkan masalah-masalah dan menentukan had-had untuk membuat program. Tujuan utama penilaian ini ialah untuk mengukur, menterjemahkan, dan mengesahkan perjalanan sesuatu program. Tujuan penilaian ini ialah untuk mengenal pasti kekuatan dan kelemahan beberapa objek seperti institusi, program itu, sasaran populasi atau individu dan juga untuk menyediakan sesuatu satu garis panduan untuk perubahan. Keputusan yang diperoleh nanti merupakan asas untuk memperbaiki matlamat yang sedia wujud dan menentukan sesuatu perubahan. Dalam penilaian ini kesesuaian objektif program kerohanian terhadap mahasiswa yang akan dikaji.

Penilaian input mengukur keupayaan sistem dan input-input dari segi strategi dan sumber. Penilaian ini digunakan untuk membuat penyusunan keputusan dan menjadi panduan untuk memilih strategi program dan perubahan-perubahan yang hendak dibuat. Perkara-perkara yang ditekankan ialah:

- a. Perancangan sesuatu prosedur dan perbelanjaan yang digunakan untuk memenuhi sesuatu kehendak.
- b. Tahap penggunaan yang boleh diterima dan ada potensi untuk berjaya dalam memenuhi sesuatu kehendak.

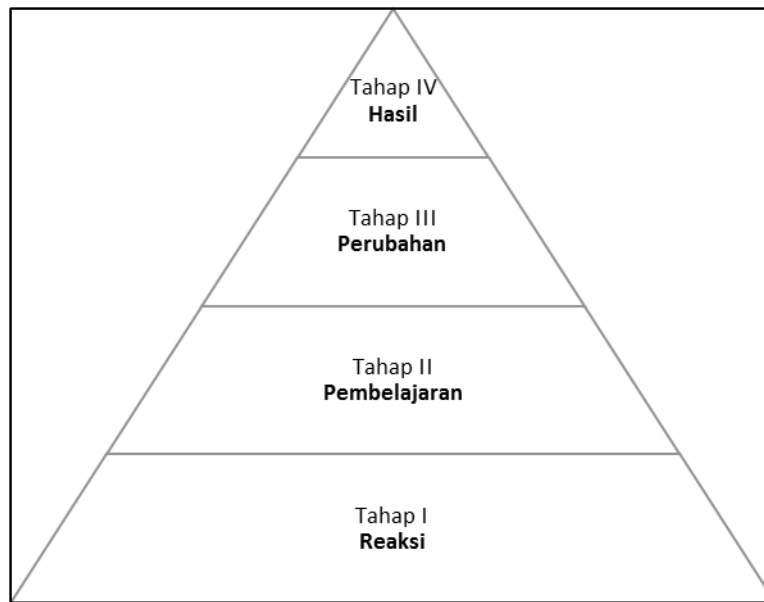
Penilaian proses dibuat adalah untuk mencapai matlamat dan objektif program. Maklum balas ini perlu diketahui dari masa ke semasa untuk mengawal pelaksanaan program. Penilaian ini bertindak sebagai melaksanakan keputusan yang difikirkan sesuai dan juga sebagai monitoring sesuatu program yang sedang berjalan. Maklumat mengenai apa yang dicapai adalah mustahak semasa program itu berjalan dan begitu juga dengan rumusan sesuatu program. Objektif utama penilaian ini ialah untuk memastikan sejauh manakah sesuatu program itu dapat memenuhi kehendak sesuatu kumpulan.

Manakala bagi *penilaian hasil*, tujuan utama penilaian ini ialah untuk mengaitkan matlamat, konteks, input dan proses dengan hasil program. Ia juga menilai setakat mana sesuatu perubahan dalam program itu berjaya. Tiap-tiap bahagian penilaian memerlukan tiga jenis aktiviti iaitu mengumpulkan sebanyak maklumat yang mungkin, mengorganisasikan maklumat yang dikumpulkan dan menganalisis maklumat dengan menggunakan kaedah pengukuran dan statistik (Azizi, 2001). Aktiviti penilaian seterusnya ialah melaporkan maklumat yang telah dianalisis kepada pihak yang terlibat supaya keputusan dapat dibuat. Menurut Stufflebeam (1971), terlalu banyak penilaian dibuat mengenai penilaian sesuatu

program dan ia boleh dirancang tanpa menumpukan perhatian terhadap pengguna hasil penilaian itu, maklumat yang diperlukan, dan tujuan ia diselenggarakan. Kesannya, terlalu banyak laporan penilaian yang tidak berfaedah dihasilkan.

