

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kota Bandung sebagai kota terbesar ketiga di Indonesia menghadapi berbagai permasalahan, salah satunya adalah pengangguran. Berdasarkan data dari Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kota Bandung, angka pengangguran di Kota Bandung mencapai 116 ribu orang atau sekitar 8,8 persen hingga akhir tahun 2023. Meskipun telah menunjukkan penurunan, angka ini belum mencapai level sebelum terjadinya pandemi Covid-19, yang sebesar 8,1 persen. Generasi Z merupakan kelompok yang paling terpengaruh oleh fenomena pengangguran di Kota Bandung. Sekitar 40% dari total pengangguran berasal dari lulusan SMA dan SMK yang tidak melanjutkan ke perguruan tinggi. Kepala Disnaker Kota Bandung, Andri Darusman, menyebutkan bahwa program-program pelatihan wirausaha, pemagangan dalam negeri, dan kegiatan *job fair* sangat efektif dalam menekan angka pengangguran (Republika, 2024).

Untuk menghambat laju pengangguran, pemerintah Kota Bandung telah melakukan berbagai upaya. Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung merupakan salah satu perangkat daerah yang ada di Kota Bandung yang salah satu sasaran kinerjanya adalah meningkatnya kesempatan kerja dengan indikator kinerja yaitu jumlah peserta pelatihan yang meningkat kompetensinya. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Kerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung memiliki kegiatan pelatihan wirausaha dengan berbagai bidang kejuruan, yaitu barber, barista, *catering*, desain grafis sablon, *digital marketing*, menjahit dasar, *pastry*, dan tata rias pengantin. Adapun tujuan dari berbagai kegiatan pelatihan ini adalah untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan bagi para pencari kerja agar dapat berwirausaha mandiri, membekali para pencari kerja dengan keterampilan/keahlian tertentu yang dapat digunakan untuk melamar pekerjaan baik sektor formal maupun

Marino Fransiscus Herprasetyo, 2025

*PENERAPAN GOAL ORIENTED EVALUATION MODEL DALAM PROGRAM PELATIHAN BARISTA
(Studi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung)*

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

informal, menumbuhkembangkan jiwa kewirausahaan melalui peningkatan keterampilan dan pengetahuan, serta menghambat laju pengangguran di Kota Bandung.

Pengembangan potensi dan keterampilan masyarakat tidak terbatas hanya pada pendidikan formal, tetapi juga dapat dilakukan melalui pelatihan (Rahaju, 2025, hlm. 532). Program pelatihan yang diselenggarakan oleh Disnaker sejalan dengan konsep pendidikan masyarakat. Pendidikan masyarakat melibatkan pemberian kesempatan belajar bagi semua kalangan tanpa membedakan latar belakang sosial, usia, atau tingkat pendidikan, sehingga menciptakan akses yang lebih luas bagi individu untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 26 Ayat 1, pendidikan nonformal atau pendidikan masyarakat diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan/atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat.

Pelatihan barista merupakan salah satu jenis pelatihan yang relevan dengan perkembangan industri minuman dan gaya hidup, khususnya di sektor kopi yang terus berkembang pesat di Indonesia. Permintaan terhadap tenaga kerja terampil di bidang perkopian juga meningkat, baik untuk kebutuhan kafe, kedai kopi, maupun usaha mandiri. Hal ini menjadikan pelatihan barista sebagai pilihan strategis dalam menciptakan peluang kerja baru bagi masyarakat, khususnya generasi muda (Widyadhana dkk., 2024, hlm. 51). Pelatihan barista merupakan salah satu pelatihan yang banyak menarik animo masyarakat di Kota Bandung, pelatihan tersebut dilaksanakan di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) binaan Disnaker Kota Bandung. Pelatihan ini tidak hanya bertujuan untuk memberikan wawasan tentang kopi dan cara pembuatannya, tetapi juga diharapkan dapat mendorong lebih banyak anak muda untuk tertarik mengambil peluang kerja serta dapat mengaktualisasikan ilmunya untuk lebih bermanfaat (DPRD Kota Bandung, 2022).

