

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan dan Pelatihan merupakan upaya yang dilakukan setiap lembaga, perusahaan, serta organisasi baik itu *profit oriented* maupun *nonprofit oriented* untuk menciptakan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan dan Pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan berbagai jenis tugas dan menerapkan kemampuan yang dimilikinya dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya dalam meningkatkan kualitas kinerja individu di suatu organisasi atau perusahaan. Pendidikan dan pelatihan memiliki definisi yang berbeda namun berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Keduanya memiliki tujuan yang sama yaitu meningkatkan potensi sumber daya manusia dengan adanya peningkatan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) yang diharapkan dapat diaplikasikan dalam pekerjaan.

Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang harus dilakukan secara terus menerus dalam rangka pembinaan sumber daya manusia di suatu organisasi. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pasti memerlukan biaya, waktu dan tenaga, namun hasil yang diperoleh bisa menguntungkan dalam waktu jangka panjang untuk organisasi.

Dalam penelitiannya, Ihsan (2015) menjelaskan bahwa “sumber daya manusia memiliki peran besar dalam kesuksesan organisasi ataupun instansi, semakin berkualitas sumber daya manusia maka dapat memberikan dampak kesuksesan organisasi, sehingga organisasi menjadi unggul dan dapat bersaing”.

Di era peradaban saat ini yang telah masuk dalam Revolusi Industri 4.0 menjadikan persaingan secara global menjadi lebih ketat. Tentunya hal ini berbanding lurus dengan tingginya kualifikasi sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk memenuhi tujuan dari lembaga, perusahaan, atau organisasi. Kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dapat menjadi faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Semakin berkembang perusahaan, semakin banyak pula tenaga kerja yang dibutuhkan, sehingga dapat dikatakan bahwa tujuan perusahaan untuk melaksanakan pendidikan dan

pelatihan yaitu untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja setiap individu dalam organisasi.

Selain masuknya Revolusi Industri 4.0, Indonesia juga akan menghadapi era MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) 2025. Melalui artikel yang dikeluarkan Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia pada tanggal 17 Maret 2015, bahwa pada tahun 2015 negara anggota ASEAN telah menyetujui *Blue Print* Masyarakat Ekonomi ASEAN 2025. Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia (2015) menjelaskan bahwa “Masyarakat Ekonomi ASEAN 2025 memiliki karakteristik yang terdiri dari : (1) ekonomi yang terpadu dan terintegrasi penuh, (2) ASEAN yang berdaya saing, inovatif, dan dinamis, (3) peningkatan konektivitas dan kerjasama sektoral, (4) ASEAN yang tangguh, inklusif, serta berorientasi dan berpusat pada masyarakat, (5) ASEAN yang global”. MEA ini secara umum bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi pada negara-negara ASEAN yang setara, serta mempercepat keterpaduan ekonomi di kawasan ASEAN. Oleh karena itu, dengan lebih terbukanya pasar dan komoditas negara Indonesia untuk negara-negara lain di kawasan ASEAN, berdampak pada persaingan lapangan kerja yang semakin ketat. Masyarakat tidak hanya bersaing dengan negara Indonesia saja, namun bersaing pula dengan masyarakat negara-negara lain. Tentunya hal ini juga berdampak pada kebutuhan perusahaan terhadap kualifikasi karyawan.

Organisasi atau perusahaan saat ini sudah banyak yang memiliki akademi atau lembaga pelatihan sendiri, agar lulusan pelatihan bisa lebih terarah untuk bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Dengan memiliki lembaga pelatihan dalam suatu organisasi tentunya dinilai lebih efektif dibandingkan merekrut karyawan yang *fresh graduate* dari institusi tertentu. Meskipun demikian, mendirikan lembaga pelatihan memerlukan biaya, waktu dan tenaga yang lebih. Hal ini dilakukan pula oleh Kementerian Perdagangan yaitu dengan mendirikan PPSDK (Pusat Pengembangan Sumber Daya Kemetrolgian) yang khusus membidangi ilmu pengukuran.

Setiap lembaga pelatihan di berbagai institusi, seyogyanya memiliki program pelatihan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Dalam program pelatihan, tentunya terdapat serangkaian proses atau tahapan yang harus dilalui. Adapun tahapan tersebut dimulai dari proses perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), hingga pengawasan (*controlling*).