ii. Model Penilaian Kirkpatrick

Model Penilaian Kirkpatrick (1994) merupakan salah satu model penilaian yang terawal dan paling banyak digunakan dalam penilaian keberkesanan sesuatu program. Kajian yang menggunakan model ini telah banyak membuat sumbangan berharga kepada teori penilaian program dan terbukti secara empirikal dalam menilai tahap keberkesanan program dengan baik sejak tahun 1959 (Alliger dan Janak, 1989; Miller, 1996; Holton, 1996; Bartlett, 1999; Brinkerhoff, 2005). Model ini kerap digunakan kerana ia mudah untuk diaplikasikan dan mempunyai keupayaan untuk membantu proses penilaian sesebuah program dengan jayanya (Alliger dan Janak, 1989). Rajah 1: Model Penilaian Kirkpatrick menunjukkan model ini mempunyai empat (4) tahap penilaian yang direka sebagai kaedah untuk menilai. Model Penilaian Kirkpatrick yang merangkumi empat tahap penilaian iaitu Tahap I - reaksi; Tahap II - pembelajaran; Tahap III - kelakuan / aplikasi; dan Tahap IV – hasil. Tahap I – reaksi: adalah pengukuran yang melihat bagaimana pandangan pelatih terhadap latihan; tahap II – pembelajaran: tahap ini akan menilai apa yang dipelajari dan disimpan daripada pengalaman pembelajaran; tahap III – perubahan kelakuan/aplikasi: tahap ini akan menilai sama ada pelatih mengaplikasikan apa yang dipelajari di tempat kerja; dan tahap IV – hasil: tahap ini menilai kesan latihan yang membawa kepada perubahan budaya kerja yang positif (Kirkpatrick, 1976).



Rajah 1: Model Penilaian Kirkpatrick.

Sumber: Kirkpatrick (1976).

Jadual 3: Matrik Kaedah Penilaian Kirkpatrick.

Soalan	Petunjuk	Sumber Data	Kaedah Pengumpulan Data
Tahap I: Reaksi			
Apakah anda memahami apa yang di pelajari?	Penyampaian Latihan	Pelajar	Soal Selidik Temu bual
Tahap II: Pembelajaran			
Dengan menghadiri kelas, adakah anda dapat menyelesaikan masalah yang berlaku dalam hidup anda?	Pengetahuan dan Kemahiran Asas	Pelajar	Soal Selidik Temu bual
Tahap III: Perubahan kelakuan			
Bagaimana respon pelajar setelah beberapa kali sesi pengajaran dan pembelajaran berlangsung?	Pemerhatian tingkah laku	Naqib & Naqibah	Pemerhatian Temu bual

Tahap IV: Hasil			
Adakah anda berpuas hati sepanjang mengikuti sesi pengajaran dan pembelajaran?	Tahap Kepuasan Pelajar	Pelajar	Soal Selidik Temu bual
Apakah modul yang dilaksanakan mencapai objektif?	Proses Amalan dan Perubahan	Institusi Analisis Dokumen	Soal Selidik Temu bual
Adakah anda berpuas hati dengan bahan-bahan yang disediakan semasa sesi pengajaran dan pembelajaran berlangsung?	Tahap Kepuasan Tenaga Pengajar	<i>Naqib dan Naqibah</i>	Soal Selidik Temu bual

Sumber: Kirkpatrick (1976).

Berdasarkan Jadual 3: Matrik Kaedah Penilaian Kirkpatrick di atas, untuk mendapatkan hasil *penilaian reaksi* yang terbaik seseorang penyelidik disyorkan agar (1) Menentukan apa yang hendak dikaji, (2) Mereka bentuk borang soal selidik menggunakan skala Likert, (3) Menggalakkan komen dan cadangan bertulis, (4) Mendapatkan 100 peratus respon sebaik sahaja program latihan ditamatkan, (5) Mengalakkan respons yang jujur, (6) Membangunkan piawaian yang boleh diterima, (7) Mengukur reaksi berdasarkan piawaian dan seterusnya mengambil tindakan susulan yang bersesuaian serta (8) Mengkomunikasikan reaksi dengan cara yang bersesuaian (Kirkpatrick, 1975, 1994, 1996, 2000; Kirkpatrick dan Kirkpatrick, 2005a). Bagi Kirkpatrick dan Kirkpatrick (2005a), pengukuran reaksi adalah penting dan mudah untuk dilakukan. Pihak pengurusan tertinggi mungkin akan membuat keputusan yang tidak tepat melalui apa yang mereka dengar tentang sesuatu program latihan. Dengan adanya penilaian reaksi, data-data nyata dapat dikumpulkan untuk mengetahui reaksi sebenar peserta. Penilaian reaksi yang tepat adalah amat penting kerana minat, perhatian dan motivasi peserta mempunyai pengaruh terhadap pembelajaran yang akan berlaku.

