
LITERATUR REVIEW PENGGUNAAN METODE KIRKPATRICK UNTUK EVALUASI PELATIHAN DI INDONESIA

Oleh
Anas Tamsuri
Stikes Pamenang
Kediri Jawa Timur, 0354399840
E-mail: anastamsuri@gmail.com

Abstrak

Evaluasi dalam pelatihan merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur seberapa baik penyelenggaraan suatu kegiatan pelatihan. Salah satu metode evaluasi kegiatan pelatihan adalah metode Kirkpatrick. Tujuan dari peninjauan literatur ini adalah untuk mengetahui bagaimana penggunaan model evaluasi Kirkpatrick pada berbagai kegiatan pelatihan di Indonesia.

Metode dalam studi literatur ini adalah pendekatan pencarian informasi secara online (*daring*) dari artikel yang beredar di Indonesia. Pencarian berbasis subyek (judul) pada laman Google Cendekia (*Google Scholar*). Kriteria inklusi dalam tinjauan ini adalah publikasi dari 5 tahun terakhir (2016-2021). Hasil tinjauan literatur menunjukkan bahwa metode evaluasi Kirkpatrick dilakukan pada pelatihan langsung maupun tidak langsung (*online*), dan beberapa penyelenggara pelatihan menggunakan beragam level evaluasi; dimana ada yang hanya menggunakan evaluasi level 1 atau level 2 saja, ada yang menggunakan level 1 dan 2 sekaligus; dan ada yang melakukan evaluasi pelatihan level 1 hingga 4.

Kata kunci : Pelatihan, Evaluasi, Kirkpatrick

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dari organisasi atau lembaga yang berfungsi sebagai penggerak utama dari aktivitas suatu lembaga / organisasi dan karenanya penting untuk mendapat perhatian utama dalam penguatan dan pengembangan kemampuan dan keahliannya. Pelatihan merupakan salah satu kegiatan untuk pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan yang diselenggarakan dalam jangka waktu yang relatif singkat menggunakan mekanisme dan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga peserta pelatihan dapat belajar tentang pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu [1]. Dalam pengertian lain disebutkan bahwa pelatihan adalah kegiatan yang didalamnya mengandung fungsi manajemen pendidikan dan pelatihan secara menyeluruh mencakup fungsi-fungsi manajemen yang terkandung di dalamnya seperti adanya unsur perencanaan, pengaturan,

pengendalian dan penilaian atas aktivitas pendidikan dan pelatihan [2].

Kualitas pelatihan perlu dinilai dan diukur dengan baik agar kegiatan pelatihan yang diselenggarakan benar-benar memberikan kemanfaatan yang optimal. Faktor yang menunjang kualitas dan efektivitas pelatihan antara lain dipengaruhi oleh keterlibatan dari adanya (1) materi atau isi pelatihan (2) metode penyelenggaraan pelatihan (3) kualitas dari instruktur/ pelatih (4) peserta pelatihan (5) sarana pelatihan, dan (6) evaluasi pelatihan [3]. Evaluasi dalam pelatihan merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur seberapa baik penyelenggaraan suatu kegiatan pelatihan. Penyelenggaraan evaluasi merupakan suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk mengumpulkan, mendeskripsikan, menginterpretasi dan menyajikan informasi yang nantinya digunakan dalam pengambilan keputusan, penyusunan kebijakan maupun penetapan dan perencanaan program selanjutnya [4]. Terdapat berbagai macam

model yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi pelatihan, antara lain Five level ROI model (Jack Phillips), CIPP Model, Responsive Evaluation Model, Five levels of Evaluation, CIRO, PERT dan beberapa model lainnya [4]. Salah satu bentuk model evaluasi adalah Model dari KirkPatrick. Metode ini merupakan metode yang cukup dikenal luas dan seringkali digunakan dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan. Tujuan dari penyusunan literatur review ini adalah untuk mengetahui bagaimana penggunaan evaluasi model Kirkpatrick pada berbagai kegiatan pelatihan dan pengembangan di Indonesia.

LANDASAN TEORI

1. Pelatihan

Pelatihan dapat diartikan sebagai suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga peserta dapat belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu [1]. Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang belajar mendapatkan ketrampilan/ kemampuan tertentu untuk membantu tercapainya tujuan dari organisasi, dan pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis untuk perbaikan perilaku para pegawai dalam satu arah untuk meningkatkan capaian atas tujuan organisasi [2].

