

EVALUASI PROGRAM PELATIHAN BERDASARKAN MODEL EVALUASI KIRKPATRICK LEVEL 3 DAN LEVEL 4 PADA PT X

Amanda Febyola Sihombing¹, G. Oka Warmana²

22012010246@student.upnjatim.ac.id¹

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hasil pelatihan di PT X menggunakan Model Evaluasi Kirkpatrick. Dari empat level evaluasi yang ada, PT X sebelumnya telah melakukan evaluasi pada Level 1 dan 2, sehingga penelitian ini difokuskan pada Level 3 dan Level 4. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada peserta pelatihan dan wawancara mendalam dengan instruktur pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi pada Level 3 menghasilkan rata-rata skor akhir sebesar 81,68, yang dikategorikan sangat baik dan menunjukkan dampak signifikan. Evaluasi pada Level 4 mengungkap adanya dampak positif terhadap individu maupun organisasi. Temuan ini diharapkan menjadi rujukan bagi manajemen PT X untuk meningkatkan evaluasi pelatihan serta mengembangkan program pelatihan yang lebih efektif guna mendukung pengelolaan sumber daya manusia secara efisien.

Kata Kunci: Model Kirkpatrick Level 3, Model Kirkpatrick Level 4, Evaluasi Pelatihan, Dampak Pelatihan.

ABSTRACT

This research aims to analyze the results of training at PT X using the Kirkpatrick Evaluation Model. Of the four levels of evaluation, PT X had previously conducted evaluations at Levels 1 and 2, so this research focused on Level 3 and Level 4. Data was collected through questionnaires distributed to trainees and in-depth interviews with training instructors. The results showed that evaluation at Level 3 resulted in an average final score of 81.68, which was categorized as excellent and showed significant impact. Evaluation at Level 4 revealed a positive impact on individuals and organizations. The findings are expected to serve as a reference for PT X management to improve training evaluation and develop more effective training programs to support efficient human resource management.

Keywords: Kirkpatrick Level 3 Model, Kirkpatrick Level 4 Model, Training Evaluation, Training Impact.

PENDAHULUAN

PT X adalah salah satu perusahaan konsultan geoteknik di Indonesia yang telah berpengalaman lebih dari lima dekade. Perusahaan ini berfokus pada layanan teknis di bidang geoteknik, topografi, dan supervisi konstruksi. Untuk terus beradaptasi dengan kebutuhan industri, PT X secara konsisten melaksanakan program pelatihan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Pelatihan ini penting untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pasar, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang produktif. SDM yang terampil dan kompeten menjadi aset utama perusahaan dalam menjaga kualitas layanan sekaligus meningkatkan efisiensi operasional secara berkelanjutan.

Sebagai bagian dari strategi pengembangan karyawan, penting untuk melakukan evaluasi pelatihan guna memastikan bahwa program pelatihan yang diberikan memberikan dampak positif bagi individu dan perusahaan. PT X memerlukan evaluasi yang menyeluruh untuk menilai efektivitas pelatihan yang diberikan. Salah satu pendekatan yang diterapkan adalah model Kirkpatrick, yang mengukur pelatihan dalam empat tingkatan: Level 1 (reaction), yang mengukur kepuasan peserta; Level 2 (learning), yang menilai peningkatan

pengetahuan dan keterampilan; Level 3 (behavior), yang mengevaluasi penerapan keterampilan di tempat kerja; dan Level 4 (results), yang mengukur dampak pelatihan terhadap kinerja perusahaan.

