

EVALUASI PROGRAM PELATIHAN MODEL KIRKPATRICK

Oleh:

Muhammad Imam Khosyin, Muhammad Fakhruddin
E-mail: segoperokhosyiki@gmail.com

Abstract: This study aims to analyze the evaluation of the Kirkpatrick model training program. This study uses a literature review method through literature searches both from books and international and national journals. The results of this study indicate that the evaluation of the Kirkpatrick model training program must go through four stages or levels, namely reaction, learning, behavior and result. These four level must be carried out consistently so as not to be wrong in drawing a conclusion, because each level is important and has an impact on the next level.

Keywords: evaluation, training, kirkpatrick

Abstrak: Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menganalisis evaluasi program pelatihan model Kirkpatrick. Penelitian ini menggunakan metode *literature review* melalui pencarian literatur baik dari buku maupun jurnal-jurnal internasional dan nasional. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dalam evaluasi program pelatihan model Kirkpatrick harus melalui empat tahapan atau level, yaitu *reaction, learning, behavior dan result*. Empat level ini harus dilakukan secara konsekuensi agar tidak salah dalam mengambil sebuah kesimpulan, karena setiap level merupakan hal yang penting dan mempunyai dampak pada level berikutnya.

Kata Kunci: evaluasi, pelatihan, kirkpatrick

PENDAHULUAN

Program pelatihan (Diklat) diselenggarakan untuk meningkatkan pengetahuan (*Knowledge*), keterampilan (*Skills*) dan sikap (*Attitude*) peserta diklat terkait dengan suatu kompetensi yang berasal dari tidak tahu menjadi tahu, tidak faham menjadi faham serta tidak menguasai menjadi menguasai suatu keilmuan atau kompetensi yang diajarkan dalam program pelatihan tersebut.

Evaluasi merupakan hal yang paling penting dalam suatu pelatihan, karena evaluasi mencerminkan sejauh mana perkembangan dan kemajuan kualitas hasil pelatihan. Pelatihan

apapun bentuknya pada akhirnya menuju pada suatu perubahan perilaku di bidang kognitif, afektif dan psikomotorik.

Pada akhir suatu program pelatihan pada umumnya diadakan suatu penilaian atau pengukuran yang biasa disebut dengan evaluasi. Evaluasi sangat dibutuhkan dalam program pelatihan, karena tanpa evaluasi kita tidak dapat mengetahui sejauhmana keberhasilan peserta pelatihan dalam menguasai suatu kompetensi. Evaluasi merupakan sebuah proses menyediakan informasi yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan suatu harga dan jasa (*the worth and merit*) dari tujuan yang ingin dicapai, desain, implementasi dan dampak untuk membantu dalam membuat sebuah keputusan, membantu pertanggungjawaban dan meningkatkan pemahaman terhadap fenomena. Menurut penjelasan diatas, hal yang penting dari evaluasi adalah penyediaan informasi yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan alternatif terbaik dalam membuat sebuah keputusan.¹

Proses evaluasi program pelatihan tidak dapat berdiri sendiri, akan tetapi sebuah proses yang berkesinambungan mulai dari perencanaan pelatihan (penyusunan kurikulum), persiapan pelatihan, pengelolaan, jadwal, fasilitas, media dan alat bantu lainnya, pada saat pelaksanaan pelatihan (Diklat) sampai pada kegiatan evaluasi itu sendiri. Bahkan ada pendapat yang mengatakan bahwa proses evaluasi pelatihan dikatakan berhasil, jika seluruh proses yang dijalankan dalam pelaksanaan pelatihan berjalan dengan baik, mulai dari tahapan awal sampai berakhirnya proses kegiatan pelatihan serta terdapat lingkungan yang kondusif untuk mengaplikasikan hasil dari kegiatan pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari.

