

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia tentu mempunyai peran yang penting dalam setiap institusi atau lembaga, karena dengan adanya sumber daya manusia yang mempunyai kualitas baik tentu akan mempermudah sebuah institusi atau lembaga dalam menggapai tujuan yang diinginkan dengan memanfaatkan berbagai cara yang lebih efektif serta efisien. Nilai tinggi yang dimiliki oleh sumber daya manusia dengan segala hal dapat berupa pikiran, talenta, daya kreasi dan lain sebagainya.

Dalam mewujudkan setiap perannya yang ada, suatu pemerintahan baik yang di dalam ataupun di luar Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) tentu akan membutuhkan sumber daya manusia yang kualitasnya baik, sehingga tujuan dari Negara Indonesia yang beralaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar ini akan tercapai. Kehadiran aparatur sangat krusial, karena aparatur negara ialah sebagai tumpun untuk membentuk dan mengendalikan Negara Indonesia. Dapat terbayangkan jika kualitas yang dimiliki aparatur Negara terbilang rendah, tentu akan sangat berpengaruh kepada aspek-aspek dari kenegaraan. Tugas ASN (Aparatur Sipil Negara) menurut Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014, yakni “Tenaga kerja ASN bertugas sebagai perancang, pengelola, dan yang mengawasi penyelenggara dalam melaksanakan berbagai tugasnya yang terlihat dari pengaktualan strategi dan bantuan publik yang berpengalaman, terbebas dari campur tangan politik, serta tidak terlibat dalam korupsi, konspirasi, dan perilaku yang mengutamakan jabatan.” Setiap aparatur baik yang secara PNS ataupun PPPK, secara langsung perlu mempunyai kemampuan yang lebih serta terlatih.

Memahami kenyataan yang terjadi saat ini bahwa derajat kompetensi yang dibutuhkan di setiap pekerjaan semakin tinggi, tentu pendidikan dan pelatihan menjadi suatu kebutuhan bagi setiap individu, instansi maupun di lembaga pelatihan kerja yang dapat ditunjukkan sebagai peningkatan karakter, pengetahuan dan keterampilan pegawai atau peserta didiknya saat menjalankan tugas dan mengembangkan kompetensi. Program diklat yang diselenggarakan oleh suatu organisasi atau lembaga akan mampu dalam membantu keproduktifan kerja

dari pegawainya, baik pegawai baru ataupun pegawai yang telah lama berada dalam suatu organisasi atau lembaga tersebut.

Menurut Rivai (2018), pelatihan ialah suatu aktivitas yang dilaksanakan dengan tujuan memperoleh sumber daya manusia yang bermutu, melihat era globalisasi yang dipenuhi dengan perlawanan serta persaingan yang semakin kuat, terkadang penempatan karyawan pada ekosistem lingkungan kerja belum tentu menjamin karyawan akan berhasil dalam pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan, kebanyakan karyawan belum mengetahui *job description* dan tanggung jawabnya serta dasar dari pekerjaan tersebut. Lamaran kerja yang memenuhi prasyarat, kompetensi pemberi kerja, dan keterampilan karyawan perlu seimbang dalam program orientasi dan program pelatihan pengembangan keterampilan di unit kerja, sehingga kegiatan evaluasi sangat diperlukan untuk melihat kelebihan dan kekurangan dari masing-masing program.

Dari pengertian pelatihan tersebut, berbagai program kejuruan yang ada di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bandung merupakan pusat pelatihan yang lengkap dalam melaksanakan program pelatihan dan peningkatan kompetensi serta kemampuan sumber daya manusia pada kejuruan industri jasa dan manufaktur, sehingga pelatihan tersebut akan menghasilkan pegawai baru yang kompeten atau terlatih sesuai bidangnya dan dapat memberikan kualitas pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. BBPVP Bandung ialah salah satu Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) pada bidang peningkatan pelatihan bagi instruktur, tenaga pelatih hingga tenaga kerja yang awal mulanya ada di posisi terbawah dan memiliki tanggung jawab terhadap Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Dalam menyelenggarakan program pelatihannya, Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bandung mempunyai empat kejuruan Lembaga, diantaranya:

