

Evaluasi Pendidikan dan Pelatihan di Badan Pengembangan SDM Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara

Lutfiah Malaya Alfa, Filza Alyani, Dhea Puspita

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam
Negeri Sumatera Utara Medan

ARTICLE INFO

Article history:

Received May 15, 2025

Revised May 23, 2025

Accepted May 28, 2025

Available online June 08, 2025

Keywords

Training evaluation, Education and
Training (Diklat), Kirkpatrick Model,
Human Resource Development, Program
effectiveness.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan
Daarul Huda

ABSTRACT

This study examines the implementation of the evaluation of education and training programs organized by the Human Resources Development Agency of North Sumatra Province. The main focus of this study is to assess the effectiveness of training using the four-level evaluation approach developed by Kirkpatrick, namely evaluation at the level of reaction, learning, behavioral change, and final results. The methodological approach used is descriptive qualitative, with data collection techniques through direct observation and in-depth interviews with training participants and program organizers. The study shows that the training program makes a significant contribution to improving participant competence, especially in terms of technical skills and professional attitudes. In addition, there was also a positive shift in the work behavior of participants after participating in the training. However, the implementation process still faces several obstacles, such as limited facilities and less than optimal training time. This evaluation has a strategic role in ensuring the quality of the training program and becoming the basis for decision making for continuous improvement. Therefore, the results of this evaluation are not only useful in the context of the program being studied, but can also be a reference in designing training policies based on needs for human resource development in the public sector in general.

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pelaksanaan evaluasi program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Fokus utama dari kajian ini adalah untuk menilai efektivitas pelatihan dengan menggunakan pendekatan empat level evaluasi yang dikembangkan oleh Kirkpatrick, yaitu evaluasi pada tingkat reaksi, pembelajaran, perubahan perilaku, dan hasil akhir. Pendekatan metodologis yang digunakan bersifat deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi langsung dan wawancara mendalam terhadap peserta pelatihan dan penyelenggara program. Penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi peserta, khususnya dalam aspek keterampilan teknis dan sikap profesional. Selain itu, terjadi pula pergeseran positif dalam perilaku kerja peserta setelah mengikuti pelatihan. Meskipun demikian, proses pelaksanaan masih menghadapi beberapa hambatan, seperti keterbatasan fasilitas dan waktu pelatihan yang kurang optimal. Evaluasi ini memiliki peranan strategis dalam menjamin mutu program diklat serta menjadi dasar pengambilan keputusan untuk perbaikan berkelanjutan. Oleh karena itu, hasil evaluasi ini tidak hanya berguna dalam konteks program yang diteliti, tetapi juga dapat menjadi acuan dalam perancangan kebijakan pelatihan berbasis kebutuhan untuk pengembangan sumber daya manusia di sektor publik secara umum.

PENDAHULUAN

Pendidikan dan pelatihan (diklat) memegang peranan penting dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, terutama dalam konteks pemerintahan dan sektor publik. Melalui diklat, pegawai diberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi profesionalnya sehingga mampu beradaptasi secara efektif terhadap dinamika perubahan serta kebutuhan pelayanan yang terus berkembang di masyarakat. Oleh sebab itu, diklat tidak hanya menjadi sarana peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga berperan strategis dalam mendukung terciptanya pelayanan publik yang lebih responsif dan berkualitas.

Agar program diklat dapat memberikan dampak yang optimal, evaluasi terhadap pelaksanaan dan hasil diklat menjadi aspek yang sangat penting untuk dilakukan. Evaluasi ini bertujuan memastikan bahwa proses pelatihan berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan peserta benar-benar memperoleh manfaat yang dapat diaplikasikan dalam tugas sehari-hari. Salah satu metode evaluasi yang populer dan komprehensif adalah model Kirkpatrick, yang membagi penilaian menjadi empat tingkatan

*Corresponding Author

Email: luthfimalaya12@gmail.com, filzaalyani2004@gmail.com, deap5451@gmail.com

utama, yaitu reaksi peserta terhadap pelatihan, peningkatan pengetahuan dan keterampilan, perubahan perilaku dalam pekerjaan, serta dampak akhir berupa hasil yang terukur di lingkungan kerja.