Terdapat beberapa model evaluasi yang dikembangkan oleh para ahli yang dapat digunakan dalam mengevaluasi sebuah program pelatihan. Salah satunya adalah Kirkpatrick yang merupakan salah seorang ahli evaluasi program pelatihan dalam bidang pengembangan Sumber

¹S. Eko Putro Widoyoko, *Evaluasi Program Pelatihan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017), 5

Daya Manusia dengan membuat model evaluasi yang diberi nama *Kirkpatrick's training evaluation model*. Model evaluasi ini memberikan arah yang jelas dalam melakukan evaluasi pelatihan dengan memberikan titik berat yang penting pada hasil (*outcome*) pelatihan terhadap kinerja sebuah organisasi. Model ini memberikan gambaran yang sangat jelas tentang hal-hal yang harus diukur dalam mengevaluasi efektivitas pelatihan, sehingga model ini mampu menyederhanakan proses evaluasi pelatihan yang masih sangat kompleks. Dengan demikian, model evaluasi ini mudah digunakan dan sangat terkenal serta sederhana.²

Kirkpatrick mengatakan bahwa proses evaluasi pelatihan (Diklat) adalah kesatuan proses mulai dari perencanaan sampai pada pelaksanaan program pelatihan yang terdiri dari 10 (sepuluh) tahapan proses:³

1. Menentukan kebutuhan
2. Menetapkan tujuan
3. Menentukan isi materi
4. Memilih peserta pelatihan
5. Menetukan jadwal pelatihan
6. Memilih fasilitas atau sarana prasarana pelatihan yang paling sesuai
7. Memilih pelatih yang paling sesuai
8. Memilih serta mempersiapkan alat-alat bantu yang dibutuhkan
9. Koordinasi program pelatihan
10. Evaluasi program pelatihan

PEMBAHASAN

Evaluasi merupakan saduran dari bahasa Inggris “*evaluation*” yang diartikan sebagai pengukuran atau penilaian, kemudian diserap kedalam perbendaharaan istilah bahasa Indonesia dengan tujuan melestarikan kata aslinya dengan sedikit menyesuaikan pelafalannya dalam bahasa Indonesia sehingga menjadi kata “*evaluasi*”.

Evaluasi adalah sebuah proses menetukan hasil yang telah dicapai suatu kegiatan yang direncanakan untuk mendukung tercapainya

²Anggoro Prasetyo Utomo dan Karinka Priskila Tehupeiry, “Evaluasi Pelatihan dengan Metode Kirkpatrick Analysis” *Jurnal Telematika*, vol. 9 no. 2 (2014), 38

³Daryanto dan Bintoro, *Manajemen DIKLAT*, (Yogyakarta: Gava Media, 2014), 144

tujuan.⁴ Menurut Lincoln Evaluasi sebagai “*a process for describing an evaluand and judging its merit an wroth*”. Jadi, evaluasi adalah suatu proses untuk menggambarkan peserta dalam sebuah kegiatan dan menimbangnya dari segi nilai dan arti. Sehingga penjelasan diatas menegaskan bahwa evaluasi berkaitan erat dengan nilai dan arti.⁵

Menurut Cross evaluasi adalah sebuah proses yang mampu menentukan kondisi dimana suatu tujuan telah dapat dicapai “*evaluation is a process which determines the extent to which objectives have been achieved*”. Definisi ini menjelaskan secara langsung hubungan antara evaluasi dengan tujuan suatu kegiatan yang mengukur prosentase, dimana suatu tujuan dapat dicapai.⁶ Sedangkan menurut Kirkpatrick, evaluasi adalah mengukur keefektifan program pelatihan dalam hal kesesuaianya dengan tujuan yang telah direncanakan, sehingga menjadi pedoman bagi tim evaluator dalam membuat sebuah keputusan berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan.⁷

Proses serta hasil evaluasi sangat dipengaruhi oleh beragam pemantauan, kerangka dan profesionalisme evaluator itu sendiri. Seperti yang diutarakan oleh Gilbert Sax “*evaluation is process through which a value judgement or decision is made from variety of observation and from the background and training of the evaluator*”.⁸

Dengan demikian dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa evaluasi program pelatihan (Diklat) adalah suatu proses yang sistematis dan

⁴Suharsimi Arikunto dan Cepi Safrudin Abdul Jabar, *Evaluasi Program Pelatihan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 1

⁵N. Patimah, “Evaluasi Dalam Manajemen Diklat” *An-Nidhom (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, vol. 3, no. 1 (Juni 2018), 52

⁶M. Sukardi, *Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), 1

⁷Ramayana Ritonga, Asep Saepudin dan Uyu Wahyudin, “Penerapan Model Evaluasi Kirkpatrick Empat Level dalam mengevaluasi Program Diklat Di Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Lembang” *Jurnal Pendidikan Nonformal*, vol. 14, no. 1 (Maret 2019), 13