Tahap perencanaan merupakan proses menentukan tujuan pendidikan dan pelatihan, membuat strategi untuk mencapai tujuan pendidikan dan pelatihan, mengembangkan

kegiatan kerja. Tahap pengorganisasian yaitu proses menyusun struktur pendidikan dan pelatihan sesuai dengan tujuan, menyusun sumber-sumber belajar, beserta lingkungannya. Tahap pelaksanaan yaitu tahapan mewujudkan rencana menjadi sebuah kegiatan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tujuan. Adapun tahap pengawasan yaitu proses pengamatan, penentuan standar yang akan diwujudkan, serta menilai kinerja pelaksanaan.

Dalam suatu program Pendidikan dan Pelatihan, tentunya diharapkan mencapai *output* yang telah ditentukan. Untuk mencapai *output* tersebut, maka diperlukan evaluasi untuk mengukur ketercapaian tujuan serta *output* yang telah ditentukan. Berbagai macam model evaluasi dapat dilakukan, setiap model memiliki karakteristik dan kegunaannya masing-masing.

Evaluasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari suatu program pendidikan dan pelatihan, evaluasi dapat menunjukkan tingkat ketercapaian suatu keberhasilan program. Evaluasi perlu dilakukan secara menyeluruh dan berkesinambungan, tidak hanya mencakup hasil, namun proses juga perlu dinilai.

Evaluasi merupakan alat yang dapat digunakan untuk membantu perancangan, perbaikan dan pengembangan serta penyempurnaan suatu kegiatan program pelatihan. “Evaluasi berperan penting dalam keseluruhan program pembelajaran dan pendidikan, bahkan evaluasi dapat dikatakan sebagai suatu kebutuhan pokok dalam suatu program pendidikan dan pelatihan. Evaluasi digunakan untuk mengetahui tingkat keberhasilan belajar peserta dan tingkat keefektifan suatu kegiatan program diklat, dan dampak dari pelaksanaan diklat tersebut” (Teni, Supriyono, & M., 2015, hal. 2-3).

Adapun tujuan evaluasi yaitu untuk mendapatkan informasi yang obyektif tentang suatu program yang telah direncanakan dan dilaksanakan. Informasi tersebut dapat berupa proses perencanaan, proses pelaksanaan program, dampak atau hasil yang dicapai, dan kesimpulan program pelatihan. Kesimpulan dari evaluasi yang dilakukan dapat menjadikan keputusan apakah suatu program perlu dilanjutkan atau tidak, sehingga menjadi acuan untuk menyusun program selanjutnya.

Menurut Kirkpatrick dalam jurnal (Farjad, 2012) menyebutkan bahwa “program pelatihan sumber daya manusia setidaknya terdapat tiga tujuan bagi peserta pelatihan, yaitu untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan terkait pekerjaan mereka, untuk mendapatkan mempelajari keterampilan baru atau meningkatkan keterampilan, serta untuk mengubah sikap mereka.”

Pusat Pengembangan Sumber Daya Kemetrolgian sebagai suatu lembaga penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan yang didirikan oleh Kementerian Perdagangan untuk memberikan wawasan dan keterampilan yang berkenaan dengan ilmu pengukuran. Adapun program diklat dilakukan dengan tujuan agar SDM yang telah mengikuti proses pembelajaran di lembaga pelatihan bisa memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh instansi. Untuk mewujudkan SDM yang berkualitas, tentunya dibutuhkan program yang berkualitas juga. Oleh karena itu, untuk mendukung program yang berkualitas, salah satu upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan melakukan evaluasi program yang baik.

Penelitian yang dilakukan Hania Aminah yang melakukan evaluasi dengan menggunakan model Kirkpatrick di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perum Jakarta pada tahun 2015 menyebutkan bahwa Model Evaluasi Kirkpatrick merupakan model yang dapat digunakan untuk memperoleh hasil pelatihan dengan tujuan melihat efektivitas dari program pelatihan dan membantu untuk memperoleh suatu keputusan atas hasil evaluasi yang dilakukan.