Menurut Mangkunegara (dalam Pradhana & Roesminingsih, 2021, hlm. 899), prinsip utama dalam penyelenggaraan pelatihan mencakup tiga aspek: (1)

Marino Fransiscus Herprasetyo, 2025

*PENERAPAN GOAL ORIENTED EVALUATION MODEL DALAM PROGRAM PELATIHAN BARISTA
(Studi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung)*

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

relevansi, (2) efektivitas dan efisiensi, serta (3) kesinambungan. Namun, pelaksanaan pelatihan sering kali terlalu terpaku pada pedoman baku tanpa mempertimbangkan indikator keberhasilan secara mendalam atau menerapkan inovasi yang berbeda. Menurut Veithzal Rivai (dalam Pamungkas & Gaol, 2024, hlm. 137), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi keberhasilan program pelatihan, antara lain penggunaan metode yang kurang tepat, ketidaksesuaian *input* sumber daya manusia, serta evaluasi yang tidak efektif. Oleh karena itu, penting untuk merancang metode yang dapat mengukur efektivitas program pelatihan guna memberikan hasil yang optimal. Sebagai salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia, program pelatihan membutuhkan evaluasi untuk menilai keberhasilannya. Melalui evaluasi, kelemahan dan kendala selama pelaksanaan dapat diidentifikasi dan dijadikan masukan dalam perencanaan pelatihan di masa depan. Dengan demikian, evaluasi menjadi langkah penting untuk mengungkap kekuatan dan kelemahan setiap program pelatihan yang diselenggarakan (Faizin & Kusumaningrum, 2023, hlm. 53).

Evaluasi diawali dengan kegiatan penilaian (*assessment*), yang merupakan proses menafsirkan dan menggambarkan hasil pengukuran. Penilaian itu sendiri dimulai dari pengukuran, yang didefinisikan sebagai aktivitas membandingkan hasil observasi dengan standar tertentu (Idrus, 2019, hlm. 922). Dalam setiap program pendidikan, evaluasi selalu menjadi bagian yang menyertai, baik untuk menilai hasil maupun proses yang dilalui. Evaluasi program menjadi elemen penting yang dilakukan secara berkala dan terus-menerus (Aryanti dkk., 2018, hlm. 3). Mahmudi (2011, hlm. 115) menjelaskan bahwa evaluasi program adalah tahap awal dalam proses supervisi, yang berfokus pada pengumpulan data yang relevan untuk mendukung langkah pembinaan yang tepat. Evaluasi program memiliki peran strategis, khususnya bagi para pengambil keputusan, karena hasil dari evaluasi tersebut menjadi landasan untuk menentukan langkah selanjutnya terkait program yang sudah atau sedang dilaksanakan. Selain itu, menurut Widoyoko (dalam AINU, 2020, hlm. 164), evaluasi program merupakan serangkaian aktivitas yang direncanakan secara matang dan dijalankan dengan cermat untuk menilai sejauh

Marino Fransiscus Herprasetyo, 2025

*PENERAPAN GOAL ORIENTED EVALUATION MODEL DALAM PROGRAM PELATIHAN BARISTA
(Studi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung)*

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

mana keberhasilan suatu program, melalui analisis efektivitas dari setiap bagiannya, baik pada program yang masih berjalan maupun yang sudah selesai.

Berdasarkan studi pendahuluan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, terdapat beberapa keterbatasan pada pelaksanaan pelatihan barista, yaitu pihak Disnaker cenderung memastikan keberhasilan pelatihan hanya dengan melihat hasil akhir berupa produk yang dipajang ketika penutupan pelatihan, selain itu tidak ada data atau laporan mengenai alumni yang sudah sukses atau memiliki usaha di waktu mendatang. Kurangnya sistem evaluasi yang menyeluruh ini membuat efektivitas program sulit diukur secara objektif, sehingga perencanaan dan pengembangan program ke depan menjadi kurang terarah dan berisiko tidak mencapai tujuan secara maksimal.

Pelatihan yang efektif tidak hanya memerlukan perencanaan yang matang, tetapi juga membutuhkan evaluasi untuk memastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan optimal (Kamila & Subastian, 2020, hlm. 159). Oleh karena itu, diperlukan suatu pendekatan evaluasi yang bisa mengukur pencapaian tujuan program secara jelas dan terukur. Dalam proses evaluasi program, terdapat beragam model evaluasi yang bisa digunakan. Walaupun setiap model memiliki cara pendekatan yang berbeda, semuanya memiliki tujuan yang sama, yaitu mengumpulkan data atau informasi mengenai objek yang dievaluasi. Data yang dikumpulkan ini kemudian digunakan sebagai dasar bagi pengambil keputusan untuk menentukan langkah selanjutnya terkait program tersebut (Widiastuti dkk., 2024, hlm. 384).

