

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang paling penting dalam keberadaan sebuah organisasi. Menurut Notoatmodjo (2009, hlm. 1) “SDM lebih penting dari pada sumber daya alam, karena sumber daya manusia akan membangun suatu organisasi atau lembaga termasuk negara dengan kualitas dirinya bukan sumber daya alam yang mampu membangun sendiri organisasi tersebut”. Kualitas SDM yang baik menentukan kepada keberhasilan organisasi, baik organisasi dalam bentuk profit atau non profit, bentuk pemerintah atau nonpemerintah dan jenis organisasi lainnya. SDM dikatakan baik ketika SDM tersebut siap pakai dan mampu membangun lingkungan kerja dengan dirinya.

Lemahnya kualitas SDM menyebabkan tingkat penyerapan tenaga kerja yang kurang dalam artian menyebabkan terjadi pengangguran. WEF atau *World Economic Forum* sebagai organisasi non-profit yang didirikan di Jenewa tahun 1971, memberi peringkat untuk mencari negara-negara yang berhasil dalam pembangunan SDM dengan merilis *Global Human Capital Report* pada September 2017. Laporan tersebut dinilai berdasarkan empat indikator yakni; *capacity* (kemampuan pekerja berdasarkan melek huruf dan edukasi), *deployment* (tingkat partisipasi pekerja dan tidak pengangguran), *development* (tingkat dan partisipasi pendidikan) dan *know-how* (tingkat pengetahuan dan kemampuan pekerja serta ketersediaan sumber daya).

Indonesia memiliki kondisi pendidikan dengan nilai indikator *development* 67,2 (peringkat 53) dimana partisipasi pendidikan dasar mencapai 92,9; indikator *capacity* didasarkan tingkat buta huruf dan kemampuan berhitung adalah 69,7 (peringkat 64); indikator *deployment* didasari nilai penyerapan SDM memiliki nilai 61,6 (peringkat 82); dalam ketersediaan SDM atau indikator *know-how* Indonesia memiliki peringkat 99, dengan golongan umur produktif 25-54 tahun. Peringkat Indonesia secara umum dalam hasil penilaian WEF mengenai pembangunan SDM

dari 130 negara di dunia Indonesia berada pada peringkat 65, dengan tingkat penyerapan SDM dan tingkat kemampuan juga pengetahuan pekerja yang masih rendah. Peringkat umum tersebut juga belum mencerminkan keberhasilan, dimana Indonesia masih dibawah negara Asia Tenggara lainnya seperti Singapura, Malaysia, Thailand dan Filipina.

Pengembangan SDM yang baik bukan hanya pada level pendidikan dasar, melainkan level dewasa juga perlu diperhatikan. Pengembangan SDM level dewasa agar berkualitas di Indonesia dilakukan dengan mengadakan pendidikan dan latihan (diklat) atau pelatihan pada sektor pengembangan SDM. Lembaga penyedia layanan pelatihan tersebut kemudian dikenal juga dengan sebutan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM). Banyaknya jumlah lembaga pengembangan SDM baik pemerintah atau swasta menjadikan lembaga penyedia layanan tersebut memiliki lembaga pelatihan tersendiri, salah satunya dalam pemerintahan masing-masing kementerian yang bekerja di bawah pemerintah memiliki pusat pengembangan SDM sendiri untuk mengontrol atau menjaga kualitas SDM yang dimiliki. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi Mineral dan Batubara (PPSDM Geominerba) salah satu pusat pengembangan SDM dibawah Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral merupakan lembaga pelatihan untuk meningkatkan kompetensi di bidang geologi, mineral dan batubara.

