

KONSEP MODEL KIRKPATRICK DALAM EVALUASI PROGRAM PELATIHAN

Dliya Nisa Azizah¹, Umi Fatonah², Syarifuddin³

Universitas Ibn Khaldun Bogor

Jl. KH. Sholeh Iskandar KM. 02 Bogor

¹dliyanisazizah@gmail.com, ²umi.fatonah@uika-bogor.ac.id, ³syarifuddin@uika-bogor.ac.id

Abstrak : Pelatihan merupakan proses belajar dalam meningkatkan keterampilan/skill dan pengetahuan. Ketika suatu perusahaan menganggap karyawan sebagai *asset* maka akan diperlakukan dengan baik, salah satunya dengan pembuatan program pelatihan. Program pelatihan yaitu kegiatan yang disusun secara sistematis demi mencapainya suatu tujuan yang ingin dicapai. Suatu program tidak akan langsung sempurna, maka diadakannya evaluasi program yang berguna sebagai saran untuk perencanaan program kedepannya. Adapun tujuan dari penelitaian ini adalah untuk mengetahui konsep model evaluasi model Kirkpatrick yang dilakukan dengan menggunakan metode studi literatur dan menghasilkan konsep model Kirkpatrick yang bisa digunakan sebagai metode untuk mengevaluasi program pelatihan.

Kata Kunci : *pelatihan, sumber daya manusia, evaluasi program, model kirkpatrick*

1. PENDAHULUAN

Pelatihan merupakan kegiatan positif yang didalamnya terdapat penambahan keterampilan/skill dan peningkatan keterampilan/skill yang telah diketahui agar memenuhi tujuan yang ingin dicapai. Pribadi A. Benny (2014) mengungkapkan bahwa penyelenggaraan pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap positif Sumber daya manusia yang merupakan *asset* penting dalam institusi. Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap akibat pelaksanaan program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kinerja institusi dalam menghadapi perubahan dan persaingan eksternal. Menurut Smith dan Ragan dari buku yang ditulis oleh Pribadi A. Benny. Smith dan Ragan (2008 : 3) mengemukakan sebagai berikut: “...*those instructional experiences that are focused upon individuals acquiring very specific skills that they will normally apply almost immediately.*” Yang artinya pengalaman seorang karyawan akan difokuskan pada keterampilan sangat spesifik yang dibutuhkan sehingga keterampilan tersebut dapat segera di terapkan di dalam perusahaan.

Pelatihan merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kualitas karyawannya. Sudahbanyak perusahaan-perusahaan besar yang mewajibkan adanya pelatihan. Karena pelatihan sebagai usaha perusahaan / institusi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mereka miliki. Sumber daya manusia yang ada harus mampu dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan / insitusi setelah dilakukannya pelatihan. Sumber daya manusia merupakan *asset* penting perusahaan / insitusi yang perlu dijaga, dirawat, dan diperlakukan dengan baik. Ketika suatu perusahaan / institusi sudah memberikan pelatihan dan memperlakukan *asset* tersebut dengan baik, maka kualitas perusahaan / institusi akan meningkat. Keberhasilan proses kegiatan pelatihan juga tidak terlepas dari minat, atensi dan ambisi peserta pelatihan dalam mengikuti diklat. Peserta pelatihan akan sangat baik apabila mereka memberi reaksi positif terhadap lingkungan pelatihan mereka. Ada dua jenis perangkat atau instrumrn pada level pertama ini, yaitu reaksipeserta

terhadap narasumber dan penyelenggaraan pelatihan (Khosyiin & Fakhruddin, 2022).

Evaluasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk menilai sebuah objek melalui penggunaan data dan informasi yang relevan. Evaluasi dapat diartikan sebagai sebuah proses sistematis yang dilakukan dalam merancang, mengumpulkan, melaporkan, dan menerapkan informasi untuk memutuskan nilai dan kegunaan dari sebuah objek. (Stufflebean, 2011). Evaluasi yang dilakukan dalam aktivitas ini yaitu evaluasi program. Menurut Pribadi A. Benny (2016:4) “Evaluasi program dilakukan untuk menilai efektivitas dan efisiensi program. Evaluasi program pada dasarnya lebih bersifat holistik dari pada evaluasi hasil belajar.”

Model evaluasi yang dikembangkan oleh para ahli memiliki banyak model terutama yang dapat digunakan dalam mengevaluasi program pembelajaran. Kirkpatrick (2009) dalam buku yang ditulis Sesmiarni (2014) mengemukakan berbagai model dalam evaluasi program adalah Jack Phillips’ Five Level ROI Model, Daniel Stufflebeam’s CIPP Model (*Context, Input, Process, Product*), Alkins’ UCLA Model, dll. Model evaluasi yang diciptakan oleh Kirkpatrick dikenal dengan *Evaluating Training Programs: The Four Levels* atau *Kirkpatrick’s training evaluation model*.

Maka dari itu dengan apa yang sudah dipaparkan di atas maka pada artikel ini akan membahas mengenai Konsep Model Kirkpatrick Dalam Evaluasi Program Pelatihan.

2. METODE

Jenis penelitian ini yaitu penelitian deskriptif dengan menggunakan Metode studi literatur. Yang akan menghasilkan konsep dasar dari model evaluasi Kirkpatrick. Di perpustakaan penulis kajian literatur akan menjelajahi kajian-kajian yang pernah dilakukan orang tentang satu topik atau isu tertentu. Dalam kajian literatur untuk kepentingan menghasilkan sebuah tulisan ilmiah, seperti skripsi, tesis, dan disertasi, penulis menjelajahi literatur yang berkaitan dengan topik dan masalah penelitiannya, tentang masyarakat dan daerah penelitian, tentang teori-teori yang pernah digunakan dan dihasilkan orang berkaitan dengan topik penelitian kita, tentang metode penelitian yang digunakan dalam kajian tersebut, dan seterusnya (Neuman 2011, Chapter 5). (Redaksi et al., n.d.)

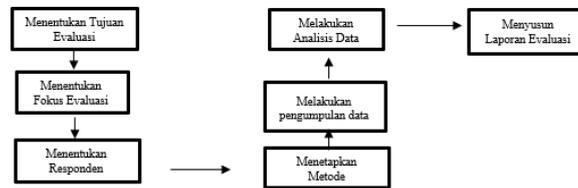
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan studi literature yang telah dilakukan memperoleh hasil bahwa model ini pantas dijadikan sebagai salah satu model evaluasi program. Tahapan yang ada dalam model Kirkpatrick ini mampu memperoleh data yang cukup lengkap dari sebuah program pelatihan. Pelatihan merupakan proses yang terencana untuk mengubah sikap, pengetahuan, atau perilaku keterampilan melalui pengalaman pembelajaran untuk mencapai kinerja yang efektif dalam suatu aktivitas atau sejumlah aktivitas. Tujuan dalam situasi pekerjaan ialah mengembangkan kemampuan individu dan untuk memenuhi kebutuhan organisasi saat ini dandi masa yang akan datang. (Wilson (ed.), 2001 : 1)

Rusdiana A.H (2017 : 23) menyatakan bahwa secara umum tujuan program evaluasi adalah meneliti atau mengemukakan kebutuhan setiap individu yang dinilai dan kemudian digunakan untuk merencanakan pengalaman belajar. Menurut Pribadi A. Benny (2016:4) “Evaluasi program dilakukan untuk menilai efektivitas dan efisiensi program. Evaluasi program pada dasarnya lebih bersifat holistik dari pada evaluasi hasil belajar.” Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam evaluasi program, yaitu:

a. Langkah-Langkah Dalam Evaluasi Program

Untuk dapat melakukan evaluasi program ada beberapa tahap atau langkah yang perlu dilakukan oleh tim *evaluator* yaitu :



Gambar 3. 1 Langkah- langkah Dalam Evaluasi Program

1) Menentukan Tujuan

Tujuan evaluasi program adalah untuk menilai efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan program pelatihan. Seberapa jauh program pelatihan yang diselenggarakan dapat memfasilitasi peserta dalam menguasai kompetensi yang dilatihkan dan memotivasi peserta untuk mendalami kompetensi tersebut (Pribadi, 2015:149).