Pada pelatihan Laboratorium Uji Butiran Agregat Kasar Berbentuk Pipih, Lonjong, atau Pipih dan Lonjong, evaluasi saat ini baru dilakukan hingga Level 2, yang mengukur peningkatan kompetensi peserta melalui pre-test dan post-test. Sementara evaluasi pada Level 3 dan Level 4 belum dilakukan, evaluasi pada kedua level tersebut sangat penting untuk mengetahui sejauh mana peserta dapat mengaplikasikan materi pelatihan dalam pekerjaan mereka serta dampaknya terhadap kinerja perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini sangat diperlukan untuk memberikan gambaran lebih mendalam tentang efektivitas pelatihan, serta memastikan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan pengetahuan, tetapi juga memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja operasional dan produktivitas perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk melengkapi evaluasi pelatihan hingga Level 3 dan Level 4 menggunakan model Kirkpatrick, sehingga dapat menjadi acuan pengambilan keputusan dalam meningkatkan efektivitas pelatihan. Pendekatan ini diharapkan dapat membantu perusahaan memahami bagaimana hasil pelatihan diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari serta dampaknya terhadap produktivitas dan kualitas kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan memberikan gambaran yang lebih jelas tentang efektivitas pelatihan dan menjadi dasar bagi pengembangan strategi peningkatan SDM di masa depan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan Laboratorium Uji Butiran Agregat Kasar Berbentuk Pipih, Lonjong, atau Pipih dan Lonjong di PT X. Untuk Level 3, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh peserta pelatihan guna menganalisis perubahan keterampilan dan perilaku mereka. Sementara itu, pada Level 4, wawancara dengan instruktur pelatihan dilakukan untuk melihat dampak pelatihan terhadap kinerja peserta di tempat kerja. Data yang diperoleh dari evaluasi pelatihan ini akan dianalisis untuk memberikan wawasan tentang keberhasilan pelatihan serta menjadi dasar untuk perbaikan pelatihan di masa depan. Penelitian ini dilaksanakan di kantor PT X yang berada di Jawa Barat, dengan mempertimbangkan aksesibilitas lokasi dan ketersediaan data yang dibutuhkan untuk observasi langsung terhadap pelatihan yang telah dijalankan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Evaluasi Kirkpatrick Level 3: Analisis Perilaku Melalui Kuesioner

Setelah kuesioner diisi oleh peserta, langkah selanjutnya adalah menghitung skor akhir untuk setiap peserta pelatihan. Data total skor dari seluruh aspek kuesioner akan dirangkum dalam tabel. Total skor akhir memberikan gambaran tentang hasil evaluasi pelatihan secara keseluruhan.

Keterangan Pada Kolom

Bobot = Tingkat kepentingan masing-masing aspek. Target = Nilai Maksimum (4) x Jumlah Total Pertanyaan.

Hasil Kuesioner = Jumlah Total Nilai Aktual Pengisian Responden. Skor = Hasil Kuesioner/Nilai Maksimum x 100%

Skor Akhir = Skor x Bobot

Tabel 1 Contoh Perhitungan Hasil Evaluasi Pelatihan Level 3

No	Nama	Aspek Penilaian	Bobot	Target	Hasil Kuesioner	Skor	Skor Akhir	Total Skor Akhir
1	Peserta Pelatihan X	<i>Relevance</i>	20	56	42	75.00%	15.00	90.00
		<i>Preparedness</i>	20	44	44	100.00%	20.00	
		<i>Frequency</i>	20	56	42	75.00%	15.00	
		<i>Impact</i>	40	44	44	100.00%	40.00	