Kegiatan pelatihan merupakan bagian dari pendidikan dan pelatihan (diklat) yang merupakan unsur terpenting dalam pengembangan sumber daya manusia [5]. Pelatihan sebagai bagian dari Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal [6].

2. Evaluasi Pelatihan

Penyelenggaraan kegiatan pelatihan harus memperhatikan beberapa aspek untuk memberikan kemanfaatan yang optimal. Faktor yang menunjang kualitas dan efektivitas pelatihan antara lain dipengaruhi oleh keterlibatan dari adanya (1) materi atau isi pelatihan (2) metode penyelenggaraan pelatihan (3) kualitas dari instruktur/ pelatih (4) peserta pelatihan (5) sarana pelatihan, dan (6) evaluasi pelatihan [3].

Evaluasi atas kualitas dari isi pelatihan merupakan hal yang urgen dan perlu mendapat perhatian karena semakin baik kualitas dari materi pelatihan maka semakin optimal manfaat dari pelatihan dan kualitas penyelenggaraan pelatihan semakin efektif [7]. Kualitas Metode pelatihan terkait dengan ketepatan cara penyampaian materi yang digunakan selama pelatihan itu berlangsung. Training yang tidak terlepas dari pengembangan kemampuan, pengukuran tujuan yang jelas, dan perubahan sikap dapat diterapkan dengan beberapa pilihan metode sesuai dengan lingkungan pelatihan [7]. Beberapa metode tersebut meliputi pengajaran (*lecture*), fasilitator tamu (*guest facilitators*), dan penggunaan perangkat audiovisual [7].

Dari unsur pelatih (*trainer*), pelatih dapat berupa individu atau kelompok yang memberikan beragam pelatihan. Pelatih atau instruktur yaitu seseorang atau tim yang memberikan latihan/ pendidikan kepada peserta pelatihan. [8]. Pelatih sebagai komunikator dalam kegiatan pelatihan ini memiliki peranan yang penting dalam suatu kegiatan pelatihan karena merupakan sumber transformasi pengetahuan dan ketrampilan, dan dapat mendorong pada perubahan organisasi dan pencapaian tujuan. Trainer/ pelatih yang baik adalah trainer yang dapat menciptakan suasana pembelajaran kondusif sehingga peserta termotivasi untuk menyerap informasi yang disampaikan oleh trainer tersebut. Terdapat lima variabel yang paling berpengaruh pada

kesuksesan dari pelatihan yaitu tujuan yang jelas, isi yang relevan, tehnik yang tepat, kemampuan trainers, dan siapa yang melatih. Pernyataan tersebut menunjukkan betapa pentingnya peran dari seorang pelatih/ trainer dalam penyelenggaraan kegiatan pelatihan [8].

Evaluasi/ penilaian terhadap penyelenggaraan pelatihan dapat menggunakan berbagai metode, antara lain metode dari antara lain Five level ROI model (Jack Phillips), CIPP Model, Responsive Evaluation Model, Five levels of Evaluation, CIRO, PERT dan beberapa model lainnya [4].

3. Metode Evaluasi Kirkpatrick

Menurut Kirkpatrick, evaluasi terhadap suatu program pelatihan meliputi evaluasi atas empat level yaitu evaluasi level 1 (reaksi/ *reaction*), evaluasi level 2 (belajar/ *learning*), evaluasi level 3 (perilaku/ *behavior*) dan evaluasi level 4 (hasil/ *result*) [9].

Evaluasi level 1 adalah evaluasi atas reaksi peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan. Peserta memberikan penilaian terhadap kualitas dari penyelenggaraan pelatihan. Pengukuran / penilaian ini diarahkan untuk melihat tingkat kepuasan peserta (*customer satisfaction*) terhadap pelatihan, yaitu bagaimana peserta menilai apakah suatu program pelatihan berkualitas dan memenuhi kepuasan peserta tersebut. Suatu program pelatihan dianggap efektif apabila peserta menganggap program pelatihan tersebut menyenangkan dan memuaskan bagi mereka yang pada akhirnya mereka merasa tertarik dan termotivasi untuk belajar [9]. Keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pelatihan sangat dipengaruhi oleh minat, perhatian dan motivasi peserta pelatihan dalam mengikuti jalannya kegiatan; dan orang akan belajar lebih baik manakala mereka memberi reaksi yang positif terhadap lingkungan belajar [4]. Menurut Kirkpatrick, kepuasan peserta training/

pelatihan dapat diukur dari beberapa aspek, antara lain dari kualitas materi, fasilitas yang tersedia, strategi/ metode yang digunakan oleh instruktur, media pembelajaran, jadwal kegiatan serta termasuk fasilitas (sarana dan prasarana) dan menu konsumsi yang disediakan [4], [9].

