PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora
Vol.4, No.1, Desember 2024

Evaluasi Pelatihan dengan Metode Kirkpatrick Analysis

Nurul Inayah Zainuddin[1], Rezky Aurelia[2], Dipa Restu Febriyanti[3]
[1,2,3]Fakultas Psikologi, Universitas Bosowa
E-mail: znurulinayah@universitasbosowa.ac.id[1], raurelia1801@gmail.com[2], drestufebriyanti@gmail.com[3]

Article History:
Received: 03 Desember 2024
Revised: 10 Desember 2024
Accepted: 15 Desember 2024

Keywords: *Evaluasi Pelatihan, Model Kirkpatrick, Organization Development*

Abstract: *Sejumlah organisasi telah memahami pentingnya kegiatan evaluasi untuk mengukur pemahaman peserta pelatihan, salah satunya adalah BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Meskipun pelatihan berjalan lancar dan peserta menunjukkan antusiasme tinggi, masih terdapat kendala dalam mengukur pencapaian tujuan secara komprehensif. Kendala tersebut ditandai dengan belum optimalnya alat ukur untuk mengukur pencapaian tujuan pelatihan menjadi tantangan utama yang perlu segera diatasi. Penelitian ini merancang pembaruan kuesioner evaluasi untuk mendukung kelancaran proses pelatihan, diharapkan form ini tidak terbatas di satu organisasi saja, namun juga bisa diterapkan organisasi lainnya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan mengadopsi model Organization Development dari Cummings & Worley (2008) untuk mendiagnosis organisasi. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi langsung, dan studi dokumen untuk mengidentifikasi masalah pada berbagai level organisasi. Analisis data menggunakan kerangka kerja Organization Development. Berdasarkan hasil yang didapatkan, penelitian merekomendasikan kuesioner evaluasi reaksi level 1 Kirkpatrick untuk mengukur respon peserta terhadap pelatihan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi reaksi peserta pelatihan sangat penting untuk meningkatkan kualitas program pelatihan. Kuesioner yang telah dikembangkan ini diharapkan dapat memberikan umpan balik yang lebih komprehensif dan akurat, sehingga BPSDM dapat melakukan perbaikan yang berkelanjutan.*

PENDAHULUAN

Pelatihan merupakan salah satu kegiatan sumber daya manusia utama dari organisasi untuk pegawai baru yang harus belajar bagaimana melakukan pekerjaannya dan pegawai yang berpengalaman untuk mengikuti perubahaan pekerjaan dan meningkatkan kinerjanya. Pelatihan memberikan dampak positif pada peningkatan kualitas yang ada pada diri pegawai, sehingga semakin meningkat pula efisiensi dan efektivitas hasil kerja pegawai tersebut (Yuliana & Kustiwa, 2024). Evaluasi dilakukan untuk melihat apakah program tersebut memiliki efek yang diinginkan atau tidak. Evaluasi setelah pelatihan penting karena banyak program pelatihan yang kurang efektif (Spector, 2012).

Evaluasi pelatihan bertujuan untuk mengumpulkan informasi terkait hasil-hasil dari program pelatihan, lalu memanfaatkan informasi tersebut untuk menilai apakah pelatihan tersebut berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi pelatihan menyediakan umpan balik dari peserta yang sangat berguna dalam menentukan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kualitas pelatihan (Utomo & Tehupeiory, 2014).