Tabel 2 Rentang Interpretasi Persentase Hasil Evaluasi Pelatihan

Rentang Persentase	Interpretasi	Deskripsi
0% - 20%	Sangat Buruk/Tidak ada dampak	Peserta merasa bahwa pelatihan tidak efektif dan peserta juga sangat buruk dalam menerapkan materi pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari sehingga tidak ada dampak positif yang diperoleh bagi perusahaan.
21% - 40%	Buruk/Perlu peningkatan agar berdampak	Peserta merasa bahwa pelatihan tersebut kurang membantu dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Peserta merasa pelatihan tersebut perlu peningkatan agar peserta dapat menerapkannya sehingga terdapat
41% - 60%	Cukup/Sedikit berdampak	Peserta menilai pelatihan tersebut sudah cukup membantu pekerjaan sehari-hari mereka, tetapi masih ada banyak yang perlu diperbaiki agar lebih sesuai dengan kebutuhan peserta dan semakin meningkatkan dampak positif bagi perusahaan.
61% - 80%	Baik/Berdampak	Peserta merasa terbantu dengan pelatihan tersebut, materi yang diberikan selama pelatihan relevan dan mudah dipahami sehingga membantu meringankan pekerjaan sehari-hari mereka dan berdampak positif bagi perusahaan.
81% - 100%	Sangat baik/Sangat berdampak	Peserta merasa sangat terbantu dengan pelatihan tersebut, materi dan metode pelatihan yang diberikan relevan sehingga sangat membantu meringankan pekerjaan sehari-hari mereka dan juga sangat berdampak positif bagi perusahaan.

Tabel 3 Hasil Evaluasi Statistik Deskriptif Pelatihan

HASIL EVALUASI PELATIHAN			
No.	Hasil	Skor yang diperoleh	Keterangan
1.	Rata-Rata (Mean)	81.68	Secara keseluruhan, skor yang diperoleh peserta cenderung berada pada tingkat sangat baik.
2.	Standar Deviasi (Standard Deviation)	3.86	Skor peserta memiliki variasi yang moderat di sekitar rata-rata.
3.	Nilai Minimum (Minimum)	74.48	Skor terendah yang diperoleh, masuk kedalam kategori "Baik/Berdampak".
4.	Nilai Maksimum (Maximum)	86.88	Skor tertinggi yang diperoleh, masuk kedalam kategori "Sangat Baik/Sangat Berdampak".
5.	Rentang (Range)	12.40	Terdapat variasi yang cukup signifikan antara skor peserta pelatihan.

Hasil evaluasi Level 3 menunjukkan bahwa pelatihan Laboratorium Uji Butiran Agregat Kasar Berbentuk Pipih, Lonjong, atau Pipih dan Lonjong memberikan dampak positif terhadap perubahan keterampilan dan perilaku peserta. Peserta merasakan manfaat yang signifikan dari pelatihan ini dalam meningkatkan cara mereka bekerja dan menerapkan keterampilan baru dalam tugas sehari-hari.

Skor rata-rata evaluasi karyawan yang mencapai 81,68, yang mencerminkan tingkat kepuasan dan penerapan keterampilan yang tinggi. Standar deviasi sebesar 3,86 menunjukkan bahwa mayoritas skor peserta berada dalam jarak yang relatif dekat dengan rata-rata skor. Skor minimum sebesar 74,48, yang termasuk dalam kategori "Baik/Berdampak", menunjukkan bahwa meskipun ada peserta dengan skor lebih rendah, pencapaiannya tetap positif. Sementara itu, skor maksimum sebesar 86,88, yang masuk dalam kategori "Sangat Baik/Sangat Berdampak", mencerminkan pemahaman dan kemampuan yang sangat baik. Rentang skor sebesar 12,40 mengindikasikan adanya variasi yang cukup signifikan antara peserta dengan skor tertinggi dan terendah, yang menunjukkan perbedaan tingkat pemahaman dan pencapaian selama pelatihan.

Hasil Evaluasi Kirkpatrick Level 4: Analisis Dampak Melalui Wawancara

Pelatihan Laboratorium Uji Butiran Agregat Kasar Berbentuk Pipih, Lonjong, atau Pipih dan Lonjong yang dilaksanakan pada tahun 2023 merupakan pelatihan pertama yang meliputi undangan resmi, penilaian, dan tes. Pelatihan ini diselenggarakan karena jumlah teknisi yang bisa melakukan pengujian masih terbatas, sementara kebutuhan untuk pengujian cukup sering, meskipun jumlahnya masih bergantung pada jenis proyek yang dijalankan. Setelah pelatihan, terlihat dampak langsung seperti peningkatan produktivitas teknisi, penyingkatan waktu pengerjaan, peningkatan akurasi hasil pengujian, dan penurunan jumlah kesalahan dalam melakukan pengujian.

