

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Program pelatihan adalah bagian dari satuan pendidikan dalam jalur pendidikan nonformal. Pelatihan menurut Gomes merupakan suatu usaha untuk memperbaiki prestasi kerja atau kinerja pegawai, pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya.<sup>1</sup> Pelatihan kepemimpinan merupakan pelatihan yang bertujuan mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dalam diri sebagai pemimpin.

Notoatmodjo S menyatakan bahwa pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber Pemberdayaan masyarakat dilakukan guna meningkatkan harkat dan martabat manusia agar terlepas dari kemiskinan dan keterbelakangan karena masih banyak bagian dari masyarakat yang belum dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. Melalui program pelatihan, masyarakat diharapkan dapat meningkatkan ilmu pengetahuan, keterampilan, serta kualitas diri mereka agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

UU No. 20 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah menegaskan bahwa “hal-hal yang mendasar dalam undang-undang ini adalah mendorong untuk memberdayakan masyarakat, menumbuhkembangkan prakarsa dan kreativitas serta meningkatkan peran masyarakat”. Untuk dapat mendorong pemberdayaan tersebut, masyarakat membutuhkan pemimpin yang berani dan dapat membuat terobosan baru. Kepemimpinan yang efektif dapat memaksimalkan proses pemberdayaan yang akan berdampak kepada hasilnya. Pada dasarnya, kepemimpinan yang efektif adalah menginspirasi dan memenangkan komitmen. setiap organisasi pasti membutuhkan pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan tiap-tiap individu yang terdapat di dalamnya. Di antara beberapa teori yang menjelaskan awal mula adanya pemimpin yaitu teori genetik yang

---

<sup>1</sup> Asanudin. Sulaiman. “Analisis Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai”. Jurnal Akuntanika, Vol. 6. No. 1. (2020:39).

mengatakan bahwa menjadi pemimpin merupakan bakat sejak saat lahir dan tidak dapat dibuat. Maksud dari teori tersebut adalah calon pemimpin bisa dipersiapkan dan dibentuk melalui berbagai proses pendidikan dan motivasi. Berangkat dari teori tersebut, pemimpin yang telah mendapatkan berbagai proses pendidikan dan motivasi berarti telah siap untuk menjalankan kepemimpinan. Maka dari itu, untuk mencapai tujuan peningkatan efektivitas dan kinerja organisasi, saat menjalankan kepemimpinan, pemimpin juga berperan untuk memotivasi seluruh pihak yang terlibat di dalam organisasi.

Mc Shane mendefinisikan bahwa “kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberi dampak, mendorong dan memungkinkan orang lain agar berkontribusi pada keefektifan dan kesuksesan organisasi dimana mereka merupakan anggotanya”. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, pemimpin perlu melakukan pendekatan terhadap para anggotanya. Pendekatan bisa dilakukan dengan cara mempengaruhi perilaku anggota atau karyawan dengan perilaku pemimpin yang berpusat kepada tugas pada hubungannya dengan karyawan.

Apabila pendekatan dilakukan dengan karismatik dan pemimpin juga anggota mempunyai kepercayaan diri, kesamaan visi misi, dan loyalitas maka dampak positif yang akan diberikan oleh pemimpin kepada anggotanya akan terlihat hasilnya. Pemimpin transformatif yang dapat membawa perubahan bagi lingkup sekitarnya adalah pemimpin yang dapat mengidentifikasi dirinya sebagai agen perubahan, pemimpin yang dapat memberikan semangat dan yakin kepada orang lain. Pemimpin juga harus dapat mendorong sistem nilai. Pemimpin yang transformatif juga seorang pembelajar sepanjang hayat yang mempunyai kemampuan beradaptasi dan visi yang jelas.

Koperasi Sahabat Perempuan membutuhkan pemimpin yang dapat memotivasi dan mempengaruhi anggotanya untuk dapat berubah agar bisa mencapai tujuan organisasi dan tujuan masing-masing individu yang telah ditetapkan. Koperasi Sahabat Perempuan bertujuan untuk membentuk perempuan yang dapat memberdayakan diri sendiri, keluarga, dan

lingkungan di sekitarnya. Di bawah stigma yang sudah melekat kepada perempuan, dimana dikatakan posisi perempuan terletak di bawah posisi lelaki, tugas perempuan hanya terpaut pada pekerjaan domestik, pemimpin di Koperasi Sahabat Perempuan harus bisa membuat terobosan baru yang dapat merubah perilaku para anggota menjadi lebih mandiri dan terlepas dari stigma yang ada.

Koperasi Sahabat Perempuan turut serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pemberdayaan guna memenuhi kebutuhan hidup masyarakat melalui program-program pelatihan yang diadakan. Koperasi Sahabat Perempuan secara spesifik memberdayakan perempuan dengan mengusung konsep kesetaraan gender. Didirikan pada tahun 2007, Koperasi Sahabat Perempuan bergerak tidak hanya berfokus kepada simpan pinjam, tetapi juga menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para perempuan khususnya ibu rumah tangga. Wilayah Koperasi Sahabat Perempuan meliputi Jakarta bagian Selatan, Timur, Barat, dan Utara. Tujuan dari Koperasi Sahabat Perempuan adalah untuk memberdayakan perempuan terutama ibu rumah tangga agar dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki di luar konteks pekerjaan domestik. Maka Koperasi Sahabat Perempuan menyelenggarakan beberapa pelatihan dengan tujuan agar ibu rumah tangga dapat menambah ilmu, mengembangkan kapasitas dan memperbaiki kualitas diri.

