

Evaluasi Pelatihan dengan Metode Kirkpatrick Analysis

Anggoro Prasetyo Utomo^{#1} Karinka Priskila Tehupeior^{#2}

[#]Program Studi Teknik Industri, Institut Teknologi Harapan Bangsa
Jl. Dipatikukur 80-84, Bandung 40132, Jawa Barat, Indonesia

¹anggoro@ithb.ac.id

²karinka.priskila@gmail.com

Abstrak— Evaluasi hasil pelatihan merupakan tahap yang sangat penting dalam pelatihan karena memberikan umpan balik efektivitas *training* yang dapat digunakan untuk memperbaiki desain pelatihan. Tujuan penelitian ini adalah melakukan analisis terhadap hasil evaluasi pelatihan Customer Service (CS) School level 1 dan level 2 dari Kirkpatrick Analysis, memberikan usulan tindakan yang perlu dilakukan terkait dengan hasil analisis tersebut, dan memberikan usulan berupa alat ukur yang dapat membantu pelaksana *training* melakukan evaluasi level 3 dari Kirkpatrick Analysis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dimana data-data yang diperoleh, dijabarkan lalu dianalisis. Hasil dari penelitian ini adalah sebagian besar peserta pelatihan merasa puas dengan pelaksanaan pelatihan CS School dan dapat mengerti dengan baik materi-materi yang diberikan saat pelatihan CS School. Peningkatan kualitas *trainer* dan materi yang disesuaikan dengan tingkat pemahaman awal peserta merupakan usulan yang diberikan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan. Usulan alat ukur berbentuk kuesioner yang dapat mengukur, mengolah, dan menganalisis evaluasi pelatihan CS School pada level 3 dari Kirkpatrick Analysis juga diberikan sehingga pelaksana *training* dapat mengukur dampak pelatihan ini terhadap perbaikan atau peningkatan performansi kerja dari pesertanya.

Kata Kunci: Evaluasi pelatihan, Kirkpatrick Analysis, Pelatihan Customer Service School, Pelatihan dan pengembangan, Kepuasan peserta pelatihan.

Abstract— *Training evaluation is a very important step in training design because the feedback it generates in improving training effectiveness. This research aim to conduct training evaluation level 1 and 2 of CS School training using Kirkpatrick Analysis, give suggestions to improve training, and propose level 3 evaluation tools. Descriptive analysis will be used to present and analyze data. The evaluation result shows good trainee satisfaction and adequate understanding of the topics given in training. Selecting higher quality trainer and tailoring training materials to trainee's understanding level are the suggestions given to improve training effectiveness. A questionnaire to measure level 3 training evaluation was also proposed to the management.*

Keywords: *Training evaluation, Kirkpatrick Analysis, Customer Service School training, Learning and development, Trainee satisfaction*

I. PENDAHULUAN

Sebuah pelatihan yang sukses adalah pelatihan yang tidak hanya baik dalam hal pelaksanaannya tetapi juga mampu memenuhi tujuannya yaitu memperbaiki atau meningkatkan performansi kerja pesertanya [6]. Kenyataan ini mengharuskan pelaksana pelatihan untuk mengevaluasi setiap pelatihan yang dilaksanakan bukan hanya dari sisi pelaksanaan saja melainkan juga dampaknya terhadap kinerja.

Learning & Talent Development (LTD) adalah subunit dari Direktorat Human Resources PT Bank “X” yang bertindak sebagai institusi pembelajaran dan pusat pengembangan talenta di PT Bank “X”. LTD melakukan evaluasi terhadap setiap pelatihan yang dilakukannya. Alat yang digunakan oleh LTD untuk melakukan evaluasi pelatihan adalah model evaluasi Kirkpatrick atau Kirkpatrick Analysis.

Salah satu nama pelatihan yang dilaksanakan oleh LTD adalah Customer Service School (CS School). Saat ini, LTD baru melakukan evaluasi terhadap pelatihan ini sampai pada level 2 dari Kirkpatrick Analysis dan belum melakukan evaluasi level 3 dan level 4 untuk pelatihan CS School sehingga LTD belum dapat membuktikan apakah pelatihan ini mampu memenuhi tujuannya atau tidak.

Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis terhadap hasil evaluasi pelatihan Customer Service School (CS School) pada level 1 dan level 2 dari Kirkpatrick Analysis, memberikan usulan tindakan yang perlu dilakukan oleh Learning & Talent Development terkait dengan hasil analisis tersebut, dan memberikan usulan berupa alat ukur yang dapat membantu Learning & Talent Development di PT Bank “X” dalam melakukan evaluasi terhadap pelatihan Customer Service School (CS School) sampai pada level 3 dari Kirkpatrick Analysis.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Pelatihan

Pelatihan adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah

perilaku kerja seseorang atau sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk berhasil dalam pekerjaan [5].

Pelatihan karyawan diadakan karena perusahaan bertujuan memiliki kinerja karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Beberapa tujuan pelatihan yaitu [2]:

1. Mengembangkan keahlian para karyawan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
2. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. Mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemajuan kerjasama dengan teman-teman karyawan dan juga dengan pimpinan.

Menurut Hariandja [4], manfaat pelatihan bagi karyawan antara lain:

1. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
2. Membantu karyawan dalam hal membuat keputusan dan pemecahan masalah yang tepat.
3. Membantu menghilangkan rasa takut dalam melaksanakan tugas yang baru.
4. Meningkatkan kepuasan kerja.

B. Teori Evaluasi Pelatihan

Kirkpatrick, D.L. [1] dan Hamblin [3] mengungkapkan bahwa evaluasi pelatihan adalah usaha pengumpulan informasi secara sistematis untuk mengukur hasil pelatihan berdasarkan informasi tersebut. Evaluasi pelatihan harus dirancang bersamaan dengan perancangan pelatihan, berdasarkan pada perumusan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Evaluasi pelatihan mencoba mendapatkan informasi mengenai hasil-hasil program pelatihan, kemudian menggunakan informasi itu dalam penilaian apakah pelatihan telah mencapai tujuan pelatihan secara keseluruhan. Evaluasi pelatihan memberikan umpan balik dari peserta yang sangat membantu dalam memutuskan kebijakan mana yang akan diambil untuk memperbaiki pelatihan tersebut. Umpan balik yang diperoleh meliputi reaksi peserta, hasil pembelajaran peserta, perubahan perilaku di tempat kerja dan hasil yang diperoleh.

Salah satu model evaluasi yang umum digunakan untuk melakukan evaluasi terhadap pelatihan adalah Kirkpatrick Analysis [1]. Ini adalah model evaluasi pelatihan yang dikembangkan pertama kali oleh Daniel L. Kirkpatrick pada tahun 1959. Kirkpatrick Analysis mengidentifikasi empat

level yang berbeda untuk melakukan evaluasi pelatihan. Keempat level tersebut adalah:

Level 1 – Reaksi

Mengukur tingkat kepuasan peserta terhadap pelaksanaan pelatihan. Indikator-indikator yang dijadikan acuan untuk pengukuran ini adalah: materi, fasilitas, konsumsi, dan instruktur saat pelatihan.

Level 2 – Pembelajaran

Mengukur apakah peserta dapat memperhatikan dan memahami materi yang diberikan oleh instruktur. Data evaluasi ini diperoleh dengan membandingkan hasil dari tes awal sebelum pelatihan (*pre-test*) dengan hasil dari tes akhir sesudah pelatihan (*post-test*).

Level 3 – Perilaku

Mengetahui apakah pengetahuan, keahlian, dan sikap yang diajarkan saat pelatihan benar-benar dimanfaatkan dan diaplikasikan ke dalam perilaku kerja peserta sehari-hari dan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja/kompetensi di unit kerja masing-masing.

Level 4 – Hasil

Mengetahui apakah terjadi peningkatan performansi atau kinerja organisasi setelah pelatihan. Tujuan dari pengumpulan informasi pada level ini adalah untuk menguji dampak terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan.

Metode Kirkpatrick Analysis memberikan arah yang jelas dalam melakukan evaluasi pelatihan dengan memberikan titik berat yang penting pada hasil (*outcome*) pelatihan terhadap kinerja organisasi. Metode ini memberikan petunjuk yang jelas mengenai hal-hal yang harus diukur untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan sehingga metode ini menyederhanakan proses evaluasi pelatihan yang dapat menjadi sangat kompleks. Dengan demikian, metode ini mudah digunakan dan sangat populer dalam organisasi.