Evaluasi level 2 menekankan pada capaian instruksional yang didapatkan oleh peserta setelah mengikuti kegiatan pelatihan. Dalam penyelenggaraan pelatihan, umumnya terdapat tiga aspek yang diajarkan yaitu pengetahuan, sikap dan ketrampilan [9]. Seorang peserta pelatihan dianggap sukses mengikuti kegiatan pelatihan manakala terjadi perubahan pada pengetahuan, sikap dan ketrampilan menuju kepada arah yang diharapkan sesuai dengan instruksi pelatihan. Perbedaan kemampuan antara sebelum dilakukan pelatihan dan setelah dilakukan pelatihan dinilai/ diukur sebagai bagian dari evaluasi capaian atas proses pelatihan (*learning*). Tanpa adanya perubahan atas pengetahuan, sikap dan ketrampilan peserta antara sebelum dan setelah pelatihan, maka program pelatihan tersebut dapat dikatakan gagal [4] [9]. Evaluasi dari pelatihan dalam hal ini meliputi pengetahuan apa yang telah dipelajari? Sikap apa yang telah berubah? Dan ketrampilan apa yang didapatkan atau diperbaiki? [4].

Penilaian pada level dua umumnya merupakan bagian dari evaluasi langsung setelah penyelenggaraan pelatihan, dan dilakukan sebagai bagian akhir dari pelatihan [4]. Evaluasi pengetahuan dapat dilakukan dengan menggunakan test, perubahan sikap yang diukur adalah nilai internal dalam diri (*covert behavior*) dan penilaian ketrampilan menekankan pada bagaimana ketrampilan prosedural dapat diperagakan kembali oleh peserta sebagai bagian dari evaluasi atas proses belajar [4], [9]. Evaluasi level 3 dari hasil

pelatihan adalah evaluasi untuk melihat adanya perubahan perilaku setelah seseorang mendapatkan pelatihan [9]. Penilaian ini dilakukan di tempat kerja atau di masyarakat setelah seorang peserta pelatihan menyelesaikan program pelatihan dan kembali ke lingkungan pekerjaan atau ke kehidupan sosial. Penilaian pada level ini adalah bagaimana seorang peserta pelatihan mengaplikasikan pengetahuan dan ketrampilannya dalam situasi sehari-hari untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, atau bagaimana bersikap di tengah masyarakat sesuai dengan norma yang telah dipelajari dari hasil pelatihan. Evaluasi level tiga ini dapat juga disebut sebagai evaluasi terhadap outcome dari program training [4].

Evaluasi pada level 4 memfokuskan pada pencapaian hasil akhir yang terjadi, yaitu dampak dari pelatihan/ program pada individu terhadap lingkungan dan organisasi disekitarnya. Termasuk dalam hasil ini antara lain adanya peningkatan produktifitas, peningkatan kinerja, peningkatan kedisiplinan pegawai, efisiensi waktu dalam pelaksanaan tugas/ pekerjaan, peningkatan kualitas, peningkatan produksi, penurunan *turnover* dan peningkatan keuntungan [4], [9]. Beberapa program dirancang untuk peningkatan moral kerja dan peningkatan kerja sama dalam tim. Evaluasi level 4 ini dapat disebut juga sebagai evaluasi dampak (*impact*) [4].

METODE PENELITIAN

Kegiatan tinjauan literatur (*literature review*) dilakukan dengan menggunakan pendekatan pencarian informasi secara online (daring) dari artikel yang beredar di Indonesia. Pencarian berbasis subyek (judul) pada laman Google Cendekia (Google Scholar) dengan kata kunci : “Kirkpatrick”, “Evaluasi” dan “Pelatihan”. Kusus kata pelatihan dicari dengan persamaan katanya antara lain “Seminar, “Workshop”, “Kursus Singkat”. Pencarian data artikel dilakukan dengan menggunakan pendekatan boolean dengan kata Kunci : Kirkpatrick AND Evaluasi AND (Pelatihan OR Workshop OR Course) AND journal.

