



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Realita pada saat ini persaingan di dunia pekerjaan sangat ketat dan penting, maka dari itu dibutuhkan pembekalan kompetensi yang mumpuni untuk para individu agar tetap terus berkembang dan dapat meningkatkan sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kompetensi tentunya sangat diperlukan peningkatan dari segi Pendidikan, karena Pendidikan merupakan salah satu cara untuk menjadikan manusia yang beradab dan berilmu. Pendidikan merupakan salah satu faktor pendukung bagi masyarakat untuk terus maju dan meningkatkan kualitas bagi masyarakat. Seperti yang dijelaskan oleh Ki Hajar Dewantara bahwa Pendidikan yang menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada peserta didik agar manusia dan anggota masyarakat dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan hidup yang setinggi-tingginya.

Pendidikan masyarakat memiliki tujuan untuk memberdayakan masyarakat melalui keterampilan, pengetahuan, dan analisis kolektif untuk terlibat dalam tindakan yang membawa perubahan (Elih Sudiapermana, hlm 47). Maka dari itu pendidikan masyarakat sangat penting untuk menjadikan manusia yang dapat memberdayakan dirinya dan mengetahui akan kebutuhan untuk meningkatkan sikap, kompetensi, dan perilaku yang berguna bagi kinerja dalam lingkungan pekerjaan atau lingkungan sosial. Berdasarkan Undang-undang No 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS Pasal 13 ayat 1 menyatakan bahwa pendidikan dibagi menjadi tiga jalur yakni pendidikan formal, pendidikan nonformal, dan pendidikan informal. Pendidikan formal merupakan pendidikan yang terstruktur dan berjenjang, pendidikan nonformal yaitu pendidikan selain pendidikan formal, sedangkan pendidikan informal merupakan jalur pendidikan dari lingkungan dan keluarga yang terbentuk secara mandiri.

Pendidikan non formal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan serta pendidikan yang lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik. Satuan PNF diantaranya ada

lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, dan majlis taklim. Hal tersebut bisa dikatakan sebagian dari pada pendidikan masyarakat yang menjadikan masyarakat dapat memberdayakan dirinya dengan cara meningkatkan keterampilan, pengetahuan untuk membawa perubahan (Elih Sudiapermana, hlm 47)

Lembaga, organisasi, atau lingkungan pekerjaan dirancang untuk melahirkan individu yang berkompeten guna dapat bersaing dengan tuntutan lingkungan yang seiring dengan berjalannya waktu dapat berubah secara berkelanjutan, maka dari itu pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk dilakukan. Pelatihan yang baik tentu bukan hanya dari proses pelaksanaan melainkan dilihat dari keberhasilan pelatihan tersebut yang terjadi perubahan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang tentunya akan membawa dampak positif bagi karyawan dan lingkungan kerja. Untuk melihat keberhasilan sebuah pelatihan maka perlu dilakukannya evaluasi pelatihan, dengan begitu dapat diketahui berbagai masalah atau rencana tindak lanjut yang akan dilakukan agar ke depannya meminimalisir atau menghilangkan masalah-masalah yang ada saat pelatihan dilaksanakan.

Menurut Peraturan Menteri Pertanian No. 101/Permentan/OT.140/10/2013 tanggal 9 Oktober 2013, Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Lembang Unit Pelaksana Teknis (UPT) Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Kementerian Pertanian yang mempunyai tugas untuk melaksanakan pelatihan fungsional bagi aparatur, pelatihan teknis dan profesi, mengembangkan model dan teknik pelatihan fungsional dan teknis di bidang pertanian bagi aparatur dan non aparatur pertanian. Salah satu pelatihan yang ada di BBPP Lembang yakni Pelatihan Kewirausahaan Bagi Petani Muda merupakan salah satu pelatihan teknis yang telah dilaksanakan di BBPP Lembang apabila dilihat menurut jalur pendidikan maka pelatihan kewirausahaan tersebut dikatakan pendidikan non formal yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap wirausaha.

