

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi adalah sekelompok orang yang dengan sengaja melakukan upaya untuk bekerja sama secara terkoordinasi menuju satu tujuan. Para anggota kelompok ini berbagi tanggung jawab atas kepemimpinan, pengarahan, dan pengawasan dalam upaya mereka mencapai tujuan bersama.¹ Sumber Daya Manusia harus menjadi prioritas manajemen puncak bagi setiap perusahaan atau organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) adalah inisiatif yang digunakan perusahaan untuk melacak karyawannya.²

Oleh karena itu, sangat penting bagi bisnis untuk berinvestasi pada departemen SDM mereka sehingga mereka dapat menghasilkan karyawan terbaik yang dapat melaksanakan tujuan strategis perusahaan. SDM adalah komponen kunci dari setiap bisnis yang sukses, karena ia bertindak sebagai mesin yang mendorong kemajuan perusahaan.

Seiring berjalannya waktu dan perkembangan zaman, manusia akan dihadapkan dengan hal-hal baru, dimana hal tersebut akan mendorong manusia untuk beradaptasi mengikuti perkembangan zaman, hal itu yang menyebabkan seorang anggota dalam lembaga atau organisasi tidak dapat hanya mengandalkan kemampuan yang mereka miliki saja tanpa melakukan proses pembelajaran lainnya, perlunya mengadakan pengembangan kapasitas Sumber Daya Manusia yang efektif dan efisien baik bagi individu maupun organisasi atau lembaga. Oleh karena itu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia salah satunya ialah dengan mengadakan program pelatihan, baik pelatihan yang mengasah *soft skill* maupun *hard skill*.

Lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, majelis taklim, dan satuan pendidikan yang bertujuan untuk mengasah kemampuan individu, semuanya merupakan bagian dari pendidikan nonformal yang juga mencakup pelatihan, menurut Undang-

¹ Yusuf, M. H. (2017). Pengembangan budaya organisasi dalam lembaga pendidikan. *Tarbawi: Jurnal Pendidikan Islam*, 14(1) h.84.

² Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*, h.2.

Undang nomor 20 tentang sistem pendidikan nasional. . Lingkungan belajar formal, nonformal, dan informal semuanya merupakan bagian dari karir pendidikan seseorang, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003.³

Koperasi adalah sekelompok orang yang membentuk usaha dengan tujuan saling menafkahi dan meningkatkan taraf hidup seluruh anggotanya. Koperasi diartikan sebagai “usaha yang memenuhi cita-cita dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi”, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian. Anggota koperasi dapat berupa orang perseorangan atau badan hukum koperasi lainnya.⁴ Koperasi Sejahtera berdiri pada tahun 2006. Dinaungi serta didampingi oleh asosiasi Pusat Pengembangan Sumberdaya Wanita (PPSW) Jakarta. Koperasi ini bergerak di bidang simpan pinjam dan pemberdayaan Masyarakat yang berfokus pada pemberdayaan perempuan yang didirikan atas kepedulian para perempuan terutama ibu rumah tangga sekitar yang turut prihatin karena banyaknya masyarakat yang terlibat dalam pinjaman rentenir, terutama para *business woman* yang memiliki Usaha Mikro Menengah (UMKM) demi meningkatkan ekonomi keluarga.

Terdapat bukti statistik yang konsisten dari seluruh dunia yang menunjukkan tingkat keterlibatan perempuan dalam bidang politik dan angkatan kerja lebih rendah dibandingkan laki-laki.⁵ Kepemimpinan tidak didasarkan pada biologi, namun pada kombinasi keadaan, termasuk bakat dan pengalaman seseorang, itulah sebabnya banyak orang masih percaya bahwa perempuan tidak cukup kuat untuk menangani tanggung jawab yang biasanya dikaitkan dengan laki-laki. Jadi, tidak masalah apakah seorang perempuan secara biologis adalah perempuan jika dia memiliki kemampuan administratif

³ BAN, PAUD, dan PNF ([https://banpaudpnf.kemdikbud.go.id/upload/download-center/08.%20Konsep%20Dasar%20PNF%20\(PKBM%20dan%20LKP\)_1557310762.pdf](https://banpaudpnf.kemdikbud.go.id/upload/download-center/08.%20Konsep%20Dasar%20PNF%20(PKBM%20dan%20LKP)_1557310762.pdf)) diakses pada 20 Oktober 2023

⁴ Astawa, I. W., Trianingsih, K., & Sirna, I. K. (2021). Analisis Kinerja Keuangan Koperasi Simpan Pinjam Pada Koperasi Dharma Asih Sentana Jimbaran Bali. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata*, 16(1),h.44.

