

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pandemi COVID-19 yang terjadi sejak awal tahun 2020 telah merubah berbagai aspek kehidupan di dunia tak terkecuali di Indonesia, dimana hampir seluruh elemen terkena dampaknya. Adapun salah satu sektor yang paling terdampak dari pandemi ini adalah sektor ketenagakerjaan. Di Jawa Barat, pandemi ini mengakibatkan tingkat pengangguran terbuka (TPT) yang cukup tinggi. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) per 5 November 2021, dari 24,74 juta jumlah angkatan kerja di Jawa Barat tahun 2021 sebanyak 9,8% atau sekitar 2,43 juta orang menganggur. Berdasarkan hal tersebut, pemerintah khususnya provinsi Jawa Barat terus berupaya untuk meningkatkan implementasi program pembangunan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas dalam berbagai bentuk kebijakan dan program.

Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia menjadi prioritas utama demi mencapai kemajuan dan kesejahteraan. Upaya yang harus ditempuh untuk mencapai sumber daya manusia yang unggul, berkompetensi, dan profesional salah satunya melalui program pendidikan dan pelatihan. Pengadaan pelatihan menjadi salah satu upaya penanganan masalah dari Pemerintah Provinsi Jawa Barat untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat bersaing secara global. Hal tersebut kemudian diinstruksikan kembali melalui berbagai kebijakan dan dianjurkan terhadap seluruh kabupaten yang terdapat di Provinsi Jawa Barat untuk dapat melakukan hal yang sama, salah satunya adalah Kabupaten Sumedang.

Kabupaten Sumedang memiliki beberapa kondisi permasalahan terkait sumber daya manusia, adapun di bidang ketenagakerjaan salah satunya adalah meningkatnya jumlah pengangguran sebagaimana data yang dicatat oleh Badan Pusat Statistik Kabupaten Sumedang yang menunjukkan jumlah tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 8,92 persen dari keseluruhan jumlah angkatan kerja sebanyak 24,50 juta orang pada Februari 2021 yang kemudian mengalami kenaikan jumlah TPT menjadi 9,18 persen per-Agustus 2021, angka tersebut masih

tergolong tinggi dibandingkan dengan beberapa daerah di provinsi Jawa Barat lainnya. Berdasarkan hal tersebut, pemerintah kabupaten Sumedang telah mempersiapkan pendidikan dan pelatihan sesuai bidang dan lapangan kerja yang tersedia melalui kerja sama berbagai instansi, lembaga, dan pihak terkait. Mengetahui realita saat ini bahwa semakin tingginya tingkat kompetensi di dalam dunia pekerjaan, pelatihan sudah seharusnya menjadi suatu kebutuhan yang diperlukan baik untuk setiap individu, instansi maupun lembaga pemerintahan. Salah satu lembaga pendidikan dan pelatihan yang aktif dan turut andil dalam mewujudkan tujuan terciptanya tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas di Kabupaten Sumedang adalah Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang. BLK Sumedang bergerak dibawah naungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang yang berfungsi sebagai tempat untuk seorang individu belajar serta membekali diri dengan menambah keterampilan, pengetahuan, dan sikap untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja.

UPTD BLK Sumedang aktif dalam menyelenggarakan berbagai macam program pelatihan vokasi atau kecakapan hidup yang disesuaikan dengan pasar kerja dan juga tren yang berlangsung di sekitar masyarakat Kabupaten Sumedang saat ini dengan harapan menjadi salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia selaku tenaga kerja yang berkepribadian dan kecakapan yang baik, serta memiliki etos kerja yang tinggi, juga mengurangi permasalahan seputar tingginya angka pengangguran khususnya di Sumedang. Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang memiliki lima belas kejuruan pelatihan vokasi yang beberapa diantaranya dilaksanakan secara berkelanjutan maupun pada waktu tertentu saja. Pelatihan dengan beberapa kejuruan yang berbeda ini menarik minat berbagai kalangan masyarakat Sumedang dari usia remaja hingga dewasa untuk mendaftarkan diri mengikuti pelatihan tersebut melihat dari banyaknya segi manfaat yang bisa didapatkan, adapun UPTD BLK Sumedang melakukan beberapa penyesuaian yang terjadi selama masa pandemi COVID-19 salah satunya seperti pembatasan jumlah peserta yang mendaftar.