Pelatihan tersebut memiliki kedudukan strategis sebagai bagian dari upaya pemerintah melalui Kementerian Pertanian bagi ketersediaan sumber daya

manusia pertanian yang kompeten dalam rangka pemecahan persoalan krisis yang dihadapi. Memperhatikan begitu pentingnya tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan Pelatihan Kewirausahaan Bagi Petani Muda, maka evaluasi terhadap pelatihan tersebut mutlak dilakukan untuk mengetahui sejauh mana efektifitas pelatihan.

Evaluasi dapat dikatakan sebuah kegiatan untuk menentukan keberhasilan dari sebuah pelatihan yang dilakukan oleh evaluator. Evaluasi harus dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan agar mengetahui hasil dalam membandingkan tolak ukur untuk mendapat perbaikan. Adapun evaluasi pelatihan seringkali memiliki kelemahan yaitu pada tahap ini masih tidak mencakup evaluasi pada dampak pelatihan. Tentunya evaluasi pelatihan memiliki berbagai macam model diantaranya Kirkpatrick, CIPP, ROI dan lain-lain. Menurut Kirkpatrick evaluasi adalah untuk mengukur seberapa efektif program pelatihan apakah sesuai dengan perencanaan sehingga hal tersebut menjadi acuan bagi tim evaluator dalam membuat keputusan hasil evaluasi. Menurut Praslova (2010) model evaluasi Kirkpatrick merupakan sebuah kerangka evaluasi untuk mengukur keefektifitasan sebuah pelatihan. Hal di atas dapat disimpulkan bahwa kegiatan evaluasi pelatihan merupakan seberapa efektif kegiatan pelatihan itu dilakukan dan kesimpulan dari hasil evaluasi tersebut menjadi acuan perbaikan ke depannya.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan di BBPP Lembang mengenai evaluasi yang dilakukan di salahsatu pelatihan, yakni pelatihan kewirausahaan terdapat kemiripan dengan model evaluasi Kirkpatrick, akan tetapi peneliti telah mewawancarai kepada pihak penyelenggara pelatihan tersebut beliau mengatakan bahwa belum mengenal istilah evaluasi Kirkpatrick, akan tetapi melihat dari segi mengevaluasi nya peserta dibagikan sebuah selebaran pertanyaan mengenai bagaimana penilaian terhadap penyelenggaraan pelatihan tersebut, seperti bagaimana kepuasan terhadap layanan pelatihan, penilaian terhadap widyiswara, mirip dengan model evaluasi Kirkpatrick. Model evaluasi Kirkpatrick memiliki empat level evaluasi yang mencakup keseluruhan dari proses evaluasi pelatihan, diantaranya level 1 *reaction*, level 2 *learning*, level 3 *behavior* dan level 4

*result*. Akan tetapi apabila dilihat dari cara penyelenggara pelatihan tersebut mengevaluasi dilihat dengan kaca mata Kirkpatrick tidak sampai kepada level 3 dan 4 yakni *behavior* dan *result*, setelah peneliti melakukan studi pendahuluan hal tersebut dikatakan karena tidak adanya anggaran untuk mengevaluasi sampai tahap tersebut, Hal tersebut karena keterbatasan anggaran dan waktu evaluasi, dimana untuk melakukan kedua tahap evaluasi tersebut dibutuhkan waktu minimal selama 6 bulan pasca pelatihan karena berkaitan dengan dampak atau manfaat dari penerapan materi pelatihan oleh alumni maka dari itu peneliti ingin mengetahui bagaimana penerapan evaluasi menggunakan model Kirkpatrick dibatasi hanya pada level 1 dan 2 secara lebih sistematis karena BBPP belum pernah melakukan evaluasi dengan model Kirkpatrick.