2) Menentukan Fokus Evaluasi

Pribadi (2015:149) menyatakan langkah selanjutnya dari langkah-langkaevaluasi program adalah menentukan fokus evaluasi. Komponen-komponen program mana saja yang perlu dievaluasi? Apakah komponen *input*-peserta, tempat, biaya, dan fasilitas program pelatihan sudah sesuai dengan proses dan *output* yang akan dicapai? Seberapa efektif dan efisien sebuah program pelatihan dapat digunakan untuk mencapai hasil yang diinginkan? Apakah hasil yang dicapai sesuai dengan aspirasi lingkungan dan pemangku kepentingan? Pertanyaan-pertanyaan di atas dapat dijadikan fokus atau arah untuk melakukan evaluasi terhadap sebuah program pelatihan.

3) Menentukan Responden

Responden adalah sumber data dan informasi yang diperlukan untuk melakukan penilaian terhadap kualitas program. Siapa saja yang dapat dilibatkan sebagai responden untuk menilai kualitas penyelenggaraan sebuah program pelatihan? Peserta, instruktur, administrator, dan manajer program pelatihan dapat diikutsertakan sebagai responden untuk mengetahui kualitas penyelenggaraan program pelatihan. Responden yang akan dianalisis dalam kegiatan evaluasi harus dapat dijadikan sebagai sumber data dan informasi untuk mendeskripsikan efektivitas dan efisiensi program pelatihan (Pribadi, 2015:150).

4) Menetapkan Metode Pengumpulan Data

Metode apa yang akan digunakan untuk melakukan evaluasi terhadap pelatihan program

? Beberapa ragam metode penelitian dapat digunakan untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam menilai kualitas sebuah program. Metode survei, observasi, wawancara, dan analisis dokumen dapat digunakan untuk mengungkap tentang efektivitas dan efisiensi program pelatihan (Pribadi, 2015:150).

5) Melakukan Pengumpulan Data

Pengumpulan data harus sesuai dengan rencana yang telah dibuat sebelumnya. Langkah

- langkah dalam mengumpulkan data perlu dilakukan secara sistematis dan holistik

untuk mencapai hasil evaluasi yang diinginkan. Pengumpulan data perlu dilakukan secara objektif untuk menghindari terjadinya “bias” dalam melakukan pengambilan keputusan (Pribadi, 2015:151).

6) Melakukan Analisis Data

Langkah analisis data dilakukan dengan memanfaatkan data yang telah berhasil dikumpulkan sebelumnya. Analisis data dapat dilakukan baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Triangulasi data dapat dilakukan untuk menganalisis data yang telah berhasil dikumpulkan. Hal ini akan membantu evaluator dalam membuat rekomendasi yang merupakan output atau hasil dari proses evaluasi (Pribadi, 2015:151).

