

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini banyak pihak yang melaksanakan pelatihan (*training*). Pelatihan diselenggarakan dan/atau dilaksanakan oleh berbagai instansi Pemerintahan, perusahaan, lembaga swadaya masyarakat, perorangan, kelompok, dan komunitas. Berbagai pelatihan diselenggarakan mulai dari pelatihan bagi staff/karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja sampai dengan pelatihan bagi para pimpinan untuk peningkatan kemampuan dalam manajemen kelembagaan, pengembangan unit kerja, kemajuan perusahaan, dan pengembangan sumber daya manusia pada umumnya bahkan makin berkembang pula pelatihan yang dilaksanakan untuk melatih para calon pelatih sebagai pelaksana program pelatihan (*training for trainers*).

Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa:

”Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.”

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat dipahami bahwa pendidikan adalah usaha yang dilakukan oleh lembaga penyelenggara (instansi pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, dan lain sebagainya) untuk mempersiapkan generasi yang lebih baik dimasa yang akan datang. Secara khusus pendidikan

dilakukan oleh pelaksana pendidikan yaitu oleh, pendidik (guru, pamong belajar, tutor, pelatih, instruktur, widyaiswara) terhadap peserta para peserta didik supaya lebih mampu berperan dalam melaksanakan tugas, pekerjaan, dan kehidupan di masa depan. Dari pengertian itu pula dapat dipahami bahwa pelatihan merupakan bagian dari kegiatan pendidikan. Sedangkan kegiatan pengajaran, yang pada umumnya dilakukan pada pendidikan sekolah dengan pendekatan *pedagogi*, mempunyai hubungan dengan kegiatan pembelajaran yang lebih banyak diterapkan dalam pendidikan luar sekolah (pendidikan nonformal dan pendidikan informal) dengan menggunakan pendekatan andragogi.

Menurut undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 26 ayat (4) dinyatakan bahwa lembaga pelatihan merupakan satuan pendidikan nonformal, disamping satuan pendidikan lainnya yaitu, kursus, kelompok belajar, majelis ta'lim, kelompok bermain, TPA, Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat, serta satuan pendidikan yang sejenis. Pelatihan dapat dilakukan dalam jenis dan ruang lingkup pendidikan nonformal. Ruang lingkup pendidikan nonformal adalah pendidikan anak usia dini, pendidikan keaksaraan, pendidikan kesetaraan, pendidikan kecakapan hidup, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan usia lanjut, dan pendidikan melalui media masa.

Pelatihan merupakan upaya pembelajaran, yang diselenggarakan oleh organisasi (instansi pemerintah, LSM, perusahaan, dan lain sebagainya) untuk memenuhi kebutuhan atau untuk mencapai tujuan organisasi. Suatu pelatihan dianggap berhasil apabila dapat membawa kenyataan atau performansi sumber

daya manusia yang terlibat dalam organisasi pada saat ini kepada kenyataan atau performansi sumber daya manusia yang seharusnya atau yang diinginkan oleh organisasi atau lembaga. Adapun peran pelatih (widyaiswara, instruktur, nara sumber) dalam proses pembelajaran adalah membantu peserta pelatihan untuk dapat mengubah perilaku yang biasa ditampilkan pada saat ini menjadi perilaku yang seharusnya terwujud atau yang diharapkan oleh organisasi dan/atau lembaga. Definisi pelatihan menurut *Center for Development Management and Productivity* adalah belajar untuk mengubah tingkah laku orang dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Pelatihan pada dasarnya adalah suatu proses memberikan bantuan bagi para karyawan atau pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Perbedaan yang nyata dengan pendidikan, diketahui bahwa pendidikan pada umumnya bersifat filosofis, teoritis, bersifat umum, dan memiliki rentangan waktu belajar yang relatif lama dibandingkan dengan suatu pelatihan. Sedangkan yang dimaksudkan dengan pembelajaran, mengandung makna adanya suatu proses belajar yang melekat terhadap diri seseorang. Pembelajaran terjadi karena adanya orang yang belajar dan sumber belajar yang tersedia. Dalam arti pembelajaran merupakan kondisi seseorang atau kelompok yang melakukan proses belajar.

Pelaku pembangunan pertanian (petugas, petani, pengusaha, dan *stakeholder* lainnya) dewasa ini dituntut untuk memiliki kompetensi dan daya kompetitif. Kompetensi dapat diartikan sebagai faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan

seorang yang mempunyai kemampuan rata-rata biasa saja. Sedangkan daya kompetitif sangat diperlukan ketika seseorang berhadapan dengan orang (pelaku) lain dalam *memenangkan* suatu keadaan atau peristiwa tertentu. Dengan dua kekuatan ini diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing baik di tingkat regional maupun global.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi dan daya kompetitif adalah melalui pendidikan dan pelatihan yang direncanakan, dilaksanakan, dievaluasi dan ditindak lanjuti secara terarah dan sistematis sehingga menjadikan satu kebutuhan dan keniscayaan untuk semua organisasi atau institusi pada era globalisasi dewasa.

