

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan sangat diperlukan bagi manusia yang berguna untuk membentuk dan mengembangkan segala kemampuan dan potensi dari dalam diri manusia tersebut. Seperti halnya dalam Undang-Undang No.20 Tahun 2003 bab 1 pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan 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.¹ Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan menjadi bagian penting dan tidak bisa dipisahkan dari kehidupan manusia yang berguna untuk bekal dalam kehidupan bermasyarakat dan bermuara pada pembangunan bangsa.

Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan

¹Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.² Membahas sumber daya manusia maka berkaitan dengan aspek kualitas yaitu kompetensi yang dimilikinya sehingga sumber daya manusia tersebut menjadi tolak ukur kemajuan suatu kota bahkan negara.

DKI Jakarta sebagai Ibukota Negara turut berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, salah satunya mewajibkan sekolah 12 tahun dibawah Perda DKI Jakarta No.8 Tahun 2006 Tentang Sistem Pendidikan. Pasal 5 ayat (1) yang berbunyi “Warga masyarakat yang berusia 7 sampai 18 tahun wajib mengikuti pendidikan dasar sampai tamat.” Pasal 16 huruf (f) yang berbunyi “Pemerintah daerah wajib menyediakan dana guna terselenggaranya wajib belajar 12 tahun khususnya bagi peserta didik dari keluarga tidak mampu dan anak terlantar.”³ Meski saat ini program tersebut sudah berjalan di Jakarta, namun masih belum maksimal, apalagi kompetensi yang didapat setelah lulus SMA belum mencukupi apabila terjun langsung dalam berbagai lapangan pekerjaan karena ilmu yang diterima saat SMA masih bersifat umum. Dalam situasi tersebut tentu diperlukan program pemerintah

²Wikipedia, “*Sumber Daya Manusia*”(https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia, diakses pada 21 Mei 2018)

³Pemprov DKI Jakarta “*Peraturan Daerah No.8 Tahun 2006 Tentang Sistem Pendidikan*”, (http://pelayanan.jakarta.go.id/download/regulasi/peraturan-daerah-nomor-8-tahun-2006-tentang-sistem-pendidikan.pdf, diakses pada 31 Mei 2018)

dalam usaha meningkatkan kualitas pengetahuan dan keterampilan masyarakat DKI Jakarta khususnya bagi mereka yang masuk dalam usia kerja yang ingin mendapatkan pekerjaan atau disebut dengan tenaga kerja.

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat meski jumlah pengangguran di Indonesia dalam setahun terakhir berkurang sekitar 140 ribu orang pada Februari 2018, namun tingkat pengangguran terbuka masih didominasi lulusan SMK sederajat sebesar 8,92 persen.⁴ Kemudian di DKI Jakarta sendiri tingkat pengangguran terbuka pada Februari 2018 sebesar 5,34 persen, dimana 31,74 persen lulusan SMK sederajat belum mendapatkan pekerjaan.⁵

Dalam definisi AECT tahun 2004, berdasarkan pada referensi menurut Januszewski dan Molenda yaitu *“Educational technology is the study and ethical practice of facilitating learning and improving performance by creating, using, and managing appropriate technological processes and resources.”*⁶ Dari pengertian tersebut jika difokuskan pada *“Improving Performance”* atau dalam bahasa Indonesia adalah

⁴Tempo.Co *“BPS Sebut Pengangguran Masih Didominasi Lulusan SMK”*, (<https://bisnis.tempo.co/read/1086449/bps-sebut-pengangguran-masih-didominasi-lulusan-smk>, diakses pada 31 Mei 2018)

⁵ Badan Pusat Statistik DKI Jakarta (<https://jakarta.bps.go.id/pressrelease/2018/05/07/320/februari-2018--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--dki-jakarta-sebesar-5-34-persen--.html>, diakses pada 31 Mei 2018)

⁶Dewi salma Prawiradilaga, *Wawasan Teknologi Pendidikan*, (Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2012), hal.31.

peningkatan kinerja. Secara garis besar peningkatan kinerja dapat diartikan sebagai suatu proses perubahan peningkatan terhadap kapabilitas atau kompetensi seseorang sehingga bisa mengaplikasikan kemampuan yang baru didapatnya dalam pekerjaan. Layanan pemerintah kepada masyarakat dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja salah satunya bisa dilakukan dengan cara membuat program pelatihan. Langkah membuat program pelatihan termasuk intervensi yang dilakukan oleh Teknologi Pendidikan.

