

EVALUASI PROGRAM MAGANG DENGAN MODEL EVALUASI KIRKPATRICK

Submit, 29-11-2022 Accepted, 04-04-2023 Publish, 09-04-2023

Suparno¹, Sirajuddin², Zulkarnain S³, A. Suradi⁴
STAI Ma'arif Sarolangun, Jambi¹
IAIN Fatmawati Sukarno, Bengkulu^{2,3,4}
sirajuddin@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menilai evaluasi program magang menggunakan model evaluasi Kirkpatrick di PT Jambi Prima Coal. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan evaluasi pre dan post test secara bertahap terhadap peserta magang dalam empat level, yaitu 1) tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan training, yang diukur dengan kuesioner untuk peserta; 2) tingkat pemahaman peserta terhadap materi training, yang diukur dengan soal pre-test dan post-test untuk peserta; 3) perubahan perilaku kerja peserta training setelah kembali bekerja, yang diukur dengan kuesioner untuk atasan dan bawahan peserta; 4) dampak perubahan perilaku kerja peserta training terhadap tingkat produktifitas perusahaan, yang diukur dari berkurangnya pemborosan akibat penurunan tingkat absensi dan keterlambatan staf yang dipimpin peserta training. Data ketiga level pertama diolah dengan rumus pembobotan Kirkpatrick. Hasilnya evaluasi menunjukkan bahwa tingkat kepuasan peserta berkisar 77-83%. Nilai rata-rata pre-test 46,58%, sedangkan nilai rata-rata posttest 58,50%. Dari 20 peserta, 16 orang perilaku kerjanya lebih baik menurut atasan, dan semuanya menurut bawahan. Data menunjukkan tidak ada penurunan tingkat keterlambatan tetapi terjadi penurunan tingkat absensi. Simpulan, tingkat kepuasan peserta pelatihan menunjukkan reaksi positif, sebagian besar peserta menunjukkan peningkatan pemahaman materi, sebagian besar peserta pelatihan cukup mampu mengaplikasikan materi pelatihan dengan baik di tempat kerja dan Terjadi penurunan tingkat absensi yang berdampak pada penghematan perusahaan.

Kata Kunci : Pelatihan, Evaluasi Magang, Model Kirkpatrick

ABSTRACT

This study aims to assess the evaluation of apprenticeship programs using the Kirkpatrick evaluation model at PT Jambi Prima Coal. This study used a quantitative method with a gradual pre- and post-test evaluation approach to apprentice participants at four levels, namely 1) the level of satisfaction of the participants with the implementation of the training, as measured by a questionnaire for the participants; 2) the participants' level of understanding of the training material, as measured by the pre-test and post-test questions for the participants; 3) changes in the work behavior of the training participants after returning to work, as measured by a questionnaire for the participants' superiors and subordinates; 4) the impact of changes in the work behavior of the training

participants on the company's productivity level, as measured by the reduction in waste due to decreased absenteeism and tardiness of staff led by the training participants. The first three levels of data are processed using Kirkpatrick's weighting formula. The results of the evaluation show that the satisfaction level of the participants ranges from 77-83%. The pre-test average value was 46.58%, while the post-test average value was 58.50%. Of the 20 participants, 16 people had better work behavior according to their superiors, and all of them according to their subordinates. The data shows that there is no decrease in the lateness rate but there is a decrease in the absenteeism rate. In conclusion, the satisfaction level of the training participants showed a positive reaction, most of the participants showed an increase in understanding of the material, most of the training participants were quite able to apply the training material well in the workplace and there was a decrease in absenteeism which had an impact on saving the company.

Keywords: Training, Apprentice Evaluation, Kitpatrick Model

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang sedang terjadi dewasa ini memiliki pengaruh yang besar terhadap perkembangan informasi, ekonomi dan budaya dunia. Dari segi perekonomian, globalisasi telah berdampak pada perubahan struktur tata ekonomi dunia. Menghadapi tantangan-tantangan yang akan muncul dalam persaingan era globalisasi, makin diyakini bahwa modal dasar yang sangat penting bagi setiap bangsa adalah sumber daya manusia, baik dalam aspek kuantitas terlebih lagi dalam aspek kualitas manusianya (Bairizki, 2020).

Peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara berlanjut dan berkesinambungan (pendidikan seumur hidup), agar keseluruhan proses penataan teknostruktur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pembangunan yang efektif dan efisien berjalan sempurna, peningkatan dan pengembangan ini dapat dilakukan dengan melakukan Manajemen sumber daya manusia terlebih dahulu. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan (Ichsan, Lukman Nasution & Sarman Sinaga, 2021).

Moekijat mengemukakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia dapat di definisikan sebagai proses pencapaian tujuan organisasi melalui mendapatkan, mempertahankan, memberhentikan, mengembangkan, dan menggunakan atau memanfaatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dengan sebaik-baiknya (Moekijat, 2010).

Akan tetapi kenyataannya krisis produktivitas manusia masih saja terjadi sampai saat ini. Seperti yang terjadi di Indonesia dimana tingginya angkatan kerja, dan rendahnya mutu pencari kerja serta sulitnya penyaluran karena lowongan

yang terbatas sehingga menyebabkan banyaknya pengangguran di Indonesia (Malik, 2018). Hal ini sudah barang tentu berhubungan dengan jalur pengembangan sumber daya manusia yang merupakan jalur yang berlanjut dan berkesinambungan (pendidikan seumur hidup) (Wardani, 2012).

Salah satu model yang berkembang untuk menjawab tantangan itu adalah program pendidikan luar sekolah dalam bentuk magang. Magang dimaksudkan untuk mempersiapkan seseorang dalam rangka untuk diantar memasuki dunia kerja dan siap untuk bekerja ataupun yang sudah bekerja dalam rangka meningkatkan kemampuannya. Melalui jalur pendidikan nonformal tersebut (training, magang, latihan) maka setiap tenaga kerja akan siap pakai, dan dapat dipromosikan ke kedudukan berikutnya (Sudarsana, 2015).

Pelatihan bukan kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam rangka penerimaan tenaga kerja. Namun dari pengertian terakhir mengenai pelatihan seperti disebutkan diatas, yang mengatakan sebagai proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus, maka terdapat keterkaitannya secara langsung dengan kegiatan rekrutmen, seleksi, dan orientasi (Suryani & SE, 2019). Keterkaitan itu terletak pada kemungkina terjadinya kesulitan mendapatkan tenaga kerja baru yang memenuhi tuntutan persyaratan pekerjaan/jabatan, seperti terdapat didalam deskripsi dan atau spesifikasi pekerjaan/jabatan, maka diterima sejumlah tenaga kerja yang sebelum memulai pekerjaannya dalam rangka penempatan, perlu diberikan pelatihan terlebih dahulu. Menurut Rachmawati mengemukakan bahwa pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Rachmawati, 2008).

PT. Jambi Prima Coal yang terletak di desa Pemusiran Kecamatan Mandiangin Kabupaten Sarolangun Provinsi Jambi adalah salah satu anak perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan. Untuk meningkatkan kemampuan karyawannya, PT. Jambi Prima Coal seringkali mengadakan pelatihan/magang. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan supervisi di level foreman. Training yang dikelola oleh Divisi Diklat PT. JPC tersebut selalu dievaluasi 3 bulan setelah kegiatan berakhir. Selama ini, evaluasi pelatihan/magang yang dilakukan hanya berdasarkan kepuasan peserta terhadap pelaksanaan pelatihan/magang dan hasil test akhir peserta.

Cara mengevaluasi pelatihan/magang tersebut dirasa kurang karena tidak melihat seberapa besar manfaat pelatihan terhadap perusahaan maupun masyarakat luar perusahaan. Oleh karena itu perlu dilakukan perbaikan terhadap cara mengevaluasi pelatihan/magang. Perbaikan dilakukan dengan cara menggunakan Model Kirkpatrick dalam mengevaluasi pelatihan (Utomo & Tehupeiory, 2014).