Tabel 1.1 *Jenis – Jenis Kejuruan di BBPVP Kota Bandung (Tahap 1)*

Teknik Otomotif	64 Peserta
Teknik Manufaktur	64 Peserta
TIK	32 Peserta
Teknik Refrigerasi	32 Peserta

Maka dari itu, peneliti memilih lokasi di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPPVP) Bandung yang tepat untuk dilaksanakannya penelitian karena banyaknya program pelatihan yang diselenggarakan secara tersusun, konsisten dan evaluasinya perlu dilakukan lebih lanjut agar ketertarikan peserta untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan semakin meningkat.

Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bandung sendiri mulai didirikan pada tanggal 23 Februari, tahun 1952 berdasarkan prakarsa Pemerintah NKRI yang berkolaborasi dengan program *Colombo Plan*. Sesuai dengan yang ditulis dalam Aturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 21 Tahun 2015, bahwa Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bandung bertugas dalam menyelenggarakan pengembangan pelatihan, akreditasi dan sertifikasi tenaga kerja, instruktur hingga staf pelatihan yang tentunya disesuaikan dengan area atau kawasan kerjanya masing-masing. Fungsinya adalah untuk mengaplikasikan berbagai hal yang sudah dijadikan sebagai visi misi dan perencanaan kerja di BPPVP Bandung.

Menyelenggarakan pelatihan yang terencana dan matang tentunya akan memberikan dampak yang besar terhadap hasil atau *output* dari pelatihan itu sendiri, karena akan mempengaruhi kualitas lulusan pelatihan tersebut. Menurut pandangan saat ini, pelatihan dianggap dapat meningkatkan keterampilan kerja pegawai, maka pelatihan tentunya harus dilaksanakan secara optimal sehingga pihak yang terlibat akan merasakan manfaat dari adanya penyelenggaraan diklat tersebut. Keberhasilan dari pelaksanaan kegiatan pelatihan ini memerlukan model evaluasi untuk memperkirakan biaya dan sumber daya dari program yang akan dilaksanakan.

Implementasi di lapangan, evaluasi harus dilaksanakan dengan cara menyeluruh. Banyak sekali model yang dapat dimanfaatkan untuk evaluasi yakni model CIPP, model *Kirkpatrick*, model *Countenance Stake*, model evaluasi enam langkah *Brinkerhoff*, model evaluasi *Bell System*, model evaluasi *CIRO*, model evaluasi Institut Saratoga, dan model evaluasi *IBM*. Dalam hasil wawancara dengan Bagian Evaluasi di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Bandung, menambahkan alasan yang membuat kurang optimalnya kegiatan evaluasi yang dilakukan terhadap program pelatihan adalah:

Evaluasi yang dilakukan di BBPVP Bandung ini belum didasarkan dengan model apapun sehingga belum diketahui secara jelasnya bagaimana reaksi

Aqsha Azelta Ragawaluya, 2023

EVALUASI PROGRAM PELATIHAN BERBASIS BOARDING MEMBER UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI KEJURUAN TIK BERDASARKAN MODEL KIRKPATRICK LEVEL I DAN II DI BALAI BESAR PELATIHAN VOKASI DAN PRODUKTIVITAS BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

peserta terhadap penyelenggara dan instruktur (pelatih) dari tahun ke tahun, padahal sudah adanya peningkatan baik dari berbagai alat yang digunakan sampai metode yang diterapkan pun berbeda. Oleh sebab itu, BBPVP Bandung sepertinya perlu menggunakan salah satu model dengan melalui prosedur yang sistematis dan kriterianya yang sesuai, agar evaluasi yang dilakukan dapat dikatakan berhasil atau dalam kata lainnya yakni dapat memenuhi ketercapaian dari program yang telah diselenggarakan (2023).