Pemerintah dalam hal ini Pemrov DKI Jakarta dalam tanggung jawabnya mengangkat kembali pentingnya pendidikan nonformal yaitu melalui pelaksanaan berbagai pelatihan bagi masyarakat. Pelatihan merupakan bagian dari kegiatan perusahaan atau organisasi bertujuan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya atau anggotanya sesuai dengan keinginan keinginan dari perusahaan atau organisasi yang bersangkutan.⁷

Setiap instansi melakukan kegiatan program pelatihan bagi setiap karyawannya. Di samping itu, terdapat lembaga/instansi yang dibentuk pemerintah khususnya Pemrov DKI Jakarta untuk mengembangkan

⁷SoekidjoNotoatmodjo,*Dasar-dasarPendidikandanPelatihan*, (Jakarta, BadanPenerbitKesehatanMasyarakat, 1989), hal.16

program pelatihan bagi warga Jakarta melalui Pusat Pelatihan Kerja Pengembangan Industri. Lembaga ini dibangun sebagai wujud meningkatkan kualitas tenaga kerja khususnya warga Jakarta sehingga bisa bersaing dalam dunia kerja.

Berdasarkan peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota No.340 Tahun 2016 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja PPKPI. Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pelatihan Kerja Pengembangan Industri. PPKPI Pasar Rebo memiliki visi yaitu pusat yang unggul dalam pengembangan bidang pelatihan dan uji kompetensi tenaga kerja dalam rangka peningkatan kompetensi tenaga kerja. PPKPI memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan dan mengembangkan pelatihan, ujikompetensi, sertifikasi dan konsultasi pelatihan tenaga kerja dibidang industri tata niaga dan aneka kejuruan.⁸ PPKPI sendiri berada dibawah Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dan bertanggung jawab kepada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta.

Program pelatihan yang diselenggarakan PPKPI Pasar Rebomeliputi (1) bahasa inggris, (2) listrik industri, (3) listrik instalasi penerangan , (4) elektronika industri, (5) otomotif kendaraan ringan, (6)

⁸Pemprov DKI Jakarta "Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta No.31 Tahun 2015", (http://jdih.jakarta.go.id/uploads/default/produk hukum/PERGUB_NO_31_TAHUN_2015.pdf, diakses pada 1 Juni 2018)

otomotif sepeda motor, (7) Ac lemari pendingin, (8) Ac tata udara, (9) mesin produksi konvensional, (10) mesin produksi CNC, (11) las listrik, (12) akuntansi komputer, (13) administrasi kantor, (14) teknik informatika, (15) menjahit busana, (16) gambar konstruksi bangunan (AutoCAD), (17) gambar rekayasa mekanik (AutoCAD & Inventor).

Pelaksanaan program pelatihan banyak dipengaruhi oleh komponen dan indikator tertentu seperti instruktur, kurikulum pelatihan, sarana, prasarana, anggaran dan sebagainya. Maka dari itu perlu dilakukan kajian mendalam terhadap suatu program pelatihan khususnya dalam sudut pandang teknologi pendidikan. Dalam kajian teknologi pendidikan, menjelaskan bahwa bidang garapan dari teknologi pendidikan salah satunya kawasan evaluasi. Evaluasi ini banyak memberikan manfaat terutama dalam menilai suatu program salah satunya program pelatihan. Maka dari hal tersebut evaluasi program pelatihan termasuk dalam kawasan evaluasi.

Evaluasi adalah kegiatan untuk mengkaji serta memperbaiki suatu produk atau program.⁹ Hamblin (1974) mendefinisikan evaluasi pelatihan sebagai upaya apapun untuk mendapatkan informasi (umpan balik) tentang efek program pelatihan dan menilai pelatihan untuk

⁹*Ibid.*, hal.54.

peningkatan pelatihan lebih lanjut.¹⁰ Dalam lingkup teknologi pendidikan, evaluasi menjadi kajian penting karena salah satunya dibutuhkan dalam mengevaluasi suatu program pelatihan.