Penelitian sebelumnya juga yang dilakukan oleh Hielman Nur Addin dengan meneliti efektivitas implementasi Model Evaluasi Kirkpatrick di PPPPTK IPA Bandung pada tahun 2016 menjelaskan bahwa model ini dipilih karena memiliki kelebihan, di antaranya : (1) model ini bersifat menyeluruh; (2) sederhana; (3) dapat digunakan di berbagai instansi.

Penelitian yang dilakukan oleh Eko Putro Widoyoko tentang Model Evaluasi Program Pembelajaran IPS di SMP menyebutkan bahwa Model Evaluasi Kirkpatrick memiliki beberapa kelebihan, di antaranya adalah : (1) komprehensif, karena mencakup aspek kognitif, afektif, dan *skill*; (2) objek evaluasi tidak hanya menilai hasil, namun mencakup proses, *output*, serta *outcomes*; (3) bersifat *applicable* atau mudah diterapkan karena tidak perlu melibatkan banyak pihak untuk melakukan kegiatan evaluasi.

Evaluasi dalam program pelatihan memerlukan alat ukur yang disebut dengan instrumen evaluasi. Instrumen evaluasi digunakan untuk memperoleh data terkait keberhasilan tujuan, implementasi, hingga hasil suatu program. Instrumen evaluasi yang digunakan harus valid dan reliabel. Artinya, instrumen evaluasi harus sah dan dapat dipercaya. Instrumen yang valid dan reliabel diharapkan dapat menjadi representasi dari fenomena atau keadaan dari suatu program pelatihan.

Hasil studi pendahuluan di lapangan, bidang evaluasi di PPSDK hanya melakukan evaluasi mengenai aspek hasil dari pembelajarannya saja, sedangkan evaluasi sebaiknya dilakukan secara menyeluruh baik itu dari aspek perencanaan, proses dan hasil. Dengan tidak dilakukannya evaluasi pada aspek proses, hal ini berdampak pada program yang monoton dan cenderung tidak ada perkembangan dari segi bahan ajar, media pembelajaran, maupun metode pembelajaran yang digunakan. Hal ini berpengaruh terhadap ketidakpuasan peserta terhadap program pelatihan yang telah dilaksanakan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan pengembangan instrumen evaluasi dengan menggunakan Model Kirkpatrick, dengan dilakukannya pengembangan instrumen evaluasi ini, diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang terjadi pada program pelatihan. Selain itu, model ini dianggap model evaluasi yang sangat cocok digunakan pada bidang evaluasi untuk melihat keefektifan suatu pelatihan dan pendidikan (Phillips J., 1991). Model evaluasi Kirkpatrick memiliki 4 (empat) tahap atau kategori, namun pada penelitian ini evaluasi yang digunakan hanya pada level 1 saja yaitu *reaction*, untuk mengukur kepuasan peserta pelatihan terhadap program yang telah dilaksanakan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengembangkan suatu instrumen evaluasi kepuasan dan melakukan penelitian dengan judul **“Pengembangan Instrumen Evaluasi Kepuasan Terhadap Program Pelatihan Dengan Model Kirkpatrick Level 1 (*Reaction*) Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Kemetrolgian”**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

1.2.1 Rumusan Masalah Penelitian Umum

Berdasarkan permasalahan-permasalahan di atas, maka masalah penelitian secara umum yaitu “Instrumen evaluasi bagaimana yang dapat dikembangkan untuk mengukur kepuasan terhadap program pelatihan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Kemetrolgian ?”.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian Khusus

Adapun secara khusus, rumusan masalah penelitian yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana instrumen evaluasi yang digunakan pada program pelatihan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Kemetrolgian ?

2. Bagaimana rancangan instrumen evaluasi kepuasan peserta terhadap program pelatihan menggunakan model evaluasi Kirkpatrick level 1 (*reaction*) di Pusat Pengembangan Sumber Daya Kemetrolgian ?
3. Bagaimana hasil rancangan instrumen evaluasi kepuasan peserta terhadap program pelatihan menggunakan model evaluasi Kirkpatrick level 1 (*reaction*) di Pusat Pengembangan Sumber Daya Kemetrolgian ?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian secara umum yaitu “Mendeskripsikan Instrumen Evaluasi Kepuasan Terhadap Program Pelatihan Menggunakan Model Evaluasi Kirkpatrick Level 1 (Reaction) Pelatihan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Kemetrolgian”.