⁸Zainal Arifin, *Evaluasi Pembelajaran*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), 5

berkelanjutan untuk menentukan kualitas (nilai dan arti) yang mencakup pengetahuan (*Knowledge*), keterampilan (*Skills*) dan sikap (*Attitude*) serta untuk mengukur tingkat ketercapaian dari tujuan kegiatan pelatihan itu sendiri.⁹

Evaluasi tentang keberhasilan program diklat dimulai dari tahapan yang paling awal hingga tahapan paling akhir. Bahkan proses evaluasi pelatihan sangat ditentukan oleh kesuksesan dari keseluruhan 9 jenjang yang dikemukakan oleh Kirkpatrick diatas. Jadi, prinsip dari evaluasi pelatihan adalah melakukan evaluasi terhadap keseluruhan prosedur kegiatan pelatihan dari awal sampai akhir.

Sebagai contoh pada jenjang atau tahapan pertama yaitu menentukan kebutuhan, maka evaluasi pelatihan untuk evaluasi tahapan pertama ini adalah mengevaluasi kembali kesesuaian kebutuhan peserta pelatihan dengan program pelatihan yang diberikan, pemenuhan kebutuhan dari manager atau instansi yang mengirimkan peserta pelatihan serta ketercapaian kompetensi yang diajarkan dalam pelatihan telah sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

Demikian seterusnya sampai pada tahapan evaluasi itu sendiri. Misalnya tentang pengukuran kompetensi yang hendak dicapai dalam proses evaluasi selama pelaksanaan diklat serta evaluasi materi pelatihan secara cermat dan memadai.¹⁰

Model evaluasi yang diciptakan oleh Kirkpatrick dikenal dengan *Evaluating Training Programs: The Four Levels* atau *Kirkpatrick's training evaluation model*. Evaluasi terhadap program pelatihan meliputi empat tingkatan, yaitu:¹¹

1. Reaction Evaluation (Evaluasi Reaksi)

Tahap reaksi pada intinya merupakan evaluasi tentang kepuasan yang dirasakan peserta pelatihan terhadap semua kegiatan yang mereka ikuti. Reaksi peserta pelatihan tersebut mampu menetapkan prosentase tingkat ketercapaian tujuan yang diinginkan dalam pelaksanaan pelatihan. Program

pelatihan dinyatakan berhasil apabila peserta merasakan kepuasan terhadap unsur-unsur yang terlibat dalam keseluruhan proses penyelenggaraan pelatihan.

Keberhasilan proses kegiatan pelatihan juga tidak terlepas dari minat, attensi 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 instrumen pada level pertama ini, yaitu reaksi peserta terhadap narasumber dan penyelenggaraan pelatihan.

Tujuan dari level reaksi ini untuk memberikan masukan yang berharga kepada penyelenggara pelatihan dalam mengingkatkan program pelatihan dimasa mendatang, memberikan saran dan masukan kepada para pelatih mengenai tingkatan efektivitas mereka dalam mengajar, dapat memberikan informasi kepada para pemangku kebijakan mengenai pelaksanaan program diklat serta dapat memberikan informasi juga kepada narasumber yang dapat digunakan sebagai dasar dalam membuat standart pengajaran untuk program-program pelatihan selanjutnya.

2. Learning Evaluation (Evaluasi Belajar)

Pada level belajar, peserta pelatihan ini mempelajari tentang wawasan atau keterampilan yang disampaikan dalam kegiatan pengajaran atau pelatihan. Mengukur pembelajaran berarti menetukan suatu hal atau lebih yang ada kaitannya dengan tujuan pelatihan, seperti wawasan atau keterampilan apa yang telah dipelajari, keterampilan apa yang dioptimalkan atau ditingkatkan dan sikap apa yang telah berubah. Seorang peserta dianggap telah belajar apabila didalam dirinya telah terjadi transformasi sikap, pembaruan pengetahuan maupun peningkatan keterampilan.¹²

Sedangkan langkah-langkah yang harus ditempuh dalam evaluasi level belajar, adalah:

⁹Daryanto dan Bintoro, *Manajemen*, 143
¹⁰*Ibid.*, 144-145
¹¹S. Eko Putro Widoyoko, *Evaluasi Program*, 169

¹²Wartiningssih, "Evaluasi Kirkpatrick's Pelatihan Pengelolaan Kampung Keluarga Berencana" *SELAPARANG: Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan*, vol. 4, no. 2 (April 2021), 117

- a. Mengevaluasi hal-hal yang berkaitan dengan peningkatan wawasan, keterampilan dan perubahan sikap sebelum dan sesudah pelatihan dilakukan.
- b. Mengukur sikap dengan menggunakan testimoni yang telah disepakati parameter-parameternya.
- c. Mengukur wawasan atau pengetahuan menggunakan pretes dan postes.
- d. Mengukur keterampilan menggunakan testimoni kinerja.