Ralph Tyler, Scriven, Lee Cronbach, Daniel Stufflebeam dan Malcolm Provus yang merupakan ahli evaluasi dan banyak menulis signifikan tentang evaluasi program bahwa beberapa jenis, cara ataupun penyajian evaluasi program diidentifikasi bahwa semua bermuara pada penyediaan informasi dalam rangkaian pengambilan keputusan (decision).¹¹ Dalam kajian teknologi pendidikan terdapat pembahasan mengenai evaluasi program pelatihan, bahkan terdapat model-model evaluasi yang digunakan untuk mengevaluasi program pelatihan seperti model evaluasi goal oriented.

Model ini dikemukakan oleh Ralph W Tyler dimana orientasi evaluasi mengacu pada ketercapaian tujuan program. Untuk penilaian evaluasi, Tyler menetapkan 7 langkah menentukan sejauh mana tujuan program tercapai yaitu menetapkan tujuan umum, kemudian menggolongkan sasaran atau tujuan, mendefinisikan tujuan dalam konteks istilah perilaku, menentukan situasi dimana pencapaian tujuan

¹⁰ Mahfuzi Irwan, "Evaluasi Program Pelatihan Pengolahan Limbah Kertas Semen pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Cahaya Kota Binjai", *Jurnal Pendidikan dan Pemberdayaan Masyarakat* Vol.4 No.2, November 2017, hal.122

¹¹ Jeane Marie Tulung "Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV di Balai Diklat Keagamaan Manado", *Journal Acta Diurna*, Volume.III No.3 Tahun 2014 hal.1-16.

dapat ditunjukkan, mengembangkan atau memilih teknik pengukuran, mengumpulkan data kinerja dan membandingkan data kinerja dengan perilaku yang menggambarkan tujuan.¹² Setelah langkah terakhir selesai maka diketahui kesenjangan antara kinerja dengan tujuan program sehingga bisa dilakukan koreksi terhadap program tersebut. Berdasarkan pemaparan tersebut model ini digunakan oleh peneliti karena cocok untuk menilai ketercapaian tujuan program pelatihan yang dilakukan oleh PPKPI.

Dari berbagai program pelatihan yang terdapat pada PPKPI Pasar Rebo, pada penelitian ini lebih difokuskan pada program pelatihan administrasi perkantoran. Program pelatihan administrasi perkantoran sendiri membuka 3 angkatan pada tahun 2019 dan penelitian ini dikhususkan pada angkatan 1 saja. Jumlah peserta pelatihan yaitu 20 orang untuk 1 kelas. Ketentuan jumlah peserta pelatihan sudah menjadi peraturan pihak PPKPI sendiri. Proses penerimaan peserta pelatihan diawali dengan pendaftaran dengan mengacu pada syarat-syarat tertentu, kemudian dilakukan test tertulis dan wawancara sehingga diperoleh peserta pelatihan yang sesuai dengan ketentuan. Setelah dinyatakan lolos maka peserta pelatihan mengikuti serangkaian pembelajaran dan terakhir dilakukan test uji

¹² Aris Try Andreas Putra "Evaluasi Program Pendidikan: Pendekatan Evaluasi Program Berorientasi Tujuan", Jurnal IAIN Kendari, Tahun 2012 hal 55-68.

kompetensi untuk menyatakan layak lulus dan mendapatkan sertifikat. Setiap peserta pelatihan diberikan fasilitas yaitu konsumsi, modul, seragam, sertifikat pelatihan, sertifikat dari LSP/BNSP dan bursa kerja. Selain itu juga terdapat sarana dan prasarana penunjang proses pelatihan seperti ruang kelas dan praktek, perangkat komputer, koneksi internet dan sebagainya.

Pelatihan ini berlangsung pada tanggal 19 Februari 2019 sampai dengan 17 Mei 2019. Jadwal pelatihan yaitu setiap hari senin-jumat pukul 08.00 s/d 16.00 WIB, dengan @45 menit/jam pelajaran total seluruhnya 480 jam pelajaran, Materi pelatihan administrasi perkantoran sendiri seperti (1) Mengaplikasikan Keterampilan dasar komunikasi, (2) Mengoperasikan komputer, (3) Menggunakan peralatan kantor, (4) Mengoperasikan aplikasi perangkat lunak, (5) Menciptakan dan Menggunakan Dokumen dan Lembar kerja sederhana, (6) Menghasilkan Dokumen Sederhana, (7) Melakukan Prosedur Administrasi, (8) Menangani Penerimaan Surat/Dokumen, (9) Menangani Pengiriman Surat/Dokumen, (10) Mengelola dan Menjaga Sistem Kearsipan, (11) Memelihara Data di Komputer, (12) Membaca dalam Bahasa Inggris Pada Tingkat Dasar, (13) Menulis dalam Bahasa Inggris pada Tingkat Dasar, (14) Mengikuti Proses K3 Perkantoran.