Pelatihan yang baik bukan hanya membutuhkan perancangan yang baik, namun perlu mengevaluasi efektivitasnya untuk memastikan tercapainya tujuan pelatihan yang telah ditentukan. Berdasarkan studi pendahuluan di UPTD BLK Sumedang, ditemukan beberapa kendala yang seringkali menghambat kegiatan akan dilaksanakan, kendala tersebut antara lain terbatasnya anggaran yang tersedia, kurangnya instruktur sebagai narasumber pelatihan, dan kurangnya sarana dan prasarana yang tersedia sehingga membuat proses pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan kurang optimal. Selain itu, ditemukan juga dalam proses pengelolaan diklat yang dilaksanakan, tidak ada model tertentu yang digunakan dalam melakukan evaluasi program diklat, sehingga tidak diketahui apakah program diklat tersebut berjalan efektif atau tidak.

Menurut Mangkunegara (2006:111-113), “Prinsip-prinsip diklat ada tiga hal, yaitu: (1) Relevansi, (2) Efektifitas dan Efisiensi, dan (3) Kestinambungan. Melihat dari beberapa analisa para pakar, bahwa penyelenggara diklat masih sering terlalu mengacu pada panduan yang baku tanpa mengukur tolak ukur keberhasilan dari diklat serta tidak menggunakan inovasi yang berbeda. Ada beberapa faktor menurut Haris (2019) yang mempengaruhi program pendidikan dan pelatihan, yaitu: metode yang dilakukan, input sumber daya manusia yang kurang tepat sasaran, dan cara evaluasi yang tidak efektif, sehingga dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan perlu adanya metode untuk mengukur efektifitas agar bisa memberikan dampak yang optimal. Program pendidikan dan pelatihan sebagai salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia, memerlukan fungsi evaluasi untuk mengetahui efektivitas program bersangkutan. Dengan adanya kegiatan evaluasi, kelemahan dan masalah yang dialami selama proses pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dapat diidentifikasi dan dimanfaatkan sebagai umpan balik dalam perencanaan pelatihan di masa depan. Maka dari itu, untuk menghasilkan informasi mengenai kekuatan dan kelemahan dalam setiap pelatihan diperlukan adanya kegiatan evaluasi.

Evaluasi didahului dengan penilaian (assessment). Penilaian (assessment) merupakan kegiatan menafsirkan dan mendeskripsikan hasil pengukuran.

Sedangkan penilaian diawali dengan pengukuran. Pengukuran diartikan sebagai kegiatan membandingkan hasil observasi dengan kriteria. Banyak ahli telah mendefinisikan evaluasi, termasuk Grounlund & Linn (2000: 5). Setiap program pendidikan selalu diikuti dengan kegiatan evaluasi, baik dari segi hasil maupun proses pendidikan yang dilaksanakan. Evaluasi program merupakan bagian integral dari program yang dilaksanakan secara rutin dan berkesinambungan. Widoyoko (2009: 9-10) menyatakan bahwa evaluasi program merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan dengan sengaja dan secara cermat untuk mengetahui tingkat keterlaksanaan atau keberhasilan suatu program dengan cara mengetahui efektivitas masing-masing komponennya, baik terhadap program yang sedang berjalan maupun program yang telah berlalu. Sedangkan Mahmudi (2011: 15) menyatakan bahwa Evaluasi program adalah langkah awal dalam supervisi, yaitu mengumpulkan data yang tepat agar dapat dilanjutkan dengan pemberian pembinaan yang tepat pula. Evaluasi program sangat penting dan bermanfaat terutama bagi pengambil keputusan. Alasannya adalah dengan masukan hasil evaluasi program itulah para pengambil keputusan akan menentukan tindak lanjut dari program yang sedang atau telah dilaksanakan.

