

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era industri 4.0 saat ini persaingan antara perusahaan atau organisasi semakin ketat. Kemajuan teknologi dan informasi yang pesat menyebabkan banyaknya perubahan yang menuntut perusahaan atau organisasi untuk dapat maju dalam segala bidang agar dapat bersaing dan menjadi unggul. Untuk dapat menghadapi perubahan dan menjadi maju dalam segala bidang, perusahaan atau organisasi membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang baik serta berkompeten dalam bidangnya. Pengetahuan, keterampilan dan sikap tersebut merupakan bekal yang harus ditingkatkan agar tetap bertahan dalam perkembangan pada masa sekarang sehingga mencapai tujuan hidup masing-masing individu.

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumbangan yang dimaksud adalah pemikiran dan pekerjaan yang mereka lakukan di berbagai kegiatan dalam perusahaan. Dalam pengertian sumber daya manusia, yang diliput bukanlah terbatas kepada tenaga ahli, tenaga pendi-

dikan ataupun tenaga yang berpengalaman saja tetapi semua tenaga kerja yang digunakan perusahaan untuk mewujudkan tujuan-tujuannya.¹

Sumber daya manusia adalah aset utama yang sangat berpengaruh besar terhadap kemajuan sebuah perusahaan atau organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat mampu mengolah sumber daya yang baik untuk mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi. Bila sumber daya manusia diabaikan maka organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan dan sasaran. Oleh karena itu diperlukan kemampuan sumber daya manusia (SDM) yang dapat diandalkan, yang memiliki wawasan, kreativitas, pengetahuan dan visi yang sama dengan visi perusahaan atau organisasi. Maka peningkatan kemampuan dan keahlian merupakan kebutuhan yang tidak dapat dihindari.

Untuk melakukan pengembangan kemampuan dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas salah satunya yaitu dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan guna menjadikan manusia yang berpendidikan, memiliki pengetahuan, keahlian, keterampilan, serta sikap dan perilaku kerja yang baik. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) bertujuan untuk meningkatkan kemampuan setiap pegawai, yang berdampak pada terpenuhinya kebutuhan SDM sehingga pertumbuhan

¹ Sadono Sukirno, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2006), h. 172

hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) berkelanjutan dapat melalui pendidikan dan pelatihan yang didesain sedemikian rupa, sesuai dengan kebutuhan perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Dalam jurnal Elfrianto, Mangkuprawiro menyatakan pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar. Sedangkan pengembangan memiliki ruang lingkup lebih luas. Dapat berupa upaya meningkatkan pengetahuan yang mungkin digunakan segera atau sering untuk kepentingan di masa depan. Pengembangan sering dikategorikan secara eksplisit dalam pengembangan manajemen, organisasi, dan pengembangan individu karyawan. Penekanan pengembangan yang lebih pokok adalah pada pengembangan manajemen. Dengan kata lain, fokusnya tidak pada pekerjaan kini dan mendatang, tetapi pada pemenuhan kebutuhan organisasi jangka panjang.²

Peran pelatihan sangat diperlukan dalam menunjang kegiatan pendidikan dalam rangka menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang

² Elfrianto, *Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan*, "Jurnal EduTech Vol. 2 No. 2 September 2016"

berkualitas dan profesional sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi. Kegiatan pelatihan merupakan proses peningkatan kompetensi karyawan agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal melalui transfer pengetahuan, sikap, dan keterampilan tertentu agar memenuhi syarat dan cakap dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Adrew E. Sikula pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir.³ Dalam jurnalnya Mufidah, Mangkuprawiro menyampaikan bahwa “Pelatihan adalah proses mengajarkan pengetahuan keahlian tertentu agar semakin terampil dan sesuai standar”.⁴ Oleh karena itu, pelatihan memiliki peran penting sebagai tindakan (upaya) dan proses dalam meningkatkan keterampilan yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap, terkelola, serta terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan pencapaian tujuan organisasi.

Kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi tidak hanya ditujukan untuk para karyawan senior dalam rangka peningkatan *skill* agar dapat memenuhi kebutuhan perusahaan, akan tetapi karyawan yang baru bergabung di sebuah

³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2006), h.50

⁴ Lina Mufidah, *Evaluasi Program Pelatihan Pemberdayaan Perempuan Di Kelurahan Brontokusuman Kota Yogyakarta*, “Seminar Nasional Pendidikan Vokasi ke 2” (<https://jurnal.uns.ac.id/uvd/article/view/16024/pdf>)

perusahaan atau organisasi juga harus diberikan pelatihan agar mereka dapat beradaptasi dengan cepat terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan. Dewasa ini, banyak perusahaan atau organisasi yang melakukan kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan atau anggota yang baru bergabung, salah satunya PT ASABRI (Persero). Perusahaan BUMN yang bergerak dibidang asuransi khusus untuk anggota TNI, POLRI, dan pegawai ASN Kemhan tersebut menyadari pentingnya kegiatan pendidikan pelatihan bagi para karyawan baru mereka.

Melalui Divisi Pelatihan dan Pengembangan, PT ASABRI (Persero) menyelenggarakan kegiatan “Pembekalan Orientasi Kerja dan Pelatihan Bela Negara” yang tujuannya memberikan pengenalan dan pembelajaran bagi karyawan baru terkait visi misi perusahaan, struktur organisasi, proses bisnis perusahaan, budaya perusahaan, hak dan kewajiban karyawan, dan pekerjaan yang akan mereka kerjakan. Selain itu, tujuan kegiatan pelatihan tersebut juga untuk menyiapkan mental, fisik, dan *soft skill* para karyawan agar siap melaksanakan pekerjaan mereka di perusahaan. Kegiatan Pembekalan Pembekalan Orientasi Kerja dan Pelatihan Bela Negara ini memiliki tiga rangkaian kegiatan. Pertama, calon karyawan baru mengikuti kegiatan pelatihan bela negara yang diadakan di Skadron Pendidikan TNI AU selama dua minggu, setelah itu calon karyawan baru mengikuti kegiatan *In Class Training* selama tiga hari, dan yang terakhir calon karyawan baru

mengikuti *On Job Training* di divisi yang akan menjadi tempat mereka nantinya selama seminggu.

Berdasarkan hasil *grand tour observation* di PT ASABRI (Persero) khususnya pada Divisi Pelatihan dan Pengembangan, peneliti tertarik untuk meneliti tentang pelatihan orientasi bagi karyawan baru, karena pelatihan ini penting untuk dilakukan bagi sebuah perusahaan dan memiliki dampak yang baik untuk karyawan baru. Pelatihan ini dapat menyiapkan sedari awal karyawan baru yang nantinya akan menjadi aset utama perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas sebuah perusahaan. Pada saat observasi peneliti juga menemukan beberapa masalah yang masih ditemukan ketika *In Class Training*. Masalah yang ditemukan yaitu adanya ketidaksesuaian pada pengajar disalah satu materi. Pada materi tersebut seharusnya yang mengisi sebagai pengajar adalah kepala divisi atau kepala bidang, tetapi dikarenakan berhalangan hadir maka digantikan oleh staf dari divisi tersebut. Hal tersebut menjadi masalah karena dari Divisi Pelatihan dan Pengembangan menetapkan kriteria untuk pengajar internal. Adanya ketidaksesuaian tersebut menjadikan materi yang disampaikan menjadi tidak maksimal.

Dalam pelaksanaan sebuah kegiatan pendidikan dan pelatihan tentunya penting untuk melakukan evaluasi. Evaluasi yang dilakukan bertujuan untuk mengukur seberapa berhasil kegiatan yang sudah dilakukan. Stufflebeam mendefinisikan —*Evaluation is a process for giving*

*attestations to such matters as reliability, effectiveness, cost-effectiveness, efficiency, safety, ease of use, and probity.*⁵ Menurutnya evaluasi adalah proses untuk memberikan pengesahan terhadap keandalan, efektivitas, efektivitas biaya, efisiensi, kemananan, serta kemudahan penggunaan, tentang suatu objek evaluasi baik itu program maupun proyek.