Materi pelatihan tersebut diaplikasikan dengan teori dan praktik yang telah disesuaikan dengan kurikulum serta kebutuhan lulusan. Setelah selesai melaksanakan pelatihan siswa kompeten melakukan pekerjaan administrasi, menggunakan peralatan/mesin kantor dan berkomunikasi dengan perpedoman pada etika bisnis.

PPKPI adalah lembaga pemerintah sehingga segala perencanaan dan pelaksanaan program pelatihan didasarkan pada mekanisme kerjasama dan kordinasi diantara lembaga-lembaga terkait. Melihat hal tersebut, sehingga program pelatihan yang dilaksanakan berpatokan pada kebijakan dan aturan tertentu, termasuk program pelatihan administrasi perkantoran yang berjalan rutin sampai saat ini.

Program pelatihan administrasi perkantoran termasuk dalam program pelatihan yang diminati oleh masyarakat karena terlihat dari jumlah pendaftar yang selalu melebihi kuota. Pernyataan tersebut disampaikan saat wawancara dengan Bapak Suganda selaku instruktur program pelatihan administrasi perkantoran saat peneliti melakukan observasi awal. Meski demikian jumlah peserta yang diterima dibatasi karena sudah kebijakan PPKPI. Pembatasan tersebut mungkin terkait dengan anggaran dana, jumlah instruktur, sarana dan prasarana, keefektifan proses pelatihan dan kebijakan lainnya.

Kemudian, keahlian administrasi perkantoran banyak dibutuhkan perusahaan atau instansi tertentu untuk mengisi berbagai kebutuhan perusahaan, sehingga banyak perusahaan membuka lowongan pekerjaan dengan kompetensi tersebut. Dengan terbuka lebarnya lowongan pekerjaan kompetensi tersebut membuat persaingan semakin ketat sehingga membuat PPKPI harus menciptakan lulusan yang bisa bersaing dan siap kerja dengan kompetensi yang baik. Melihat hal tersebut, tentunya pelatihan yang dirancang oleh PPKPI harus didasarkan pada identifikasi kebutuhan calon peserta pelatihan dan kesesuaian dengan tujuan dari program pelatihan administrasi perkantoran tersebut.

PPKPI Pasar Rebo saat ini sudah bekerja sama dengan berbagai perusahaan dalam bentuk penyaluran tenaga kerja termasuk program pelatihan administrasi perkantoran. Pihak PPKPI dengan berbagai perusahaan secara berkala melakukan pertemuan membahas berbagai hal. Salah satunya dengan adanya kerjasama ini membuat PPKPI harus menyesuaikan kualitas lulusan dengan standart pasar kerja dan standart SKKNI. Dengan begitu pihak PPKPI harus menentukan kebutuhan pengetahuan dan keterampilan yang akan diberikan kepada calon peserta pelatihan. Pihak PPKPI sendiri sebisa mungkin mengaplikasikan kompetensi calon peserta dengan kebutuhan perusahaan kedalam

kurikulum pelatihan. Meski demikian proses implementasinya masih belum optimal, mengingat PPKPI termasuk lembaga pemerintahan sehingga segala perubahan perlu proses dan mekanisme tertentu.

Kemudian peserta yang mengikuti pelatihan yaitu berasal dari masyarakat umum yang memiliki latar belakang berbeda seperti tingkat usia, kompetensi dan juga pengalamannya. Hal tersebut menjadi pertimbangan, misalnya materi pelatihan yang diberikan harus dikemas sedemikian rupa sehingga materi tersebut dapat diterima dengan baik dan berdampak pada kualitas lulusan. Disamping itu, keberhasilan penyampaian materi tentunya berhubungan erat dengan kompetensi dan pengalaman dari instruktur di lembaga tersebut. Tidak hanya itu, ketersediaan jumlah tenaga instruktur harus sesuai agar bisa melayani dan melakukan proses pembelajaran dengan maksimal terhadap peserta pelatihan. Berbagai sarana dan prasarana pun harus selalu diperbaharui dan disesuaikan dengan kebutuhan seperti halnya perangkat komputer yang dipakai dan peralatan pendukung lainnya. Tentu hal tersebut berhubungan dengan penyelenggara pelatihan.