Diklat akan efektif dan efisien apabila dilaksanakan dengan pendekatan integral. *Pertama*, menyangkut subjek/pelaku diklat dan *kedua*, terkait dengan proses/tahapan dalam penyelenggaraan diklat itu sendiri. Para pelaku pelaksana merupakan subjek yang harus secara aktif memberikan respon, peran, tanggung jawab dan akuntabilitas serta umpan balik yang harus dilaksanakan secara bersama baik oleh penyelenggara diklat, peserta diklat maupun oleh instansi pengirim peserta (atasan langsung peserta diklat). Selanjutnya, penyelenggara diklat harus memperhatikan manajemen diklat melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan hingga pengevaluasian diklat yang terpadu dan berkelanjutan. Dengan perkataan lain, konsep dasar model pelatihan yang integral digambarkan bahwa diklat dimulai dengan proses penelusuran kebutuhan diklat, proses penentuan tujuan diklat, proses perencanaan program diklat, proses pelaksanaan diklat serta evaluasi diklat.

Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Lembang merupakan salah satu lembaga aparatur negara dari sekian banyak lembaga yang tersebar di Indonesia. BBPP bergerak dalam bidang pelatihan pertanian yang dapat dikatakan merupakan salah satu jenjang pendidikan luar sekolah yang disediakan untuk masyarakat petani yang tersebar di seluruh Indonesia. Dengan adanya lembaga aparatur negara sangat membantu pemerintah dalam mengembangkan potensi dan pemenuhan kebutuhan masyarakat.

Dalam konteks pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, evaluasi memegang peran yang penting, sehingga evaluasi tidak bisa diabaikan karena evaluasi dapat menilai apakah program itu berhasil, kurang berhasil, atau gagal. Sebab semakin jauh kita melangkah semakin banyak program kita canangkan, semakin perlu kita mempertanyakan seberapa efektif dan seberapa efisien program itu. Menguji merupakan bagian terpenting dalam pembelajaran, yang dilakukan oleh seorang pendidik untuk mengetahui tingkat pengetahuan awal, kecakapan siswa, dan program pengajaran. Ujian ini dapat dilakukan pada awal pelajaran untuk mengetahui sejauh mana tingkat pengetahuan awal siswa, dan uji akhir dari proses pembelajaran, yaitu untuk mendapat gambaran kecakapan, penyerapan dari suatu penyajian yang telah dilaksanakan pada akhir pelajaran. Evaluasi juga dapat menjadi acuan untuk memperbaiki kelemahan-kelemahan yang terjadi sebelumnya ataupun saat sedang berlangsungnya program pelatihan, sehingga kedepannya kegiatan pelatihan tersebut dapat berkembang dengan baik secara optimal sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Evaluasi pembelajaran dalam pelatihan dapat dikatakan terlaksana dengan baik apabila instrumen evaluasi yang ada juga dipersiapkan dengan baik dan sesuai dengan acuan normatif. Sebuah instrumen evaluasi hasil belajar hendaknya memenuhi syarat sebelum di gunakan untuk mengevaluasi atau mengadakan penilaian agar terhindar dari kesalahan dan hasil yang tidak valid (tidak sesuai kenyataan sebenarnya). Instrumen pembelajaran berfungsi untuk membantu guru agar mudah dalam melaksanakan kegiatan penilaian. Keluasan dan kedalaman materi yang diuji dapat dituangkan secara komperensif dalam sebuah instrumen, yang selanjutnya melalui instrumen itulah pelaksanaan tes dapat dilakukan. Oleh karena itu, guru perlu memahami esensi instrumen penilaian agar dalam pelaksanaan penilaian pembelajaran sesuai dengan yang diharapkan. Seringkali instrumen pembelajaran disusun secara asal-asalan sehingga menghasilkan instrumen yang kurang memenuhi kriteria instrumen yang baik untuk kegiatan penilaian pembelajaran. Alat evaluasi yang kurang baik dapat mengakibatkan hasil penilaian menjadi bias atau tidak sesuainya hasil penilaian dengan kenyataan yang sebenarnya, seperti contoh anak yang pintar dinilai tidak mampu atau sebaliknya. Jika terjadi demikian perlu ditanyakan apakah persyaratan instrumen yang digunakan menilai sudah sesuai dengan kaidah-kaidah penyusunan instrumen. Setidak-tidaknya ada empat ciri atau karakteristik yang harus dimiliki oleh instrumen/alat evaluasi, sehingga instrumen tersebut dapat dinyatakan sebagai instrumen yang baik, yaitu valid, realibel, obyektif dan praktis.