SDM yang berkualitas terwujud berbanding lurus dengan program pelatihan yang juga berkualitas, SDM yang berkualitas sebagai bentuk kontrol lembaga terhadap kemajuan lembaganya. Penyelenggaraan program menurut Sudjana (2007) akan memulai juga adanya evaluasi program, evaluasi program ini yang akan menghantarkan kepada manajemen kualitas program termasuk program pelatihan. Program pelatihan merupakan sebuah sistem yang membentuk siklus, mulai dari perencanaan, pengembangan, pelaksanaan hingga evaluasi. *Joint Committee on Standar for Educational Evaluation* pada tahun 1981 menyebutkan bahwa evaluasi program menilai aktivitas di bidang pendidikan dengan menyediakan data yang berkelanjutan. Evaluasi program dalam penerapannya oleh para ahli dimudahkan dengan adanya model evaluasi program.

Sebagai pusat penyelenggara pelatihan dan untuk mengontrol kualitas pelatihan yang dilaksanakan PPSDM melaksanakan evaluasi program pelatihan dengan

mengacu kepada model evaluasi program yang telah dikembangkan ahli, beragam model evaluasi program mulai dari CIPP, yang biasa diterapkan adalah model evaluasi Kirkpatrick, Brinkerhoff, model *wheel* dan model evaluasi program lainnya. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan pada bulan September-Oktober 2018 di PPSDM Geominerba model evaluasi program yang diterapkan adalah model evaluasi Kirkpatrick atau disebut juga model evaluasi empat level. Model Evaluasi Kirkpatrick banyak digunakan untuk evaluasi program dan dikatakan sederhana, sistematis juga efektif menurut penelitian yang telah dilakukan.

Penelitian yang dilakukan Fildzah Ikramina dan Aurik Gustomo pada tahun 2014 yang melakukan evaluasi Model Kirkpatrick pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. yang menyebutkan bahwa panduan yang dibuat Kirkpatrick merupakan cara terbaik yang dapat dilakukan untuk mengevaluasi, yang telah terbukti sewaktu-waktu menjadi metode evaluasi yang paling berguna yang digunakan oleh banyak perusahaan. Salah satu alasannya adalah karena ada kesenjangan antara desain teori dan desain yang ada di Bank Tabungan Negara pada Kirkpatrick level 3. Penelitian yang dilakukan Shahrooz Farjad pada tahun 2012 dengan judul *The Evaluation Effectiveness of training courses in University by Kirkpatrick Model (case study: Islamshahr university)* menyebutkan bahwa sebagai model evaluasi yang mudah Kirkpatrick juga dikenal dengan model yang mengklasifikasikan hasil evaluasi. Dalam penelitian ini digunakan untuk melihat efektifitas pada keempat levelnya pelatihan di Islamshahr University dan hasilnya pengaruh pada setiap level terlihat signifikan dan akan memberi dampak yang baik pada program.

Penelitian oleh Megan Paull, Craig Whitsed dan Antonia Girardi pada tahun 2016 mengenai penerapan Model Kirkpatrick untuk mengevaluasi kegiatan belajar pada penerapan kurikulum. Hasilnya Model Kirkpatrick adalah cara mengevaluasi penerapan interaksi untuk kerangka pembelajaran telah memberi hasil positif dalam waktu yang efisien bagi pendidik dan siswa, dengan kata lain model evaluasi ini dinilai efisien. Penelitian yang dilakukan oleh Mochammad Handal Widiensyah pada tahun 2016 yang membahas studi deskriptif pelatihan teknis kepala desa yang dilaksanakan oleh Pelatihan Provinsi Jawa Timur Tahun 2014 menggunakan model

evaluasi program Kirkpatrick. Evaluasi dilakukan pada masing-masing tahapan dan menghasilkan hal-hal apa saja yang kurang dan perlu diperbaiki, berdasarkan penilaian setiap level tersebut menghasilkan masukan untuk perbaikan program pelatihan, pelaksanaan pembelajaran dan hasil dari pelatihan.