Titik lemah dalam penyelenggaraan pelatihan seringkali terasa pada tahap evaluasi yang dilakukan tidak mencakup evaluasi pada dampak pelatihan. Akibatnya umpan balik yang didapat tidak lengkap, akibatnya tahap perencanaan pada siklus selanjutnya tidak mendapat informasi tentang keberhasilan pelatihan ditahun sebelumnya, sehingga dapat berdampak serius bagi perbaikan dan pengembangan pelatihan di tahun yang akan datang. Untuk itu, evaluasi sangat penting dalam suatu program pendidikan dan pelatihan karena tanpa adanya evaluasi, lembaga tidak akan dapat mengetahui seberapa jauh keberhasilan peserta didik, tanpa evaluasi juga tidak ada perubahan yang lebih baik dan tidak akan mengetahui keefektivan dari program pelatihan yang dijalankan. Dalam mengevaluasi program banyak model yang bisa digunakan untuk mengevaluasi suatu program. Meskipun antara satu dengan lainnya berbeda, namun mempunyai tujuan yang sama yaitu melakukan kegiatan pengumpulan data atau informasi yang berkenaan dengan objek yang dievaluasi, yang tujuannya menyediakan bahan bagi

pengambil keputusan dalam menentukan tindak lanjut suatu program. Salah satu model evaluasi yang paling sering digunakan dalam mengevaluasi suatu program adalah model CIPP yang dikembangkan pertama kali oleh Stufflebeam pada tahun 1970.

Menurut Widoyoko (2009: 181) konsep evaluasi CIPP ditawarkan oleh Stufflebeam dengan pandangan bahwa tujuan penting evaluasi adalah bukan membuktikan, tetapi untuk memperbaiki. Model evaluasi dengan komponen CIPP berfokus pada empat dimensi, yaitu dimensi konteks, dimensi masukan, dimensi proses dan dimensi produk. Model ini memiliki kekhususan tersendiri karena setiap dimensi berkaitan dengan pengambilan keputusan (decision) para pemangku kepentingan yang terlibat dalam perencanaan dan kegiatan operasional suatu program. Keuntungan dari evaluasi model CIPP adalah adanya konsep dan kerangka evaluasi yang komprehensif pada setiap tahap evaluasi di atas. Evaluasi model CIPP bisa memberikan acuan kepada lembaga untuk mengambil keputusan dalam menyelenggarakan program baik sebagai evaluasi maupun peningkatan manajemen program pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa model evaluasi CIPP tidak hanya mengevaluasi hasil saja, melainkan dari seluruh aspek antara lain aspek konteks, masukan, proses, dan produk, sehingga penilaian yang dilakukan bersifat kompleks dan menyeluruh. Oleh karena itu, dalam upaya untuk membantu meningkatkan efektifitas pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan di UPTD BLK Sumedang, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Evaluasi Program Pelatihan Barista di UPTD BLK Sumedang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjabaran yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yaitu:

1. Pandemi COVID-19 memberikan dampak yang cukup signifikan di Indonesia, khususnya dalam Bidang Ketenagakerjaan yang mengakibatkan banyak

perusahaan perusahaan yang *gulung tikar* sehingga membuat angka pengangguran bertambah pesat.

2. Tingkat pengangguran terbuka di Provinsi Jawa Barat pada bulan Agustus mencapai 2,43 juta jiwa. Sedangkan di Kabupaten Sumedang sendiri tingkat pengangguran terbuka mengalami peningkatan yang awalnya sebesar 8,92% pada awal february, menjadi 9.18% per bulan agustus kemarin.
3. Terdapat beberapa permasalahan yang terkait dengan pengelolaan pelatihan di UPTD BLK Sumedang, seperti keterbatasan anggaran untuk menyelenggarakan program pelatihan, kurangnya instruktur sebagai narasumber pelatihan, dan keterbatasan sarana dan prasarana untuk melaksanakan pelatihan.

