

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan kunci utama dan memiliki peran penting dalam pembangunan setiap bangsa dan negara. Potensi sumber daya manusia yang besar harus dapat diubah menjadi suatu aset yang bermanfaat bagi suatu pembangunan. Sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas sangat dibutuhkan untuk mendukung produktivitas dan aktivitas agar tujuan institusi dapat tercapai dengan baik.¹ Setiap institusi senantiasa akan berupaya mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Efektivitas dan efisiensi institusi sangat bergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam institusi tersebut. Adapun cara untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia yang ada dalam institusi, secara proporsional harus diberikan pendidikan dan pelatihan yang sebaik-baiknya guna menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas.

Di Indonesia, terdapat tiga jenis jalur pendidikan utama yang dikenal luas, yaitu pendidikan formal, pendidikan informal, dan pendidikan nonformal.² Pelatihan merupakan salah satu pendidikan nonformal. Menurut pasal 1 ayat 9 undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pelatihan adalah “Keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan”. Berdasarkan hal tersebut pelatihan perlu dilakukan untuk meningkatkan kompetensi kerja berdasarkan kualifikasi pekerjaan agar agar pelatihan tersebut dapat dikatakan berjalan dengan baik.

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta yang beralamat di Jakarta Timur merupakan UPT naungan Dinas Provinsi DKI

¹ Ayu Setyaningrum, “Implementasi Model Evaluasi CIPP Pada Pelaksanaan Program Pendidikan Dan Pelatihan di BPTT Darman Prasetyo Yogyakarta”, *E-Jurnal Prodi Teknologi Pendidikan*, 5(7), 2016, hal. 265-266.

² Raudatus Syaadah, M. Hady Al Asy Ary, Nurhasanah Silitonga, Siti Fauziah Rangkuty, “Pendidikan Formal, Pendidikan Non Formal dan Pendidikan Informal,” *Jurnal Pendidikan dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 2022, hal. 130.

Jakarta yang mempunyai tugas sebagaimana tertuang pada dasar hukum PERGUB Provinsi DKI Jakarta No. 57 Tahun 2022 yang menjelaskan tupoksi UPT tersebut yaitu melaksanakan pelatihan peningkatan produktivitas untuk perusahaan di wilayah Provinsi DKI Jakarta Selain itu, berdasarkan Juknis Pelatihan Peningkatan Produktivitas Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) tahun 2023 UPT ini bertanggung jawab dalam melaksanakan unit kompetensi yang terfokus pada membimbing penerapan alat, teknik, dan metode peningkatan produktivitas. Salah satu aspek penting yang diakui dalam upaya peningkatan produktivitas adalah melalui penerapan Supervisi atau *leadership*, yang dianggap sebagai alat, teknik, dan metode yang efektif untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja di DKI Jakarta. Supervisi karyawan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja di DKI Jakarta. Berdasarkan penelitian, supervisi memiliki peran penting dalam mengendalikan berbagai ancaman yang bisa menghambat kelancaran jalannya organisasi, serta terciptanya sumber daya manusia yang kompeten yang merupakan bentuk dari kepuasan kerja karyawan dan stress kerja karyawan yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.³ Kegiatan pelatihan ini ditujukan bagi para pelaku unit masyarakat kecil menengah (UMKM) atau karyawan Perusahaan di wilayah DKI Jakarta.

Ibukota Indonesia yang berpusat di Provinsi DKI Jakarta merupakan pusat perekonomian nasional. Kualitas dan produktivitas tenaga kerja di DKI Jakarta mengalami peningkatan selama bertahun-tahun. Berdasarkan data Kemnaker, DKI Jakarta merupakan provinsi dengan produktivitas tenaga kerja tertinggi pada tahun 2022 DKI Jakarta memiliki angka produktivitas sekitar Rp400 juta per tenaga kerja per tahun, jauh melampaui provinsi-provinsi lainnya.⁴ Namun, hal tersebut masih belum mampu untuk meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia secara keseluruhan.⁵ Untuk memenuhi kebutuhan tersebut,

³ Serry Tiara Sofyani, "Pengaruh Supervisi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konstruksi," repository.ut.ac.id, 2018 hal. i

⁴ Adi Ahdiat, "Ini Provinsi dengan Produktivitas Tenaga Kerja Tertinggi pada 2022", <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/04/06/ini-provinsi-dengan-produktivitas-tenaga-kerja-tertinggi-pada-2022> diakses pada tanggal 9 November 2023.

⁵ Chika Chairunnisa dan Indri Arrafi Juliannisa, "Pengaruh Pendidikan, Kesehatan, Usia dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di DKI Jakarta", *Jurnal Profit: Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 9(1), 2022, hal. 63.

terdapat beberapa hal yang perlu dilakukan, antara lain peningkatan atau pengembangan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Pengembangan SDM harus didasarkan pada penggunaan metode yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi. Metode yang paling penting dalam pengembangan SDM, di antaranya metode pendidikan (*education*) dan metode pelatihan (*training*).

Dalam menyelenggarakan pelatihan, UPT Pelatihan Pemprov DKI Jakarta memiliki struktur organisasi 6 pengurus inti serta dipandu oleh *trainer* dan instruktur yang berpengalaman. Rangkaian proses pelaksanaan pelatihan berlangsung terhitung dari bulan Maret – November 2023. Pelatihan tersebut sepenuhnya gratis karena program ini masuk dalam anggaran Pemerintah Daerah DKI Jakarta (APBD). Peserta hanya cukup mempersiapkan beberapa dokumen untuk syarat administrasi seperti *fotocopy* KTP dan Pas foto 3x4 sebanyak dua lembar. Pelatihannya pun beraneka macam, antara lain: Pelatihan 5S-Kaizen, *Achievement Motivation Training*, Gugus Kendali Mutu, Pelayanan Prima, *Green Productivity*, *Digital Marketing*, *Public Speaking*, dan Supervisi. Jika ditotal secara keseluruhan pada tahun 2023 UPT Pelatihan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta sudah melaksanakan pelatihan sebanyak 35 angkatan. Khusus untuk pelatihan supervisi pada tahun 2023 sudah terlaksana sebanyak 4 angkatan. Dalam pelaksanaan pelatihan supervisi tersebut terdiri dari 20 peserta pada masing-masing angkatannya. Peserta nantinya akan mendapatkan program pelatihan gratis, modul dan konsumsi disaat pelatihan. Para peserta yang telah mengikuti pelatihan akan mendapat sertifikat dari UPT Pelatihan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.

Berdasarkan analisa peneliti saat melakukan *Grand Tour Observation* (GTO) khususnya pada Satuan Pelaksana Pelatihan peneliti tertarik untuk meneliti tentang pelatihan Supervisi, karena pelatihan ini penting untuk dilakukan bagi sebuah perusahaan dan memiliki dampak yang baik untuk karyawan. Perlu diketahui saat ini, UPT Pelatihan Pemprov DKI Jakarta telah konsisten menggelar pelatihan peningkatan produktivitas selama lebih dari 5 tahun sebagai bagian dari inisiatif pemerintah provinsi DKI Jakarta. Pada saat peneliti mengikuti rangkaian pelatihan, ditemukan fakta bahwa mereka yang berprofesi sebagai *supervisor* di perusahaannya sangat membutuhkan pelatihan

dan pembinaan supaya dapat meningkatkan produktivitas perusahaannya sekaligus membuat *supervisor* dapat bersaing dalam situasi bisnis yang sangat dinamis serta persaingan yang tinggi.

Meskipun UPT Pelatihan Pemprov DKI Jakarta sudah berhasil dalam melaksanakan pelatihan yang bermanfaat selama ini. Namun, berdasarkan hasil temuan yang ditemukan peneliti ditemukan fakta bahwa terdapat beberapa peserta yang pasif dan kurang fokus saat kegiatan pelatihan berlangsung. Peneliti juga melakukan wawancara dengan Kepala Satuan Pelaksana Pelatihan dari UPT tersebut. Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan beberapa kendala teridentifikasi, salah satunya kurangnya tenaga kerja atau sumber daya manusia di UPT tersebut. Hal ini dikarenakan jumlah pegawai yang sedikit dan tidak sebanding dengan banyaknya tugas atau pelatihan yang harus dilaksanakan. Adapun hambatan lain, terjadi pada proses rekrutmen peserta yang tidak sesuai dengan kualifikasi. Supervisi adalah ilmu yang mengajarkan cara menjadi *supervisor* yang kompeten. Oleh karena itu, kualifikasi minimal sebagai *foreman* atau *supervisor* diperlukan untuk mengikuti pelatihan ini.

Selain itu, terdapat informasi mengenai kondisi pelaksanaan pelatihan berupa angket evaluasi berbentuk kuesioner yang diberikan kepada peserta pelatihan di hari terakhir pelaksanaan pelatihan. Pada angket tersebut ditemukan beberapa kondisi yang perlu diperhatikan. Terdapat peserta yang merasa kurang puas dengan tempat pelaksanaan. Kemudian, terdapat peserta yang merasa kurang puas dalam kesesuaian materi dengan topik dari narasumber saat pelaksanaan pelatihan. Selanjutnya yang terakhir, terdapat peserta merasa kurang sesuai kesesuaian materi dengan perannya di lingkungan kerja.