Hasil pencarian difokuskan pada artikel ilmiah sebagai hasil dari laporan penelitian atau publikasi pada jurnal. Artikel yang memuat konsep saja di *exclude* dari pencarian, dengan pembatasan subyek artikel pada 5 tahun terakhir (2016 – 2021). didapatkan hasil pencarian sejumlah 776 hasil.

Hasil pencarian difokuskan pada penggunaan metode evaluasi Kirkpatrick pada program pelatihan jangka pendek khususnya pada evaluasi level 1 dan 2. Hasil pencarian disajikan dalam tabel yang memuat judul, metode, teknik pengambilan data dan hasil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari tinjauan literatur dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel Hasil Literatur Review

Penulis	Judul	Desain	Responde n	Prosedur	Hasil
Dewi, Lathifa Rosiana; Kartowa giran, Badrun	<i>An evaluation of internship program by using Kirkpatric k</i>	Deskriptif, evaluasi Kirkpatric level 1 & 2	87 peserta (mahasiswa Program Pendidika n Bahasa Inggris) dalam program	Mahasiswa mengisi kuesioner evaluasi yang sebelumnya telah dinilai oleh tiga pakar, meliputi penilaian level 1 atas fasilitas, instruktur, jadwal dan materi	Peserta merasa sangat puas pada tiga aspek yaitu fasilitas, instruktur dan materi. Lebih dari 50% peserta (mahasiswa) mencapai

	<i>evaluation model</i>		magang guru	sejumlah 34 pertanyaan; dan penilaian level 2 tentang peningkatan kemampuan mahasiswa dalam mengajar yang dinilai oleh instruktur	peningkatan kemampuan hingga level tinggi (high level)
Prijowunto, Sebastianus Widanarto; Widharyanto, Bonifasius.	<i>Training Evaluation Of Elementary School Teachers Of 3T Regions Of Mahakam Ulu Regency By Using Kirkpatrick</i>	Penelitian deskriptif kuantitatif, evaluasi Kirkpatrick level 1 & 2	20 peserta pelatihan di Universitas Sanathadharma, Jogjakarta pada tahun 2015 dan 2016, Pelatihan selama 2 bulan	Penilaian pada level 1 melalui kuesioner tentang kepuasan terhadap materi, instruktur, mood peserta, venue (sarana) dan jadwal. Penilaian level 2 dengan membandingkan hasil pre test dan post test, dengan uji Wilcoxon Sign test	Nilai peserta umumnya diatas 80. Nilai yang agak kurang adalah kepuasan terhadap jadwal (nilai kurang dari 80). Penilaian level 2 menunjukkan ada perbedaan antara pre dan post
Iskandar, Azwar	Evaluasi Diklat ASN Model Kirkpatrick (Studi Kasus Pelatihan Effective Negotiation Skill Balai Diklat Keuangan Makassar)	Desain kuantitatif dan kualitatif untuk evaluasi model Kirkpatrick tahap 1, 2, 3 dan 4	30 peserta pelatihan Effective Negotiation Skill bagi PNS di Balai Diklat Keuangan Makassar	Penilaian level 1 (<i>reaction</i>) menggunakan kuesioner menilai penyelenggaraan dan pengajar. Evaluasi level 2 dengan test (pre dan post test) Evaluasi level 3 dengan kuesioner yang disebar pada alumni berupa penilaian persepsi diri atas penempatan tugas dan transfer knowledge. Penilaian level 4 dengan penilaian persepsional (penilaian diri) atas dampak terhadap kinerja dan unit kerja	keseluruhan aspek evaluasi penyelenggaraan dinilai oleh peserta dengan kategori Sangat Baik Hasil pre dan post test menunjukkan hasil yang berbeda (lebih baik). pelatihan mampu meningkatkan kompetensi alumni dalam mendukung pekerjaan. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata total persepsi responden/alumni terkait alumni; hasil pelatihan memberikan dampak terhadap