Salah satu model evaluasi yang paling umum digunakan adalah model evaluasi berorientasi tujuan (*goal oriented evaluation model*). Model evaluasi ini termasuk salah satu model evaluasi yang pertama kali dikembangkan. Model ini menitikberatkan pada tujuan program yang sudah ditentukan sebelum program dimulai. Evaluasi dilakukan secara terus-menerus dengan memantau sejauh mana tujuan tersebut berhasil dicapai selama pelaksanaan program. Sehingga, model evaluasi ini menekankan pada pencapaian tujuan program dan membandingkannya dengan hasil yang diperoleh untuk menilai kesesuaian antara keduanya (Arikunto,

Marino Fransiscus Herprasetyo, 2025

***PENERAPAN GOAL ORIENTED EVALUATION MODEL DALAM PROGRAM PELATIHAN BARISTA
(Studi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung)***

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

2021, hlm. 24). Evaluasi ini dapat menjadi pedoman bagi lembaga untuk membuat keputusan terkait penyelenggaraan program, baik dalam hal evaluasi maupun peningkatan pengelolaan program pelatihan.

Beberapa penelitian terdahulu telah meneliti mengenai penerapan evaluasi program pelatihan menggunakan model evaluasi berorientasi tujuan (*goal oriented evaluation model*). Penelitian yang dilakukan oleh Prada Putri Ayu (2024) dengan judul “Evaluasi Program Tujuan Pelatihan dan Kursus Menjahit di LKP Handayani” bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan evaluasi program pelatihan menjahit menggunakan langkah-langkah *goal oriented evaluation model* (GOEM) dan mengidentifikasi kelebihan serta kelemahan model tersebut saat pelaksanaan evaluasi program. Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi dengan GOEM yang dilihat berdasarkan langkah-langkah model evaluasi tersebut sudah tercapai sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Kelebihan model ini terletak pada kemudahannya dalam pemahaman, penerapan, dan persetujuan karena hanya berfokus pada tujuan tanpa memerlukan banyak komponen evaluasi. Namun, kelemahannya adalah berkurangnya aspek evaluasi yang lebih luas karena hanya mengukur ketercapaian tujuan tanpa mempertimbangkan nilai atau prinsip yang diusung program, serta kurang cocok untuk program yang tujuan akhirnya dapat berubah seiring berjalannya waktu.

Penelitian yang dilakukan oleh Ainun Ni'mah (2024) dengan judul “Evaluasi Program P5 Menggunakan *Goal Oriented Evaluation Model* (GOEM) di SMP Negeri 1 Banjarmasin” bertujuan untuk mengetahui hasil evaluasi program P5 menggunakan *goal oriented evaluation model* (GOEM) di SMPN 1 Banjarmasin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program ini telah berhasil terlaksana sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, mencakup indikator tujuan, sasaran, dan hasil yang sesuai dengan model GOEM. Program P5 memenuhi dimensi evaluasi seperti dampak, implementasi, konteks, dan kebutuhan program, meskipun terdapat kendala pada tahap tindak lanjut yang tidak mempengaruhi keberhasilan keseluruhan. Program ini juga berhasil mencapai *output* dan *outcome* yang direncanakan, baik jangka pendek berupa kemampuan mengolah limbah

Marino Fransiscus Herprasetyo, 2025

PENERAPAN GOAL ORIENTED EVALUATION MODEL DALAM PROGRAM PELATIHAN BARISTA
(Studi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung)

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

plastik menjadi karya inovatif, maupun jangka panjang berupa pembentukan karakter bertakwa, berakhlak mulia, dan kreatif, sehingga layak untuk dilanjutkan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Meli Andriani (2024) dengan judul “Evaluasi Hasil Pelatihan *Content Creator* pada Komunitas Prima DMI DKI Jakarta” bertujuan untuk mendeskripsikan hasil data dan informasi yang telah dikumpulkan terkait ketercapaian tujuan dari pelatihan *content creator* pada Komunitas Prima DMI DKI Jakarta menggunakan *goal oriented evaluation model* (GOEM), dengan fokus pada aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan peserta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan *content creator* mencapai kesesuaian tujuan yang positif. Adapun peningkatan sikap peserta dilihat dari adanya peningkatan kepercayaan diri, peningkatan komunikasi yang efektif dan peningkatan citra diri (*personal branding*) terkait kemampuan berbicara di depan kamera, pemilihan gaya bahasa dan karakteristik konten. Dalam aspek pengetahuan, peserta dapat memahami dan mempraktikkan terkait strategi konten digital, pengelolaan *trend*, dan pemanfaatan platform sosial media sebagai media publikasi. Pada aspek keterampilan, adanya peningkatan dalam pengambilan gambar yang stabil, kemampuan *editing*, dan menghasilkan produk berupa konten digital.