Dari permasalahan di atas dalam pelatihan ini, jika tidak ditindaklanjuti maka akan menghambat keberhasilan tujuan program pelatihan tersebut. Oleh sebab itu, evaluasi program pelatihan sangat diperlukan untuk mengetahui bagaimana penyelenggaraan program pelatihan supervisi di UPT Pelatihan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta serta efektivitas dalam penyelenggaraan pelatihan tersebut. Evaluasi merupakan salah satu komponen yang harus dilakukan oleh suatu lembaga diklat, guna untuk mengetahui keberhasilan program yang telah

direncanakan. Hasil yang diperoleh dari kegiatan evaluasi ini dapat dijadikan *feedback* dalam memperbaiki dan menyempurnakan program diklat selanjutnya sekaligus mengukur kualitas program diklat terhadap peserta diklat.⁶

Evaluasi atau penilaian berarti penentuan nilai. Penilaian pelatihan berarti penentuan nilai atau penentuan manfaat daripada pelatihan. Evaluasi pelatihan menunjukkan suatu usaha untuk memperoleh informasi atau keterangan tentang hasil suatu program pelatihan dan menentukan nilai pelatihan dipandang dari sudut informasi tersebut. Evaluasi program pelatihan merupakan suatu proses untuk mendapatkan informasi tentang hasil pelatihan. Dengan demikian fokus evaluasi pelatihan adalah pada hasil, baik hasil yang berupa proses maupun produk.

Beberapa alasan pentingnya mengevaluasi program pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut: 1. Mengetahui kekuatan dan kelemahan program pelatihan dan pengembangan. Termasuk menentukan apakah programnya sesuai dengan tujuan pembelajaran, kualitas lingkungan belajar dan apakah penerapan pengembangan yang telah dilaksanakan benar-benar terjadi dalam pekerjaan 2. Menilai apakah isi, organisasi dan administrasi program memberikan kontribusi dalam pembelajaran dan konten dalam pengembangan SDM digunakan dalam pekerjaan. 3. Mengetahui apakah program pengembangan ini menguntungkan atau merugikan bagi peserta. 4. Mendapatkan data pemasaran dengan bertanya pada partisipan apakah mereka akan merekomendasikan program tersebut dan bagaimana tingkat kepuasan mereka terhadap program tersebut. 5. Menentukan keuntungan finansial dan biaya program 6. Membandingkan biaya dan keuntungan program pengembangan SDM yang berbeda untuk memilih program yang terbaik. Maka dari itu, Peneliti tertarik untuk mengevaluasi program pelatihan dengan menggunakan model evaluasi CIPP.⁷

Alasan peneliti menggunakan model evaluasi CIPP yaitu dikarenakan model evaluasi CIPP memberikan format evaluasi yang komprehensif atau

⁶ Fatmawati Ngadi dan Zulkarnain Anu, "Evaluasi Program Pelatihan Peningkatkan Kompetensi Pendidik Paud," *Jambura Journal of Community Empowerment (JJCE)*, 1(2), 2020, hal. 101.

⁷ Marudur P. Damanik, Ari Cahyo Nugroho, Dede Mahmudah, Erisva Hakiki Purwaningsi, "Evaluasi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Studi Pada Program Pelatihan di BPSDMP Kominfo Jakarta," *Jurnal Studi Komunikasi dan Media*, 23(2), 2020, hal. 190.

menyeluruh pada setiap tahapan evaluasi. Berdasarkan fenomena-fenomena yang peneliti temukan selama pelatihan supervisi, maka peneliti merasa perlu melakukan suatu perubahan dan membuat evaluasi dengan menggunakan model baru yang dapat diterapkan secara lebih detail dan mendalam, serta dapat dilakukan secara berkesinambungan. Maka dari itu model evaluasi yang dipakai oleh peneliti yaitu model evaluasi CIPP karena objek evaluasi pada model evaluasi CIPP tidak hanya melihat hasil saja, tetapi juga mencakup *context* (konteks), *input* (masukan), *process* (proses) dan juga *product* (produk).⁸ Evaluasi model CIPP dapat diterapkan dalam berbagai bidang, seperti pendidikan, manajemen, perusahaan sebagainya serta dalam berbagai jenjang baik itu proyek, program maupun institusi. Kelengkapan informasi yang dihasilkan dari model evaluasi CIPP ini mampu memberikan dasar yang lebih baik dalam mengambil keputusan, kebijakan, maupun penyusunan program selanjutnya.

Berdasarkan latar belakang masalah dan hasil *Grand Tour Observation* yang telah dipaparkan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di UPT Pelatihan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta untuk mengamati mengenai evaluasi program pelatihan dengan menjadikan model evaluasi CIPP sebagai tolak ukur penelitian. Berdasarkan hal tersebut, peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Evaluasi Program Pelatihan Peningkatan Produktivitas Supervisi di UPT Pelatihan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta”**.

B. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas fokus penelitian ini dibatasi pada aspek evaluasi program pelatihan supervisi di UPT Pelatihan di Pemerintah Provinsi DKI Jakarta, maka didapatkan sub fokus penelitian ini terdiri dari komponen-komponen model evaluasi CIPP sebagai berikut:

1. Evaluasi terhadap *Context* meliputi latar belakang, dasar hukum, tujuan dan sasaran Program Pelatihan Peningkatan Produktivitas Supervisi di UPT Pelatihan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.

⁸ Esti Wahyu Kurniawati, “Evaluasi Program Pendidikan Perspektif Model CIPP (Context, Input, Process, Product),” *Islamic Education Journal*, 2(1), 2021, hal. 20.

2. Evaluasi terhadap *Input* meliputi alokasi anggaran, sumber daya manusia, silabus program, dan sarana prasarana dari Program Pelatihan Peningkatan Produktivitas Supervisi di UPT Pelatihan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.
3. Evaluasi terhadap *Process* meliputi sistem perencanaan, pelaksanaan, serta monitoring dan evaluasi dari Program Pelatihan Peningkatan Produktivitas Supervisi di UPT Pelatihan di DKI Jakarta.
4. Evaluasi terhadap *Product* meliputi hasil dari pencapaian Program Pelatihan Peningkatan Produktivitas Supervisi di UPT Pelatihan di DKI Jakarta.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan fokus dan sub fokus penelitian, pertanyaan penelitian yang ditanyakan sebagai berikut:

1. Bagaimana Evaluasi terhadap *Context* meliputi latar belakang, dasar hukum, tujuan dan sasaran Program Pelatihan Peningkatan Produktivitas Supervisi di UPT Pelatihan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta?
2. Bagaimana Evaluasi terhadap *Input* meliputi alokasi anggaran, sumber daya manusia, silabus program, dan sarana prasarana dari Program Pelatihan Peningkatan Produktivitas Supervisi di UPT Pelatihan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta?
3. Bagaimana Evaluasi terhadap *Process* meliputi sistem perencanaan, pelaksanaan, serta monitoring dan evaluasi dari Program Pelatihan Peningkatan Produktivitas Supervisi di UPT Pelatihan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta?
4. Bagaimana Evaluasi terhadap *Product* meliputi hasil dari pencapaian Program Pelatihan Peningkatan Produktivitas Supervisi di UPT Pelatihan di DKI Jakarta?

D. Tujuan Umum Penelitian

Tujuan penelitian ini secara umum yaitu untuk mendeskripsikan tingkat kesesuaian antara implementasi program Pelatihan Peningkatan Produktivitas Supervisi di UPT Pelatihan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta dengan pedoman penelitian guna menentukan efektivitas dan ketepatangunaan pelatihan yang dilaksanakan.

E. Kegunaan Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis bagi semua pihak terkait. Adapun manfaatnya yaitu:

1. Manfaat Teoretis

Hasil dari dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengetahuan yang sudah ada sebelumnya dan diharapkan dapat bermanfaat sebagai salah satu pertimbangan dalam upaya memahami lebih dalam terkait pentingnya evaluasi program pelatihan peningkatan produktivitas supervisi di UPT Pelatihan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini dapat menambah pengalaman peneliti setelah melakukan pengamatan langsung terkait peran evaluasi program pelatihan peningkatan produktivitas supervisi di UPT Pelatihan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta. Serta menambah pengetahuan peneliti setelah membandingkan hasil pengamatan dengan teori yang diperoleh dari sumber yang relevan.

b. Bagi Civitas Akademika Program Studi Manajemen Pendidikan

Hasil penelitian ini akan diberikan ke pihak perpustakaan Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta agar dapat memberikan manfaat bagi siapapun yang membacanya. Serta diharapkan dapat digunakan sebagai referensi relevan bagi peneliti berikutnya yang akan mengkaji lebih dalam terkait topik serupa.

c. Bagi UPT Pelatihan Pemerintah Provinsi DKI Jakarta

Peneliti berharap bahwa nantinya hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi kepala kantor, kepala bagian, serta pegawai dalam mencari informasi mengenai evaluasi program pelatihan peningkatan produktivitas supervisi di UPT Pelatihan Pemerintah

Provinsi DKI Jakarta sehingga dapat menyempurnakan program atau kebijakan yang masih belum maksimal pada UPT tersebut.