Realisiasi pelatihan di Kantor BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan berjalan dengan lancar, di mana semua peserta selalu hadir tepat waktu karena penyelenggara menyediakan penginapan untuk peserta pelatihan yang juga berfungsi sebagai tempat pelatihan. Materi pelatihan yang disampaikan telah sesuai dengan rencana, meskipun terkadang terdapat keterlambatan dalam jadwal akibat menunggu pemateri atau hambatan teknis lainnya, peserta sangat aktif dalam berdiskusi selama pelatihan dan menunjukkan antusiasme yang tinggi. Evaluasi untuk mengukur pemahaman peserta juga telah dilakukan sebelum mereka berangkat studi lapangan ke luar kota. Namun, pencapaian tujuan pelatihan belum dapat dipastikan karena belum ada alat yang jelas untuk mengukur apakah tujuan tersebut tercapai. Evaluasi yang dilakukan sejauh ini baru sampai pada tahap evaluasi reaksi, yang masih menjadi tugas penyelenggara untuk memperjelas alat ukurnya.

Secara teori, Kickpatrick menjelaskan bahwa evaluasi harus memiliki 4 level evaluasi, yang terdiri dari *reaction*, *learning*, *behavior*, dan *result*. Level 1 – *Reaction*, sejauh mana peserta bereaksi positif terhadap pembelajaran. Tujuannya untuk menilai seberapa besar keterlibatan peserta dan bagaimana kontribusinya. Level 2 – *Learning*, sejauh mana peserta memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimaksudkan berdasarkan partisipasi mereka dalam acara pembelajaran. Level 3 – *Behavior*, sejauh mana peserta menerapkan apa yang mereka pelajari selama pelatihan ketika mereka kembali bekerja. Level 4 – *Result*, sejauh mana hasil yang ditargetkan terjadi sebagai hasil dari peristiwa pembelajaran dan penguatan selanjutnya.

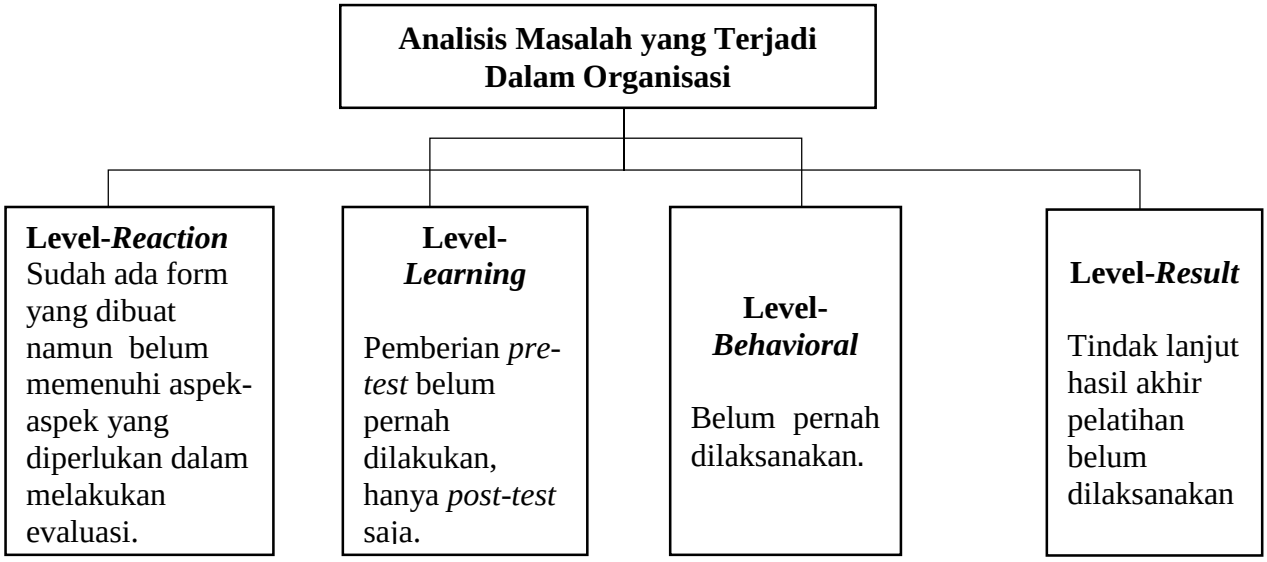
Berdasarkan evaluasi reaksi pelatihan di Kantor BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan, form untuk mengukur reaksi peserta setelah pelatihan sudah tersedia. Namun, kami melakukan pembaruan pada form tersebut karena form sebelumnya belum mencakup aspek-aspek penting dalam melakukan evaluasi kegiatan dan juga tidak disusun oleh ahli di bidang psikologi. Pada level *learning*, seharusnya ada *pre-test*, namun di lapangan hanya post-test saja.