Berdasarkan uraian latar belakang dan penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini berbeda karena berangkat dari permasalahan lapangan, yaitu kurangnya sistem evaluasi yang menyeluruh di mana penyelenggara cenderung memastikan keberhasilan program pelatihan barista hanya berdasarkan produk yang ditampilkan saat penutupan, tanpa meninjau dan menilai jalannya pelatihan secara keseluruhan. Berbeda dari penelitian-penelitian terdahulu yang hanya mengevaluasi ketercapaian tujuan program pelatihan, penelitian ini menyajikan gambaran deskriptif terkait penerapan dan pelaksanaan model evaluasi berorientasi tujuan (*goal oriented evaluation model*) dalam program pelatihan, sekaligus menyajikan hasil evaluasi yang diperoleh. Adapun program yang dikaji yaitu program pelatihan barista di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, yang menjadi fokus berbeda dari bidang kejuruan pada penelitian-penelitian sebelumnya.

Marino Fransiscus Herprasetyo, 2025

**PENERAPAN GOAL ORIENTED EVALUATION MODEL DALAM PROGRAM PELATIHAN BARISTA
(Studi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung)**

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

Berdasarkan permasalahan tersebut, untuk memahami lebih lanjut mengenai penerapan model evaluasi berorientasi tujuan (*goal oriented evaluation model*) dalam program pelatihan barista ini, serta memberikan dasar yang kuat untuk perbaikan dan pengembangan program pelatihan barista pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung di waktu mendatang, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Penerapan *Goal Oriented Evaluation Model* dalam Program Pelatihan Barista (Studi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis merumuskan pertanyaan umum penelitian yaitu “Bagaimana penerapan *goal oriented evaluation model* dalam program pelatihan barista di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung?”. Berdasarkan pertanyaan umum tersebut, dapat dirinci sebagai berikut:

1. Bagaimana proses pelaksanaan evaluasi dengan *goal oriented evaluation model* dalam program pelatihan barista di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung?
2. Bagaimana hasil evaluasi dengan *goal oriented evaluation model* dalam program pelatihan barista di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan umum dari penelitian ini yaitu “Untuk mendeskripsikan penerapan *goal oriented evaluation model* dalam program pelatihan barista di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung”. Berdasarkan tujuan umum tersebut, dapat dirinci sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan proses pelaksanaan evaluasi dengan *goal oriented evaluation model* dalam program pelatihan barista di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.

2. Untuk mendeskripsikan hasil evaluasi dengan *goal oriented evaluation model* dalam program pelatihan barista di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori evaluasi program, khususnya dalam penerapan model evaluasi berorientasi tujuan (*goal oriented evaluation model*) pada pelatihan keterampilan. Dengan demikian, penelitian ini dapat memperkaya referensi tentang cara mengukur efektivitas pelatihan dan memberikan pemahaman lebih mendalam tentang pentingnya evaluasi yang komprehensif dalam dunia pelatihan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman langsung bagi peneliti dalam memahami penerapan model evaluasi berorientasi tujuan (*goal oriented evaluation model*) untuk menilai efektivitas program pelatihan. Hasilnya juga dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan metode evaluasi yang mendukung peningkatan mutu pendidikan masyarakat, khususnya pada pelatihan keterampilan kerja.

b. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang bagaimana proses evaluasi yang baik dapat meningkatkan efektivitas pelatihan. Wawasan tersebut mendorong masyarakat untuk lebih memahami pentingnya evaluasi sebagai sarana perbaikan berkelanjutan, sehingga pelatihan keterampilan dapat memberikan dampak nyata pada peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja.

c. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, serta Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) binaan, untuk memperbaiki sistem evaluasi pelatihan. Dengan hasil penelitian ini, lembaga dapat mengembangkan model evaluasi yang lebih terukur dan berdampak langsung pada peningkatan kualitas tenaga kerja sesuai kebutuhan pasar.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa pembatasan masalah untuk memastikan fokus yang lebih jelas dan terarah. Berikut adalah ruang lingkup penelitian ini:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada penerapan evaluasi program pelatihan barista di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. Penelitian ini tidak mencakup jenis pelatihan lain yang juga diselenggarakan oleh Disnaker, seperti pelatihan di bidang kejuruan barber, desain grafis, dan lain-lain.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada penerapan model evaluasi berorientasi tujuan (*goal oriented evaluation model*) pada program pelatihan barista di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.
3. Penelitian ini terbatas pada peserta pelatihan barista yang mengikuti program pelatihan tersebut, tanpa memperhitungkan peserta lain dari luar kelompok ini.