7) Menyusun Laporan Evaluasi

Evaluator perlu menyusun laporan evaluasi berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis data. Laporan hasil evaluasi perlu ditulis dalam bentuk yang ringkas, lengkap, mudah dimengerti dan sistematis. Laporan evaluasi program pelatihan pada dasarnya berisi rekomendasi yang jelas dan terkait dengan program pelatihan yang dievaluasi (Pribadi, 2015:151).

b. Model Evaluasi Kirkpatrick

Model evaluasi yang diciptakan oleh Kirkpatrick dikenal dengan *Evaluating Training Programs: The Four Levels* atau *Kirkpatrick's training evaluation model*. Menurut Kirkpatrick, evaluasi adalah mengukur keefektifan program pelatihan dalam hal kesesuaiannya dengan tujuan yang telah direncanakan, sehingga menjadi pedoman bagi tim evaluator dalam membuat sebuah keputusan berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan (Khosyirin & Fakhruddin, 2022).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan model evaluasi Kirkpatrick karena Model Kirkpatrick merupakan metode atau alat untuk menganalisis serta mengevaluasi suatu pelatihan dan program. Pada model Kirkpatrick ini menggunakan sistem empat tahap yang dikemukakan oleh Dr. Donald Kirkpatrick. *As you move from one level to the next, the process becomes more difficult and time-consuming, but it also provides more valuable information*. Berdasarkan yang disampaikan Dr. Donald Kirkpatrick yaitu proses yang dilakukan dari satu tahap ke tahap yang lain mungkin akan sulit, dan cukup menyita waktu dalam prosesnya, namun informasi yang akan didapatkan memberikan hasil yang maksimal (Kirkpatrick L. Donald and Kirkpatrick D. James. 2006:21).

Sesi empat tahap pada model Kirkpatrick dapat menentukan hasil analisis yang diinginkan. Maka dari itu peneliti menggunakan model Kirkpatrick yang didalamnya terdapat tahapan berikut : Tahap

- 1) Tahap 1 : Reaksi/*reactions*
- 2) Tahap 2 : Belajar/*learning*
- 3) Tahap 3 : Perilaku/*behavior*
- 4) Tahap 4 : Hasil /*results*

Sumber : buku desain dan pengembangan program pelatihan berbasis kompetensi – Dr. Benny A. Pribadi, M.A. (2015:164)

Berikut tahapan model evaluasi program pelatihan empat level Kirkpatrick:

1) Tahap Reaksi (Reaction)

Tahap pertama yaitu tahap reaksi dalam evaluasi program berkaitan dengan motivasi serta dorongan para peserta pelatihan dalam mengikuti program tersebut. Dalam prosesnya dengan menyebarkan angket atau kuisioner yang peneliti berikan kepada peserta pelatihan. Angket atau kuisioner diisi oleh peserta setelah dilakukannya pelatihan tersebut.

Angket atau kuisioner yang diberikan berdasarkan indikator kepuasan layanan dari

peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan, penyampaian materi dari narasumber, penguasaan materi narasumber, alat bantu dalam proses pelatihan, etika dari narasumber, motivasi dari narasumber yang sudah terlampir dalam angket.

2) Tahap Belajar (*Learning*)

Evaluasi dari tahap belajar yaitu berkaitan dengan peningkatan dan pemahaman peserta mengenai materi yang diberikan oleh narasumber setelah mengikuti pelatihan. Proses dari kegiatan evaluasi tahap belajar ini dengan observasi dan tes secara tertulis terhadap peserta pelatihan.

3) Tahap Perilaku (*Behavior*)

Evaluasi tahap perilaku dilakukan untuk mengetahui apakah para peserta pelatihan menerapkan dan mengaplikasikan apa yang telah diberikan pemateri didalam kehidupan sehari-hari terutama didalam institusi atau perusahaannya. Proses yang dilakukan dengan menggunakan instrumen wawancara atau observasi secara langsung dan memberikan kuisioner kepada peserta pelatihan. Dalam prosesnya cukup lama bisa 2 bulan setelah pelatihan.

4) Tahap Hasil (*Result*)

Evaluasi tahap hasil dilakukan untuk mengetahui apakah peserta pelatihan merasa puas dan membawa perubahan setelah mengikuti program pelatihan baik secara pribadi maupun dalam pekerjaan.