Berdasarkan penelitian yang relevan dengan judul “Evaluasi Program Model CIPP Pada Pelatihan Menjahit di LKP Kartika Bawen” oleh Nia Mei Istiyani dan Utsman. Tujuan penelitian mendeskripsikan evaluasi program menggunakan Model CIPP yang meliputi evaluasi context, input, process, product di LKP Kartika. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari 1 pengelola, 1 instruktur, 2 warga belajar. Disimpulkan bahwa evaluasi context yang diselenggarakan oleh LKP Kartika sesuai dengan kebutuhan dan tujuan warga belajar. Evaluasi input, yang meliputi komponen warga belajar, instruktur, kurikulum, materi pelatihan, pendanaan, sarana dan prasarana sudah sesuai dengan apa yang diharapkan. Evaluasi proses yang meliputi kegiatan warga belajar, kegiatan instruktur, strategi pembelajaran dan partisipasi warga belajar, semuanya sudah berjalan dengan lancar di dalam proses pelatihan menjahit di LKP Kartika. Evaluasi product dalam pelatihan ini meliputi

⁵ Daniel L. Stufflebeam dan Chris L. S. Coryn, *Evaluation, Theory, Models, and Application*, (San Fransisco: Jossey Bass, 2006), h. 3

ketercapaian program, hasil belajar dan dampak program sudah sesuai yang diharapkan warga belajar dan lembaga pelatihan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Evaluasi Program Pembekalan Orientasi Kerja dan Pelatihan Bela Negara Tahun 2020 di PT ASABRI (Persero)”**.

B. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas maka fokus penelitian yaitu: Evaluasi Program Pembekalan Orientasi Kerja dan Pelatihan Bela Negara Tahun 2020 di PT ASABRI (Persero). Adapun sub fokus dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Evaluasi terhadap *context* meliputi komponen tujuan, dan analisis kebutuhan program Pembekalan Orientasi Kerja dan Pelatihan Bela Negara Tahun 2020.
2. Evaluasi terhadap *input* program Pembekalan Orientasi Kerja dan Pelatihan Bela Negara mengenai; a) sumber daya manusia, b) alokasi anggaran, c) kurikulum diklat, d) peserta diklat, e) sarana dan prasarana pendukung program Pembekalan Orientasi Kerja dan Pelatihan Bela Negara Tahun 2020.
3. Evaluasi *process* pada program Pembekalan Orientasi Kerja dan Pelatihan Bela Negara, yang berhubungan dengan; a) perencanaan dan sosialisasi, b) pelaksanaan program, c) monitoring dan evaluasi

program Pembekalan Orientasi Kerja dan Pelatihan Bela Negara Tahun 2020.

4. Evaluasi *product* program Pembekalan Orientasi Kerja dan Pelatihan Bela Negara berhubungan dengan hasil program Pembekalan Pembekalan Orientasi Kerja dan Pelatihan Bela Negara Tahun 2020.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan fokus penelitian, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana evaluasi terhadap *Context* Program Pembekalan Orientasi Kerja dan Pelatihan Bela Negara Tahun 2020 di PT ASABRI (Persero)?
2. Bagaimana evaluasi terhadap *Input* Program Pembekalan Orientasi Kerja dan Pelatihan Bela Negara Tahun 2020 di PT ASABRI (Persero)?
3. Bagaimana evaluasi terhadap *Process* Pembekalan Orientasi Kerja dan Pelatihan Bela Negara Tahun 2020 di PT ASABRI (Persero)?
4. Bagaimana evaluasi terhadap *Product* Program Pembekalan Orientasi Kerja dan Pelatihan Bela Negara Tahun 2020 di PT ASABRI (Persero)?

D. Kegunaan Hasil Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini terdiri dari kegunaan praktis dan kegunaan teori yang diuraikan di bawah ini:

1. Kegunaan Praktis

Dapat memberikan kontribusi sebagai bahan pertimbangan dalam pelaksanaan Program Pembekalan Orientasi Kerja dan Pelatihan Bela Negara di PT ASABRI (Persero), sehingga pelatihan yang diselenggarakan sesuai dengan tujuan dan efektif.

2. Kegunaan Teoritis

- a. Menambah khasanah ilmu pengetahuan dan referensi tentang evaluasi program Pembekalan Orientasi Kerja dan Pelatihan Bela Negara.
- b. Mengembangkan pengetahuan peneliti mengenai solusi atas permasalahan evaluasi program Pembekalan Orientasi Kerja dan Pelatihan Bela Negara.
- c. Bahan pengkajian secara mendalam dan untuk pemahaman Evaluasi Program Pembekalan Orientasi Kerja dan Pelatihan Bela Negara untuk pengembangan ilmu dalam Program Studi Manajemen Pendidikan.
- d. Menambah pembendaharaan kepustakaan bagi Universitas Negeri Jakarta, khususnya Program Studi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan.