

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam era globalisasi. Globalisasi menekankan pentingnya efisiensi dan daya saing di Indonesia, khususnya dalam dunia usaha. Pembangunan bangsa ini bergantung pada kualitas dan kompetensi SDM yang harus memiliki keterampilan kerja. Hal ini penting untuk membangun ekonomi keluarga, menciptakan pekerjaan dan penghasilan yang layak, serta memenuhi kebutuhan hidup, kesehatan, dan pendidikan anggota keluarga hingga dapat meningkatkan kualitas manusia Indonesia dan dapat bersaing secara global.

Membahas mengenai esensi Sumber Daya Manusia (SDM), tentu tidak terlepas dari fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) itu sendiri. MSDM merujuk pada serangkaian proses dan upaya untuk mengembangkan, memotivasi, dan mengevaluasi kinerja SDM, dengan tujuan mencapai target organisasi. Oleh karena itu, peran dari fungsi MSDM dalam peningkatan kinerja pegawai dapat diwujudkan melalui strategi pengembangan SDM, baik melalui pelatihan formal maupun non formal.

Sebagai salah satu aset yang sangat menentukan dalam operasional kegiatan organisasi, maka manusia (SDM) perlu dikembangkan sebelum dinyatakan layak untuk menjalankan peran SDM strategis.¹ Pada dasarnya, SDM memiliki pengetahuan dan keterampilan yang terbatas yang dapat menjadi kendala dalam mencapai kinerja optimal. Kemudian, dengan kemajuan teknologi mengharuskan organisasi untuk menata kembali struktur pekerjaan agar lebih efektif dan efisien, hal ini menuntut para karyawan untuk cepat beradaptasi dengan perubahan pekerjaan. Sehingga organisasi perlu memberikan pelatihan agar karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan produktivitas kerja yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsinya di dalam organisasi.

¹ Hedy Vanni Alam, *Pengembangan Sumber Daya Aparatur Desa*. (2017). h. 72.

Pelatihan menurut Noe mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, yang bertujuan agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari.² Sedangkan menurut Simamora, pelatihan pegawai atau training adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan sikap-sikap kerja (*attitudes*) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya.³ Pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja karyawan dari pekerjaan sebelumnya melalui perencanaan dan peningkatan sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Manfaat pelatihan terlihat dalam pengembangan kemampuan individu dan organisasi untuk masa depan.

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa, pelatihan kerja 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 atau pekerjaan.⁴ Kemudian, pada pasal 11 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.⁵

Keberhasilan penyelenggaraan pelatihan ditentukan oleh banyak faktor, diantaranya perencanaan tujuan kegiatan, pengembangan kurikulum, penentuan widyaiswara, penyelenggaraan administrasi, keuangan, dan proses pembelajaran lingkungan fisik maupun lingkungan emosional. Faktor-faktor

² Riska Gustiana, Taufik Hidayat, and Achmad Fauzi, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia," *Jemsi* 3, (2022), h. 658.

³ Sri Wahyuningsih, "Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan," *Jurnal Warta* Edisi 60, April (2019), h.2

⁴ "Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional" 1, January (2006), h. 2.

⁵ *Ibid.* h. 6.

tersebut merupakan kesatuan sistem penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan yang sangat menunjang keberhasilan serta efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan program. Sistem penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan tersebut harus saling terintegrasi dan mendukung satu sama lain demi tercapainya tujuan program. Tujuan daripada program diklat dapat dicapai apabila komponen-komponen dalam sistem penyelenggaraan sesuai dengan prosedur maupun rancangan yang telah ditetapkan.⁶

Tanpa adanya kesesuaian tersebut, akan menimbulkan kesenjangan antara rencana dengan pelaksanaan yang selanjutnya akan menimbulkan kegagalan program pelatihan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kegagalan program pelatihan harus diminimalisir sedini mungkin. Kegagalan program pelatihan akan menyebabkan karyawan tidak memperoleh peningkatan keahlian dan keterampilan saat mereka kembali bekerja, atau mereka mungkin tidak dapat menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mereka peroleh selama pelatihan ke dalam pekerjaan mereka. Hal ini sangat tidak sejalan dengan tujuan program itu sendiri, yaitu untuk memberikan peserta pelatihan pengetahuan, keterampilan, dan sikap agar mereka dapat meningkatkan keahlian dan produktivitas mereka.