Evaluasi dalam mengukur dan menghasilkan nilai memerlukan alat yang disebut instrumen evaluasi. Evaluasi Model Kirkpatrick yang terdiri atas empat level memiliki instrumen yang berbeda-beda untuk mengukur setiap levelnya. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan salah satu instrumen yang digunakan untuk mengukur level pertama model Kirkpatrick atau *reaction* adalah dengan instrumen Survei Kepuasan Masyarakat (SKM). Penggunaan SKM di PPSDM Geominerba untuk mengukur level pertama model evaluasi Kirkpatrick ini didasari oleh Peraturan Pemerintah No. 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan. Adapun acuan yang digunakan oleh PPSDM Geominerba, sebagai unit penyelenggara pelayanan publik dalam melakukan Survei Kepuasan Masyarakat adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. Dalam Peraturan Menteri tersebut diatur mulai dari unsur SKM, penentuan responden, metode survei, pelaksanaan dan teknik survei, pengolahan data, penyusunan laporan, hingga rencana tindak lanjut.

Karakteristik instrumen evaluasi yang perlu dicerminkan dikemukakan Arifin (2017) harus valid, reliabel, relevan, representatif, praktis, deskriminatif, spesifik dan proporsional. Artinya instrumen harus menghasilkan informasi yang terukur, sesuai dengan apa yang akan diukur, mudah digunakan, mampu menunjukkan perbedaan sekecil apapun (deskriminatif), spesifik dan memiliki tingkatan yang benar. Untuk mendukung kepada pemencapaian karakteristik tersebut agar tercermin dalam instrumen perlu adanya penyusunan kisi-kisi agar evaluasi yang dilakukan representatif dan relevan.

Dari observasi dan wawancara yang dilakukan terhadap penyusunan instrumen SKM, instrumen secara langsung diturunkan dari aspek yang ditentukan regulasi kepada pertanyaan oleh lembaga. Dalam pengembangan instrumen tidak ada penyusunan kisi-kisi sebagaimana seharusnya. Instrumen yang digunakan juga

memiliki interval dari skala masing-masing pertanyaan yang berbeda sehingga akan memberikan representasi hasil evaluasi yang kurang representatif.

Evaluasi yang dihasilkan juga belum mampu menunjukkan perbedaan yang spesifik dimana diambil satu contoh terkait penyelenggaraan, menilai bagaimana penyelenggaraan pelatihan belum spesifik penyelenggaraan yang mana secara teknis (layanan) atau secara kebutuhan barang yang terpenuhi. Hal ini akan menyebabkan hasil evaluasi yang bias dalam penafsirannya, atau dengan kata lain aspek mana dalam penyelenggaraan yang sekiranya kurang masih dianggap belum jelas. Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengembangan instrumen evaluasi tentang kepuasan layanan pelatihan dengan menggunakan model Kirkpatrick level satu (*reaction*).

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan penelitian yang telah dipaparkan maka secara umum rumusan masalah penelitian adalah “Bagaimana Pengembangan Instrumen Evaluasi Model Kirkpatrick Level Satu (*Reaction*) Tentang Kepuasan Layanan Pelatihan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi Mineral dan Batubara (PPSDM Geominerba)?”. Secara khusus rumusan masalah yang diajukan terhadap penelitian, yakni sebagai berikut.

1. Desain instrumen evaluasi seperti apa yang digunakan oleh Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi Mineral dan Batubara (PPSDM Geominerba) untuk mengukur kepuasan layanan pendidikan dan latihan?
2. Bagaimana rancangan pengembangan instrumen evaluasi model Kirkpatrick level satu (*reaction*) di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi Mineral dan Batubara (PPSDM Geominerba)?
3. Bagaimana hasil dari penerapan instrumen evaluasi model Kirkpatrick level satu (*reaction*) yang telah dikembangkan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi Mineral dan Batubara (PPSDM Geominerba)?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan maka secara umum tujuan penelitian adalah untuk “Mendeskripsikan Pengembangan Instrumen Evaluasi Model Kirkpatrick Level Satu (*Reaction*) Tentang Kepuasan Layanan Pelatihan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi Mineral dan Batubara (PPSDM Geominerba)”.

Tujuan umum tersebut diuraikan dalam tujuan-tujuan khusus, yang dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Mendeskripsikan instrumen evaluasi yang digunakan oleh Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi Mineral dan Batubara (PPSDM Geominerba) untuk mengukur kepuasan layanan pendidikan dan latihan.
2. Mendeskripsikan rancangan pengembangan instrumen evaluasi model Kirkpatrick level satu (*reaction*) di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi Mineral dan Batubara (PPSDM Geominerba).
3. Mendeskripsikan hasil dari penerapan instrumen evaluasi model Kirkpatrick level satu (*reaction*) yang telah dikembangkan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi Mineral dan Batubara (PPSDM Geominerba).

#### **1.4 Manfaat Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi lembaga, secara khusus yang telah mengizinkan menjadi objek penelitian. Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini, secara teoritis diharapkan dapat membantu bahan kajian, memberikan sebuah wawasan, dan informasi yang jelas dalam pengembangan instrumen evaluasi pelatihan guna meningkatkan kualitas pelatihan. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan referensi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan evaluasi pelatihan.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

###### **1.4.2.1 Bagi Peneliti**

Penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat menambah informasi, wawasan serta menjawab pertanyaan bagi peneliti dan sebagai salah satu bentuk pengembangan pada proses pembelajaran demi meningkatkan kualitas pembelajaran.

#### **1.4.2.2 Bagi Lembaga Pelatihan**

Instrumen Model Evaluasi Kirkpatrick Level Satu (*Reaction*) diharapkan dapat dikembangkan lembaga sebagaimana mestinya dan diperuntukan untuk evaluasi pelatihan agar menjadi lebih baik dalam memberikan pelayanan pelatihan.

#### **1.4.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini dapat dijadikan referensi atau rujukan dalam mengembangkan penelitian sehingga kualitas pelatihan dapat terus berkembang menjadi lebih baik.

#### **1.4.2.4 Bagi Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian keilmuan, khususnya tentang evaluasi program pelatihan secara khusus dalam pengembangan instrumen, penelitian juga dapat meningkatkan penguasaan kompetensi dasar pengetahuan mahasiswa.

### **1.5 Struktur Organisasi**

Kerangka dalam penelitian ini adalah terdiri atas; Bab I Pendahuluan, Bab II Kajian Pustaka, Bab III Metode Penelitian, Bab IV Temuan dan Pembahasan dan Bab V Simpulan, Implikasi dan Rekomendasi. Diperinci dengan deskripsi dan kedalam sub-bab yakni sebagai berikut.

**Bab I Pendahuluan**, adalah bab awal dari penelitian yang berisikan pengenalan mengenai penelitian, terdiri atas; latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat hasil penelitian dan struktur organisasi.

**Bab II Kajian Pustaka**, bab yang menjelaskan mengenai teori-teori yang memberikan konteks yang jelas terhadap topik atau permasalahan yang diangkat dalam penelitian.

**Bab III Metode Penelitian**, adalah bab yang menjelaskan mengenai rancangan alur penelitian yang mencakup pendekatan, instrumen, tahapan hingga analisis yang digunakan dalam penelitian. Terdiri atas; desain, partisipan, populasi dan sampel, prosedur penelitian.

**Bab IV Temuan dan Pembahasan**, bab yang menjelaskan mengenai temuan hasil pengolahan dan analisis data yang di dapatkan, sedangkan pembahasan temuan penelitian adalah jawaban dari pertanyaan penelitian yang diajukan dalam rumusan masalah.

**Bab V Simpulan, Implikasi dan Rekomendasi**, menyajikan penafsiran dan pemaknaan terhadap hasil analisis temuan penelitian juga mengemukakan hal-hal penting dalam penelitian. Implikasi diberikan kepada pengguna hasil penelitian dan rekomendasi diberikan kepada peneliti selanjutnya agar lebih baik