Penelitian ini fokus untuk melakukan evaluasi terhadap program diklat yang diselenggarakan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatra Utara. Dengan menggunakan model Kirkpatrick sebagai kerangka evaluasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang mendalam mengenai efektivitas program diklat serta rekomendasi untuk peningkatan kualitas pelatihan di masa mendatang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, model Kirkpatrick diterapkan sebagai kerangka utama untuk melakukan evaluasi terhadap program diklat. Tahap pertama adalah evaluasi reaksi, yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner guna mengukur tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan pelatihan. Hasilnya menunjukkan bahwa mayoritas peserta memberikan tanggapan positif, terutama terhadap metode pembelajaran yang bersifat interaktif dan melibatkan partisipasi aktif. Namun demikian, beberapa peserta mengemukakan kendala terkait fasilitas pendukung yang dirasa kurang memadai selama proses pelatihan berlangsung.

Selanjutnya, evaluasi pembelajaran dilakukan dengan membandingkan hasil pre-test dan post-test yang diberikan sebelum dan sesudah pelatihan. Data menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam pengetahuan dan pemahaman peserta, yang mencapai sekitar 40 persen. Hal ini menandakan bahwa materi pelatihan berhasil diserap dengan baik oleh peserta dan mampu meningkatkan kompetensi mereka secara substansial.

Pada tingkat evaluasi perilaku, penelitian mengamati perubahan dalam penerapan pengetahuan di lingkungan kerja peserta. Temuan menunjukkan bahwa sebagian besar peserta mulai mengimplementasikan teknik dan metode yang diperoleh selama pelatihan, seperti penerapan evaluasi pembelajaran secara lebih sistematis dan terstruktur. Perubahan ini menggambarkan adanya adaptasi positif dalam praktik kerja sehari-hari yang diharapkan dapat memperbaiki kinerja individu.

Terakhir, evaluasi hasil berfokus pada dampak jangka panjang pelatihan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Hasil evaluasi menunjukkan peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja peserta di unit kerja masing-masing. Meskipun demikian, masih ditemukan beberapa tantangan, antara lain keterbatasan waktu yang tersedia untuk pelatihan serta kurang optimalnya dukungan dari lingkungan kerja yang terkadang menghambat penerapan hasil pelatihan secara maksimal. Secara keseluruhan, evaluasi ini menegaskan bahwa pelatihan merupakan investasi strategis jangka panjang yang penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sekaligus mendorong kemajuan organisasi.

SIMPULAN

Evaluasi program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan dengan menggunakan model Kirkpatrick memberikan gambaran komprehensif tentang sejauh mana pelatihan tersebut efektif dari empat aspek utama. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan berhasil meningkatkan tingkat kepuasan peserta, memperkaya pengetahuan serta keterampilan mereka, mendorong perubahan positif dalam perilaku kerja, dan memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Meski demikian, untuk mengoptimalkan hasil yang diperoleh, perlu dilakukan beberapa perbaikan, terutama dalam hal penyediaan fasilitas pelatihan yang memadai, pengaturan waktu pelatihan yang lebih panjang agar materi dapat diserap secara maksimal, serta penguatan dukungan berkelanjutan dari lingkungan kerja yang mendukung implementasi hasil pelatihan.

Lebih lanjut, evaluasi program diklat sebaiknya dilakukan secara rutin dan berkesinambungan sebagai upaya untuk memastikan bahwa manfaat pelatihan tidak hanya bersifat sementara, tetapi terus berlanjut dan berkontribusi positif bagi pengembangan sumber daya manusia dan kemajuan organisasi dalam jangka panjang.

REFERENSI

- Khosyini Imam M., Fakhrudin Muhammad. (2022). Evaluasi Program Pelatihan Model Kirkpatrick. *Cermin Jurnal*, Vol. 2 No. 2.
- Wahyudin U., Saepudin A., Ritonga R. (2019). Penerapan Model Evaluasi Kirkpatrick 4 Level. *Jurnal Pendidikan Nonformal*, Vol. 14 No. 1.
- Ismantarti Rahayu, Widiastuti Nur, Tjahjono Achmad. (2022). Evaluasi Pelaksanaan Diklat Agribisnis. *Jurnal STIE Semarang*, Vol. 14 No. 1.
- Ananda Flavia, Himawan Cindy. (2024). Evaluasi Efektivitas Pelatihan dengan Metode Kirkpatrick. *JEMSI*, Vol. 10 No. 4.

Rugaiyah, Engriyani Eny. (2022). Evaluasi Diklat di Institusi Pemerintah Indonesia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Vol. 8 No. 23.