Penilaian pembelajaran pula akan mengukur perubahan sikap, penambahan pengetahuan dan penambahan kemahiran selepas program latihan (Kirkpatrick 1994). Bagi Jarvis (1996), pengetahuan boleh dilihat sebagai satu peringkat kesedaran atau perhubungan

yang rapat dengan sesuatu yang memberi keuntungan melalui pengalaman, pembelajaran atau pemikiran. Manakala Mohd. Azhar et al. (2005) mentakrifkan pengetahuan sebagai peringkat kesedaran dalam bentuk kebenaran, prinsip dan maklumat. Pengetahuan berasal daripada pengalaman lampau dan pengalaman baru sama ada diketahui sendiri ataupun melalui sumber lain dan digunakan bagi mencapai matlamat yang belum terlaksana. Sementara kemahiran ditakrifkan sebagai kebolehan melakukan sesuatu dengan sepenuh kecekapan daripada segi fizikal dan mental, yang dibina melalui latihan. Kemahiran adalah kebolehan dan kemampuan individu mendapatkan pengetahuan, teknik dan sebagainya. Penilaian pada peringkat pembelajaran kebiasaannya menggunakan teknik kertas dan pensel, simulasi pekerjaan ataupun laporan inventori (Kirkpatrick, 1975, 1994, 1996, 2000).

Pengukuran pada peringkat ini berusaha menunjukkan sama ada kaedah pengajaran bagi sesuatu program latihan berkesan atau tidak, tetapi tidak dapat membuktikan bahawa kemahiran baru yang dikuasai akan digunakan di tempat kerja mereka. Kirkpatrick (1975, 1994, 2000) serta Kirkpatrick dan Kirkpatrick (2005a, 2005b) menggariskan panduan bagi penilaian pembelajaran iaitu (1) Menggunakan kumpulan kawalan jika sesuai, (2) Membuat pengukuran bagi pengetahuan, kemahiran dan / atau sikap, sebelum dan selepas program dilaksanakan, (3) Menggunakan ujian pensil dan kertas untuk mengukur pengetahuan dan sikap, (4) Menggunakan ujian pencapaian untuk mengukur kemahiran, (5) Mendapatkan 100 peratus respons dan (5) Menggunakan dapatan penilaian bagi mengambil tindakan bersesuaian. Bagi Kirkpatrick (1975, 1994, 1996, 2000), penilaian pembelajaran adalah penting. Beliau mengatakan bahawa tanpa pembelajaran, tiada perubahan tingkah laku yang akan berlaku. Jika objektif pembelajaran adalah untuk menambahkan pengetahuan, penambahan pengetahuan secara relatifnya mudah diukur. Hal ini dapat dilakukan dengan menentukan min bagi ujian yang berkaitan dengan kandungan program latihan, sebelum dan selepas program latihan dilaksanakan. Jika pengetahuan merupakan sesuatu yang baru, ujian-pra tidak perlu dilakukan. Tetapi jika jurulatih atau pensyarah mengajar konsep, prinsip dan teknik yang mungkin telah diketahui oleh peserta, perbandingan ujian-pra dan ujian-pos adalah diperlukan.

Seterusnya, Kirkpatrick dan Kirkpatrick (2005a, 2005b) mengatakan bahawa sikap boleh diukur dengan menggunakan ujian pensil dan kertas. Soal selidik boleh dibentuk yang mengandungi apakah sikap-sikap yang sepatutnya dimiliki oleh peserta selepas menghadiri program latihan. Ujian diberikan sebelum (ujian-pra) dan selepas peserta menjalani program

latihan (ujian-pos). Perbandingan dapatan penilaian sebelum dan selepas menjalani program latihan, akan memberikan keputusan terhadap perubahan yang telah berlaku. Dalam hal ini, adalah penting untuk memastikan agar responden dapat menjawab dengan jujur. Jawapan yang jujur boleh didapati jika soal selidik tidak memasukkan keperluan agar responden boleh dikenali seperti nama atau kad pengenalan mereka. Kirkpatrick (1975, 1994, 2000) mengatakan bahawa kemahiran boleh dipelajari. Ujian pencapaian yang dilakukan sebelum (ujian-pra) dan selepas program latihan (ujian-pos) dapat menentukan sejauh manakah kemahiran yang diperolehi. Ujian sebelum (ujian-pra) dan selepas program latihan (ujian-pos) diperlukan jika peserta berkemungkinan telah mempunyai sebahagian daripada kemahiran yang diajar. Jika jurulatih atau pensyarah mengajar sesuatu yang baru, ujian selepas program latihan (ujian-pos) akan mengukur sejauh manakah kemahiran yang telah dipelajari.

Penilaian *perubahan tingkah laku* pula melibatkan pemerhatian yang dijalankan oleh seseorang ketua terhadap pegawai bawahannya. Soalan-soalan yang sering ditanya adalah seperti adakah kesilapan yang sama diulangi oleh peserta selepas menghadiri kursus dan adakah peserta dapat menggunakan kemahiran, pengetahuan dan sikap yang baru dikuasai dalam pekerjaan mereka (Kirkpatrick 1975, 1994, 2000). Menurut Kirkpatrick dan Kirkpatrick (2005a, 2005b), penilaian tingkah laku memakan masa lebih lama dan lebih sukar berbanding penilaian reaksi dan penilaian pembelajaran. Panduan-panduan yang boleh diikuti semasa penilaian tingkah laku adalah seperti berikut iaitu (1) Menggunakan kumpulan kawalan jika sesuai, (2) Memperuntukkan masa yang sesuai agar perubahan tingkah laku dapat berlaku, (3) Membuat pengukuran sebelum dan selepas program dilaksanakan, jika sesuai; (4) Menggunakan soal selidik dan / atau menemu bual seorang atau lebih daripada seorang iaitu peserta, penyelia, orang bawahan dan sesiapa yang selalu memerhatikan tingkah laku peserta, (5) Mendapatkan 100 peratus respons atau persampelan, (6) Mengulang semula penilaian tingkah laku pada masa yang bersesuaian dan (7) Mempertimbangkan kos dan faedah. Menurut Kirkpatrick (1975, 1994, 2000), penilaian tingkah laku menentukan sejauh manakah perubahan tingkah laku berlaku disebabkan oleh program latihan. Tidak ada hasil akhir yang boleh dijangkakan kecuali perubahan tingkah laku adalah positif. Oleh itu adalah penting untuk melihat sama ada pengetahuan, kemahiran atau sikap yang telah dipelajari, dipindahkan kepada kerja atau tugas yang dilakukan. Proses penilaian sebegini adalah sukar untuk dilakukan.

Penilaian hasil atau kesan latihan pula mengukur impak sesuatu program latihan terhadap organisasi selepas seseorang peserta menghadirinya. Impak positif program latihan merangkumi perkara-perkara seperti peningkatan kualiti, nilai wang, kecekapan atau produktiviti, keuntungan, keselamatan, pulangan pelaburan, moral dan semangat kerja berpasukan (Kirkpatrick 1975, 1994, 2000). Kirkpatrick dan Kirkpatrick (2005a, 2005b) telah menggariskan panduan untuk melakukan penilaian hasil iaitu (1) Menggunakan kumpulan kawalan jika sesuai, (2) Memperuntukkan masa yang sesuai agar hasil dapat dicapai, (3) Membuat pengukuran sebelum dan selepas program dilaksanakan, jika sesuai; (4) Mengulang semula penilaian hasil pada masa yang bersesuaian (5) Mempertimbangkan kos dan faedah serta (6) Berpuas hati dengan petanda jika bukti adalah mustahil untuk didapatkan. Penilaian hasil merupakan cabaran terbesar bagi ahli-ahli profesional yang terlibat dengan program latihan. Data-data secara nyata kadang-kadang terlalu sukar untuk dikemukakan. Program-program latihan seperti meningkatkan jumlah jualan, mengurangkan bilangan kemalangan dan mengurangkan kecacatan barangan, merupakan perkara yang mudah diukur. Namun, pengukuran seperti kualiti kerja, kepuasan kerja, keberkesanan komunikasi dan motivasi sukar untuk diukur lalu menghasilkan data-data yang tidak nyata (Kirkpatrick dan Kirkpatrick 2005a). Kirkpatrick menegaskan bahawa maklumat bagi aras empat iaitu hasil adalah yang paling bernilai dan seterusnya maklumat deskriptif tentang latihan boleh diperoleh (Bates 2004).