					kinerja alumni dan/ atau unit kerja alumni
Abdullah , Makmun .	Evaluasi Coaching Menggunakan Kerangka Model Kirkpatrick Dalam Pelatihan Kepemimpinan Administrator Dan Pengawas Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral	Deskriptif Kuantitatif , menggambar hasil evaluasi kegiatan pelatihan	37 orang alumnus Diklatpim	Penyebaran kuesioner pada peserta untuk evaluasi level 1 meliputi : efektivitas coaching, kompetensi coachee, kepuasan hubungan peserta dengan pelatih, dan kepuasan proses pelaksanaan coaching. dan pimpinan. Penyebaran kuesio Evaluasi level 2 dengan penilaian persepsional atas capaian diri, bersifat subyektif; Evaluasi level 3 dengan penilaian persepsional yang bersifat subyektif. Evaluasi level 4 juga menggunakan penilaian persepsional yang sifatnya subyektif.	Hasil evaluasi level 1 menunjukkan rata-rata tingkat kepuasan sangat tinggi (4,35). Evaluasi level 2 (pembelajaran menunjukkan rata-rata evaluasi persepsi atas capaian pengetahuan, sikap dan ketrampilan , kesadaran diri, penguasaan lingkungan serta efikasi diri mencapai 4,31. Evaluasi level 3 menunjukkan sejumlah 98% peserta menilai diri mereka mengalami perubahan perilaku yang lebih baik. Evaluasi level 4 menunjukkan 86% alumnus setuju bahwa kinerja mereka meningkat setelah mengikuti diklat
Jumas, Dwifitra; Ariani, Vivi; Asrini	Analisis Hubungan Efektifitas Pelatihan Kompetensi Tenaga Kerja Konstruksi Terhadap Level	Metode kuantitatif secara cross sectional	64 peserta kegiatan pelatihan tenaga kerja konstruksi yang diadakan oleh LPJK Sumbar	Peneliti membandingkan antara indikator pada evaluasi dari model Kirkpatrick dengan kompetensi peserta, dengan menggunakan uji korelasi Kendal's Tau	Dari 43 indikator pada 4 level Kirkpatrick (reaksi, pembelajaran, prilaku dan hasil), terdapat 58,1% indikator yang efektif, sisanya 18 indikator tidak efektif. Hasil analisis

	Kirkpatrick		dari Tahun 2017-2018		setelah dilakukan evaluasi hubungan terhadap indikator yang efektif pada 6 kompetensi menunjukkan hanya 16% yang signifikan.
Aulia, Rahmat	Penerapan Model Evaluasi Kirkpatrick pada Pelatihan Dasar CPNS Calon Hakim MA pada Mata Pelatihan ANEKA di Balai Diklat Keagamaan Jakarta	Metode deskriptif kuantitatif	peserta LATSAR CPNS Golongan III Calon Hakim MA dari 3 angkatan, berjumlah 119 orang	Peneliti melakukan evaluasi level 1 dan level 2. Evaluasi level 1 dengan kuesioner, sedangkan pada level 2 dengan menggunakan test. Kuesioner level 1 meliputi aspek kepuasan terhadap proses belajar, fasilitas belajar, metode/ strategi mengajar, dan media.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa reaksi peserta (evaluasi tingkat 1) menunjukkan hasil yang memuaskan dan evaluasi tingkat 2 juga menunjukkan hasil yang baik dan memuaskan.
Madi; Hadiwidodo, Yoyok Setyo ; Tuswan; Ismail , Abdi	Analisis Tingkat Kepuasan Peserta Pelatihan AutoCAD Online untuk Pengabdian Masyarakat Terdampak Covid-19 dengan Metode Kirkpatrick Level I	Deskriptif kuantitatif	Peserta pelatihan AUTOCAD pada kegiatan pengabdian masyarakat, jumlah tidak disebutkan dalam artikel	Peneliti melakukan evaluasi level 1 saja; yang meliputi penilaian terhadap fasilitator, fasilitas, pemateri dan keberlanjutan. Nilai dalam kategori 4 level : sangat baik, baik, buruk dan sangat buruk. Setiap penilaian disertai dengan alasan dan saran untuk setiap item/ sub aspek pertanyaan	Hasil akhir evaluasi peserta terhadap Fasilitator dinilai baik (59%), Fasilitas dinilai sangat baik (67%), Pemateri dinilai sangat baik (56%), dan Materi dinilai sangat baik (59%)