Oleh karena itu, sebisa mungkin lembaga penyelenggara pelatihan harus dapat mencegah ketidaksesuaian penyelenggaraan sehingga dapat mengurangi potensi gagalnya program pelatihan. Salah satu cara agar ketidaksesuaian hasil program pelatihan dengan tujuan yang telah ditetapkan tidak berlanjut, maka harus dilakukan evaluasi program segera setelah pelatihan dilaksanakan guna memperbaiki kesalahan maupun ketidaksesuaian pelaksanaan program pelatihan di periode berikutnya.

Evaluasi menurut Sutarno merupakan proses menentukan keefektifan suatu program dan aktivitas pelaksanaan program dalam hubungannya dengan pencapaian tujuan akhir.⁷ Sedangkan menurut Herlyna, Mukhtar, dan Sari,

⁶ Eliana Sari et al., “Evaluasi Program Diklat Mediator Hubungan Industrial Ketenagakerjaan Kemenakertrans RI,” *Jurnal Jendela Pendidikan* 1, no. 03 (2021), h. 164.

⁷ Sutarno, “Penggunaan Model Evaluasi Kirkpatrick Untuk Evaluasi Praktikum Konseling” (2017), h. 343.

Evaluasi adalah proses sistemik untuk menggambarkan, memperoleh, melaporkan, dan menerapkan deskriptif dan informasi penilaian tentang manfaat, nilai, kejujuran, kelayakan, keamanan, signifikansi, dan/atau kesetaraan).⁸

Evaluasi dilakukan dengan memberikan penilaian terhadap komponen-komponen penyelenggaraan diklat. Evaluasi merupakan penilaian secara sistematis untuk melihat sejauh mana efisiensi suatu program masukan (*input*) untuk memaksimalkan keluaran (*output*), evaluasi juga digunakan untuk mencapai tujuan dari program pencapaian hasil atau efektifitas, dan kesesuaian program kebijakan dan kebutuhan masyarakat. Evaluasi juga termasuk salah satu kegiatan yang dilakukan untuk mengukur keberhasilan suatu kebijakan.⁹

Menurut Darodjat dan Wahyudhiana, salah satu Model evaluasi yang banyak dikenal dan diterapkan oleh para evaluator adalah model evaluasi CIPP yang dikemukakan oleh Stufflebeam.¹⁰ Model evaluasi ini melihat program yang dievaluasi sebagai suatu sistem, sehingga aspek-aspek yang dievaluasi pun lebih komprehensif. Kelengkapan informasi yang diberikan dari hasil evaluasi ini mampu memberikan dasar yang baik dalam pengambilan keputusan. Model evaluasi CIPP memiliki empat komponen utama yang dievaluasi diantaranya komponen *context, input, process* dan *product*.

Institusi ataupun lembaga yang fokus menangani penyelenggaraan pelatihan sering disebut dengan pusat pendidikan dan pelatihan atau pusat pengembangan sumber daya manusia. Salah satu lembaga pusat pengembangan SDM yang memberikan kegiatan pelatihan di lingkungan ketenagakerjaan adalah Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Ketenagakerjaan di bawah naungan Kementerian Ketenagakerjaan.

Salah satu program pelatihan yang diselenggarakan oleh PPSDM Ketenagakerjaan adalah pelatihan dasar pengantar kerja. Pelatihan ini dilaksanakan setiap tahunnya oleh PPSDM Ketenagakerjaan, guna memberikan

⁸ Eliana Sari et al. *loc.cit*

⁹ Antartila Rizki Aziz, "Evaluasi Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kemandirian Anak Cacat Tuna Netra Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Panti Rehabilitas Penyandang Cacat Netra Provinsi Sumatera Selatan" 1, no. 20 (2018): 11–23. h.14

¹⁰ Darodjat dan Wahyudhiana, "Model Evaluasi Program Pendidikan," Islamadina (2015). h. 5.

bekal pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku kerja bagi calon pejabat fungsional pengantar kerja dalam melaksanakan tugas sesuai peraturan perundang-undangan.