Melihat hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan pelatihan di BBPVP Bandung masih terdapat banyak kekurangan yang perlu diperbaiki terutama dalam hal evaluasinya, sehingga belum sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan penelitian untuk mengkaji secara spesifik mengenai permasalahan yang dihadapi BPPVP Bandung penting untuk dilakukan. Dari banyaknya model evaluasi yang ditawarkan dan didiskusikan secara mendalam untuk dilakukannya penelitian maupun yang akan digunakan BBPVP Bandung kedepannya, peneliti dan pegawai di bagian evaluasi sudah sepakat untuk memilih model evaluasi *Kirkpatrick*, karena model tersebut dirasa dapat melakukan evaluasi secara menyeluruh dan dianggap paling dekat dengan keadaan di lokasi penelitian. Beberapa lembaga diklat sudah menerapkan model evaluasi *Kirkpatrick*, salah satunya PPSDM Aparatur KESDM. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan dan berbagai sumber informasi yang peneliti dapatkan, bahwa penyelenggaraan diklat di PPSDM Aparatur KESDM menggunakan model evaluasi *Kirkpatrick*. Selain PPSDM Aparatur KESDM, di Pusdiklat KAI (Persero) juga menerapkan model *Kirkpatrick* untuk evaluasinya. Hal tersebut didapati dari hasil wawancara yang pernah dilakukan peneliti juga saat menyelesaikan tugas akhir pada mata kuliah desain program pendidikan dan pelatihan, bahwa Pusdiklat PT. KAI (Persero) mengevaluasi program yang dilaksanakan dengan model *Kirkpatrick*.

Model evaluasi yang didapati dan dikembangkan oleh *Kirkpatrick* dikenal dengan sebutan *Kirkpatrick Four Levels Evaluation*. menurut *Kirkpatrick* terdapat empat tahapan evaluasi demi tercapainya program pelatihan yang efektif, yakni level I - reaksi, level II - pembelajaran, level III - perilaku dan terakhir ialah level IV - hasil. Setiap level tersebut mempunyai alatnya tersendiri dan berbeda-beda dalam pelaksanaannya. Menurut *Kirkpatrick* (2016), empat tingkat evaluasi *Kirkpatrick* telah dikembangkan lebih jauh oleh *Donald* dan *James* dan *Wendy*, dimana telah diperbaiki dan keterangan teori aslinya, dan memublikasikan "Model

Kirkpatrick Dunia Baru" dalam buku terbarunya yakni "Empat Tingkat Evaluasi Pelatihan". Salah satu tambahan utamanya yakni menekankan pentingnya dalam melaksanakan pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan setiap harinya.

Dalam melakukan penelitian, peneliti akan menganalisis tentang bagaimana evaluasi program pelatihan berbasis *boarding member* dengan menggunakan model *Kirkpatrick* pada level I (*reaction*) dan level II (*learning*) dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi kejuruan TIK. Evaluasi yang dilaksanakan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Bandung baru mencakup evaluasi terhadap sarana prasarana, instruktur/pelatih yang terdiri dari pengampu materi dan evaluasi terhadap kelengkapan peserta saja. Sejauh ini, cukup banyak penelitian yang menganalisis tentang evaluasi program pelatihan dengan menerapkan model *Kirkpatrick's Four Levels Evaluation*, namun penelitian ini akan menitikberatkan pada hasil dari program pelatihan berbasis *boarding member* pada level I (*reaction*) dan level II (*learning*) saja, karena peneliti ingin mengetahui secara jelasnya bagaimana cara evaluasi program pelatihan di salah satu tempat yang menerapkan sistem pelatihan berasrama yakni di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Bandung dalam mengukur tingkat kepuasan peserta pelatihan, mengukur keterlibatan peserta pelatihan, mengukur keaktifan peserta pelatihan, hingga bagaimana reaksi yang diberikan peserta selama mengikuti pelatihan dengan pengukur *satisfaction survey*, *verbal feedback* atau *body language observation*.