Walaupun demikian, Kirkpatrick Analysis tidak mempertimbangkan faktor individual dan kontekstual yang dapat mempengaruhi hasil *training* dan hanya fokus pada reaksi peserta, pembelajaran yang terjadi, perubahan perilaku, dan peningkatan kinerja organisasi. Sebagai contoh, adanya budaya *organizational learning* dalam organisasi dapat meningkatkan efektivitas pelatihan, sehingga pelatihan yang sama yang dilaksanakan pada dua unit dengan budaya yang berbeda dapat menghasilkan evaluasi yang berbeda.

III. PELATIHAN CS SCHOOL

A. Tujuan Pelatihan

Program pelatihan ini disusun untuk memberikan pembekalan dasar bagi *customer service* (CS) yang baru be-

kerja kurang dari tiga bulan pada PT Bank “X”. Pembekalan dasar yang diberikan adalah menyangkut kegiatan operasional sehari-hari sebagai CS serta pengetahuan mengenai cara melayani nasabah dan *cross selling* produk dan layanan perusahaan. Dengan demikian, pembekalan dasar yang diberikan kepada para CS ini adalah perpaduan antara pembekalan dari segi pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*).

Program ini dirancang bersama oleh LTD dan Customer Service Unit yang ada di PT Bank “X”. Instruktur untuk pelatihan ini adalah instruktur yang berasal dari dalam PT Bank “X” (*internal*). LTD merancang program pelatihan untuk berlangsung selama lima hari dalam tujuh belas sesi dan dibawakan oleh delapan orang instruktur. LTD menggunakan *Kirkpatrick Analysis* untuk melakukan evaluasi terhadap pelatihan *CS School*.

B. Evaluasi Pelatihan

Untuk mengukur *level 1* (reaksi), LTD menyusun sebuah kuesioner yang dapat memberikan gambaran mengenai kepuasan peserta terhadap pelaksanaan pelatihan dari segi materi, fasilitas, konsumsi, dan instruktur saat pelatihan. Untuk mengukur *level 2* dari evaluasi pelatihan *CS School*, LTD menggunakan *pre-test* sebelum pelatihan dimulai dan *post-test* setelah pelatihan selesai. Soal-soal yang diberikan kepada peserta adalah seputar pengetahuan (*knowledge*) mengenai tugas dan tanggung-jawab seorang *customer service*. Soal-soal pada *pre-test* sama dengan soal-soal pada *post-test* sehingga dapat dilihat selisih nilai dari segi pengetahuan sebelum dan setelah pelatihan. Diharapkan peningkatan nilai dari *pre-test* ke *post-test* adalah lebih dari atau sama dengan 22,5 poin.

Evaluasi dilakukan pada empat pelatihan *CS School* yang dilakukan pada periode Januari – Juli 2013. Peserta pelatihan total yang menjadi responden penelitian ini sebanyak 73 orang. Seluruh peserta merupakan pegawai *customer service* dengan masa kerja kurang dari tiga bulan.

IV. HASIL EVALUASI PELATIHAN

A. Data Hasil Evaluasi Pelatihan

Data hasil evaluasi *level 1* dan *level 2* pelatihan *CS School* dapat dilihat pada Tabel 1 dan Tabel 2.

TABEL 1
HASIL EVALUASI PELATIHAN *LEVEL 1*

Pelatihan CS School Batch ke-	Rata-Rata Skor Evaluasi Pelatihan
1	4.14
2	4.40
3	4.43
4	4.38

TABEL 2
HASIL EVALUASI PELATIHAN *LEVEL 2*

Pelatihan CS School Batch ke-	Rata-Rata Pre-Test Score	Rata-Rata Post-Test Score	Rata-Rata Skor Peningkatan Pengetahuan
1	76.35	99.69	23.33
2	55.46	70.33	14.88
3	60.59	92.06	31.47
4	67.88	84.15	16.27

B. Analisis Hasil Evaluasi Pelatihan *Level 1*

Evaluasi penilaian *level 1* mengukur kepuasan peserta pelatihan terhadap pelaksanaan pelatihan *CS School*. Nilai skor evaluasi yang ditampilkan dalam Tabel 1 merupakan rata-rata dari skor yang diisi oleh seluruh peserta pelatihan untuk beberapa aspek pelatihan. Standar yang ditetapkan oleh LTD sebagai ukuran pelaksanaan pelatihan adalah 4,25.