Menurut teori evaluasi *learning* Kirkpatrick, *pre-test* dan *post-test* keduanya penting, sehingga disarankan untuk mengadakan *pre-test* sebelum *post-test* pada peserta pelatihan dengan menggunakan alat ukur yang sama. Sementara itu, pada level perilaku (*behavior*), tindak lanjut hasil pelatihan belum dilaksanakan.

Oleh karena itu, disarankan untuk melakukan evaluasi level *behavior* sesuai dengan panduan evaluasi *behavior* dari Kirkpatrick, yaitu: (1) Gunakan kelompok kontrol jika memungkinkan, (2) Berikan waktu untuk perubahan perilaku terjadi, (3) Lakukan evaluasi sebelum dan setelah program jika memungkinkan, (4) Lakukan survei dan/atau wawancara dengan peserta, atasan langsung mereka, bawahan mereka, dan orang lain yang sering mengamati perilaku mereka, (5) Usahakan mendapatkan respon dari seluruh peserta atau ambil sampel yang representatif, (6) Ulangi evaluasi pada waktu-waktu yang tepat, dan (7) Pertimbangkan biaya dibandingkan manfaat dari evaluasi yang dilakukan. Terakhir, pada realisasi level *result* juga belum dilakukan oleh penyelenggara. Idealnya pada teori Kirkpatrick, evaluasi *result* dilaksanakan sebagai tahap terakhir dari 4 level evaluasi tersebut. Di mana bertujuan untuk menentukan hasil akhir dari partisipasi peserta dalam program pelatihan.

Dalam pelaksanaan evaluasi *result*, Kirkpatrick menentukan panduan untuk evaluasi *result*, yaitu: (1) menggunakan kelompok kontrol jika memungkinkan, (2) memberikan cukup waktu agar hasil dapat terlihat, (3) melakukan pengukuran sebelum dan sesudah program bila memungkinkan, (4) melakukan pengukuran ulang pada waktu yang tepat, (5) mempertimbangkan perbandingan

antara biaya dan manfaat, (6) menerima bukti yang ada jika bukti yang sempurna sulit diperoleh.



Gambar 1. Diagram Analisis Masalah yang Terjadi Dalam Organisasi

Berdasarkan bagan di atas, diketahui bahwa terdapat masalah yang terjadi dalam organisasi yaitu belum melakukan evaluasi secara optimal, khususnya pada tahap evaluasi reaksi (*reaction*). Pada dasarnya, Kantor BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan sudah memiliki form evaluasi, namun form tersebut belum memenuhi aspek-aspek penting yang diperlukan dalam melakukan evaluasi.

LANDASAN TEORI

Pelatihan merupakan kegiatan pengajaran yang disusun secara sistematis dan terencana untuk mendorong pembelajaran. Tujuan dari pelatihan perlu didefinisikan secara jelas dalam bentuk perilaku yang diharapkan setelah pelatihan. Pelatihan berfokus pada pengembangan keterampilan yang dapat diterapkan dalam berbagai konteks (Armstrong & Taylor, 2014).
Spector (2012) mengemukakan lima langkah untuk program pelatihan organisasi yang efektif, antara lain:

1. *Need Assessment* (penilaian kebutuhan): Langkah pertama dari program pelatihan organisasi untuk menentukan siapa yang membutuhkan pelatihan dan pelatihan seperti apa yang dibutuhkan. Penilaian kebutuhan berfokus pada 3 level: analisis organisasi, analisis tugas, dan analisis individu.
2. *Objectives* (menetapkan tujuan): Langkah kedua adalah menetapkan tujuan, sehingga akan jelas apa yang harus dicapai oleh pelatihan. Tujuan pelatihan didasarkan pada kriteria dan harus mencakup pernyataan tentang apa yang harus dilakukan atau diketahui.
3. *Training Design* (desain pelatihan): Langkah ketiga adalah merancang program pelatihan.
4. *Delivery Of A Trainning Program* (Penyelenggaraan Program Pelatihan): Langkah keempat adalah memberikan pelatihan kepada karyawan yang ditunjuk oleh penilaian kebutuhan.
5. *Evaluating of a Training Program* (evaluasi program pelatihan): Langkah terakhir adalah mengevaluasi pelatihan untuk memastikan bahwa pelatihan tersebut mencapai tujuannya.

Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006) menjelaskan, evaluasi pelatihan dilakukan untuk menentukan efektivitas suatu program pelatihan. Agar efektivitas program dapat diukur, perlu ada perhatian khusus pada tahap perencanaan dan pelaksanaan. Hal ini sangat penting untuk memastikan bahwa

hasil evaluasi sesuai dengan tujuan. Evaluasi kegiatan dapat digunakan sebagai dasar bagi pihak penyelenggara program pelatihan dalam menilai efektivitas dan relevansi program yang dilaksanakan (Ramadhon, 2016).

Berikut pernyataan secara umum tentang alasan perlunya melakukan evaluasi pelatihan. Tiga alasan khususnya adalah:

a. Untuk membenarkan keberadaan dan anggaran departemen pelatihan dengan menunjukkan kontribusinya terhadap tujuan organisasi.
b. Untuk menentukan apakah program pelatihan harus dilanjutkan atau dihentikan.
c. Untuk mengumpulkan informasi guna meningkatkan program pelatihan di masa mendatang.

Kirkpatrick model menyajikan model 4 tingkat untuk mengevaluasi pelatihan yang terdiri dari: *Reaction, Learning, Behavior,* dan *Result*.

1. **Level 1 – *Reaction***: Evaluasi ini untuk mengukur sejauh mana peserta bereaksi positif terhadap pembelajaran. Menilai seberapa keterlibatan peserta, dan bagaimana kontribusi peserta. Berikut panduan untuk evaluasi reaksi:
    1) Tentukan informasi apa yang ingin didapat. Misalnya informasi tentang fasilitas (lokasi, kenyamanan, dan sejenisnya); jadwal (waktu, durasi program, istirahat, dan sejenisnya); makanan (jumlah dan kualitas makanan, dll.); studi kasus, latihan, dan sebagainya; alat bantu audio-visual (ketepatan, efektivitas, dll.); materi cetak (kemanfaatan, jumlah, dll.); dan penilaian peserta terhadap berbagai aspek program.
    2) Buat formulir untuk mengukur reaksi secara kuantitatif. Formulir ini dapat ditabulasi secara manual atau dengan komputer agar lebih praktis.
    3) Minta peserta memberikan komentar dan saran secara tertulis. Penting untuk meminta komentar tambahan dengan penekanan pada komentar dan saran.
    4) Usahakan mendapatkan semua respon secepat mungkin. Misalnya, dengan meminta peserta untuk mengisi langsung sebelum meninggalkan ruangan.
    5) Pastikan tanggapan yang diberikan adalah jujur. Peserta dapat diminta untuk meletakkan formulir yang telah diisi tanpa identitas. Jika perlu mengidentifikasi peserta, dapat membuat ruang untuk tanda tangan diberi label sebagai opsional di bagian bawah formulir.
    6) Tetapkan standar yang jelas dan dapat diterima. Menetapkan standar yang realistis berdasarkan beberapa aspek program pelatihan dari pengalaman dan penilaian dari instruktur yang berhasil.
    7) Bandingkan reaksi dengan standar yang telah ditetapkan dan ambil tindakan yang diperlukan. Lakukan evaluasi aspek program dengan standar yang telah ditetapkan. Namun jika tidak terpenuhi, harus mempertimbangkan pendekatan untuk perbaikan.
    8) Sampaikan hasil reaksi sesuai kebutuhan. Pelatih menentukan kepada siapa saja yang akan menerima hasil evaluasi reaksi dan seberapa detail informasi dibagikan.
2. **Level 2 – *Learning***: Evaluasi ini untuk mengukur sejauh mana peserta memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimaksudkan berdasarkan partisipasi mereka dalam acara pembelajaran. Dalam proses evaluasi pembelajaran, beberapa langkah penting perlu diikuti untuk memastikan hasil yang akurat dan berguna.
    1) Pertama, sebaiknya menggunakan kelompok kontrol jika memungkinkan. Kelompok kontrol ini digunakan untuk membandingkan hasil antara yang