Pengantar kerja merupakan pegawai negeri sipil (PNS) yang memiliki keterampilan melakukan kegiatan antar kerja dan diangkat dalam jabatan fungsional oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk sesuai dengan Permen No.5 Tahun 2014 tentang pejabat fungsional pengantar kerja dan angka kreditnya. Jabatan Fungsional pengantar kerja merupakan jabatan yang memiliki ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak untuk melakukan kegiatan pelayanan antar kerja.¹¹

Tugas pokok Jabatan Fungsional Pengantar Kerja yakni melakukan kegiatan pelayanan antar kerja, meliputi penyajian data pelayanan antar kerja dan data pendukungnya, perencanaan tenaga kerja, indeks ketenagakerjaan, informasi pasar kerja, analisis jabatan, penyuluhan dan bimbingan jabatan, perantaraan kerja, kelembagaan, perluasan kesempatan kerja, pengendalian penggunaan tenaga kerja asing dan pengembangan pelayanan antar kerja.¹² Pengantar Kerja memfasilitasi pemenuhan hak pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang layak sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya, serta kebutuhan pemberi kerja atau pengguna tenaga kerja untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan.

Suhartono, Dirjen Binapenta dan PKK mengatakan bahwa pegawai pengantar kerja merupakan ujung tombak dalam penempatan tenaga kerja dalam mempertemukan pencari kerja dan pemberi kerja, baik penempatan maupun usaha mandiri.¹³ Guna menjadikan Pegawai Pengantar Kerja yang professional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat maka diperlukan program pelatihan dasar Pengantar Kerja. Program Pelatihan Dasar Pengantar

¹¹ “Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negera Dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Jabatan Fungsional Pengantar Kerja,” *NBER Working Papers* (2013): 89, h.3 .

¹² *Ibid.* h. 8.

¹³ Data diakses dari <https://metro.suara.com/read/2022/08/18/202114/petugas-antar-kerja-sebagai-ujung-tombak-diminta-gabung-ke-aplikasi-e-pengantar-kerja> pada 25 Januari 2024.

Kerja berguna menyiapkan para pejabat fungsional pengantar kerja untuk dapat mengatasi permasalahan pencari kerja di Indonesia.

Permasalahan yang harus dapat diatasi oleh pejabat pengantar kerja adalah pengangguran. Pada Februari 2023 jumlah pengangguran di Indonesia sebanyak 7,86 juta orang dengan tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 5,32%. Data tersebut menunjukkan tingginya tingkat permasalahan jumlah angkatan kerja yang terjadi di Indonesia yang harus diselesaikan oleh pejabat pengantar kerja.¹⁴ Selanjutnya, keterbatasan lapangan pekerjaan, serta adanya perubahan dalam dunia kerja sebagai dampak dari digitalisasi menuntut Pengantar Kerja untuk mampu memfasilitasi pencari kerja agar dapat bekerja, tidak hanya di dalam hubungan kerja namun juga di luar hubungan kerja, melalui model-model perluasan kesempatan kerja seperti wirausaha/tenaga kerja mandiri, padat karya, pendayagunaan tenaga kerja sarjana, dan pengembangan teknologi tepat guna.