Rata-rata skor evaluasi pelatihan *batch 1* bernilai 4,14, di bawah standar yang ditetapkan oleh LTD. Namun pada tiga *batch* berikutnya skor evaluasi meningkat di atas nilai yang diinginkan. Hal ini mengindikasikan bahwa LTD sudah menggunakan informasi yang didapatkan dari evaluasi pelatihan *level 1* untuk melakukan perbaikan-perbaikan dalam pelaksanaan pelatihan sehingga secara bertahap kepuasan peserta pelatihan meningkat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan *CS School* sudah berjalan dengan baik sesuai standar yang diinginkan.

Aspek-aspek yang telah ditingkatkan sebagai hasil evaluasi *level 1* adalah:

- Kesesuaian materi pelatihan dengan tujuan pelatihan.
- Sarana yang digunakan dalam pelatihan untuk memudahkan pelaksanaan pelatihan.
- Kualitas instruktur pelaksana pelatihan dalam hal penguasaan materi, efektivitas komunikasi, dan keterlibatan dengan peserta.

C. Analisis Hasil Evaluasi Pelatihan *Level 2*

Evaluasi pelatihan *level 2* dilakukan untuk mengukur seberapa jauh peserta pelatihan menyerap dan memahami materi yang diberikan oleh instruktur. Untuk mengukur hal ini digunakan selisih antara skor *post-test* dengan *pre-test*. Hasil evaluasi *level 2* ditampilkan pada Tabel 2.

Rata-rata skor *pre-test* menunjukkan tingkat pemahaman peserta pelatihan terhadap materi yang diberikan sebelum pelatihan dilaksanakan. Data rata-rata hasil skor *pre-test* menunjukkan bahwa peserta memiliki tingkat pemahaman yang beragam mengenai materi pelatihan yang akan diberikan. Pada *batch* yang pertama, nilai rata-rata *pre-test* bahkan mencapai skor 76,35. Hal ini berarti peserta pelatihan *batch 1* sudah memiliki pengetahuan yang cukup baik mengenai materi yang akan disampaikan dalam pelatihan.

Berdasarkan pada fakta tersebut, salah satu perbaikan yang dapat dilakukan oleh LTD adalah membuat beberapa variasi materi pelatihan untuk mengakomodasi perbedaan tingkat pemahaman awal peserta pelatihan. Peserta dengan tingkat pemahaman awal tertentu dapat dikelompokkan agar kelas pelatihan dapat lebih seragam. Dengan demikian, baik peserta yang memiliki tingkat pemahaman awal yang tinggi maupun rendah mendapatkan manfaat yang sama besar dari kegiatan pelatihan.

Selisih rata-rata skor *post-test* menunjukkan bahwa tingkat pemahaman peserta mengenai materi yang diberikan relatif meningkat. Peningkatan yang didapatkan bervariasi mulai dari 14,88 poin sampai 31,47 poin. Sedangkan batas peningkatan pemahaman yang diinginkan oleh LTD adalah 22,5 poin. Target ini tercapai hanya pada dua *batch* pelatihan yaitu *batch* 1 dan 3. Hasil ini diperkirakan dapat meningkat apabila pembagian kelas pelatihan dilakukan dengan mengelompokkan peserta yang memiliki tingkat pemahaman awal tertentu.

Hal lain yang dapat dilakukan adalah dengan menganalisis secara detil pertanyaan-pertanyaan yang belum dijawab dengan benar dalam *post-test*. Pertanyaan-pertanyaan yang masih dijawab salah memberikan informasi mengenai materi-materi yang memerlukan penekanan lebih besar atau cara penyampaian alternatif yang dapat meningkatkan pemahaman peserta. Penugasan instruktur yang memiliki penguasaan materi lebih baik juga dapat menjadi solusi untuk meningkatkan penyerapan materi oleh peserta pelatihan.