Namun begitu, di model ini terdapat kelebihan dan kelemahan bagi setiap tahap. Di antaranya kelebihan bagi tahap I *reaksi*, ia melibatkan kos yang rendah dan mudah untuk dijalankan. Ia memberikan maklumbalas ataupun pandangan peribadi peserta terhadap sesuatu kursus itu samada berjaya atau gagal. Manakala di tahap II *pembelajaran* pula, ia menghasilkan lebih banyak bukti yang nyata berbanding Penilaian Reaksi sama ada ada sesuatu program itu berjaya atau tidak. Di tahap III *perubahan tingkah laku*, penilaian yang dilakukan akan dapat menyediakan bukti yang kukuh untuk memastikan bajet yang digunakan untuk menjalankan sesuatu program itu mendatangkan pulangan yang dikehendaki (ROI). Ia mampu mengenalpasti halangan yang ada dalam meningkatkan prestasi individu yang telah menjalani program yang dinilai itu. Dan yang terakhir adalah tahap IV *hasil*, melalui penilaian yang di lakukan akan dapat menyediakan bukti yang kukuh samada program tersebut mempunyai kesan positif atau negatif kepada sesuatu organisasi.

Kelemahan model ini ialah apabila semakin tinggi tahap penilaian, proses penilaian akan menjadi lebih sukar dan memerlukan lebih banyak masa. Model ini dikatakan hanya mampu menilai pada tahap I, II dan mengabaikan penilaian tahap III kerana kegagalan yang kerap untuk menilai proses pemindahan ilmu yang dipelajari daripada latihan untuk diaplikasikan ditempat kerja; dan mengabaikan tahap IV kerana kesukaran bagi menghubungkan kemahiran insaniah yang diperolehi daripada latihan dengan hasil keputusan yang memerlukan bukti jelas (Alliger & Janak, 1989; ASDC, 2003). Menurut Reid (2004), terdapat kelemahan Model Penilaian Kirkpatrick yang menjejaskan keupayaannya dalam menilai keberkesanan latihan organisasi iaitu model ini membentangkan pandangan terhadap keberkesanan latihan yang terlalu dipermudahkan dan tidak mengambil kira faktor sekeliling seperti individu, rakan sekerja, penyelia, persekitaran kerja dan reka bentuk latihan yang boleh mempengaruhi keberkesanan latihan sebelum, semasa, atau selepas latihan (Rouiller & Goldstein, 1993).

6.0 PENUTUP

Secara keseluruhannya, penilaian merupakan aktiviti penting yang semestinya dilaksanakan oleh setiap organisasi yang melaksanakan sebarang jenis program atau aktiviti. Penilaian program yang dibuat mampu mengenal pasti kelemahan dan kekuatan program tersebut. Kelemahan dapat diperbetulkan dan kekuatan dapat ditambah baik dalam menentukan kelangsungan sesuatu program.

Seterusnya, penilaian melalui dua model diatas berpotensi bagi menilai keberkesanan program kerohanian mahasiswa di Institut Pengajian Tinggi Islam. Ini akan dapat membantu dalam memberi nilai tambah, yang mana ia merupakan satu unsur yang sangat penting dalam mempengaruhi kualiti penyampaian dan penerimaan terhadap program kerohanian. Hal ini juga akan dapat membentuk keperibadian seseorang pelajar muslim dalam usaha melahirkan pelajar yang cemerlang sahsiah atau peribadi dan seimbang dari segi intelektual, rohani, emosi dan jasmani.

PENGHARGAAN

Kajian ini dibiayai oleh Kolej Universiti Islam Selangor (KUIS) di bawah Skim Geran Penyelidikan Inovasi (2017/P/GPIK/GPI-046) Fakulti Pengurusan dan Muamalah.

