

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor utama perkembangan dan kemajuan sebuah Negara di era industri 4.0. Banyaknya kebutuhan masyarakat untuk memperoleh akses pendidikan dan kemampuan yang sesuai dengan perkembangan zaman, sehingga akan mengurangi masalah pengangguran yang ada di Indonesia. Namun, di era revolusi industri 4.0 ini masih banyak masyarakat yang memiliki masalah kualitas sumber daya manusia, terutama pada bidang pendidikan dan pelatihan sehingga pemerintah saat ini memberikan banyak kesempatan dan peluang kepada masyarakat untuk mengembangkan diri dan menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman, dengan memberikan akses pendidikan dan pelatihan di jalur pendidikan formal, pendidikan nonformal, dan pendidikan informal yang diatur dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 (Risdianto, E., 2019, hlm. 22).

Salah satu pendidikan yang berkembang pesat di Indonesia untuk mengatasi masalah sumber daya manusia adalah jalur pendidikan nonformal, yaitu pendidikan masyarakat yang terbagi lagi ke dalam banyak program mulai dari pendidikan anak usia dini, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan kesetaraan, pendidikan keaksaraan, pendidikan kepemudaan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, kursus, majelis taklim, serta pendidikan lainnya. Menurut Wuradji (dalam Kuntoro 2006, hlm. 7) menyatakan bahwa pendidikan dalam masyarakat berfungsi sebagai lembaga konservatif dengan fungsi yaitu fungsi sosialisasi, fungsi kontrol sosial, fungsi pelestarian budaya masyarakat, fungsi latihan dan pengembangan tenaga kerja, fungsi modifikasi sosial, fungsi peningkatan sosial, fungsi difusi kultural, fungsi reproduksi budaya, fungsi pendidikan dan perubahan sosial, serta fungsi seleksi alokasi. Dalam dunia pendidikan, pendidikan masyarakat dibagi ke dalam tiga bagian yaitu : 1) pemberdayaan masyarakat, merupakan konsep pembangunan

yang merangkum nilai-nilai masyarakat untuk membangun paradigma baru dalam kemajuan sumber daya manusia yang bersifat *people centered* dan *participatory*,

2) pendidikan formal dan informal, merupakan pendidikan terstruktur dengan kurikulum yang sudah diciptakan oleh pemerintah, 3) pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, merupakan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan tujuan tertentu yang sudah disusun sesuai kebutuhan masyarakat (Suharto, T., 2005, hlm. 329-330).

Pengembangan sumber daya manusia dan pelatihan berperan aktif untuk mengembangkan kemampuan (*skill*) sebagai usaha sistematis untuk mengembangkan pengetahuan (kognitif), sikap (afektif), dan keterampilan (psikomotorik). Seseorang yang mengikuti pelatihan memiliki tujuan tertentu untuk mengikuti pelatihan tersebut yang didasarkan oleh kebutuhan diri sendiri, kebutuhan dunia kerja, serta kebutuhan ekonomi yang memberikan dampak peningkatan kemampuan. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kemampuan seseorang dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap dengan tujuan tertentu dan dirancang untuk memberikan perubahan pada peserta pelatihan dengan cara memberikan metodolampiran teori dan praktek (Bariqi, M. D et al., 2018, hlm. 65).

Pelatihan menjadi urgensi di Indonesia untuk mengembangkan keterampilan (*skill*) yang diciptakan sesuai dengan perkembangan zaman, sehingga banyak pelatihan yang dikembangkan untuk memberikan *skill* baru kepada masyarakat untuk menciptakan masyarakat yang terampil, berpengetahuan, dan sikap yang kompeten bukan hanya secara intelektual namun secara sosial. Tujuan pelatihan berfungsi sebagai indikator kesuksesan sebuah pelatihan dari tidak terampil menjadi terampil, sehingga tujuan pelatihan diciptakan sebagai upaya yang hendak dicapai dalam suatu pelatihan agar pelatihan berjalan terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Menurut Nawawi 2001 (dalam Balqis 2020, hlm. 84) menyebutkan bahwa aspek tersebut adalah mengembangkan keahlian dan keterampilan agar setiap pekerjaan yang dilakukan dapat selesai dengan cepat dan tepat, mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara rasional dan terstruktur, dan mengembangkan sikap agar menciptakan kemampuan

kerja sama dengan pihak internal maupun eksternal. Jika metode pelatihan yang digunakan tidak sesuai dengan kebutuhan peserta, maka tujuan pelatihan yang hendak dicapai menjadi sulit, sehingga metode pelatihan berperan penting dalam aspek pencapaian tujuan pelatihan (Balqis dan Sugiono., 2020, hlm. 83-84).