Saat ini PPKPI khususnya pada program pelatihan administrasi perkantoran melakukan penilaian terhadap ketercapaian tujuan program pelatihan dengan melakukan test uji kompetensi untuk dinyatakan berkompeten atau tidaknya. Namun hal tersebut belum maksimal

memberikan rekomendasi atas ketercapaian tujuan program pelatihandan belum adanya model evaluasi yang digunakan serta evaluator dari pihak internal PPKPI sendiri.

Berdasarkan hal tersebut makadibutuhkan evaluator dari pihak eksternal untuk melakukan evaluasi secara objektif dan menilai ketercapaian tujuan program pelatihan, khususnya program pelatihan administrasi perkantoran di PPKPI Pasar Rebo. Dengan menilai ketercapaian tujuan program pelatihan sehingga dapat menentukan apakah pelatihan tersebut sudah sesuai tujuan dan juga berpengaruh pada kualitas peserta pelatihan.

Berdasarkan paparan tersebut, Maka dari itu peneliti terdorong untuk melakukan penelitian terkait evaluasi program pelatihan administrasi perkantoran di Pusat Pelatihan Pengembangan Industri (PPKPI) Pasar Rebo angkatan 1 tahun 2019. Adapun model evaluasi yang digunakan yaitu Goal Oriented Oleh Tyler.

B. Identifikasi Masalah

1. Bagaimana kesesuaian antara perencanaan dengan pelaksanaan program pelatihan ?
2. Bagaimana ketersediaan sarana dan prasarana pelatihan?

3. Bagaimana kesesuaian kurikulum dengan kebutuhan program pelatihan?
4. Bagaimana penyerapan peserta pelatihan didunia kerja ?
5. Bagaimana ketercapaian tujuan program pelatihan administrasi perkantoran ?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka titik fokus masalah yaitu ketercapaian tujuan program pelatihan administrasi perkantoran angkatan 1 di Pusat Pelatihan Kerja Pengembangan Industri (PPKPI) Pasar Rebo.

D. Rumusan Masalah

Permasalahan yang diteliti yaitu mengenai Ketercapaian Tujuan Program Pelatihan Administrasi Perkantoran Angkatan 1 di Pusat Pelatihan Kerja Pengembangan (PPKPI) Pasar Rebo Industri ditinjau dari model evaluasi Goal Oriented oleh Tyler.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ketercapaian tujuan program pelatihan administrasi perkantoran angkatan 1 di Pusat Pelatihan Kerja Pengembangan Industri Tahun 2019.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini terdiri dari manfaat teoritis dan praktis yang diuraikan sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

- Sebagai bahan pustaka dan kajian bagi penelitian-penelitian yang sejenis.
- Memberikan pengetahuan mengenai evaluasi program pelatihan dengan berbagai teori yang sesuai.
- Memberikan wawasan mengenai evaluasi program pelatihan melalui model evaluasi Goal Oriented

2. Manfaat praktis

- Sebagai pengaplikasian ilmu teknologi pendidikan pada konsentrasi teknologi kinerja.
- Sebagai input atau bahan masukan terhadap PPKPI Pasar Rebo dalam meningkatkan kualitas program pelatihan selanjutnya.
- Memberikan pengetahuan dan wawasan kepada mahasiswa berdasarkan kajian empirik mengenai program pelatihan administrasi perkantoran di PPKPI Pasar Rebo serta diharapkan dapat dijadikan landasan penelitian lain untuk

melakukan penelitian sejenis dengan permasalahan yang terkait dengan penelitian ini di waktu yang akan datang.

- Sebagai pengalaman langsung dan penerapan ilmu yang dimiliki peneliti semasa kuliah sehingga menjadi modal untuk seorang evaluator yang lebih berkompeten di bidang pelatihan.