RUJUKAN

- Asar Abdul Karim & Ahmad Fazullah Mohd Zainal Abidin. (2008). *Kepentingan Pendidikan Rohani dalam Pembangunan dan Pendidikan Islam*. Prosiding Wacana Pendidikan Islam Peringkat Kebangsaan Siri ke-6. Anjuran Fakulti Pendidikan UKM dengan kerjasama Majlis Islam Sarawak & Jabatan Pelajaran Negeri Sarawak.
- Asifa Binti Ishak dan Abdul Jalil bin Borhan. (2002). *Kajian Keperluan Perlaksanaan Program Kerohanian Untuk Mahasiswa di Universiti Teknologi Malaysia dan Pelaksanaan Program Pembangunan Sahsiah Pelajar dalam Aspek Kerohanian*. Satu Kajian di Kalangan Mahasiswi Islam Kolej Tun Razak. UTM.
- Azizi Hj. Yahaya. (2001). *Penggunaan Model Kontek. Input, Proses dan Produk (KIPP) dalam Penilaian Program Pembelajaran. Sejauh Manakah ia Relevan?* (International Conference on Challenges and Prospects in Teacher Education, Concorde Hotel Shah Alam 16 & 17 July 2001).
- Awang Drahman, A. N., Abidin Lubis, M. A., & Hamzah, M. I. (2017). *Amalan Kerohanian Membentuk Disiplin Pelajar*. Simposium Pendidikan diPeribadikan: Perspektif Risalah An-Nur (SPRiN2017).
- Alliger, G. M., & Janak, E. A. (1989). *Kirkpatrick's Levels of Training Criteria: Thirty Years Later*. *Personnel Psychology*, 42, pp.331–342.
- Bartlett, K. R. (1999). *The Relationship Between Training and Organizational Commitment in the Health care Field*. University of Illinois at Urbana-Champaign. Unpublished Ph.D. Dissertation.
- Bates, R. (2004). *A Critical Analysis of Evaluation Practice: The Kirkpatrick Model and The Principle of Beneficence*. *Evaluation and Program Planning* 27:341-347.
- Brinkerhoff, R. O. (2005). *The Success Case Method: A Strategic Evaluation Approach to Increasing the Value and Effect of Training*. *Advances in Developing Human Resources*, 7(1), pp.86 - 101.
- Fitzpatrick, J. L., Sanders, J. R. & Worthen, B. R. (2004). *Program Evaluation - Alternative Approaches and Practical Guidelines*. Ed. ke-3. Boston: Allyn and Bacon.
- Gredler, M. E. (1996). *Program Evaluation*. New York: Prentice Hall.
- Hammond, R. L. (1973). *Evaluation at The Local Level*. Dlm. B. R. Worthen & J. R. Sanders (pnyt), *Educational evaluation: theory and practice*, Page. 157-169. Belmont, California: Wadsworth.
- Ibrahim Mamat. (1996). *Reka Bentuk Dan Pengurusan Latihan - Konsep Dan Amalan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

- Ibrahim Mamat. (2001). *Reka Bentuk Dan Pengurusan Latihan - Konsep Dan Amalan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Institut Aminuddin Baki. (1992). *Penilaian Program (Ed. Pertama)*: Institut Aminuddin Baki, Sri Layang, Genting Highlands.
- Jarvis, P. (1996). *Adult and Continuing Education* (Ed. ke-2). New York: Routledge Publisher.
- Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Kirkpatrick, D. L. (1976). *Evaluation of Training*. In R. L. Craig (Ed.), *Training and development handbook: A guide to human resource development*. New York: McGraw Hill.
- Kirkpatrick, D. L. & Kirkpatrick, J. D. (2005a). *Evaluating Training Programs*. Ed. ke-3. San Francisco: Berret-Koehler Publishers, Inc.
- Kirkpatrick, D. L. & Kirkpatrick, J. D. (2005b). *Transferring Learning to Behaviour – Using the Four Levels to Improve Performance*. San Francisco: Berret-Koehler Publishers, Inc.
- Kirkpatrick, D. L. (1975). *Evaluating Training Programs*. Wisconsin: American Society for Training and Development, Inc.
- Kirkpatrick, D. L. (1996). *Great Ideas Revisited*. *Training and Development Journal* 50 (1): 54-59.
- Kirkpatrick, D. L. (2000). *Evaluating Training Programs: The Four Levels - the ASTD Handbook of Training Design and Delivery*. Virginia: The American Society of Training and Development.
- Mohd. Azhar Abdul Hamid, Paimah Atoma, Muhamed Fauzi Othman & Mohd. Nasir Markom. (2004). *Andragogi - Mengajar Orang Dewasa Belajar*. Bentong: PTS Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Mohd. Mahzan Awang, Sayuti Abd. Ghani, Che Pee Saad & Md. Sabri Adnan. (2008). *Surau sebagai Institusi Sosial ke Arah Pembangunan Insan: Kajian kes di Institusi Pengajian Tinggi*. Prosiding Wacana Pendidikan Islam Peringkat Kebangsaan Siri ke-6. Anjuran Fakulti Pendidikan UKM dengan kerjasama Majlis Islam Sarawak & Jabatan Pelajaran Negeri Sarawak.
- Mohd Nawwar, A.M. (2010). *Keberkesanan Program Penggerak Al-Din dalam Kalamangan Mahasiswa di Universiti Pendidikan Sultan Idris*. Tanjung Malim: UPSI.
- Manchelah A/P Natesan. (2017). *Keberkesanan Perkhidmatan Bimbingan Dan Kaunseling Sekolah Menengah di Malaysia*. Tesis Yang Dikemukakan Kepada Fakulti Pendidikan Universiti Malaya Bagi Memenuhi Keperluan Untuk Ijazah Doktor Falsafah Pendidikan. Fakulti Pendidikan Universiti Malaya. Kuala Lumpur