⁵ Alasan, A. (2021). Persepsi Masyarakat Dan Kepemimpinan Perempuan, hal.3.

dan kualitas kepemimpinan untuk menjadi pemimpin publik.⁶ Karenanya untuk memenuhi kriteria tersebut akan lebih maksimal jika para Perempuan banyak memperoleh ilmu dari berbagai hal, salah satunya ialah pelatihan kepemimpinan, pelatihan kepemimpinan yang diselenggarakan oleh Pusat Pengembangan Sumberdaya Wanita (PPSW) Jakarta dan dikelola oleh Koperasi Sejahtera.

Pelatihan kepemimpinan adalah sebuah inisiatif pendidikan dan pelatihan terstruktur untuk kader perempuan desa/kelurahan . Kader dan pemimpin perempuan mendapatkan pelatihan kepemimpinan sebagai proses pendidikan untuk membekali mereka agar berkontribusi terhadap perubahan masyarakat dalam skala yang lebih besar. Tujuan dari reformasi pendidikan yang sedang berjalan adalah untuk mempercepat munculnya sekelompok pemimpin perempuan akar rumput yang memiliki visi transformasi masyarakat dalam tanggung jawab mereka yang lebih luas. Selain untuk meningkatkan kemampuan SDM, pelatihan ini juga bertujuan untuk kaderisasi para anggota koperasi dalam mempersiapkan diri masing-masing individu untuk menjadi pengurus inti koperasi Sejahtera.

Mampu memimpin diri sendiri, mengelola orang-orang, dan mengelola tugas adalah tiga pilar yang menjadi sandaran kepemimpinan yang efektif.⁷ Sejalan dengan itu, pelatihan kepemimpinan yang dilaksanakan di koperasi Sejahtera ini memiliki 3 pembahasan utama yang dapat memenuhi 3 aspek tersebut yakni, “Aku, Pemimpin Perubahan”, ”Kami Keluarga Pembuat Perubahan (*Family Changemaker*)”, dan “Kita Komunitas Pemimpin Perubahan (*Change Making Community*)”.

Program pelatihan kepemimpinan yang diselenggarakan di Koperasi Sejahtera ini membahas tentang Keluarga Pembuat Perubahan (*Family Changemaker*)”, dimana tujuan dari pelatihan ini ialah agar peserta didik memahami tentang pengasuhan keluarga pembaharu dalam mendorong dan membantu para orang tua dan anak-anak melakukan praktik menggerakkan perubahan dalam keluarganya, membangun visi keluarga pembaharu yang

⁶ Neliti, <https://media.neliti.com/media/publications/285769-wanita-dalam-kepemimpinan-dan-hubunganny-758502ad.pdf> diakses pada 16 Oktober 2023

⁷ Alaslan, A, op,cit, h.2

menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan dan kesetaraan dalam keluarga agar semua anggota keluarga sejahtera dan bahagia, juga agar peserta didik dapat memahami keluarga adalah sebuah tim untuk mencapai tujuan yang besar.

Keluarga adalah unit terkecil dalam masyarakat yang berfungsi sebagai tempat pendidikan, perlindungan, agama, ekonomi, kasih sayang dan perasaan untuk membentuk nilai-nilai yang berkeadilan dan kesetaraan. Komposisi anggota keluarga di Indonesia yang beragam memberikan gambaran bahwa setiap keluarga mempunyai cara dan pola pengasuhan yang berbeda pula. Pada pelatihan kepemimpinan ini peserta didik akan melihat bersama realita keluarga Indonesia, tugas, peran, tanggung jawab dan kegiatan tiap anggota keluarga serta peran keluarga dalam mendukung dan menjadikan keluarganya sebagai pembaharu dilingkungannya. Perubahan perilaku/pembaharu dalam keluarga akan sangat mempengaruhi perubahan di lingkungan masyarakat.