Dalam Model Kirkpatrick, evaluasi pelatihan/magang dilakukan melalui pengukuran empat level, yaitu level 1) melihat tingkat kepuasan peserta pelatihan/magang terhadap pelaksanaan training, level 2) melihat perubahan sikap mental, perbaikan pengetahuan, dan atau penambahan keterampilan peserta setelah selesai mengikuti program pelatihan/magang, level 3) melihat perilaku kerja peserta pelatihan/magang setelah mereka kembali ke dalam lingkungan kerjanya, level 4) melihat dampak perubahan perilaku kerja peserta pelatihan terhadap tingkat produktifitas perusahaan (Phillips, Jack, Stone, Ron Drew, 2002).

Dari uraian diatas, mengingat pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam bentuk pelatihan ataupun program magang, maka perlu dilakukan analisis hasil evaluasi terhadap program magang yang berjalan. Peneliti mengambil model evaluasi Kirkpatrick dalam melakukan penilaian evaluasi.

METODE PENELITIAN

Tahap awal yang dilakukan adalah menentukan peserta pelatihan/magang dalam setiap tahun. Tahap selanjutnya adalah menentukan kriteria yang akan diukur untuk setiap level evaluasi dan cara melakukan pengukurannya. Untuk level 1, aspek yang diukur adalah tingkat kepuasan peserta training terhadap pelaksanaan training, mencakup elemen materi, penyelenggaraan, sarana, dan kemampuan instruktur. Elemen materi diuraikan menjadi sub elemen sistematika penyajian materi, kejelasan/kemudahan materi untuk difahami, kontribusi materi dalam peningkatan pengetahuan dan wawasan, manfaat dalam pekerjaan, dan kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan. E

lemen penyelenggaraan diuraikan menjadi sub elemen kesesuaian pemberian materi dengan jadwal yang telah ditetapkan, ketepatan waktu dalam pelaksanaan pelatihan, kesediaan panitia dalam membantu peserta pelatihan, dan kesiapan panitia dalam membantu peserta pelatihan. Elemen sarana diuraikan menjadi sub elemen kualitas audio visual atau alat peraga, kesesuaian audio visual atau alat peraga, konsumsi, seminar kit, fasilitas ruangan (meja, kursi), dan ruangan (cahaya, luas, akustik, ventilasi). Elemen kemampuan instruktur diuraikan menjadi sub elemen penguasaan materi, teknik penyampaian, cara menjawab pertanyaan, bahasa yang digunakan, gesture (gerakan tubuh) dan mimik muka, serta intonasi dan kecepatan berbicara.

Pengukuran tingkat kepuasan peserta training dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada peserta training setelah setiap sesi materi berakhir. Item-item pertanyaan dalam kuesioner dirancang berdasarkan sub-sub elemen yang telah diuraikan sebelumnya.

Untuk level 2, aspek yang diukur adalah pemahaman peserta terhadap materi training. Untuk setiap materi training dirancang item-item pertanyaan yang bertujuan untuk mengukur seberapa besar daya serap materi oleh peserta training. Item-item pertanyaan tersebut diberikan kepada peserta training pada saat sebelum (pre-test) dan sesudah training (post-test). Pada penelitian ini pre test & post test menggunakan item-item pertanyaan yang sudah disusun oleh perusahaan untuk setiap materi pelatihan yang diberikan. Penambahan item-item pertanyaan pre test & post test tidak mungkin dilakukan karena pelatihan tersebut sudah dilaksanakan.

Untuk level 3, aspek yang diukur adalah perilaku kerja peserta training setelah mereka kembali ke dalam lingkungan kerjanya. Perilaku kerja yang dilihat dikaitkan dengan materi training yang diberikan. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada atasan dan bawahan peserta training. Item-item pertanyaan dalam kuesioner dirancang berdasarkan perilaku kerja yang akan dilihat.

Untuk level 4, aspek yang diukur adalah tingkat absensi dan tingkat keterlambatan staf yang bekerja di unit yang dipimpin peserta training. Kedua aspek tersebut dipilih berdasarkan kesepakatan dengan pihak perusahaan. Data yang diambil adalah data 3 bulan sebelum dan 3 bulan sesudah dilakukan

pelatihan/magang. Data yang diperoleh dari pengukuran level 1, 2, dan 3 diolah dengan metoda pembobotan dari Kirkpatrick. Perhitungan bobot untuk setiap ítem pertanyaan kuesioner yang digunakan untuk mengukur level 1, 2, dan 3 adalah sebagai berikut :

- a. Jumlahkan nilai jawaban dari seluruh responden untuk setiap ítem pertanyaan
- b. Tentukan nilai tertinggi pada skala pengukuran
- c. Hitung jumlah responden
- d. Hitung bobot untuk setiap ítem pertanyaan dengan rumus.