menerima pelatihan dan yang tidak diberikan pelatihan, sehingga memberikan bukti bahwa perubahan disebabkan oleh pelatihan.

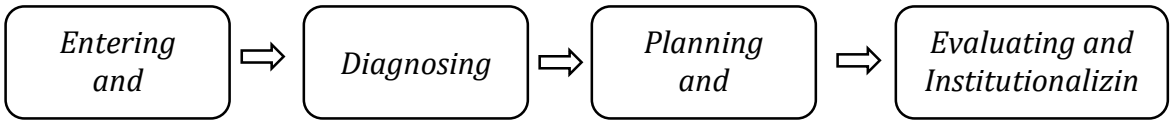
2) Kedua, mengevaluasi pengetahuan, keterampilan, dan/atau sikap baik sebelum maupun sesudah pelatihan. Perbedaan tersebut menunjukkan sejauh mana pembelajaran telah berlangsung.
3) Ketiga, gunakan tes tertulis untuk mengukur pengetahuan dan sikap. Hal tersebut berguna untuk mengukur efektivitas pengajar dalam mengajar dan memberikan wawasan tentang bagian mana yang perlu diperbaiki.
4) Keempat, gunakan tes praktik untuk mengukur keterampilan. Hal tersebut dilakukan untuk melihat hasil keterampilan yang dipraktikkan setelah pelatihan, terutama jika peserta belum memiliki keterampilan sebelumnya.
5) Kelima, mendapatkan 100 persen respon. Jika tidak, semua peserta memberikan tanggapan, maka diperlukan pemilihan sampel dan analisis data secara statistik. Namun, jika semua peserta berpartisipasi, analisis data menjadi lebih sederhana.
6) Terakhir, menggunakan hasil evaluasi untuk mengambil tindakan yang tepat. Hal tersebut digunakan untuk menilai pengajar. Jika peserta belum belajar, pengajar harus introspeksi untuk melihat apa yang bisa diperbaiki, baik dalam persiapan, penggunaan alat bantu, atau metode pengajaran.