Pola asuh keluarga sangatlah berpengaruh bagi kesejahteraan keluarga, tumbuh kembang, terutama pada aspek pendidikan anak. Dimulai sejak lahir hingga meninggal dunia, pendidikan merupakan landasan bagi segala upaya untuk membangun. Rumah seorang anak adalah ruang kelas pertama dan terpenting yang pernah mereka hadiri.⁸ Kematangan fisik dan mental merupakan hasil tahapan kehidupan seseorang, yang pada gilirannya dipengaruhi oleh banyaknya kontak dan pengaruh sosial.⁹ Dalam hal tersebut peran orang tua sangatlah dibutuhkan, kerja sama yang baik antar kedua orang tua sangatlah penting bagi anak, anggapan bahwasannya “ibu adalah sekolah pertama bagi anaknya” membuat beberapa orang beranggapan bahwasannya segala urusan yang menyangkut pengasuhan anak hanya tanggung jawab seorang istri/ibu, padahal sejatinya anak sangatlah membutuhkan peran keduanya, tidak hanya sekedar memberikan nafkah melainkan anak juga membutuhkan pendekatan secara intensif kepada orang tuanya, tidak hanya itu, peran suami dan istri sebagai pasangan juga sangat dibutuhkan satu sama lain terutama untuk menjaga keharmonisan suami, istri sebagai pasangan, dan juga keluarga.

⁸ Utami, F., & Prasetyo, I. (2021). Pengasuhan keluarga terhadap perkembangan karakter disiplin anak usia dini. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1777-1786.

⁹ *Ibid.*

Evaluasi dalam sebuah program sangatlah dibutuhkan untuk mengukur sejauh mana keberhasilan program tersebut dilaksanakan, apa yang sekiranya dapat ditingkatkan, diperbaiki, atau diapresiasi, agar nantinya program serupa yang akan dilaksanakan dikemudian hari dapat berkaca dari program sebelumnya demi kebaikan kedepannya. Serigkali sebuah evaluasi program dilaksanakan ketika program tersebut dilaksanakan saja, sejatinya melakukan evaluasi setelah pelaksanaan program juga sangat diperlukan, terutama bagi program pelatihan dengan melakukan pengukuran terhadap keberhasilan dari program pelatihan tersebut, apakah program tersebut mampu merubah perilaku peserta kepada hal positif atau justru peserta hanya unggul dalam hal akademik atau teorinya saja, namun belum mampu mengimplementasikan hal yang sudah dipelajari selama mengikuti program pelatihan. Dalam hal evaluasi, perlu adanya beberapa tahap yang dilakukan seperti halnya evaluasi Kirkpatrick yang memiliki 4 tahapan, yakni evaluasi terhadap **(1) Reaction**, khususnya penilaian untuk mengetahui sejauh mana kepuasan peserta terhadap terselenggaranya suatu pelatihan **(2) Learning**, yakni evaluasi untuk mengukur tingkat pengetahuan, **(3) Learning**, yakni evaluasi terhadap tingkat perubahan perilaku peserta pelatihan, **(4) Result**, yakni evaluasi dalam upaya mengetahui dampak dari sebuah pembelajaran atau pelatihan.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti. Pelatihan kepemimpinan dilaksanakan di kawasan Duren Sawit Jakarta Timur dengan total peserta 23 orang, pelatihan ini dilaksanakan selama 3 bulan, dengan total sebanyak 15 kali pertemuan. Pelatihan kepemimpinan hanya dapat diikuti oleh anggota dan pengurus koperasi saja. Pada pelatihan hari pertama, kami memulai dengan menciptakan suasana belajar. Peserta dibimbing untuk memahami bagaimana menjadikan proses pembelajaran efektif, menyenangkan, dan penuh semangat. Kemudian, kami mengadakan sesi perkenalan di mana kami saling mengenal. Setelah itu kami membuat kontrak pembelajaran, flow chart kelas kami, dan kesepakatan. Dalam proses pelaksanaan pelatihan, setiap 4 sampai 5 kali pertemuan peserta juga diberikan penugasan, dan setelah semua materi selesai diberikan, peserta kembali

mendapatkan tugas, yaitu tugas akhir berupa skripsi mini yang nantinya tugas tersebut dinilai oleh pihak penyelenggara pelatihan.