Bobot untuk setiap sub elemen atau elemen dihitung dengan cara berikut :

- a. Jumlahkan nilai bobot untuk semua item pertanyaan yang berada dalam sub elemen atau elemen yang sama.
- b. Hitung jumlah item pertanyaan yang ada pada sub elemen/elemen yang akan dihitung bobotnya.
- c. Bagi hasil perhitungan di langkah a dengan hasil perhitungan di langkah b.

Perhitungan konversi tingkat absensi ke dalam nilai rupiah untuk setiap staf dari atasan yang mengikuti pelatihan/magang mengikuti langkah-langkah berikut :

- a. Hitung gaji staf dalam satuan hari (per hari)
- b. Hitung jumlah hari staf tidak masuk kerja dalam jangka waktu 3 bulan sebelum atasannya mengikuti pelatihan. Lakukan hal yang sama untuk jangka waktu 3 bulan sesudah atasannya mengikuti pelatihan.
- c. Kalikan jumlah hari absen staf dengan besarnya gaji staf per hari. Nilai yang diperoleh merupakan jumlah uang yang diberikan perusahaan kepada staf tetapi staf tidak bekerja (pemborosan)
- d. Jumlahkan nilai yang diperoleh di langkah c untuk semua staf dari semua peserta pelatihan.
- e. Bandingkan antara nilai total sebelum dan sesudah atasannya mengikuti pelatihan. Jika terjadi penurunan nilai sesudah atasan mengikuti pelatihan, berarti telah terjadi penghematan

Perhitungan konversi tingkat keterlambatan ke dalam nilai rupiah untuk setiap staf dari atasan yang mengikuti pelatihan mengikuti langkah-langkah berikut :

- a. Hitung gaji staf dalam satuan menit (per menit)
- b. Hitung jumlah menit keterlambatan mana staf ketika masuk kerja atau setelah jam istirahat dalam jangka waktu 3 bulan sebelum atasannya mengikuti pelatihan. Lakukan hal yang sama untuk jangka waktu 3 bulan sesudah atasannya mengikuti pelatihan
- c. Kalikan jumlah menit keterlambatan staf dengan besarnya gaji staf per menit. Nilai yang diperoleh merupakan jumlah uang yang diberikan perusahaan kepada staf tetapi staf tidak bekerja (pemborosan)
- d. Jumlahkan nilai yang diperoleh di langkah c untuk semua staf dari semua peserta pelatihan.
- e. Bandingkan antara nilai total sebelum dan sesudah atasannya mengikuti pelatihan. Jika terjadi penurunan nilai sesudah atasan mengikuti pelatihan, berarti telah terjadi penghematan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Peserta pelatihan yang dipilih sebagai responden adalah peserta pelatihan yang ikut dalam kegiatan pelatihan. Pemilihan ini didasarkan atas kemudahan akses data (seluruh peserta pelatihan masih menjadi karyawan perusahaan dan belum mengalami mutasi). Seluruh peserta pelatihan tersebut merupakan karyawan tetap yang dibayar per bulan. Jika karyawan tidak masuk kerja maka tidak dilakukan pemotongan gaji. Tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan pelatihan (level 1) berada pada tingkat kepuasan peserta berkisar 77-83%. Artinya peserta menunjukkan reaksi yang positif (merasa puas atas pelaksanaan training) karena menyadari mendapat masukan yang berguna selama pelatihan.

Sub elemen yang masih perlu untuk ditingkatkan lagi adalah manfaat materi pelatihan dalam pekerjaan, bahasa yang digunakan instruktur, kesediaan panitia dalam membantu peserta, serta teknik penyampaian materi oleh instruktur. Keempat sub elemen tersebut memiliki bobot yang relatif lebih kecil dibandingkan sub elemen yang lain.