1.3.2 Tujuan Khusus Penelitian

Tujuan umum tersebut diuraikan dalam beberapa tujuan khusus, adapun tujuan khusus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan instrumen evaluasi yang digunakan pada program pelatihan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Kemetrolgian.
2. Mendeskripsikan rancangan instrumen evaluasi kepuasan peserta terhadap program pelatihan menggunakan model evaluasi Kirkpatrick level 1 (*reaction*) di Pusat Pengembangan Sumber Daya Kemetrolgian.
3. Mendeskripsikan hasil rancangan instrumen evaluasi kepuasan peserta terhadap program pelatihan menggunakan model evaluasi Kirkpatrick level 1 (*reaction*) di Pusat Pengembangan Sumber Daya Kemetrolgian.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, baik itu referensi bagi lembaga terkait serta referensi bagi penelitian yang berkaitan dengan instrumen evaluasi program pelatihan. Kemudian dapat dijadikan juga sebagai bahan kajian dalam pengembangan instrument evaluasi terutama terkait dengan kepuasan program pelatihan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian tentang pengembangan instrumen evaluasi Model Kirkpatrick Level 1 (*reaction*) tentang Kepuasan Program Pelatihan dapat memberikan wawasan kepada peneliti untuk dapat mengembangkan instrumen evaluasi yang akuntabel, relevan, dan valid untuk program pelatihan. Penelitian ini juga dapat melatih kemampuan peneliti dalam merancang instrumen evaluasi program.

2. Bagi Lembaga

Bagi lembaga, penelitian ini dapat dijadikan referensi dan pertimbangan lembaga dalam melaksanakan evaluasi program pelatihan, agar evaluasi program yang dilakukan dapat lebih baik.

3. Bagi Widyaiswara

Bagi widyaiswara, penelitian ini berguna dalam mengetahui tingkat ketercapaian dari program pelatihan yang telah dilaksanakan. Sehingga widyaiswara dapat menjadikan evaluasi ini tolak ukur dalam melakukan program pelatihan selanjutnya.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi atau rujukan oleh peneliti yang ingin melakukan penelitian terkait evaluasi model Kirkpatrick, sehingga penelitian selanjutnya dapat memberikan tambahan ilmu dan dapat menyempurnakan penelitian ini.

5. Bagi Program Studi Teknologi Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi mahasiswa untuk menambah kajian keilmuan terkait evaluasi program terutama model Kirkpatrick.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Struktur dalam penelitian ini terdiri atas beberapa bab. di antaranya adalah sebagai berikut : Bab I Pendahuluan, Bab II Kajian Pustaka, Bab III Metode Penelitian, Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, dan Bab V Simpulan, Implikasi dan Rekomendasi. Beberapa bab ini lebih dijelaskan dalam beberapa sub bab yakni :

Bab I Pendahuluan, merupakan bab awal dari penelitian yang secara singkat menjelaskan pengenalan terkait dilakukannya penelitian, terdiri dari : latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi.

Bab II Kajian Pustaka, merupakan bab yang menjelaskan teori-teori yang dijadikan referensi atau landasan dalam melakukan penelitian, yang di antaranya adalah teori

pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan, hakikat evaluasi, jenis-jenis riset evaluasi, model evaluasi Kirkpatrick.

Bab III Metode Penelitian, merupakan bab yang menjelaskan alur penelitian, metode dan desain penelitian yang digunakan, meliputi lokasi, subjek penelitian, prosedur penelitian, pengumpulan data, dan analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, merupakan bab yang menjelaskan hasil penelitian dan analisis data yang didapatkan, sertata pembahasan mengenai jawaban dari penelitian yang diajukan dalam beberapa rumusan masalah.

Bab V Simpulan, Implikasi dan Rekomendasi, yaitu bab yang menjelaskan kesimpulan yang didapatkan dari hasil analisis penelitian. Implikasi ditujukan untuk pengguna hasil penelitian, serta rekomendasi diberikan untuk peneliti selanjutnya.