3. **Level 3 – *Behavior***: Evaluasi ini untuk mengukur sejauh mana peserta menerapkan apa yang mereka pelajari selama pelatihan ketika mereka kembali bekerja. Dalam proses evaluasi perilaku, beberapa langkah penting perlu diikuti untuk memastikan hasil yang akurat dan berguna.
    1) Pertama, sebaiknya menggunakan kelompok kontrol jika memungkinkan. Dengan membandingkan kelompok yang mendapatkan pelatihan dengan kelompok yang tidak, dapat diperoleh gambaran jelas mengenai efek pelatihan terhadap perubahan perilaku.
    2) Selanjutnya, penting untuk memberikan waktu yang cukup agar perubahan perilaku dapat terjadi. Perubahan tidak akan langsung tampak setelah pelatihan, jadi memberi waktu memungkinkan peserta untuk menerapkan dan menunjukkan perubahan yang mereka pelajari.
    3) Selain itu, evaluasi harus dilakukan sebelum dan setelah program pelatihan jika memungkinkan. Menilai perilaku peserta sebelum pelatihan dimulai dan setelah pelatihan selesai akan membantu mengidentifikasi perubahan yang telah terjadi.
    4) Survei dan wawancara juga sangat berharga dalam proses evaluasi. Mengumpulkan umpan balik dari peserta, atasan mereka, bawahan mereka, serta orang lain yang sering melihat perilaku mereka memberikan perspektif yang lebih lengkap mengenai dampak pelatihan.
    5) Untuk mendapatkan hasil yang representatif, penting untuk berusaha mendapatkan umpan balik dari semua peserta atau jika tidak memungkinkan, mengambil sampel yang mewakili.
    6) Evaluasi tidak cukup dilakukan sekali. Penting untuk mengulanginya pada interval waktu yang tepat untuk memantau apakah perubahan perilaku tetap ada dan berkelanjutan.
    7) Terakhir, perlu dipertimbangkan biaya dan manfaat dari evaluasi. Memastikan bahwa biaya yang dikeluarkan sebanding dengan manfaat yang diperoleh akan membantu memastikan bahwa proses evaluasi dilakukan secara efisien dan efektif.

4. **Level 4 – *Result***: Untuk mengukur sejauh mana hasil yang ditargetkan terjadi sebagai hasil dari peristiwa pembelajaran dan penguatan program pelatihan selanjutnya. Terdapat beberapa panduan untuk melakukan level *result*:
   1) Menggunakan kelompok kontrol jika memungkingkan: Tujuan utama dari kelompok kontrol adalah untuk menghilangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi perubahan yang diamati, selain dari pelatihan itu sendiri.
   2) Memberikan waktu untuk perubahan: Waktu yang diperlukan untuk evaluasi setelah pelatihan bervariasi tergantung pada situasi dan jenis pelatihan.
   3) Melaksanakan pengukuran sebelum dan setelah pelatihan.
   4) Mengulangi pengukuran pada waktu yang tepat: Setiap organisasi harus memutuskan seberapa sering dan kapan harus mengevaluasi. Hasil dapat berubah sewaktu-waktu, baik dalam arah positif ataupun negatif.
   5) Mempertimbangkan biaya dan manfaat: Terdapat Model ROI *(Return of Investment*) yang dianggap sebagai kelanjutan dari model evaluasi level *result*. Model ini digunakan untuk mengukur manfaat finansial dari program, pelatihan pada perusahaan. Termasuk biaya evaluasi tergantung pada biaya pelatihan, hasil yang diharapkan, dan frekuensi pelatihan. Hasil evaluasi harus digunakan untuk memutuskan apakah pelatihan layak dilanjutkan.
   6) Menerima bukti jika bukti tidak memungkinkan: Jika bukti yang konkret sulit diperoleh, gunakanlah informasi yang tersedia sebagai dasar untuk menilai efektivitas atau hasil dari suatu program.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan metode yang digunakan untuk mendiagnosis organisasi adalah *Organization Development* (OD) dari Cummings & Worley (2008). Penting bagi sebuah organisasi melakukan pengembangan organisasi sebagai strategi berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan organisasi memecahkan setiap permasalahan yang dihadapi dan perubahan yang terjadi (Risqi & Perwira, 2021). Model komperehensif untuk mendiagnosis sistem organisasi pada level organisasi dalam aspek komponen desain *(measurement system*) dengan menggunakan *Organization Development* meliputi *Entering and Contracting, Diagnosing, Planning and Implementing Change*, dan *Evaluating and Institutionalizing*.