Suatu instrumen evaluasi dikatakan baik apabila mampu mengevaluasi sesuatu yang dievaluasi dengan hasil seperti keadaan yang dievaluasi. Dalam

menggunakan alat tersebut evaluator menggunakan cara atau teknik. Dan oleh karena itu dikenal dengan teknik evaluasi. Seperti disebutkan diatas, ada dua teknik evaluasi, yaitu teknik tes dan teknik nontes. Instrumen memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan mutu suatu pelatihan, karena validitas atau kesahihan data yang diperoleh akan sangat ditentukan oleh kualitas atau validitas instrumen yang digunakan, di samping prosedur pengumpulan data yang ditempuh. Hal ini mudah dipahami karena instrumen berfungsi mengungkapkan fakta menjadi data, sehingga jika instrumen yang digunakan mempunyai kualitas yang memadai dalam arti valid dan reliabel maka data yang diperoleh akan sesuai dengan fakta atau keadaan sesungguhnya di lapangan. Sedangkan jika kualitas instrumen yang digunakan tidak baik dalam arti mempunyai validitas dan reliabilitas yang rendah, maka data yang diperoleh juga tidak valid atau tidak sesuai dengan fakta di lapangan, sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang keliru.

Keberhasilan suatu program pelatihan di mungkinkan apabila adanya keterlibatan masyarakat atau lembaga. Juga tidak kalah pentingnya adalah pelibatan para pelaksana/pengelola program secara tepat dalam proses evaluasi, sehingga memungkinkan hasil evaluasi dapat dimanfaatkan untuk perbaikan atau tindak lanjut program. Dalam hal ini instrumen evaluasi pada suatu pelatihan akan mempunyai peranan yang signifikan dalam memberikan arah dan masukan bagi para instruktur dan widyaiswara dalam mengukur keberhasilan pelatihan. Sehingga hasil dari pelaksanaan evaluasi dapat membantu bagi pengelola untuk memperoleh gambaran kegiatan pogram sesuai dengan tujuan yang telah

ditetapkan.

Atas dasar pemikiran tersebut di atas penulis mencoba mengkaji dan meneliti secara lebih mendalam mengenai “Prosedur Penyusunan Instrumen Evaluasi Pelatihan yang Digunakan oleh Widyaiswara untuk Mengukur Keberhasilan Pelatihan Pertanian di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil studi pendahuluan, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut

1. Evaluasi yang dilakukan dalam pelatihan di BBPP Lembang terbagi ke dalam 3 (tiga) bentuk, yakni evaluasi penyelenggaraan program pelatihan (mencakup kepanitiaan, pengajaran, kepesertaan, serta sarana dan prasarana), evaluasi fasilitator (penguasaan materi, sistematika penyajian, kemampuan menyajikan, kualitas berpakaian, relevansi materi dengan tujuan instruksional, dan sebagainya), dan evaluasi peserta pelatihan (mencakup evaluasi tingkat pemahaman dan penguasaan materi).
2. Pada dasarnya BBPP Lembang telah melakukan evaluasi pada setiap pelatihan yang diselenggarakan walaupun efektivitasnya perlu dipertanyakan
3. Instrumen /Alat pengumpulan data evaluasi yang ada di di Balai Besar Pelatihan Pertanian disusun oleh widyaiswara untuk setiap pelatihan
4. Tidak semua widyaiswara di Balai Besar Pelatihan Pertanian menyusun instrumen/alat evaluasi untuk mengetahui tingkat pemahaman peserta latihan.
5. Tidak semua widyaiswara melakukan pengujian terhadap instrumen evaluasi pembelajaran yang telah disusun.

C. Perumusan dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan hasil identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah ini adalah : “Bagaimana prosedur penyusunan instrumen evaluasi pelatihan yang digunakan oleh Widyaiswara untuk mengukur keberhasilan pelatihan di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang ?”

Untuk lebih memfokuskan penelitian ini, maka penulis membatasi ruang lingkup permasalahan sebagai berikut:

1. Prosedur penyusunan instrumen evaluasi pelatihan di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang.
2. Prosedur Pengujian instrumen evaluasi di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang
3. Pengolahan data hasil evaluasi pelatihan di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang

D. Pertanyaan Penelitian

Untuk lebih mengarahkan fokus penelitian, peneliti mengemukakan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana prosedur penyusunan instrumen evaluasi pelatihan di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang?
2. Bagaimana prosedur pengujian instrumen evaluasi pelatihan di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang?
3. Bagaimana pengolahan data hasil evaluasi pelatihan di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk memperoleh data dan informasi tentang prosedur penyusunan instrumen evaluasi pelatihan di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang.
2. Untuk memperoleh data dan informasi tentang prosedur pengujian instrumen evaluasi pelatihan di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang
3. Untuk memperoleh data dan informasi pengolahan data hasil evaluasi pelatihan di Balai Besar Pelatihan Pertanian Lembang.