- Muhamad Hj. Ihsan. (1997). *Persepsi Bekas Pelajar Dan Pentadbir Sekolah Mengenai Keberkesanaan Program Diploma Perguruan*. Universiti Malaya. Unpublished Master thesis, University Malaya.
- Miller, N. (1996), "Education and training at the Ford Motor Company", in Smith, C.S. and Ferrier, F. (Eds), *The Economic Impact of Vocational Education and Training*, AGPS, Canberra, pp. 197-201.
- Othman Talib. (2011). *Kajian Keberkesanan Sesuatu Program - Model CIPP*. <http://drotspss.blogspot.my/2011/02/tajuk-57-kajian-keberkesanan-sesuatu.html>. Accessed on 14 May 2018.
- Ramli Awang dan Rosmaziah Abdul Kadir (2009). *Amalan Solat Sunat Di Kalangan Pelajar Tahun Akhir SPI. Satu Kajian Di Universiti Teknologi Malaysia*. Kertas Kerja. UTM.
- Reeves, M. (1994). *Evaluating of Training*. Petaling Jaya: Pelanduk Publications (M) Sdn. Bhd.
- Rosnani Hashini dan Mohd Sahari Nordin. (1998). *Sumbangan Kegiatan Ko-Kurikulum Kearah Pencapaian Matlamat Pendidikan Guru: Satu Kajian Keberkesanan*. *Islamic Study Journal*, 8(2), 5-25
- Royse, D., Thyer, B. A., Padgett, D. K. & Logan, T. K. (2001). *Program Pvaluation - An Introduction*. Ed. Ke-3. Belmont, California: Brooks/Cole Thomson Learning.
- Scalock, R. L. & Thorton, C. V. D. (1988). *Program Evaluation: A Field Guide for Administrators*. New York: Plenum Press.
- Scriven, M. S. (1991). *Evaluation Thesaurus (Ed. Fourth)*. Newbury Park, California: Sage Publications.
- Suhana Binti Ramli dan Osman Bin Sabran (2002). *Pelaksanaan Aktiviti Kerohanian Di Kalangan Siswi Muslim: Satu Kajian di Kolej Tun Razak*. UTM.
- Stufflebeam, Daniel L. (1971). *The Relevance of the CIPP Evaluation Model for Educational Accountability*. *Journal of Research and Development in Education*.
- Syarifah Nooraida Wan Hasan & Syarifah Fatimah Wan Jamel (2011). *Tinjauan Keperluan Aktiviti Kerohanian dalam Kalangan Guru Pelatih Muslimah di IPG Kampus Batu Lintang*. *Jurnal Penyelidikan IPG Kampus Batu Lintang*, Jilid 10, 1-13.
- Wallace, M. (1988). *Improving School Management Training Towards A New Partnership*. Bristol: NDCSMT.
- Zainuddin, A., Zuria, M. & Salleh, A. (2008). *Pendekatan Kaunseling Menangani Masalah Kebebasan Dalam Kalangan Pelajar Institusi Pengajian Tinggi: Dua Kajian Kes*. Dlm. *Jurnal Pendidikan*, Bil 34, Bangi: UKM.