Teknisi yang mengikuti pelatihan menunjukkan pemahaman yang lebih baik tentang prosedur standar operasional (SOP) dan merasa lebih percaya diri saat melakukan pengujian. Hal ini berbeda dengan teknisi yang belum mengikuti pelatihan, yang terkadang mengalami kebingungan saat melaksanakan pengujian. Pelatihan ini juga membantu teknisi untuk lebih mudah mengingat SOP atau instruksi kerja jika mereka perlu mengulang proses pengujian setelah waktu yang cukup lama.

Salah satu tantangan utama dalam pelaksanaan pelatihan adalah penyesuaian jadwal, mengingat padatnya pekerjaan di laboratorium. Meskipun demikian, pelatihan dapat tetap dilaksanakan dengan lancar dan memberikan manfaat signifikan bagi peningkatan kompetensi teknisi. Seiring dengan berkembangnya keterampilan teknisi, mereka kini mampu melaksanakan pengujian secara mandiri tanpa bergantung pada pihak eksternal. Hal

ini tidak hanya mengurangi ketergantungan terhadap pihak luar, tetapi juga memungkinkan laboratorium PT X untuk menghemat biaya operasional dan memperluas jenis uji yang dapat ditawarkan kepada klien, yang pada akhirnya berpotensi meningkatkan omset perusahaan.

KESIMPULAN

Setelah melakukan analisis terhadap hasil evaluasi pelatihan yang diikuti oleh karyawan di PT X menggunakan metode evaluasi Kirkpatrick, diperoleh beberapa kesimpulan utama sebagai berikut:

Hasil Evaluasi Kirkpatrick Level 3:

- 1) Skor rata-rata evaluasi peserta mencapai 81,68, mencerminkan tingkat kepuasan dan penerapan keterampilan yang tinggi.
- 2) Standar deviasi sebesar 3,86 menunjukkan bahwa mayoritas skor peserta berada dalam jarak yang relatif dekat dengan rata-rata, mencerminkan konsistensi pencapaian peserta.
- 3) Skor minimum sebesar 74,48 (kategori "Baik/Berdampak") menunjukkan bahwa meskipun terdapat peserta dengan skor lebih rendah, pencapaian mereka tetap positif.
- 4) Skor maksimum sebesar 86,88 (kategori "Sangat Baik/Sangat Berdampak") mencerminkan pemahaman dan kemampuan yang sangat baik dari peserta dengan skor tertinggi.
- 5) Rentang skor sebesar 12,40 mengindikasikan adanya variasi yang cukup signifikan antara peserta dengan skor tertinggi dan terendah, menunjukkan perbedaan tingkat pemahaman dan pencapaian selama pelatihan.

Hasil Evaluasi Kirkpatrick Level 4:

Pelatihan Laboratorium Uji Butiran Agregat Kasar Berbentuk Pipih, Lonjong, atau Pipih dan Lonjong yang dilaksanakan pada tahun 2023 merupakan pelatihan pertama yang meliputi undangan resmi, penilaian, dan tes. Hasil evaluasi Level 4 menunjukkan dampak yang signifikan baik terhadap individu maupun organisasi. Adapun beberapa dampak yang terlihat antara lain sebagai berikut.

1. Peningkatan Produktivitas

Terdapat peningkatan produktivitas teknisi dalam melaksanakan tugas, dengan efisiensi yang lebih baik dibandingkan sebelum pelatihan serta pemahaman yang lebih baik.

2. Pengurangan Waktu Pengerjaan

Waktu pengerjaan tugas berkurang setelah pelatihan, yang membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan sehari-hari.

3. Peningkatan Akurasi

Akurasi hasil pengujian teknisi meningkat, terutama dalam pekerjaan laboratorium yang memerlukan ketelitian dan akurasi.

4. Pengurangan Kesalahan

Jumlah kesalahan dalam proses pengujian berkurang, mencerminkan peningkatan pemahaman dan keterampilan teknisi.