Pelatihan kepemimpinan ini dilaksanakan untuk melatih anggota yang merupakan para kader untuk mempromosikan Koperasi Sahabat Perempuan untuk menarik para calon anggota baru yang akan bergabung. Para kader ini adalah ketua dari masing-masing kelompok yang ada di Koperasi Sahabat Perempuan. Melalui pelatihan kepemimpinan ini, para kader dikembangkan agar mempunyai kepercayaan diri untuk memimpin dan berkomunikasi dengan baik agar dapat mandiri dan memperbaiki kehidupan diri sendiri, keluarga, dan masyarakat yang ada di sekitarnya. Peserta juga diharapkan dapat mengajak orang lain untuk bergabung dengan Koperasi Sahabat Perempuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Pelatihan ini mempunyai tujuan agar para kader dapat menjadi

pemimpin yang baik bagi kelompoknya dan terbuka untuk menerima masukan serta kritikan.

Permasalahannya dalam pelatihan kepemimpinan itu ada beberapa hal yang menjadi masalah yaitu bahwa mereka kekurangan SDM untuk melakukan kaderisasi untuk menjadi pemimpin yang akan meneruskan koperasi dan juga menarik anggota baru untuk bergabung karena SDM yang ada masih belum memaksimalkan kapasitas untuk menjadi pemimpin. Akibatnya para pengurus dari Koperasi Sahabat Perempuan memutuskan untuk menyelenggarakan pelatihan kepemimpinan untuk memberdayakan anggotanya untuk dapat mengembangkan kapasitas sebagai pemimpin agar dapat melanjutkan kaderisasi calon anggota baru. Berangkat dari hal tersebut, peneliti tertarik untuk memberikan judul pada penelitian ini yaitu “EVALUASI PROGRAM PELATIHAN KEPEMIMPINAN PADA KOPERASI SAHABAT PEREMPUAN”

## **B. Identifikasi Masalah**

Masalah yang dapat diidentifikasi dengan dasar latar belakang yang sudah tersusun yaitu “EVALUASI PROGRAM PELATIHAN KEPEMIMPINAN PADA KOPERASI SAHABAT PEREMPUAN”

Secara rinci identifikasi masalah penelitian itu adalah sebagai berikut:

1. Koperasi Sahabat Perempuan kekurangan SDM untuk melaksanakan kaderisasi anggotanya
2. SDM Anggota di Koperasi Sahabat Perempuan masih tertutup dan belum percaya diri untuk berkomunikasi

## **C. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah ditujukan agar agar penelitian tetap berpusat dan tidak melebar pembahasannya, maka penelitian dibatasi pada evaluasi pelatihan kepemimpinan pada koperasi Sahabat Perempuan berbasis model evaluasi *Countenance Stake*.

Model evaluasi *Countenance Stake* membandingkan data-data yang terkait dengan harapan pelaksana program pada tahap awal perencanaan, tahap

proses, dan hasil akhir. Tahap-tahap yang dimiliki oleh model *Countenance Stake* meliputi *Antecedents*, *Transactions*, *Outcomes* (hasil) dengan perbandingan relatif program dengan program dan perbandingan terhadap standar absolut.

- *Antecedents* dimana kondisi kenyataan yang terjadi sebelum proses yang berkaitan dengan hasil akhir. Kondisi perilaku awal para anggota yang juga merupakan peserta pelatihan sebelum berpartisipasi dalam pelatihan.
- *Transactions* merupakan proses yang berjalan. Bagaimana tanggapan dan reaksi serta antusiasme peserta terhadap pelatihan yang sedang berjalan.
- *Outcomes* adalah hasil dari proses yang telah berjalan (pengalaman dan pengamatan). Perubahan kondisi perilaku anggota koperasi yang juga merupakan peserta pelatihan.

#### **D. Perumusan Masalah**

Mengacu kepada latar belakang yang telah disusun, maka perumusan masalah yang ada dari penelitian “Evaluasi Program Pelatihan Kepemimpinan Pada Koperasi Sahabat Perempuan”:

1. Apa saja hasil *antecedents* pada program pelatihan kepemimpinan pada Koperasi Sahabat Perempuan Jakarta Timur?
2. Bagaimana hasil *transactions* dari program pelatihan kepemimpinan pada Koperasi Sahabat Perempuan Jakarta Timur?
3. Bagaimana hasil evaluasi *outcomes* dari program pelatihan kepemimpinan pada Koperasi Sahabat Perempuan Jakarta Timur?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hasil dari evaluasi *antecedents*, evaluasi *transactions*, dan evaluasi *outcomes* dari program pelatihan kepemimpinan pada Koperasi Sahabat Perempuan.

## **F. Kegunaan Hasil Penelitian**

Penelitian ini kedepannya diharapkan membawa kegunaan yang dapat dimanfaatkan dengan baik secara teoritis dan praktis.

### 1. Secara teoritis:

Bagi Program Studi S1 Pendidikan Masyarakat UNJ dapat menjadi tambahan informasi dan rujukan mengenai evaluasi program pelatihan kepemimpinan pada Koperasi Sahabat Perempuan.

### 2. Secara praktis:

Bagi Koperasi Sahabat Perempuan untuk memberikan masukan kepada Koperasi Sahabat Perempuan mengenai hasil capaian program pelatihan kepemimpinan dalam membuat kebijakan untuk menindaklanjuti program.