Negara Indonesia merupakan Negara agraris dengan hasil utama pertanian yang dikelola oleh mayoritas masyarakat Indonesia. Pemerintah melalui Kementerian Pertanian, berupaya untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan petani melalui program pelatihan di Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Lembang, Provinsi Jawa Barat (Ritonga, R et al.,2019, hlm. Penyelenggaraan pelatihan di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang diatur melalui peraturan Kementerian Pertanian yaitu Nomor 37 Tahun 2018 yang dijelaskan dalam Pasal 1 Nomor 1 bahwa “Pelatihan adalah setiap usaha/upaya untuk memperbaiki performa pekerja pada pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya atau pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaannya” dan pasal 1 nomor 2 “Pelatihan prajabatan adalah proses pelatihan untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang bagi calon Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada masa percobaan”. Prosedur awal pelatihan yaitu menyusun kebutuhan pelatihan (*training need assessment*), dengan teknik seperti wawancara, angket, dan observasi. Hasil dari kebutuhan pelatihan, ditindaklanjuti kemudian sebagai pelaksanaan program dan diakhiri evaluasi program untuk mengukur keberhasilan peserta dan penyelenggaraan program pelatihan (Nurfalah, 2023, hlm. 303).

Terkait dengan ketercapaian tujuan pelatihan menurut teori Bloom dibagi ke dalam tiga bagian yaitu : 1) ranah kognitif, merupakan ranah yang mencakup dalam kegiatan mental (otak), yaitu segala kegiatan yang menyangkut aktivitas otak termasuk dalam ranah kognitif yang dibagi ke dalam enam aspek yaitu pengetahuan, penerapan, analisis ,sintesis dan penilaian. Namun, Bloom mengklasifikasikan ranah kognitif ke dalam enam aspek yaitu pengetahuan (C1), pemahaman (C2), aplikasi (C3), menganalisis (C4), mengevaluasi (C5), dan mengkreasikan (C6). 2) ranah afektif, merupakan ranah yang berkaitan dengan nilai

dan sikap mencakup watak perilaku seperti minat, sikap, emosi, perasaan, dan nilai, dengan aspek yang dibagi ke dalam lima bagian yaitu, menerima atau memperhatikan (*receiving*), menanggapi (*responding*), menilai (*valuing*), mengorganisasikan atau mengkoordinasi (*organization*), dan karakteristik suatu nilai (*characterization by value*). 3) ranah psikomotorik, merupakan ranah yang berkaitan dengan keterampilan (*skill*), yaitu kemampuan bertindak setelah individu menerima suatu proses pembelajaran atau pengalaman belajar tertentu yang berkaitan dengan hasil belajar kognitif (memahami sesuatu) dan hasil belajar kognitif (kecenderungan dalam berperilaku). Evaluasi berfungsi untuk mengukur ketercapaian kemampuan peserta pelatihan dari sebelum dan sesudah pelatihan, dengan tujuan untuk mengukur ketercapaian pembelajaran serta pemahaman materi terhadap peserta pelatihan (Magdalena, I et al., 2020, hlm. 132-133).

Evaluasi pembelajaran dilakukan untuk mengumpulkan dan mengolah informasi pencapaian hasil peserta pelatihan selama proses pelatihan diselenggarakan, dengan pedoman pada instrumen yang biasa disebut alat ukur evaluasi. Alat ukur evaluasi berisi beberapa indikator sesuai dengan kebutuhan evaluasi, sehingga diperlukan alat ukur yang berstandar dan terperinci dalam bentuk penilaian yang idealnya dibagi ke dalam dua jenis yaitu : 1) tes, merupakan suatu cara atau teknik yang digunakan dalam rangka melaksanakan kegiatan pengukuran dan penilaian yang didalamnya berisi serangkaian pertanyaan-pertanyaan yang harus dikerjakan untuk mengukur peningkatan pengetahuan peserta pelatihan, 2) non tes, merupakan pengukuran yang dilakukan untuk mengetahui perubahan sikap dan perkembangan psikologi peserta pelatihan (Asrul, A et al., 2022, hlm. 16).