Gambar 2 Model Komperehensif untuk Mendiagnosis Sistem Organisasi (Cummings & Worly, 2008)

Proses pengambilan data terlebih dahulu dilakukan untuk mengidentifikasi masalah yang akan diungkap dalam proses analisis diagnosis organisasi. Oleh karena itu, berikut beberapa metode asesmen yang telah ditentukan untuk menggali data, antara lain:

a. Wawancara

Wawancara merupakan teknik yang paling sering dilakukan pada proses pengembangan organisasi karena memungkinkan klarifikasi langsung terhadap hal-hal yang kurang jelas. Pada proses pengembangan organisasi teknik wawancara dapat dilakukan secara individu maupun

diskusi kelompok (Cummings & Worly, 2008). Wawancara langsung merupakan komunikasi yang dilakukan antara dua orang atau lebih secara tatap muka di mana satu orang berperan sebagai pewawancara dan orang yang lainnya sebagai informan dengan tujuan tertentu, misalnya untuk mendapatkan informasi (Fadhallah, 2020).

b. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung perilaku organisasi dalam lingkungan alaminya (Cummings & Worly, 2008). Observasi umumnya dilakukan dengan mengamati perilaku dalam situasi tertentu kemudian mencatat dan memaknai peristiwa atau kejadian yang diamati secara sistematis (Ni'matuzahroh & Prasetyaningrum, 2018:4).

c. Studi Dokumen

Studi dokumen merupakan salah satu sumber data yang valid yang dapat digunakan karena dapat menggambarkan kesehatan dan efektivitas organisasi saat ini. Data yang tersedia dalam organisasi bisa membantu praktisi mendiagnosis permasalahan pada level organisasi, kelompok, maupun individu (Cummings & Worly, 2008). Studi dokumen dapat menjadi pelengkap bagi proses penelitian kualitatif dengan mengumpulkan data melalui catatan-catatan masa lalu, seperti peninggalan arsip dan buku-buku yang berisi teori, pendapat, dalil atau hukum-hukum dan lain-lain yang berkaitan dengan masalah penelitian (Nilamsari, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil beberapa rangkaian asesmen yang telah dilakukan, penelitian ini merekomendasikan kuesioner evaluasi reaksi berdasarkan model Kirkpatrick yang berfokus pada metode 4 level dan secara khusus mengusulkan penerapan level 1 - *reaction* untuk mengukur respon peserta terhadap pelatihan tersebut.

1. Evaluating Reaction Questionnaire

Kuesioner evaluasi reaksi ini mencakup 3 aspek yang mana aspek pertama terdiri dari 3 item, aspek kedua terdiri dari 9 item dan aspek ke 3 terdiri dari 4 item. Kuesioner menggunakan skala Likert dengan 5 pilihan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berikut adalah beberapa contoh item dari kuesioner evaluasi reaksi tersebut.

Table 1. Evaluating Reaction Questionnaire

No.	Aspek	Uraian	Pilihan Jawaban				
			Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Stuju
1	Materi	Berikan penilaian seberapa jauh pelatihan ini memenuhi harapan Anda.					
2	Fasilitator	Berikan penilaian Anda secara keseluruhan mengenai pelatihan ini.					
3		Berikan penilaian					

		Anda secara keseluruhan mengenai fasilitator.					
4	Lain-lain	Alat bantu audio-visual yang digunakan sangat efektif.					
dst							

Penyusunan evaluasi pada level reaksi di atas dilakukan dengan membuat daftar item yang akan di *feedback* oleh peserta sesuai dengan model *Kirckpatrick*. Rancangan yang dibuat disusun secara kuantitatif, dan terdiri dari beberapa aitem yang dapat membantu untuk peningkatan program. Fokus utama pada tahap ini adalah mengukur tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan pelatihan. Umpan balik yang diberikan oleh peserta melalui evaluasi ini dapat memberikan wawasan berharga tentang efektivitas pelatihan dan bagaimana pelatihan tersebut dapat ditingkatkan di masa mendatang. Evaluasi reaksi sangat penting dilakukan karena dapat memberikan gambaran tentang pengalaman mereka selama mengikuti pelatihan. Evaluasi reaksi dilakukan setelah pelatihan selesai dilaksanakan.