Berdasarkan informasi serta data yang didapat, pihak penyelenggara yakni PPSW Jakarta, mengungkapkan bahwasannya pihak penyelenggara pelatihan kepemimpinan tersebut hanya melakukan evaluasi level 1, yaitu (*reaction evaluation*), dari hasil evaluasi tersebut, peserta merasa sangat senang dan puas dengan diadakannya pelatihan kepemimpinan ini, materi yang dibawakan sangat menarik dan mudah untuk dipahami, cara penyampaian materinya pun sangat baik, namun dalam hal ini pihak penyelenggara, yakni PPSW Jakarta dan Koperasi Sejahtera belum melakukan evaluasi mendalam pada level 2 - 4, yakni (*learning evaluation*), (*behavior evaluation*) dan (*result evaluation*). Karena pengembangan kepemimpinan merupakan program reguler dan merupakan bidang yang dapat memperoleh manfaat dari evaluasi yang lebih menyeluruh dan jangka panjang, para peneliti menaruh minat pada model evaluasi Kirkpatrick.

Sejalan dengan itu Pada dasarnya program pelatihan kepemimpinan ini adalah salah satu program rutin, yang dimana program ini akan terus ada dan akan terus dilaksanakan, maka hal itu pula yang membuat peneliti tertarik untuk mengadakan evaluasi terhadap program pelatihan kepemimpinan, dengan harapan kedepannya program ini dapat menjadi lebih baik lagi.

B. Identifikasi Masalah

Berikut ini adalah rumusan masalah penelitian ini, yang diambil dari latar belakang masalah yang disebutkan sebelumnya:

1. Bagaimana proses pelaksanaan program pelatihan kepemimpinan, sudahkah dilakukan dengan baik dan efektif sesuai dengan tahapan model evaluasi Kirkpatrick?
2. Bagaimana dampak yang dirasakan setelah mengikuti pelatihan kepemimpinan di Koperasi Sejahtera pada penerapan kepemimpinan Perempuan dalam keluarga?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang, serta identifikasi masalah yang ada, agar nantinya penelitian ini memiliki fokus yang jelas dan tidak meluas, maka peneliti membuat pembatasan pada penelitian ini ialah berfokus pada evaluasi program pelatihan kepemimpinan di koperasi sejahtera, dalam hal mengevaluasi proses pelaksanaan pelatihan, serta mengetahui dampak yang dihasilkan oleh peserta didik pada kepemimpinan perempuan dalam keluarga, dengan menggunakan model Evaluasi Krikpatrick 4 level, yakni: Evaluasi Reaksi, Evaluasi, Pembelajaran, Evaluasi Perubahan Perilaku, dan Evaluasi Hasil .

D. Perumusan Masalah

Penelitian ini merumuskan permasalahan sebagai berikut, dengan memperhatikan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah: “Bagaimana evaluasi model Krikpatrick dalam penyelenggaraan program pelatihan kepemimpinan di Koperasi Sejahtera?”

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikas, pembatasan, serta perumusan masalah di atas, maka dapat diidentifikasi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana proses pelaksanaan program pelatihan kepemimpinan, sudahkah dilakukan dengan baik dan efektif sesuai dengan tahapan model evaluasi Kirkpatrick?
2. Untuk mengetahui dampak yang dirasakan setelah mengikuti pelatihan kepemimpinan di Koperasi Sejahtera pada penerapan kepemimpinan Perempuan dalam keluarga

F. Kegunaan Hasil Penelitian

1. Manfaat teoritis:
 - a. Memberikan informasi bagi pihak terkait mengenai evaluasi program pelatihan kepemimpinan dan juga bagi para pembaca guna menambah wawasan mengenai evaluasi program pelatihan kepemimpinan

- b. Dapat memberikan manfaat kepada program studi Pendidikan Masyarakat Universitas Negeri Jakarta agar dapat menjadi acuan untuk penelitian yang relevan di masa yang akan datang.

2. Manfaat secara praktis:

- a. Bagi koperasi Sejahtera

Diharapkan dapat menjadi acuan serta bahan evaluasi secara menyeluruh untuk nantinya dapat dijadikan bahan pertimbangan mengenai evaluasi pelatihan kepemimpinan.

- b. Bagi peneliti

Para peneliti harus merasakan manfaatnya dalam menerapkan apa yang telah mereka pelajari di kelas, khususnya dalam hal penilaian pelatihan.