Peneliti ingin mengetahui apakah dalam evaluasi pembelajarannya sudah menggunakan *pretest – posttest*, sehingga peneliti akan mengetahui perbedaan yang begitu jelas khususnya dari aspek kognitif peserta baik itu sebelum atau sesudah menjalankan aktivitas belajarnya dalam pelatihan yang diselenggarakan. Peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai berbagai cara yang dilakukan oleh penyelenggara pelatihan dalam mengukur perbedaan hasil yang sudah dipikirkan atau dilakukan oleh peserta, sudah seyakin apa peserta pelatihan bahwa mereka siap untuk melakukannya, dan sejauh mana motivasi peserta pelatihan untuk melakukan perubahan sehingga peneliti dapat mengukur apa saja yang telah diamati oleh peserta selama pelatihan dengan menetapkan tujuan pembelajaran tertentu.

Penelitian yang akan dilakukan tidak meliputi penilaian pada level III (*behavior*) dan level IV (*results*), dengan pertimbangan bahwa penelitian

dilaksanakan dalam jangka waktu terbatas serta pertanyaan penelitian harus didapatkan dengan waktu yang relatif singkat. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil suatu keputusan untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi program pelatihan pada masa mendatang. Berdasarkan hasil riset peneliti, bahwa model dan alur kerja *Kirpatrick* untuk mengevaluasi program pelatihan penting untuk selalu ditingkatkan dengan mempertimbangkan semua aspek yang akan berdampak terhadap efektivitas pelaksanaannya (Abdullah, 2020). Evaluasi program pelatihan menggunakan model *Kirkpatrick* dapat memperoleh *feedback* efektivitas pelatihan yang dapat dimanfaatkan dalam memperbaharui desain sebelumnya (Utomo, 2014). Dalam pelaksanaan evaluasi, empat level dalam model evaluasi *Kirkpatrick* dapat dilakukan secara terpisah-pisah dan disesuaikan dengan apa yang dibutuhkan oleh peneliti, artinya setiap level tidak perlu dilakukan dalam satu pelaksanaan evaluasi. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Evaluasi Program Pelatihan Berbasis *Boarding Member* Untuk Meningkatkan Kompetensi Kejuruan TIK Berdasarkan Model *Kirkpatrick* Level I dan II di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Bandung”**. Adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu BBPVP Bandung untuk mengetahui lebih dalam bagaimana reaksi peserta *boarding* dan terjadinya peningkatan dalam aspek pengetahuan, keterampilan, sikap serta mampu membuat program pelatihan yang dapat di implementasikan secara optimal.

1.2. Rumusan Masalah

Dilihat dari latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah umum penelitian ini ialah “Bagaimana evaluasi program pelatihan dengan menggunakan model *Kirkpatrick* di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Bandung”. Model evaluasi *Kirkpatrick* dibedakan menjadi empat tingkatan evaluasi, yakni Level I (*reaction*), Level II (*learning*), Level III (*behavior*), dan Level IV (*results*). Namun di dalam penelitian ini, yang dilakukan hanya level pertama dan kedua karena mengingat waktu yang terbatas, dimana level ketiga dan keempat dapat dilaksanakan paling cepatnya enam bulan setelah pelatihan selesai. Oleh sebab itu, penelitian yang akan dilakukan hanya fokus pada kedua level saja. Secara khusus, rumusan masalah diuraikan menjadi:

Aqsha Azelta Ragawaluya, 2023

EVALUASI PROGRAM PELATIHAN BERBASIS BOARDING MEMBER UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI KEJURUAN TIK BERDASARKAN MODEL KIRKPATRICK LEVEL I DAN II DI BALAI BESAR PELATIHAN VOKASI DAN PRODUKTIVITAS BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1.2.1. Bagaimana reaksi peserta *boarding* untuk meningkatkan kompetensi kejuruan TIK selama mengikuti pelatihan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Bandung?

1.2.2. Bagaimana hasil belajar peserta *boarding* untuk meningkatkan kompetensi kejuruan TIK selama mengikuti pelatihan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Bandung?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan permasalahan, penelitian ini memiliki tujuan yang terbagi menjadi dua bagian, yakni:

1.3.1. Tujuan umum

Untuk mengetahui bagaimana evaluasi program pelatihan dengan menggunakan model *Kirkpatrick* di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bandung.

1.3.2. Tujuan khusus

1.3.2.1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana reaksi peserta *boarding* untuk meningkatkan kompetensi kejuruan TIK selama mengikuti pelatihan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Bandung.