Helni, H.	Evaluasi Hasil Belajar Pelatihan Manajemen Puskesmas Dengan Pendekatan Keluarga Di Bapelkes Jambi	Deskriptif kuantitatif	peserta pelatihan Manajemen Puskesmas dengan Pendekatan Keluarga angkatan I-V di Bapelkes Jambi tahun 2019	Penelitian pada aspek evaluasi level 2 (<i>learning</i>) dengan memperhatikan hasil pre dan post test pada aspek pengetahuan, sikap dan ketrampilan.	Hasil penilaian menunjukkan bahwa ditinjau dari aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap, pelatihan sudah efektif untuk menyebabkan peningkatan pengetahuan, sikap dan ketrampilan
Iskandar, Azwar ; Subekan, Achmat.	<i>Evaluating The Distance Learning In The Pandemic Era: A Case Study At Financial Education And Training Agency Makassar</i>	Analisis kuantitatif dan kualitatif	orang yang terdiri dari 20 orang alumni PJJ Pengelolaan Barang Milik Negara Bagi Pengguna dan 29 orang alumni PJJ Kertas Kerja Analisis Wajib Pajak.	Penelitian mengukur reaksi peserta (level 1) melalui kuesioner pada aspek : kesesuaian materi dengan kebutuhan, bahan ajar, metode, kecukupan waktu, kesiapan penyelenggara, waktu berlatih, kemudahan akses dan penggunaan aplikasi PJJ. Evaluasi level 2 menggunakan aspek kehadiran, aktivitas dan ujian sebagai indikator dan juga digunakan pre dan post test.	Keseluruhan aspek penyelenggaraan sudah dinilai oleh peserta dan masuk ke dalam kategori Baik meskipun belum dapat memenuhi tingkat harapan dari peserta. Evaluasi level 2 menunjukkan adanya peningkatan hasil pre dan post test.
Taufiqoh , Zakiyah; Sukamto ;Mardiyo no	Model Evaluasi Kirkpatrick pada Pelatihan Teknis Siaga Covid-19 Berbasis Keluarga	Metode kuantitatif	37 Peserta Pelatihan Teknis Siaga Covid-19 berbasis Keluarga bagi Mitra Kerja dan PKB	Pengumpulan data untuk evaluasi tahap 1 dengan kuesioner menggunakan skala likert; yang memuat : evaluasi nilai pengajar, evaluasi penyelenggaraan pelatihan, evaluasi integritas pelayanan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Proses pembelajaran e-learning sudah cukup efektif dan mampu berperan dalam mendukung peningkatan pemahaman peserta

	Melalui E-learning			dan evaluasi sistem penyelenggaraan	pelatihan siaga Covid-19.
				Evaluasi tahap 2 dengan menggunakan menggunakan test	

Sumber : [10], [11], [12], [13], [14], [15], [16], [17], [18], [19]

Hasil tinjauan pustaka menunjukkan bahwa dalam menggunakan Metode Kirkpatrick untuk melakukan evaluasi, ternyata tidak semuanya menggunakan siklus penuh empat level, namun beberapa penelitian atau pengelola program hanya menerapkan level tertentu saja. Pada contoh diatas, hanya terdapat 2 penyelenggaraan kegiatan yang melakukan evaluasi menggunakan 4 level, sementara yang lain menggunakan pendekatan 1 level atau 2 level saja.

Beberapa peneliti menyatakan tidak melakukan evaluasi secara penuh pada 4 level karena kompleksitas dan faktor waktu yang mempengaruhi. Beberapa aspek evaluasi level 3 yaitu evaluasi atas perubahan perilaku, maupun evaluasi level 4 yang menilai dampak terhadap organisasi; harus dipantau dalam waktu yang relatif lama. evaluasi pada level 3 atau 4 hanya dapat dilakukan pada waktu lebih dari enam bulan sampai 1 tahun ke depan (*short term*) atau bahkan untuk beberapa situasi bisa membutuhkan dua sampai sepuluh tahun berikutnya (*long term*) [12].

Keseluruhan penelitian diatas menunjukkan bahwa pada evaluasi level 1 seluruhnya melakukan penilaian pada reaksi dan penilaian peserta terhadap kegiatan pelatihan. Reaksi adalah suatu sikap yang timbul dari peserta dikarenakan adanya suatu kondisi yang dihadapi [19]. Sesuai dengan teori dari Kirkpatrick bahwa pada Level 1 (*Reaction*), yaitu evaluasi yang mengukur