F. Kegunaan Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Menambah pengetahuan dan referensi bagi penulis mengenai pengelolaan program khususnya dalam penyusunan instrumen evaluasi pelatihan serta dapat memberikan pengetahuan terhadap konsep-konsep ilmu pengetahuan, khususnya konsep pendidikan luar sekolah.

2. Kegunaan Praktis

Dapat memberikan saran dan masukan perbaikan bagi peningkatan kualitas penyelenggaraan program pelatihan.

G. Anggapan Dasar

Masih terbatasnya pengetahuan penulis, maka penulis mengemukakan beberapa anggapan dasar yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Menurut Soebagio Atmodiwiro (2002:45), untuk menghadapi dan menjawab perubahan bisa dilakukan bermacam-macam cara, salah satu diantaranya

adalah melalui pendidikan dan latihan. Itulah sebabnya diklat dianggap sebagai salah satu tugas yang sangat penting bagi setiap organisasi, baik itu organisasi publik maupun organisasi bisnis.

2. Menurut Tovey (1996) dalam Irianto Yusuf (2001), perhatian utama evaluasi dipusatkan pada efektivitas pelatihan. Efektivitas berkaitan dengan sampai sejauh manakah program pelatihan SDM diputuskan sebagai tujuan yang harus dicapai, karena efektivitas menjadi masalah serius dalam kegiatan evaluasi pelatihan.
3. Evaluasi mencakup sejumlah teknik yang tidak bisa diabaikan oleh seorang guru maupun dosen. Evaluasi bukanlah sekumpulan teknik semata-mata, tetapi evaluasi merupakan suatu proses yang berkelanjutan yang mendasari keseluruhan kegiatan pembelajaran yang baik. Evaluasi pembelajaran bertujuan untuk mengetahui sampai sejauh mana efisiensi proses pembelajaran yang dilaksanakan dan efektivitas pencapaian tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Dalam rangka kegiatan pembelajaran, evaluasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses sistematis dalam menentukan tingkat pencapaian tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.
4. Dalam artikel Ulianta (2007) dijelaskan bahwa sebuah Instrumen Evaluasi Hasil Belajar hendaknya memenuhi syarat sebelum digunakan untuk mengevaluasi atau mengadakan penilaian agar terhindar dari kesalahan dan hasil yang tidak valid (tidak sesuai kenyataan sebenarnya). Alat evaluasi yang kurang baik dapat mengakibatkan hasil penilaian menjadi bias atau tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya,

5. Menurut Anas Sudijono (2011: 93) setidaknya-tidaknya ada empat ciri atau karakteristik yang harus dimiliki oleh instrumen/alat evaluasi, sehingga instrumen tersebut dapat dinyatakan sebagai instrumen yang baik, yaitu valid, reliabel, obyektif dan praktis.
6. Menurut Nana Sudjana (2007) dalam makalah Siti Masruroh (2009) bahwa penyusunan tes/instrumen evaluasi pelatihan dimulai dari 1) menetapkan tujuan tes, 2) menetapkan hasil belajar yang akan diukur, 3) mempersiapkan tabel spesifikasi (kisi-kisi), 4) Menetapkan isi materi tes, 5) Menetapkan butir tes, 6) menyiapkan norma aturan, dan 7) mempersiapkan kunci scoring.
7. Menurut Arikunto (2009:147) bahwa untuk menyusun tes standar dibutuhkan waktu yang lama, seperti yang disebutkan bahwa untuk memperoleh sebuah tes standar harus melalui prosedur: penyusunan, uji coba, analisis, revisi dan edit.

H. Sistematika Penulisan

BAB I : Berisi tentang pendahuluan, yang di dalamnya membahas tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi oprasional, asumsi dasar, serta sistematika penulisan

BAB II : Kajian Pustaka yang di dalamnya membahas beberapa teori dan konsep mengenai pelatihan, evaluasi pembelajaran dan instrumen evaluasi.

BAB III : Metodologi penelitian yang berisi pendekatan dan metode penelitian, teknik pengumpulan data, subjek penelitian, langkah-langkah penelitian, serta teknik pengolahan dan analisis data.

BAB IV: Deskripsi analisis data hasil penelitian tentang prosedur penyusunan instrumen evaluasi pelatihan yang digunakan oleh widyaiswara dalam mengukur keberhasilan pelatihan di Balai Besar Pelatihan Pertanian, Pengolahan data hasil penelitian, serta pembahasan.

BAB V : Kesimpulan yaitu membahas tentang kesimpulan hasil penelitian, serta saran- saran bagi pengembangan lebih lanjut.