Evaluasi program memiliki ciri dimana mengetahui keberhasilan suatu program dengan menghasilkan sebuah saran yang nantinya jadi pertimbangan suatu program. Evaluasi Program pelatihan dalam penelitian ini dipilih peneliti untuk mengamati sebuah program atau kegiatan yang dilaksanakan di sebuah perusahaan dan bagaimana kegiatan yang dihasilkan dalam program tersebut. Dengan menggunakan model evaluasi Kirkpatrick empat level, dimana pada penelitian ini fokus pada Reaksi (*Reaction*), Belajar (*Learning*), Perilaku (*Behavior*), dan Hasil (*Result*).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil literature mengenai Konsep Model Kirkpatrick Dalam Evaluasi Program Pelatihan, bahwa pengertian dari pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh suatu institusi atau perusahaan yang tujuannya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap positif sehingga kualitas anggota/karyawan meningkat. Keterampilan dalam pelatihan akan terus diasah dan dilatih, dengan pengalaman pembelajaran pada suatu pelatihan maka sumber daya manusia mampu mewujudkan visi dan misi sebuah institusi maupun perusahaan. Sebuah perusahaan yang baik akan menjaga dan memperlakukan sumber daya manusiannya sebagai *asset* yang penting sehingga perlu diperlakukan dengan baik dan dikembangkan secara pengetahuan dan keterampilan. Salah satu cara mengembangkan sumber daya manusia dengan membuat program pelatihan. Program pelatihan yang dilaksanakan akan di evaluasi untuk mengetahui apakah program tersebut berjalan dengan baik atau tidak karena dalam sebuah program terdapat tujuan atau *goals* yang ingin dicapai. Maka dari itu dalam mengevaluasi suatu program pelatihan bisa menggunakan model Kirkpatrick yang terdapat empat level yaitu ada Reaksi (*Reaction*) yang mengukur respon para peserta setelah mengikuti pelatihan, Belajar (*Learning*) yang mengukur hasil belajar peserta setelah mengikuti pelatihan, Perilaku (*Behavior*) yang mengukur perubahan sifat atau sikap dalam mengaplikasikan apa yang telah diikuti selama pelatihan, dan Hasil (*Result*) yang mengukur dampak yang terjadi setelah melakukan pelatihan yang diikuti. Hasil dari Evaluasi dengan menggunakan Model Kirkpatrick yaitu sebuah saran, nantinya saran akan digunakan sebagai rekomendasi

program selanjutnya. Maka dari itu Model Kirkpatrick dapat digunakan untuk mengevaluasi suatu program pelatihan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Anggito, A. Setiawan, J. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak
- Aryanti, T., Supriyono, & Ishaq M. (2015). Evaluasi Program Pendidikan Dan Pelatihan Program Pasca Sarjana. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian ...*, 5, 1–13. <http://journal.um.ac.id/index.php/jptpp/article/view/13674>
- Kaswan. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dari Konsepsi, Paradigma, dan Fungsi Sampai Aplikasi*, Bandung: ALFABETA.
- Khosyain, M. I., & Fakhruddin, M. (2022). Evaluasi Program Pelatihan Model Kirkpatrick. *Cermin: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Berbasis Islam Nusantara*, 1(2), 42–46. <https://ejournal.staida-krempyang.ac.id/index.php/CERMI>
- Marzali, A. (2016). Menulis kajian literatur. *Jurnal Etnografi Indonesia*.
- Pribadi A. Benny. (2014). *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi: Implementasi Model Addie*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Redaksi, P., Idrus, N. I., Neil, M., Pelaksana, R., Kadir, Y., Tahara, T., Hijjang, P., Laksana, M. T., Ismail, A., Hamka, I. M., Isra, B. Al, Teknis, P., Kamil, M., Idris, U., Yunus, M., & Redaksi, D. (n.d.). *No Title*.
- Rusdiana A.H. (2017). *Manajemen Evaluasi Pendidikan*, Bandung: CV PUSTAKA SETIA
- Sukmadinata, N.S. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.