Setelah pengukuran diatas selesai, langkah selanjutnya adalah menentukan tindakan-tindakan yang konfirmatif dengan hasil evaluasi di level reaksi, apakah karena narasumber kurang komunikatif dalam menyampaikan materinya atau strategi belajarnya yang tidak sesuai dengan harapan peserta atau mungkin karena variabel-variabel lain di level 1 yang dapat menyebabkan peserta mengalami penurunan dalam motivasi belajar mereka, sehingga kekurangan yang ada dalam evaluasi reaksi dapat segera mendapat perhatian dan tindakan.

3. Behavior Evaluation (Evaluasi Perilaku)

Pada level perilaku, Kirkpatrick mengartikan sebagai evaluasi yang mengukur sejauh mana perubahan perilaku yang muncul pada peserta setelah mengikuti program pelatihan. Evaluasi level perilaku ini yang diukur dan dievaluasi adalah pengaruh pelajaran atau materi terhadap penerapannya di tempat kerja masing-masing.¹³

Menurut Kirkpatrick, ada 4 kondisi yang diperlukan dalam mengaplikasikan evaluasi level perilaku ini, yaitu: (1) peserta pelatihan harus mempunyai keinginan untuk berubah; (2) peserta pelatihan harus tahu apa yang harus ia lakukan dan bagaimana cara melakukan hal tersebut; (3) peserta pelatihan harus bekerja dalam kawasan kerja yang tepat; dan (4) serta peserta pelatihan harus mendapatkan reward atau penghargaan karena dia mampu berubah.

Pada kondisi pertama dan kedua, program pelatihan dapat memberikan program-program pelatihan yang mampu mendukung perubahan sikap dengan memberikan materi terkait pengetahuan, keterampilan ataupun sikap, akan tetapi untuk hal ketiga tentang lingkungan kondisi kerja yang tepat, berkaitan langsung dengan manager instansi dan lingkungan peserta. Sedangkan pada kondisi yang keempat, penghargaan dapat diberikan kepada peserta pelatihan yang perubahan sikapnya sesuai dengan indikator-indikator yang telah ditentukan.

4. Result Evaluation (Evaluasi Hasil)

Evaluasi hasil menurut Kirkpatrick dapat diartikan sebagai sebuah hasil akhir dalam proses pelatihan yang terjadi sebagai akibat peserta mengikuti program pelatihan. Langkah-langkah yang harus dilakukan pada level ini adalah:

- a. Melakukan evaluasi level 3 terlebih dahulu.
- b. Memberikan waktu untuk melihat dampak yang muncul atau tercapai.
- c. Dapat dilakukan dengan metode survei menggunakan kusioner atau wawancara terhadap peserta pelatihan dan pimpinan instansi
- d. Penilaian atau pengukuran dilakukan sebelum dan sesudah program pelatihan apabila hal tersebut memungkinkan.
- e. Melakukan evaluasi ulangan pada waktu yang sesuai.
- f. Mepertimbangkan biaya yang dikeluarkan dengan hasil yang dicapai.
- g. Proses evaluasi ini dapat menggunakan data sekunder, seperti data penjualan, data produksi dan data lainnya yang mendukung hasil survei dalam menganalisis hasil.

Kirkpatrick juga menjelaskan bahwa dalam evaluasi empat level diatas harus dilakukan secara konsekuensi, karena hasil dari setiap level merupakan hal yang sangat penting dan mempunyai dampak pada level-level berikutnya. Sebagai contoh, apabila dilakukan evaluasi langsung di level 3 (tanpa melakukan evaluasi di level 2) jika hasil evaluasi menyimpulkan bahwa hanya sedikit peserta pelatihan yang perilakunya