Untuk mengukur peningkatan proses pelatihan di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang, evaluator memberikan tes pada saat sebelum dan sesudah pelatihan kepada peserta. Menurut Zainal Arifin (dalam Asrul 2022, hlm. 64) mendefinisikan bahwa tes merupakan alat ukur yang digunakan dalam rangka melaksanakan kegiatan pengukuran, yang didalamnya terdapat berbagai pertanyaan terkait dengan materi yang sudah disampaikan oleh fasilitator untuk mengukur aspek pengetahuan peserta pelatihan atau biasa disebut pretest, pretest merupakan tes yang diberikan kepada peserta pelatihan sebelum pelatihan tersebut

berlangsung, dan posttest yaitu tes yang diberikan kepada peserta pelatihan setelah pelatihan tersebut berlangsung untuk mengukur peningkatan kemampuan peserta pelatihan. Untuk mengukur perkembangan pengetahuan yang ada di peserta pelatihan dan mencapai tujuan pelatihan, dengan perkembangan peserta yang diukur saat pelatihan yang nantinya akan dimasukkan ke dalam sebuah master evaluasi berisi evaluasi peningkatan kemampuan pengetahuan, serta penilaian sikap yang dilakukan evaluator saat pelatihan tersebut berlangsung. Dalam pelatihan tersebut akan ada satu evaluator yang bertanggung jawab penuh dalam melihat perkembangan dan peningkatan peserta pelatihan (Asrul, A et al., 2022, hlm. 64).

Untuk mengukur peningkatan pada pelatihan digunakan alat ukur evaluasi. Masalah yang ditemukan di BBPP Lembang yaitu langkah evaluasi yang dilakukan sudah disusun secara prosedural, namun ada beberapa hal yang dilengkapinya sehingga pengukuran lebih efektif lagi seperti penguraian lebih rinci terhadap indikator-indikator psikomotorik dalam pelaksanaan pelatihan budidaya bawang merah. Hal ini sejalan dengan pendapat Bloom 2002 (dalam Sudrajad dan Sutarni, 2019, hlm. 2) yang menyatakan bahwa evaluasi harus tepat dan berkesinambungan, jika alat ukur evaluasi yang digunakan untuk mengukur pengetahuan berupa pilihan ganda, maka alat ukur tersebut tidak relevan untuk mengukur psikomotorik atau keterampilan. Hasil penelitian relevan menjelaskan bahwa, evaluasi yang dilakukan hanya menggunakan pretest dan posttest dengan alat ukur kognitif, mengakibatkan kompetensi peserta tidak utuh atau komprehensif, maka alat ukur seharusnya dibuat utuh untuk memilih kompetensi dominan sebelum maupun sesudah mengikuti pelatihan (Muljono et al., 2023 ; Sarimuddin et al., 2021 ; Hidayati dan Aslam, 2021).

Berdasarkan latar belakang diatas, menunjukkan urgensi masalah di BBPP Lembang, yaitu penggunaan alat ukur evaluasi yang digunakan di BBPP Lembang. Lembaga tersebut merupakan lembaga pemerintahan yang dipercaya untuk meningkatkan kompetensi petani di Indonesia. Maka, melalui penelitian ini peneliti ingin mengetahui secara komprehensif, bagaimana proses penerapan alat ukur evaluasi yang dilakukan oleh BBPP Lembang dalam mengukur hasil belajar peserta pelatihan.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Alat ukur evaluasi yang digunakan pada pelatihan budidaya bawang merah bagi aparatur di BBPP Lembang mengukur kemampuan kognitif (Pengetahuan dan Pemahaman) yaitu penilaian pretest dan posttest dalam master evaluasi.
2. Alat ukur evaluasi yang digunakan pada pelatihan budidaya bawang merah bagi aparatur di BBPP Lembang mengukur keterampilan, pengetahuan dan sikap pada penilaian yang ada pada master evaluasi namun belum melengkapi beberapa indikator aspek keterampilan.
3. Ketercapaian tujuan pada pelatihan budidaya bawang merah bagi aparatur di BBPP Lembang tercapai dengan alat ukur evaluasi yang digunakan (yaitu untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan, keterampilan, dan sikap).