bagaimana peserta bereaksi terhadap pembelajaran yang diikuti, atau dengan kata lain mengukur kepuasan peserta pembelajaran (*customer satisfaction*) [9]. Penilaian pada level ini meliputi beberapa komponen seperti penilaian atas fasilitas, penilaian terhadap kualitas pelayanan panitia, penilaian atas fasilitator, penilaian atas metode pelatihan, bahan pelatihan, ketersediaan waktu, dan juga beberapa program menilai kesesuaian program/materi dengan kebutuhan dan tujuan peserta pelatihan. Untuk kegiatan pelatihan yang bersifat daring, terdapat juga evaluasi atas kualitas media dan jaringan komunikasi yang digunakan. aspek jaringan dan perangkat pendukung komunikasi online dalam kegiatan pelatihan daring karena menjadi saluran komunikasi utama; dan karenanya semakin mudah dalam mengakses komponen atau fitur dalam komunikasi akan semakin memperlancar proses belajar mengajar pada suatu mata pelatihan [20]. Kegiatan evaluasi level 1 merupakan komponen yang krusial dalam suatu kegiatan pendidikan dan pelatihan karena orang akan belajar lebih baik manakala mereka memberikan reaksi positif terhadap lingkungan belajar [9]. evaluasi level 1 menjadi sangat penting karena jika peserta pelatihan merasa tidak puas, maka sangat kecil upayanya untuk belajar dan mengaplikasikan materi yang diperoleh ketika pelatihan akan diterapkan pada bidang pekerjaannya [21].

Evaluasi level 2 merupakan evaluasi atas pembelajaran (*learning*), yaitu evaluasi yang mengukur proses belajar dalam pembelajaran

yakni untuk memastikan terjadinya transfer pengetahuan (*transfer of learning*). Evaluasi pada level ini bertujuan untuk mengukur hasil belajar peserta, yang antara lain perubahan sikap, berkembangnya pengetahuan dan/atau peningkatan keterampilan [9],[4]. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan evaluasi umumnya diselenggarakan dengan pendekatan pre dan post test, untuk mengukur kemampuan (pengetahuan, sikap atau ketrampilan) secara obyektif. Beberapa menggunakan pendekatan test tulis, dan beberapa menggunakan instruktur atau tim penilai khusus, utamanya untuk kegiatan pelatihan yang berhubungan dengan penguasaan ketrampilan. Namun demikian, dari hasil tinjauan literatur ternyata ada yang tidak menggunakan pendekatan obyektif, namun menggunakan pendekatan subyektif, yaitu melakukan penilaian persepsional atas capaian diri, bersifat subyektif seperti pada penelitian dari Abdullah, Makmun [13]. Abdullah merumuskan evaluasi level 2 sebagai penilaian subyektif dimana responden merasakan adanya perubahan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang berupa kesadaran baru, fleksibilitas pengetahuan, kemampuan menguasai situasi dan mendapatkan hasil positif (*self efficacy*), serta sikap kerja yang baru [13].

PENUTUP

Kesimpulan

1. Terdapat berbagai pelatihan (*workshop*) yang menggunakan metode evaluasi dengan pendekatan Kirkpatrick.
2. Evaluasi dengan pendekatan Kirkpatrick dapat diselenggarakan untuk kegiatan pelatihan yang bersifat luring maupun daring
3. Evaluasi level 1 Kirkpatrick menekankan pada reaksi/ penilaian peserta terhadap pelaksanaan pelatihan, terutama mengukur kepuasan atas penyelenggaraan pelatihan

4. Evaluasi level 2 dari model kirkpatrick menekankan pada proses belajar dan memastikan transfer pengetahuan. Penilaian ini dilakukan secara obyektif dalam bentuk test. Namun terdapat penelitian / penyelenggara program yang melakukan evaluasi level 2 dalam bentuk penilaian secara subyektif dengan memasukkkan persepsi diri, tingkat kesadaran diri dan *self efficacy*.