¹³Asih Ulum Sari, "Evaluasi Pelatihan dengan Model Evaluasi Kirkpatrick di Balai Perlindungan dan Rehabilitasi Sosial Wanita (BPRSW) Yogyakarta" *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, vol 5, no. 3 (Desember 2021), 270

berubah sesuai dengan tujuan diklat, maka kesimpulan yang muncul adalah bahwa program pelatihan tidak bagus, sehingga tidak lagi dilanjutkan lagi atau dilakukan modifikasi. Hal tersebut adalah tidaklah tepat, karena dalam mengaplikasikan perubahan perilaku terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi seperti kondisi lingkungan atau kawasan kerja dan pimpinan peserta pelatihan. Faktor lain yang perlu diperhatikan lagi adalah dengan melihat hasil analisis dari evaluasi di level 2, sehingga dapat ditelusuri, apakah ketidakmampuan peserta sehingga bisa merubah perilakunya juga disebabkan oleh kurangnya pemahaman peserta terhadap materi. Alasan kurangnya peserta dalam memahami materi kemudian dapat juga ditelusuri dengan melihat hasil analisis peserta pelatihan di level 1, apakah pemahaman materi yang kurang dari peserta karena disebabkan ketidakpuasan peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan atau karena kualitas pengajar atau pelatih yang kurang, sehingga peserta tidak mempunyai motivasi dalam belajar atau pelatihan.¹⁴

Jadi dengan dilakukannya model empat level secara konsekuensi, terdapat ukuran lebih dan tepat sebagai dasar analisis untuk menarik sebuah kesimpulan.

PENUTUP

Evaluasi dapat dikatakan sebagai suatu hal yang sangat dibutuhkan dalam program pelatihan, karena tanpa evaluasi kita tidak dapat mengetahui sejauhmana keberhasilan peserta pelatihan dalam menguasai suatu kompetensi.

Salah satu model evaluasi yang bisa diterapkan dalam mengevaluasi pelatihan adalah model Kirkpatrick, model evaluasi training yang menggunakan empat level, yaitu: Reaction, Learning, Behavior dan Result. Keempat level ini harus dilakukan secara konsekuensi agar tepat dalam mengambil sebuah kesimpulan, karena

hasil setiap level merupakan hal yang penting dan mempunyai dampak pada level-level berikutnya.

DAFTAR REFERENSI

- Arifin, Zainal. *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi dan Cepi Safrudin Abdul Jabar. *Evaluasi Program Pelatihan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Daryanto dan Bintoro. *Manajemen DIKLAT*. Yogyakarta: Gava Media, 2014
- M. Sukardi. *Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- N. Patimah, "Evaluasi Dalam Manajemen Diklat" *An-Nidhom (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, vol. 3, no. 1 (Juni 2018).
- Nurhayati, Yetti, "Penerapan Model Kirkpatrick untuk Evaluasi Program Diklat Teknis Substantif Materi Perencanaan Pembelajaran Di Wilayah Kerja Provinsi Kepulauan Riau" *Andragogi Jurnal Diklat Teknis*, vol. 6, no. 2 (Juli-Desember 2018).
- Prasetyo Utomo, Anggoro dan Karinka Priskila Tehupeiory, "Evaluasi Pelatihan dengan Metode Kirkpatrick Analysis" *Jurnal Telematika*, vol. 9 no. 2 (2014).
- Ritonga, Ramayana, Asep Saepudin dan Uyu Wahyudin, "Penerapan Model Evaluasi Kirkpatrick Empat Level dalam mengevaluasi Program Diklat Di Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Lembang" *Jurnal Pendidikan Nonformal*, vol. 14, no. 1 (Maret 2019)
- Ulum Sari, Asih, "Evaluasi Pelatihan dengan Model Evaluasi Kirkpatrick di Balai Perlindungan dan Rehabilitas Sosial Wanita (BPRS W)" Yogyakarta" *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, vol 5, no. 3 (Desember 2021).
- Wartiningsih, "Evaluasi Kirkpatrick's Pelatihan Pengelolaan Kampung Keluarga Berencana" Selaparang: *Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan*, vol. 4, no. 2 (April 2021)
- Widoyoko, S. Eko Putro. *Evaluasi Program Pelatihan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

¹⁴Yetti Nurhayati, "Penerapan Model Kirkpatrick untuk Evaluasi Program Diklat Teknis Substantif Materi Perencanaan Pembelajaran Di Wilayah Kerja Provinsi Kepulauan Riau" *Andragogi Jurnal Diklat Teknis*, vol. 6, no. 2 (Juli-Desember 2018), 176