## 1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana prosedur menyusun alat ukur evaluasi yang digunakan pada pelatihan budidaya bawang merah bagi aparatur di BBPP Lembang ?
2. Bagaimana penerapan alat ukur evaluasi yang digunakan pada pelatihan budidaya bawang merah bagi aparatur di BBPP Lembang ?
3. Bagaimana hasil penerapan alat ukur evaluasi pada pelatihan budidaya bawang merah bagi aparatur di BBPP Lembang ?

## 1.4 Tujuan Penelitian

### 1.4.1 Tujuan umum

Secara umum penelitian ini mendeskripsikan bagaimana penerapan alat ukur evaluasi pada pelatihan budidaya bawang merah, sehingga penelitian ini bisa menjadi acuan bagi lembaga pelatihan lainnya dalam penerapan alat ukur evaluasi yang digunakan.

#### 1.4.2 Tujuan Khusus

1. Mendeskripsikan prosedur menyusun alat ukur evaluasi yang digunakan pada pelatihan budidaya bawang merah bagi aparatur di BBPP Lembang.
2. Mendeskripsikan penerapan alat ukur evaluasi yang digunakan pada pelatihan budidaya bawang merah bagi aparatur di BBPP Lembang.
3. Mendeskripsikan hasil penerapan alat ukur evaluasi pada pelatihan budidaya bawang merah bagi aparatur di BBPP Lembang.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Berikut merupakan manfaat dari penelitian ini :

#### 1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menambahkan sumber rujukan keilmuan pada bidang pendidikan masyarakat dan pemahaman yang lebih baik mengenai penerapan alat ukur pembelajaran yang ada pada suatu pelatihan dari mulai prosedur dan hasil penerapan yang sudah diselenggarakan pada suatu pelatihan.

#### 1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambahkan wawasan mengenai alat ukur evaluasi yang digunakan untuk sebuah kegiatan pelatihan.
2. Bagi lembaga, penelitian ini diharapkan dapat menangani masalah pelatihan terutama alat ukur yang digunakan dalam suatu pelatihan dan ketercapaian tujuan setiap pelatihan guna mengembangkan sumber daya manusia yang lebih maju.
3. Bagi penyusun lanjutan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan atau referensi untuk melakukan penelitian terkait dengan analisis alat ukur evaluasi terhadap ketercapaian tujuan pelatihan pada pelatihan lainnya.

### 1.6 Struktur Organisasi Skripsi

Struktur penulisan skripsi mengacu kepada pedoman penulisan Karya Tulis Ilmiah UPI Tahun 2021 dengan susunan sebagai berikut:

#### **BAB I: Pendahuluan**

Dea Amanda, 2024

*PELAKSANAAN ALAT UKUR EVALUASI PELATIHAN BUDIDAYA BAWANG MERAH BAGI APARATUR DI BALAI BESAR PELATIHAN PERTANIAN LEMBANG*

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

Pada bab ini menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian (tujuan umum dan tujuan khusus), manfaat penelitian (manfaat teoritis dan manfaat praktis), serta struktur organisasi skripsi.

## **BAB II: Kajian Pustaka**

Pada bab ini menguraikan konsep dan teori yang memiliki relevansi pada penelitian yang dilakukan dan sebagai landasan penelitian

## **BAB III: Metode Penelitian**

Pada bab ini menguraikan metode yang digunakan saat melakukan penelitian, meliputi desain penelitian, informan dan tempat penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data,.

## **BAB IV: Temuan dan Pembahasan**

Pada bab ini mendeskripsikan temuan hasil penelitian dan pembahasan berdasarkan hasil pengolahan data yang sudah dilakukan peneliti. Temuan dan pembahasan dideskripsikan untuk menjawab pertanyaan penelitian.

## **BAB V: Penutup**

Pada bab penutup ini menguraikan simpulan, implikasi, dan rekomendasi dari penelitian yang sudah dilakukan peneliti.