Pelatihan Dasar Pengantar Kerja dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan dengan jumlah jam pelajaran sebanyak 496 JP @ 45 menit. Kurikulum program Pelatihan Dasar Pengantar Kerja memiliki beberapa unit kompetensi yang dikelompokkan menjadi empat kelompok kompetensi, yaitu kelompok dasar, kelompok teknis, kelompok manajerial dan kelompok sosial kultural. Keempat unit kompetensi tersebut dibedakan lagi menjadi tiga aspek, yaitu aspek pengetahuan (*knowledge*), aspek keterampilan (*skill*) dan aspek sikap kerja (*attitude*). Setelah keempat kompetensi ini, ada juga praktek kompetensi dan evaluasi.¹⁵

Berdasarkan data dari *Grand Tour Observation* (GTO) peneliti mendapatkan informasi dari Subkoordinator Bidang Metode Pembelajaran Pusat Pengembangan SDM (PPSDM) Ketenagakerjaan, Bapak Fachrul Rosyid mengatakan Metode pembelajaran yang digunakan adalah metode pelatihan *blended learning* yang dilakukan secara daring (*online*) dan klasikal (*offline*) dengan pendekatan pembelajaran langsung (*synchronous*) dan tidak langsung

¹⁴ Data Diakses dari <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20231106072120-532-1020344/pengangguran-di-ri-tembus-786-juta-orang-per-agustus-2023> pada 8 Desember 2023

¹⁵ Dokumen Pedoman Penyusunan Program Pelatihan

(*asynchronous*). Kurikulum pembelajaran yang digunakan saat ini sudah mengalami pembaruan menyesuaikan dengan standar kompetensi jabatan yang harus dimiliki oleh Pejabat Fungsional Pengantar Kerja. Kendala yang sering dialami saat pelatihan *online* yaitu masih banyak peserta yang kurang fokus dalam menerima materi pelatihan, dikarenakan peserta pelatihan tetap mengerjakan tugas mereka di kantor, padahal kurikulum terbaru yang sudah dirancang memudahkan peserta pelatihan untuk mengikuti kegiatan pembelajaran.

Selain itu, berdasarkan informasi dari Bapak Farid Husein, selaku Staf bidang penyelenggara PPSDM, menjelaskan bahwa Pelatihan Dasar Pengantar Kerja ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai pengantar kerja. Permasalahan yang sering dihadapi oleh bidang penyelenggara dalam pelaksanaan pelatihan adalah pembatalan jadwal mengajar oleh pengajar eksternal dari luar instansi PPSDM.

Berdasarkan hasil pengamatan langsung proses Pelatihan Dasar Pengantar Kerja di PPSDM Ketenagakerjaan, antusias peserta dalam mengikuti pelatihan cukup baik, dan penyelenggaraan pelatihan dasar pengantar kerja sangat penting dilaksanakan karena pejabat fungsional pengantar kerja memiliki peran dan tanggung jawab penting untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat terutama para pencari kerja. Dengan mengikuti pelatihan diharapkan pejabat fungsional pengantar kerja dapat memberikan pelayanan yang efektif, dan efisien kepada para pencari kerja. Namun, pada pelaksanaan pelatihan terutama saat pembelajaran *online* masih terdapat peserta yang kurang fokus dalam mengikuti kegiatan pelatihan. Dari hasil informasi yang didapatkan dari informan, hal tersebut terjadi dikarenakan peserta merasa metode pengajaran yang dilakukan saat *online* kurang menarik karena keterbatasan interaksi, dan peserta merasa kelelahan karena terus-menerus menatap layar, serta duduk dalam posisi yang sama untuk waktu yang lama.

Permasalahan tersebut seharusnya tidak akan terjadi apabila prosedur dan ketentuan pelaksanaan sudah dijalankan dengan baik, maka dari itu evaluasi perlu dilakukan untuk melihat apakah yang menjadi penyebab permasalahan ini timbul dan bagaimana mengatasinya. Pada penelitian ini model evaluasi yang

digunakan adalah model evaluasi CIPP yang dikemukakan oleh Stufflebeam. Model evaluasi CIPP memiliki 4 (empat) komponen utama yang dievaluasi diantaranya komponen *context*, *input*, *process* dan *product*. Alasan penggunaan model evaluasi CIPP karena model evaluasi CIPP memiliki perbedaan dengan model evaluasi yang digunakan oleh PPSDM Ketenagakerjaan untuk mengevaluasi pelatihan yang ada, yaitu model evaluasi Kirkpatrick. Model evaluasi CIPP tidak hanya berfokus pada hasil akhir tetapi juga pada proses yang berkelanjutan, memastikan program tetap relevan dan efektif sepanjang waktu.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PPSDM Ketenagakerjaan untuk mengamati mengenai evaluasi program pelatihan dengan menggunakan model evaluasi CIPP. Dengan demikian, peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Evaluasi Program Pelatihan Dasar Pengantar Kerja di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan RI”**.

B. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka fokus penelitian ini adalah Evaluasi Program Pelatihan Dasar Pengantar Kerja di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan RI. Adapun sub fokus penelitian ini terdiri dari komponen- komponen model evaluasi CIPP sebagai berikut:

1. Evaluasi berdasarkan komponen konteks yang meliputi latar belakang program, dasar hukum program, tujuan program dan analisis kebutuhan Program Pelatihan Dasar Pengantar Kerja di PPSDM.
2. Evaluasi berdasarkan komponen masukan yang meliputi sumber daya manusia, anggaran pembiayaan, peserta program pelatihan, kurikulum program pelatihan dan sarana prasarana pendukung Program Pelatihan Dasar Pengantar Kerja di PPSDM.
3. Evaluasi berdasarkan komponen proses yang meliputi kegiatan perencanaan pelaksanaan, pelaksanaan pelatihan, serta monitoring, evaluasi, dan pelaporan Program Pelatihan Dasar Pengantar Kerja di PPSDM.
4. Evaluasi berdasarkan komponen produk yang merupakan pencapaian tujuan Program Pelatihan Dasar Pengantar Kerja di PPSDM.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan fokus dan sub fokus penelitian yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat menentukan pertanyaan penelitian berdasarkan komponen model evaluasi CIPP sebagai berikut:

1. Bagaimana evaluasi berdasarkan komponen konteks yang meliputi latar belakang program, dasar hukum program, tujuan program dan analisis kebutuhan Program Pelatihan Dasar Pengantar Kerja di PPSDM?
2. Bagaimana evaluasi berdasarkan komponen masukan yang meliputi sumber daya manusia, anggaran pembiayaan, peserta program pelatihan, kurikulum program pelatihan dan sarana prasarana pendukung Program Pelatihan Dasar Pengantar Kerja di PPSDM?
3. Bagaimana evaluasi berdasarkan komponen proses yang meliputi kegiatan perencanaan pelaksanaan, pelaksanaan pelatihan serta monitoring, evaluasi, dan pelaporan?
4. Bagaimana evaluasi berdasarkan komponen produk yang merupakan pencapaian tujuan Program Pelatihan Dasar Pengantar Kerja di PPSDM?

D. Tujuan Umum Penelitian

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengevaluasi penyelenggaraan Program Pelatihan Dasar Pengantar Kerja di pusat pengembangan sumber daya manusia (PPSDM) Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan RI.

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemikiran yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan pendidikan terutama bagi ilmu manajemen pendidikan khususnya mengenai evaluasi implementasi program pelatihan menggunakan model evaluasi CIPP.

2. Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Diharapkan setelah melakukan penelitian ini, peneliti dapat menambah pengetahuan dan pengalamannya dalam melakukan observasi langsung terkait evaluasi Program Pelatihan Dasar Pengantar Kerja di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Ketenagakerjaan.

b. Bagi Lembaga

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan informasi dan pertimbangan serta dapat memberikan masukan atau rekomendasi yang bermanfaat bagi lembaga penyelenggara program pelatihan, agar dapat meningkatkan kualitas dan mengoptimalkan program-program pelatihan khususnya Pelatihan Dasar Pengantar Kerja.

c. Civitas Akademika

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengalaman dan pengetahuan baru mengenai evaluasi program pelatihan dan dapat menjadi referensi untuk melakukan penelitian lanjutan yang lebih luas dalam hal evaluasi program pelatihan.