5. Pengurangan Ketergantungan Eksternal

Dengan pelatihan ini, PT X mampu melaksanakan pengujian secara mandiri, sehingga mengurangi ketergantungan pada pihak luar.

6. Penghematan Biaya Operasional

Efisiensi yang diperoleh dari pelatihan berkontribusi pada pengurangan biaya operasional perusahaan.

7. Perluasan Layanan

PT X kini dapat menawarkan lebih banyak jenis pengujian kepada klien dan memperluas portofolio layanan perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, beberapa langkah strategis yang disarankan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan di PT X adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan Rutin

Disarankan agar pelatihan serupa dilakukan secara berkala untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi teknisi. Pelatihan lanjutan dapat diadakan setiap setahun sekali untuk memastikan keterampilan teknisi selalu terbaru.

2. Pengembangan Materi Pelatihan

Pengenalan teknik pengujian terkini yang sesuai dengan perkembangan industri serta penggunaan teknologi terbaru dalam pelatihan diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam melakukan pengujian.

3. Evaluasi Secara Berkelanjutan:

Evaluasi pelatihan harus dilakukan secara rutin untuk menilai efektivitas program dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Feedback dari peserta juga sangat berguna untuk memperbaiki materi dan metode pelatihan.

Dengan melaksanakan langkah-langkah ini secara terencana dan berkelanjutan, PT X diharapkan dapat mengoptimalkan program pelatihan, mendorong peningkatan kinerja karyawan, dan mencapai hasil produktivitas yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022, Juli 18). PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SUATU KAJIAN LITERATUR REVIEW ILMU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). *Jurnal Ekonomi\ Manajemen Sistem Informasi*, Volume 3, Issue 6, Juli 2022. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1107>
- Prilianti, R. (2018). EVALUASI PENYELENGGARAAN DIKLAT TEKNIS SUBSTANTIF MULTIMEDIA BAGI GURU MADRASAH ALIYAH DI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN SEMARANG. *Andragogi Jurnal Diklat Teknis*, No. 6, no. 1. <https://doi.org/10.36052/andragogi.v6i1.54>
- Sugiarti, S., Hartati, T., & Amir, H. (2016, April 1). PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PADMA ARDYA AKTUARIA JAKARTA. *Epigram*, Vol. 13 No. 1 (2016). <https://doi.org/10.32722/epi.v13i1.805>
- Tofan, M. (2021, Desember 30). Menyusun Program Pelatihan Bagi Karyawan. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol.1, No.4. <https://www.google.com/url?sa=i&url=https%3A%2F%2Fjournal.amikveteran.ac.id%2Findex.php%2Foptimal%2Farticle%2Fdownload%2F1361%2F1194%2F4938&psig=AOvVaw1KV4VLGzlSxypDTdXwbJe&ust=1735576504400000&source=images&cd=vfe&opi=89978449&ved=0CAQQn5wMahcKEwjoq-zitM>
- Utomo, A. P., & Tehupeiory, K. P. (2014). Evaluasi Pelatihan dengan Metode Kirkpatrick Analysis. *Jurnal Telematika*, vol. 9 no. 2. https://www.academia.edu/35103127/Evaluasi_Pelatihan_dengan_Metode_Kirkpatrick_Analysis
- Widiyastuti, U., & ES, D. P. (2015, 10 30). EVALUASI PELATIHAN (TRAINING) LEVEL II BERDASARKAN TEORI THE FOUR LEVELS KIRKPATRICK. *Jurnal Pendidikan Ekonomi & Bisnis /*, Vol. 3 No. 2. <https://doi.org/10.21009/JPEB.003.2.1>
- Wijaya, S. (2023, Maret). PENTINGNYA PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DALAM MENCIPTAKAN KINERJA KARYAWAN DI ERA DIGITAL. *JURNAL ILMIAH FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS FLORES*, VOL. 13 NO. 01. [10.37478/als.v13i1.2523](https://doi.org/10.37478/als.v13i1.2523)