Evaluasi reaksi yang disusun ini dapat dilakukan dalam semua setting pelatihan, baik itu *In-Class Training*, pelatihan *online*, *Blended learnin*g, dan lainnya. Aspek-aspek yang dievaluasi dalam tahap ini, yaitu; (1) Materi pelatihan : mengukur tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap materi, (2) fasilitator pelatihan : mengukur tingkat kepuasan peserta terhadap fasilitator pelatihan, dan (3) lain-lain : mengukur kepuasan peserta terhadap fasilitas yang disediakan selama pelatihan, termasuk konsumsi.

Penilaian yang dilakukan dengan cara kuantitatif kemudian akan diakumulasi untuk mengetahui bagaimana peserta merasakan program dan membuat perubahan yang penting ataupun peningkatan untuk pelatihan selanjutnya. Apabila peserta pelatihan menyatakan bahwa penerapan materi pembelajaran kurang dapat diterapkan dilingkungan kerjanya, artinya menjadi salah satu indikasi bahwa pelatihan yang diberikan tersebut kurang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ada permasalahan yang terjadi dalam melakukan analisa kebutuhan pelatihan sehingga output dari analisa menjadi tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan. Kesimpulan tersebut akan menjadi acuan ataupun tolak ukur pelatihan yang dilakukan sudah memenuhi kriteria dari sisi materi, fasilitas dan faktor pendukung lainnya.

KESIMPULAN

Mengukur reaksi peserta pelatihan sangat penting karena memberikan umpan balik yang berharga untuk meningkatkan program, menunjukkan kepedulian pelatih terhadap kebutuhan peserta, menyediakan data kuantitas bagi pihak terkait, serta membantu menetapkan standar kinerja program di masa mendatang. Dengan demikian, organisasi dapat memperbaiki kekurangan dan meningkatkan pelayanan dalam pelaksanaan pelatihan. Jika terdapat ketidaksesuaian dalam pelaksanaan pelatihan, BPSDM dapat segera melakukan perbaikan yang diperlukan. Kuesioner evaluasi reaksi ini dibuat karena kuesioner sebelumnya masih belum efisien dan masih terdapat beberapa aspek yang belum tercakup didalamnya, sehingga dilakukan pembaharuan.

DAFTAR REFERENSI

Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th Edition). London: Kogan Page.

Fadhallah. (2020). Wawancara. Jakarta Timur: UNJ Press.

Kirkpatrick, D., & Kirkpatrick, J. (2006). *Evaluating training programs: The four levels* (3th Edition). San Francisco, California: Berrett-Koehler Publishers.

Ni'matuzahroh & Prasetyaningrum, S. (2018). Observasi: Teori dan Aplikasi dalam Psikologi. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.

Nilamsari, N. (2014). Memahami Studi Dokumen dalam Penelitian Kualitatif. *WACANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 13(2), 177-181.

Ramadhon, S. (2016). Penerapan Model Empat Level Kirkpatrick dalam Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Aparatur di Pusdiklat Migas. *Swara Patra*, 6(1), 43-54.

Risqi, M., & Perwira, L. T. (2021). Pengembangan Organisasi Menggunakan *Open System Model*. *Psyche 165 Journal*, 14(2), 201-206.

Spector, P. E. (2012). *Industrial and organizational psychology: Research and practicev* (6th Edition). United State: John Wiley & Sons.

Utomo, A. P., & Tehupeiory, K. P. (2014). Evaluasi pelatihan dengan metode Kirkpatrick analysis. *Jurnal Telematika*, *9*(2), 37-37.

Yuliana, L., & Kustiwa, A. (2024). Manfaat Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) (Studi Kasus di Laundry Pondok Pesantren Pembangunan Sumur Bandung). *Jurnal Ekonomi*, 6(1), 7-13.