Hasil pre-test dan post-test (level 2) memperlihatkan bahwa dari total 20 peserta, 14 peserta mengalami peningkatan pemahaman materi. Walaupun demikian, ada 4 orang yang mengalami penurunan pemahaman materi pelatihan. Nilai rata-rata pretest untuk seluruh peserta adalah 46,58% dan nilai rata-rata post-test untuk seluruh peserta adalah 58,50%. Dengan demikian terjadi peningkatan pengetahuan tentang aspekpek yang berhubungan dengan kompetensi kepemimpinan di level Foreman walaupun peningkatannya hanya sebesar 12%. Jika dikaitkan dengan hasil di level 1, ternyata tingkat kepuasan yang tinggi pengaruhnya relatif kecil terhadap peningkatan pengetahuan peserta, Pada level 3 diperoleh bahwa dari 20 peserta, 16 peserta memiliki perilaku kerja yang lebih baik di tempat kerja menurut atasan, sedangkan menurut bawahan semua peserta memiliki perilaku kerja yang lebih baik di tempat kerja.

Jika dikaitkan dengan hasil di level 2, dapat dilihat bahwa walaupun peningkatan pengetahuan relative kecil namun banyak peserta pelatihan berusaha untuk menerapkan pengetahuan tersebut di tempat kerjanya. Dari pengukuran di level 4 diketahui bahwa tidak ada penurunan tingkat keterlambatan tetapi terjadi penurunan tingkat absensi. Penurunan tingkat absensi berdampak pada penghematan perusahaan. Penghematan ini berarti bahwa perusahaan tidak mengeluarkan uang secara sia-sia untuk membayar karyawan yang tidak melakukan pekerjaan apa pun.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan hal-hal berikut; 1) Tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan menunjukkan reaksi positif yang tinggi dalam mengikuti kegiatan pelatihan tersebut. Namun sub elemen manfaat materi pelatihan dalam pekerjaan, bahasa yang digunakan instruktur, kesediaan panitia dalam membantu peserta, serta teknik penyampaian materi oleh instruktur masih perlu ditingkatkan; 2) Dari total 20 peserta, 14 peserta mengalami peningkatan pemahaman materi. Peningkatan pengetahuan tentang materi pelatihan relatif kecil yakni sebesar 12%. Ternyata tingkat kepuasan peserta yang tinggi kurang memberikan pengaruh terhadap tingkat pengetahuannya; 3) Menurut penilaian atasan dan bawahan peserta pelatihan, sebagian besar peserta pelatihan cukup mampu mengaplikasikan materi pelatihan

dengan baik di tempat kerja; 4) Terjadi penurunan tingkat absensi yang berdampak pada penghematan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1* (Vol. 1). Surabaya: Pustaka Aksara.
- Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Kirkpatrick, L. Donald. (1998). *Evaluating Training Programs*, 2nd Edition, BerretKoehler Publisher, Inc. San Fransisco,
- Malik, N. (2018). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia* (Vol. 1). UMMPress.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Bandung: Mandar maju.
- Mondy R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi 10. Jakarta :Erlangga.
- Phillips, Jack J., Stone, Ron Drew. (2002). *How to Measure Training Result*, McGraw Hill, New York.
- Rachmawati, Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Pertama. Yogyakarta: Andi,
- Sudarsana, I. K. (2015). Peningkatan Mutu Pendidikan Luar Sekolah dalam Upaya Pembangunan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(1), 1-14. <https://doi.org/10.25078/jpm.v1i1.34>
- Suryani, N. K., & SE, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra.
- Utomo, A. P., & Tehupeiory, K. P. (2014). Evaluasi Pelatihan dengan Metode Kirkpatrick Analysis. *Jurnal Telematika*, 9(2), 37. Online, diakses dari <https://journal.ithb.ac.id/telematika/article/view/84>
- Wardani, P. Y. A. (2012). Model Pembelajaran Magang (Studi pada Pengrajin Logam di Sentra Home Industri Logam Kelurahan Kejambon Kecamatan Tegal Timur Kota Tegal). *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*, 1(2). <https://doi.org/10.15294/jnece.v1i2.2819>
- Wignjosoebroto Sritomo. (2003). *Pengantar Teknik & Manajemen Industri* Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Guna widya.