1.3.2.2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hasil belajar peserta *boarding* untuk meningkatkan kompetensi kejuruan TIK selama mengikuti pelatihan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Bandung.

1.4. Manfaat Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, banyak manfaat yang dapat diberikan baik secara praktis serta teoritis, diantaranya:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat membantu memberi petunjuk dalam peningkatan wawasan, terutama yang terkait dengan evaluasi program pelatihan berbasis *boarding member* dengan model *Kirkpatrick*. Hasil penelitian ini juga dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya yang erat kaitannya dengan model *Kirkpatrick*.

1.4.2. Manfaat Praktis

1.4.2.1. Bagi Peneliti

Diharapkan dari penelitian ini, peneliti mampu meningkatkan informasi, pandangan serta menjawab tanda tanya bagi peneliti tentang evaluasi pelaksanaan program pelatihan dengan menggunakan model *Kirkpatrick* di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Bandung.

1.4.2.2. Bagi Badan Pendidikan dan Pelatihan

Diharapkan dari penelitian ini, mampu memberikan informasi guna dijadikan bahan evaluasi lebih jauh lagi bagi panitia penyelenggara diklat dengan mengetahui keberhasilan evaluasi yang telah dilakukan sudah sejauh mana.

1.4.2.3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai acuan atau rujukan oleh peneliti yang ingin melakukan penelitian terkait model evaluasi *Kirkpatrick* dalam penyelenggaraan diklat, sehingga penelitian selanjutnya dapat memberikan tambahan ilmu dan dapat menyempurnakan penelitian ini.

1.4.2.4. Bagi Departemen Kurikulum dan Teknologi Pendidikan

Diharapkan dari penelitian ini, peneliti dapat meningkatkan literatur ilmiah terkait evaluasi model *Kirkpatrick* dalam penyelenggaraan pelatihan di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Bandung serta dapat dijadikan sebagai penilaian dalam menetapkan mata kuliah yang relevan dengan situasi dan kepentingan di lapangan.

1.5. Struktur Organisasi

Penyusunan skripsi yang berjudul “Evaluasi Program Pelatihan Berbasis *Boarding Member* Untuk Meningkatkan Kompetensi Kejuruan TIK Berdasarkan Model *Kirkpatrick* Level I dan II di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Bandung” ini merujuk pada pedoman Karya Tulis Ilmiah UPI tahun 2019 dengan organisasi seperti berikut:

1. BAB I: Pendahuluan yang berisi penjabaran umum seputar penelitian yang akan dilakukan, serta menjadi bab pengenalan yang mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat dari penelitian, hingga susunan organisasi skripsi.
2. BAB II: Kajian teori yang berisi konteks uraian terhadap pokok bahasan atau masalah yang akan dibahas dalam penelitian. Kajian teori ini juga dilengkapi dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang erat kaitannya dengan penelitian yang sedang berlangsung. Kajian teori dalam penelitian ini terdiri dari pendidikan dan pelatihan, evaluasi program, pembelajaran dan hasil belajar, hingga model evaluasi *Kirkpatrick* empat level.
3. BAB III: Metode penelitian yang lebih bersifat prosedural, memuat alur penelitian yang menjadi rujukan bagi peneliti mengenai berbagai tahapan penelitian yang akan dilakukan. Bab ini meliputi variabel penelitian, definisi operasional, metode penelitian, populasi dan sampel penelitian, instrumen untuk mengumpulkan data hingga cara dalam melakukan analisis data.
4. BAB IV: Hasil temuan dan pembahasan yang menjelaskan bagaimana jawaban dari rumusan masalah yang ditemukan dengan merujuk berbagai teori mengenai evaluasi program pelatihan berbasis *boarding member* berdasarkan model *Kirkpatrick* level I (reaksi) dan II (pembelajaran).
5. BAB V: Simpulan, implikasi dan rekomendasi yang mencakup interpretasi dan pemahaman atas hasil temuan serta penyajian suatu peristiwa yang dianggap esensial sebagai masukan yang dapat dimanfaatkan dari hasil penelitian.