Berdasarkan analisis hasil evaluasi *level 2*, dapat disimpulkan bahwa pelatihan CS School belum menghasilkan efektivitas seperti yang diinginkan.

V. PENYUSUNAN ALAT UKUR EVALUASI PELATIHAN LEVEL 3

Evaluasi pelatihan *level 3* berfungsi untuk melihat efektivitas hasil pelatihan di dalam meningkatkan kinerja peserta pelatihan. Saat ini LTD tidak memiliki alat untuk melakukan evaluasi pelatihan *level 3* sehingga perlu disusun sebuah alat ukur untuk melakukan evaluasi pelatihan CS School *level 3*. Karena sifat dari evaluasi *level 3* yang mengukur dampak dari pelatihan terhadap kinerja nyata yang terjadi, maka proses evaluasi *level 3* harus dilakukan setelah peserta diberikan cukup waktu untuk mengimplementasikan hasil pelatihan. Dengan demikian evaluasi pelatihan *level 3* tidak dapat dilakukan segera setelah pelatihan selesai dilaksanakan. Evaluasi *level 3* dapat dilakukan dalam jangka waktu 1-3 bulan setelah pelatihan selesai dilakukan, tergantung dari keterampilan (*skill*) yang dilatih.

Data-data yang diperlukan untuk menyusun alat ukur *level 3* ini adalah *job description* dari posisi *customer service* dan daftar materi pelatihan CS School. Sebelum merancang alat ukur evaluasi *level 3* perlu dipastikan terlebih dahulu apakah seluruh materi yang tercakup dalam *job description* sudah diajarkan atau terdapat di dalam materi pelatihan. Apabila terdapat *job description* yang belum tercantum dalam silabus

pelatihan, artinya materi pelatihan CS School perlu ditambah sehingga *customer service* memiliki pengetahuan yang lengkap mengenai pekerjaan *customer service*. Setelah dipastikan bahwa seluruh materi tercakup, maka disusunlah kuesioner sebagai alat ukur evaluasi pelatihan *level 3*.

Untuk mengevaluasi peningkatan kinerja setelah *training* dilakukan, terdapat 4 aspek yang dapat diukur yaitu:

1. Relevansi *training* terhadap kebutuhan/peran peserta di dalam perusahaan (*relevance*).
2. Kesiapan peserta pelatihan untuk mengimplementasikan hasil pelatihan (*preparedness*).
3. Seberapa sering peserta merasa terbantu pekerjaannya dengan materi yang didapatkan dalam pelatihan (*frequency*).
4. Seberapa besar dampak pelatihan terhadap kinerja peserta dalam pekerjaan (*impact*).

Mengacu kepada keempat hal tersebut, maka dibuatlah dua kuesioner yang harus diisi oleh peserta pelatihan dan *supervisor/* manajer langsung dari peserta. Pertanyaan yang mengukur aspek *relevance*, *preparedness*, dan *frequency* akan dicantumkan pada kuesioner bagian pertama yang harus diisi oleh peserta pelatihan. Sedangkan pertanyaan yang mengukur aspek *impact* akan dicantumkan dalam kuesioner bagian kedua yang harus diisi oleh *supervisor/* manajer langsung dari peserta pelatihan. Setiap pertanyaan dalam kuesioner dijawab dengan mengisi skor dengan rentang nilai 1 – 4. Nilai total skor untuk aspek tertentu kemudian direkapitulasi dan diolah untuk menghasilkan skor akhir evaluasi *level 3*.

VI. CARA PENGOLAHAN DAN ANALISIS DATA EVALUASI PELATIHAN LEVEL 3

Setelah kuesioner hasil evaluasi *level 3* diisi dan ditotalkan skornya, maka data total skor kuesioner untuk seluruh aspek dapat direkapitulasi dalam Tabel 3.