Perlu adanya pengelolaan pelatihan yang terukur dan sistematis, baik dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi sebagai kunci keberhasilan dari program pelatihan yang diselenggarakan di Balai Latihan Kerja Sumedang.

1.3 Pembatasan Masalah

Bertumpu pada identifikasi masalah di atas dan mengingat adanya keterbatasan waktu, tenaga, biaya, serta kemampuan, maka peneliti membatasi penelitian hanya pada pengelolaan pelatihan barista yang dilaksanakan di UPTD BLK Sumedang, khususnya pada kegiatan evaluasi program pelatihan.

1.4 Rumusan Masalah

Berkaitan dengan pembatasan masalah, maka masalah yang dapat dirumuskan menjadi pertanyaan utama yaitu “Bagaimana Evaluasi Program Pelatihan Barista di UPTD BLK Sumedang?”.

Dari pertanyaan utama, dapat diperinci menjadi pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan program pelatihan barista yang dilakukan di UPTD BLK Sumedang ditinjau dari komponen *Context*?
2. Bagaimana kondisi faktor penunjang program pelatihan barista di UPTD BLK Sumedang ditinjau dari komponen *Input*?

3. Bagaimana pelaksanaan program pelatihan barista di UPTD BLK Sumedang ditinjau dari komponen *Process*?

Bagaimana keberhasilan program pelatihan barista di UPTD BLK Sumedang ditinjau dari komponen *Product*?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan utama dari penelitian ini yaitu “Mendeskripsikan dan menganalisis Evaluasi Program Pelatihan Barista di UPTD BLK Sumedang”. Kemudian tujuan utama tersebut dapat diperinci sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis kesesuaian program pelatihan barista yang dilakukan di UPTD BLK Sumedang.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis kondisi faktor penunjang program pelatihan barista di UPTD BLK Sumedang.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pelaksanaan program pelatihan barista di UPTD BLK Sumedang.

Mendeskripsikan dan menganalisis keberhasilan program pelatihan barista di UPTD BLK Sumedang.

1.6 Kegunaan Penelitian

Berikut kegunaan penelitian ini:

1. Kegunaan teoritis
 Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi baik bagi lembaga terkait maupun referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya dengan tema sejenis yang berkaitan dengan evaluasi program pelatihan.
2. Kegunaan praktis
 - a. Bagi Peneliti
 Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan informasi serta menjawab pertanyaan peneliti terkait dengan Evaluasi Program Pelatihan Barista Menggunakan Model Evaluasi CIPP di UPTD BLK Sumedang.
 - b. Bagi Lembaga

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

c. Bagi Instruktur/Widyaiswara

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengetahui tingkat ketercapaian dari program pelatihan yang telah dilaksanakan sehingga dapat menjadi tolak ukur dalam melakukan program pelatihan selanjutnya.

d. Bagi Program Studi Teknologi Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mahasiswa dan dapat digunakan sebagai referensi atau bahan acuan dalam kajian dengan tema sejenis.

1.7 Struktur Organisasi Skripsi

Sistematika dalam penelitian ini disusun dengan merujuk pada peraturan Rektor UPI Nomor 3260/UN40/HK/2018 tentang Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UPI Tahun Akademik 2018 sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan menyajikan penjelasan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisi tinjauan pustaka yang menjadi landasan dan acuan dalam analisis pembahasan masalah penelitian. Adapun teori-teori yang dimuat dalam penelitian ini adalah pendidikan dan pelatihan, evaluasi program, kedudukan evaluasi program dalam kawasan teknologi pendidikan, dan penelitian yang relevan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai metode atau prosedur penelitian yang akan digunakan oleh peneliti yang mencakup pendekatan dan jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, subjek dan objek penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen pengumpulan data, teknik analisis data dan keabsahan data.

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dipaparkan mengenai hasil temuan penelitian dan pembahasan temuan penelitian. Pembahasan dalam bab ini merupakan jawaban atas pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

BAB V SIMPULAN IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Pada bab ini berisi simpulan dan rekomendasi yang menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian sekaligus mengajukan hal-hal penting yang dapat dimanfaatkan dari hasil penelitian tersebut.