Hal tersebut didukung oleh Kirkpatrick apabila menggunakan level 1 dan 2 maka sudah mewakili dari kegiatan proses evaluasi pelatihan, karena Kirkpatrick mengatakan jika melakukan kegiatan evaluasi hanya di level 3 dan 4 proses evaluasi tersebut dapat menghasilkan kesimpulan yang salah, Daryanto (2014, hlm 146). Didukung juga menurut penelitian sebelumnya yakni oleh Aryadoust (2017), dan Utomo dan Tehupeiry (2014) yang menyebutkan bahwa untuk menggunakan model evaluasi Kirkpatrick tidak harus ke empat level dilakukan tetapi dapat dilakukan secara terpisah sesuai dengan kebutuhan. Hal tersebut yang menjadi latar belakang dan motivasi untuk melakukan penelitian “Implementasi Evaluasi Kirkpatrick Level Reaksi dan Pembelajaran Pada Pelatihan Kewirausahaan Di BBPP Lembang” melalui metode deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Dengan demikian dapat diketahui sejauh mana evaluasi Kirkpatrick level 1 dan 2 dilakukan, persoalan yang dihadapi, serta rekomendasi bagi peningkatan penerapan evaluasi pelatihan secara lebih baik.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti mengidentifikasi masalah yang ditemui yaitu belum pernah dilaksanakannya kegiatan evaluasi menggunakan model evaluasi Kirkpatrick secara sistemik pada level 1 dan 2. Maka dari itu peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Bagaimana reaksi peserta diklat pada Pelatihan Kewirausahaan bagi

petani muda di BBPP Lembang

- 2) Bagaimana pembelajaran peserta diklat pada Pelatihan Kewirausahaan bagi petani muda di BBPP Lembang
- 3) Bagaimana faktor pendorong dan penghambat pelatihan Kewirausahaan bagi petani muda di BBPP Lembang

### **1.3 Tujuan Penelitian**

#### 1.3.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan memperoleh gambaran dan wawasan pada evaluasi Kirkpatrick yang ditujukan pada level 1 dan 2 yaitu *reaction* dan *learning* pada Pelatihan Kewirausahaan di BBPP Lembang

#### 1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus yang dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui gambaran dari level 1 yaitu reaksi pada Pelatihan Kewirausahaan Bagi Petani Muda di BBPP Lembang
- 2) Untuk mengetahui gambaran dari level 2 yaitu pembelajaran pada Pelatihan Kewirausahaan Bagi Petani Muda di BBPP Lembang
- 3) Untuk mengetahui gambaran mengenai faktor pendukung dan penghambat pada Pelatihan Kewirausahaan Bagi Petani Muda di BBPP Lembang

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai bagaimana evaluasi Kirkpatrick di BBPP Lembang pada Pelatihan Kewirausahaan, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan secara teori

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

##### 1) Bagi Peneliti

Untuk meningkatkan pengetahuan serta pengalaman dalam meningkatkan sumber daya manusia.

##### 2) Bagi Peserta Pelatihan

Dapat memberikan pengetahuan mengenai proses evaluasi pelatihan dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi bagi peserta pelatihan ketika mengalami kondisi yang serupa.

##### 3) Bagi Lembaga

Diharapkan dapat meningkatkan kualitas lembaga, tetap menjadi wadah yang unggul dalam memberikan pelatihan bagi peserta pelatihan.

### **1.5 Struktur Organisasi Skripsi**

Struktur skripsi ini mengacu kepada sistematika penulisan karya ilmiah UPI yang terdapat dalam ketentuan yang telah ditetapkan oleh Rektor UPI Nomor 7867/UN40/HK/2019 Tentang Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah UPI Tahun 2019, yaitu sebagai berikut:

#### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab pendahuluan ini terdapat penjelasan mengenai Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, serta Struktur Organisasi Skripsi.

#### **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

Bab kajian pustaka memaparkan konsep beserta teori yang dijadikan sebagai acuan untuk topic yang diteliti.

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab metode penelitian membahas mengenai metode penelitian yang akan digunakan peneliti diantaranya adalah desain penelitian, partisipan, tempat penelitian, pengumpulan data dan analisis data.

#### **BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menjelaskan hasil temuan serta pembahasan mengenai jawaban rumusan pertanyaan yang telah dirumuskan pada bab I.

#### **BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI**

Pada bab ini memaparkan kesimpulan dari hasil penelitian dan memberikan dan memaparkan mengenai rekomendasi yang diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya.