Kolom Bobot mencantumkan persepsi manajemen terhadap tingkat kepentingan setiap aspek. Kolom Target mencantumkan nilai maksimum yang mungkin didapatkan untuk aspek tersebut. Target diperoleh dari nilai maksimum yang mungkin diberikan untuk sebuah pernyataan yaitu 4, dikalikan dengan jumlah total pertanyaan untuk aspek tersebut. Hasil kuesioner mencantumkan nilai aktual hasil pengisian

TABEL 3
TABEL REKAPITULASI HASIL EVALUASI PELATIHAN LEVEL 3

No.	Aspek Penilaian	Bobot (%)	Target	Hasil Kuesioner	Skor (%)	Skor Akhir
1	<i>Relevance</i>	20	56			
2	<i>Preparedness</i>	20	44			
3	<i>Frequency</i>	20	56			
4	<i>Impact</i>	40	44			
Total		100				

responden untuk setiap aspek. Kolom Skor mencantumkan persentase hasil kuesioner untuk aspek tertentu terhadap nilai maksimum aspek tersebut. Sedangkan kolom Skor Akhir mencantumkan hasil kali antara kolom Bobot dengan kolom Skor. Total Skor Akhir akan menunjukkan hasil pengukuran akhir evaluasi pelatihan *level 3*. Semakin besar Total Skor Akhir dari evaluasi *level 3* mengindikasikan hasil pelatihan yang berdampak besar terhadap kinerja nyata dalam organisasi.

Penelitian ini dibatasi sampai dengan perancangan alat ukur evaluasi pelatihan CS School *level 3*. Implementasi dan hasil evaluasi *level 3* untuk pelatihan CS School diserahkan kepada manajemen perusahaan.

VII. KESIMPULAN

Berdasarkan evaluasi pelatihan dengan Metode Kirkpatrick yang telah dilakukan, secara umum peserta pelatihan CS School merasa puas dengan pelatihan yang telah mereka ikuti. Namun, kepuasan peserta ini tidak disertai dengan peningkatan pemahaman sebesar yang diharapkan. Peningkatan kualitas *trainer* dan pembuatan materi yang disesuaikan dengan tingkat pemahaman awal peserta dapat dilakukan untuk meningkatkan pemahaman yang didapatkan setelah pelatihan.

Untuk mengevaluasi lebih lanjut apakah pelatihan benar-benar berdampak terhadap kinerja individu di dalam organisasi, perlu dilakukan evaluasi pelatihan *level 3*. Alat ukur berupa dua set kuesioner yang harus diisi oleh peserta

pelatihan dan manajer/ *supervisor* langsung telah dirancang beserta dengan cara analisisnya. Implementasi evaluasi pelatihan *level 3* diserahkan kepada pihak manajemen perusahaan.

REFERENSI

- [1] D. L. Kirkpatrick and J.D. Kirkpatrick, *Evaluating Training Programs: The Four Levels*, Berrett-Koehler Publishers, 2006.
- [2] G. Dessler, *Fundamentals of Human Resource Management*, Prentice Hall PTR, 2010.
- [3] A. C. Hamblin, *Evaluation and Control of Training*, McGraw-Hill, Maidenhead, 1974.
- [4] M. T. Hariandja, *Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, PT Grasindo, Jakarta, 2007.
- [5] J. M. Ivancevich, *Organizational Behavior and Management*, McGraw-Hill/Irwin, USA, 2010.
- [6] W. Anthony, et.al., *Human Resource Management: A Strategic Approach*. Cengage Learning, USA, 2010.

Anggoro Prasetyo Utomo, lahir pada tahun 1981 di Surakarta, menerima gelar Sarjana Teknik dari Institut Teknologi Bandung, Jurusan Teknik Industri pada tahun 2005, dan gelar Magister Teknik dari Institut Teknologi Bandung Jurusan Teknik dan Manajemen Industri pilihan Rekayasa Sistem Perusahaan pada tahun 2009. Saat ini aktif sebagai pengajar di Program Studi Teknik Industri Institut Teknologi Harapan Bangsa di Bandung. Minat penelitian pada bidang Enterprise Resource Planning, Manajemen Rantai Pasok, dan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Karinka Priskila Tehupeiory, adalah mahasiswi Program Studi Teknik Industri, Institut Teknologi Harapan Bangsa, masuk pada tahun 2010 dan lulus pada tahun 2014.