Saran

1. Perlunya disusun suatu komponen evaluasi level 1 (reaksi) untuk kegiatan pelatihan dengan metode dalam jaringan (*online*)
2. Perlunya peninjauan secara mendalam apakah evaluasi level 2 (*learning*) hanya dapat dilakukan secara obyektif (misalnya melalui test/ ujian) ataukah dapat digunakan pendekatan persepsional (*self evaluation*)

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Dharma
- [2] Siswanto, Bejo . 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru
- [3] Rivai, Veithzal. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Grafindo Persada
- [4] Widoyoko, S. Eko Putro (2017) *Evaluasi Program Pelatihan*, Jakarta : Pustaka Pelajar
- [5] Mardiaty (2014) Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Oleh Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dan Manajemen Kelas Di Sekolah Dasar Negeri Dan Swasta Se-Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan. *Thesis*, Universitas Islam Negeri Sultan Sarif Kasim Riau.
- [6] Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta

- [7] Winahyuningsih, Panca ; Taufik; Raharjo, Sapardi , 2013. Pengaruh Metode, Materi, Dan Trainer Terhadap Efektivitas Pelatihan Otomotif Pada UPT BLK Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Kudus. *Skripsi*. Universitas Muria Kudus
- [8] Hasibuan, Malayu SP (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara
- [9] Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J.D. 2008. *Evaluating Training Programs*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- [10] Dewi , Lathifa Rosiana; Kartowagiran, Badrun. 2018. An evaluation of internship program by using Kirkpatrick evaluation model, *Research and Evaluation in Education (REID)*, Vol.4 No.2, 2018
- [11] Prijowuntato, Sebastianus Widanarto; Widharyanto, Bonifasius. 2021. Training Evaluation Of Elementary School Teachers Of 3T Regions Of Mahakam Ulu Regency By Using Kirkpatrick, *International Journal of Indonesian Education and Teaching (IJIET)*, Vol. 5, No. 2, Juli 2021
- [12] Iskandar, Azwar.2019. Evaluasi Diklat ASN Model Kirkpatrick (Studi Kasus Pelatihan Effective Negotiation Skill Balai Diklat Keuangan Makassar). *Jurnal Pendidikan*, Vol. 20 No. 1, 18-39
- [13] Abdullah, Makmun. 2020. Evaluasi Coaching Menggunakan Kerangka Model Kirkpatrick Dalam Pelatihan Kepemimpinan Administrator Dan Pengawas Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral, *Jurnal Aparatur*, Vo. 4 No. 2, April 2020
- [14] Jumas, Dwifitra; Ariani, Vivi; Asrini. 2021. Analisis Hubungan Efektifitas Pelatihan Kompetensi Tenaga Kerja Konstruksi Terhadap Level Kirkpatrick. *Rang Teknik Journal*. Vol. 4 No. 1 Januari 2021
- [15] Aulia, Rahmat. 2020. Penerapan Model Evaluasi Kirkpatrick pada Pelatihan Dasar CPNS Calon Hakim MA pada Mata Pelatihan ANEKA di Balai Diklat Keagamaan Jakarta. *Jurnal Balai Diklat Keagamaan Jakarta*. Vol. 1 No. 2.
- [16] Madi; Hadiwidodo, Yoyok Setyo; Tuswan; Ismail, Abdi. 2020. Analisis Tingkat Kepuasan Peserta Pelatihan AutoCAD Online untuk Pengabdian Masyarakat Terdampak Covid-19 dengan Metode Kirkpatrick Level I, *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat* Vol. 5, No. 4, 2020
- [17] Helni, H. 2020. Evaluasi Hasil Belajar Pelatihan Manajemen Puskesmas Dengan Pendekatan Keluarga Di Bapelkes Jambi. *Media Bina Ilmiah*, Vol.15 No.4 Nopember 2020
- [18] Iskandar, Azwar ; Subekan, Achmat. 2020. Evaluating The Distance Learning In The Pandemic Era: A Case Study At Financial Education And Training Agency Makassar, *Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)*. Vol. 4 No. 6 November 2020
- [19] Taufiqoh, Zakiyah; Sukamto,; Mardiyono. 2021. Model Evaluasi Kirkpatrick pada Pelatihan Teknis Siaga Covid-19 Berbasis Keluarga Melalui E-learning . *Cakrawala: Jurnal Litbang Kebijakan*. Vol. 15 No. 1 Juni 2021
- [20] Rahman, M. A., Rustan, A., Kemal, H. 2020. Evaluasi Penerapan Model Pembelajaran E-learning pada Pelatihan Dasar Calon Pengawai Negeri Sipil. *Jurnal Borneo Administrator* Volume 16 (1),
- [21] Nuraini. 2017. Implementasi Evaluasi Model Kirkpatrick (Level 1 dan 2) Diklat Teknis Substantif Pembina Kegiatan Ekstrakurikuler Keagamaan pada SMP di Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan. *Jurnal Diklat Teknis Andragogi*, 10 (1).

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN