

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Kekurangan yang terjadi di tiap aspek kehidupan merupakan hal yang dianggap lumrah, karena memang tidak ada yang sempurna dalam menjalankan segala hal, pasti ada kesalahan-kesalahan kecil setiap menjalaninya. Ketika menghadapi kesalahan, individu dituntut untuk bisa menyelesaikan masalah tersebut, dan diharapkan untuk tidak mengulangnya dimasa yang akan datang. Hal ini disebut dengan perubahan, berubah memiliki arti menjadi lain/berbeda dari semula. Sedangkan perubahan adalah keadaan yang berubah, beralih, atau pertukaran.

Perubahan juga dapat mencakup aspek yang sempit maupun aspek yang luas. Aspek yang sempit dapat meliputi aspek perilaku dan pola pikir individu. Sedangkan aspek yang luas dapat berupa perubahan dalam tingkat struktur masyarakat yang pada akhirnya dapat mempengaruhi perkembangan masyarakat¹.

¹ Nanang Martono. 2012. *Sosiologi Perubahan Sosial: Perspektif Klasik, Modern, Posmodern, dan Poskolonial*. Jakarta. Rajagrafindo Persada. Hal.1

Perubahan dalam lingkup yang sempit salah satunya adalah perubahan perilaku, perubahan perilaku adalah suatu paradigma bahwa manusia akan berubah sesuai dengan yang dipelajarinya. Apa yang telah dilakukan oleh individu tersebut yang mendasari pada perubahan perilakunya. Sedangkan pola pikir adalah cara untuk dapat menilai dan menyimpulkan suatu kasus yang terjadi. Seperti perilaku, pola pikir juga memiliki perbedaan antar individu, hal ini didasari pada landasan berpikir seseorang, dan juga faktor emosi, pengalaman, dan pendidikan.

Sedangkan perubahan secara luas adalah perubahan yang didasari pada lingkup masyarakat yang luas. Berbeda dengan perubahan secara sempit yang hanya berdampak pada individu saja, perubahan secara luas lebih berdampak pada suatu sistem masyarakat. Contoh yang paling *simple* adalah perubahan dari masyarakat agraris ke masyarakat industri, perubahan ini yang disebut perubahan secara luas².

Perubahan sendiri dapat didasari oleh dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang ada di dalam diri sendiri, perubahan ini didasari pada sesuatu yang dianggap kurang sehingga ingin mengubah hal tersebut. Motivasi merupakan faktor internal terbesar untuk melakukan perubahan tersebut.

² <https://blog.ruangguru.com/bentuk-bentuk-perubahan-sosial> diakses pada 27/12/2019 puku 11.08WIB

Sedangkan faktor eksternal adalah faktor dari luar individu, faktor ini biasanya didasari oleh lingkungan sekitar, seperti keluarga ataupun masyarakat. Tekanan-tekanan dari luar yang menuntut individu untuk dapat berubah menjadi lebih baik merupakan dasar dari perubahan melalui faktor eksternal.

Sumber daya manusia yang menjadi tujuan dari perubahan pola pikir dan perilaku bagi perusahaan, dan juga sebagai penggerak bagi perusahaan ataupun organisasi tentunya harus memiliki pemikiran yang lebih maju ke depannya. Permasalahan SDM ini menjadi titik penting bagi keberlangsungan perusahaan ataupun organisasi, menyatukan banyak pikiran untuk menjadi satu kesatuan yang bersinergi untuk dapat memajukan perusahaan tidaklah mudah. Apalagi jika SDM yang menjadi motor penggerak di dalamnya banyak diisi oleh angkatan-angkatan muda, sehingga secara psikologis hal ini dapat menghambat kemajuan bagi perusahaan.

Sumber daya manusia dalam perusahaan ini masih banyak yang belum mengenal mengenai konsep diri. Konsep diri merupakan hal mendasar bagi individu untuk dapat mengenal dirinya sendiri. Menurut *Stuart* dan *Sundeen* konsep diri adalah semua ide, pikiran, kepercayaan dan pendirian yang diketahui individu tentang dirinya dan mempengaruhi individu dalam berhubungan dengan orang lain.

Apalagi dengan berkembangnya media sosial membuat tingkat percaya diri menjadi lebih rendah lagi. Penelitian dari Rowan University mengenai pengaruh media sosial dengan harga diri remaja dijelaskan Vera dengan hasil fakta bahwa dari 130 responden, yaitu remaja yang aktif bermain sosial media, rata-rata akan merasa resah jika mereka tidak mendapatkan respon sebanyak yang mereka harapkan. Hal ini terjadi karena rasa percaya diri remaja meningkat dari seberapa besar eksistensi dirinya dalam media sosial dan hal tersebut mempengaruhi harga diri para remaja³.

Salah satu metode yang dapat mengelola konsep diri ataupun mengembangkannya adalah dengan *Neuro-linguistic Programming* (NLP). Neurologi sendiri adalah cabang dari ilmu kedokteran yang menangani kelainan pada sistem saraf, sedangkan *linguistic* memiliki arti pendekatan terhadap bahasa. *Neuro-linguistic Programming* adalah teknologi yang mempelajari struktur internal seseorang dan bagaimana struktur tersebut dapat didesain untuk tujuan yang bermanfaat bagi orang tersebut.

Berbicara mengenai bagaimana seseorang dapat berkembang untuk dapat mengenal dirinya sendiri ataupun mengenalkan diri kepada khalayak ramai terdapat pelatihan yang dapat berpengaruh bagi kehidupan setiap individu adalah pelatihan untuk mengenal diri sendiri atau biasa disebut

³ <https://gaya.tempo.co/read/1054871/remaja-krisis-percaya-diri-psikolog-dukung-secara-emosional/full&view=ok> diakses pada 13/10/2019 pukul 23.01WIB

dengan *personality training*. Pelatihan yang diajarkan di dalamnya adalah bagaimana untuk dapat mengenal konsep diri individu lebih dalam, mengeluarkan sisi-sisi positif di dalam setiap diri individu. Pelatihan ini membuat perubahan yang didasari dari pola pikir, di mana diharapkan setelah menyelesaikan pelatihan ini peserta pelatihan dapat memiliki pola pikir dan perilaku yang lebih baik, selalu berpikiran positif dalam menjalani kehidupan dimasa yang akan datang dan tentunya berdampak luas bagi perusahaan dan juga lingkungan masyarakat.

NLP bisa menjurus menjadi sesuatu yang lebih spesifik lagi bagi pengenalan diri kita sendiri, yaitu dengan menggunakan pelatihan "*Self Mastery Program*" (SMP). Tujuan dari pelatihan "*Self Mastery Program*" ini adalah bagaimana kita dapat mengenal diri kita sendiri lebih dalam, karena untuk dapat menjadikan suatu titik tertinggi tentunya kita tidak bisa jika hanya mengandalkan potensi yang hanya kita ketahui saja. Tetapi juga harus mengenal potensi lebih dalam dari diri kita.

Salah satu badan yang menyediakan layanan *Personality Training* adalah *Millennials Motion Consulting (MIMO)*. MIMO merupakan lembaga yang menyediakan *Training, Coaching, dan Consulting* berbayar yang dikelola oleh pihak swasta. *Training* yang diadakan berkonsep pada praktik dengan teori dasar yang langsung dilakukan aktivitas praktiknya.

“*Self Mastery Program*” sudah dilakukan 4 kali yang rutin dilakukan pada setiap 4 bulan sekali, dengan rata-rata peserta di tiap batch pelatihan “*Self Mastery Program*” adalah 20 orang peserta. Pelatihan yang dilakukan selama dua hari dengan 24 jam pelajaran ini memiliki peserta dari pelatihan ini kebanyakan adalah karyawan yang bergerak dibidang *Human Resources Division* (HRD), Bisnis dan Financial yang lini kerja mereka membutuhkan cara penyampaian komunikasi yang baik.

Selain dari karyawan peserta juga ada dari kalangan mahasiswa, dengan nama *Millennials* menarik perhatian dari mahasiswa tersebut. Mahasiswa yang mengikuti pelatihan ini memiliki latar pendidikan yang berbeda seperti psikologi yang memiliki tujuan untuk dapat mengenal potensi diri dan orang lain, dan komunikasi mengenai bagaimana mengelola kepercayaan diri untuk dapat berbicara dengan orang lain.

Pelatihan tersebut telah berhasil dilaksanakan, tetapi banyak pertanyaan yang keluar ketika pelatihan tersebut selesai dilaksanakan. Ketika selesai melakukan rangkaian pelaksanaan pelatihan tersebut, ada komponen evaluasi yang penting untuk dilaksanakan. Penyelenggaraan pelatihan tidak langsung saja berakhir dengan ditutupnya kegiatan pelatihan. Beberapa permasalahan bisa saja baru teridentifikasi setelah berakhirnya kegiatan pelatihan.

Selama pelaksanaan pelatihan ini belum pernah dilakukan tindakan untuk melihat dari sudut pandang peserta pelatihan apakah peserta pelatihan tersebut merasa cukup memahami materi yang disampaikan oleh *trainer* dan apakah metode tersebut cocok untuk digunakan untuk materi ini atau tidak. Bagaimana kenyamanan dari peserta terkait dengan pelatihan ini, karena semua aspek dibutuhkan penilaian untuk menjadikan pelatihan ini jadi lebih baik lagi.

Mendasari pentingnya Evaluasi Reaksi pelatihan ini bagi MIMO untuk dapat menilai kepuasan peserta terhadap pelatihan "*Self Mastery Program*" agar terciptanya pelatihan yang lebih baik lagi ke depannya. Maka peneliti mencoba meneliti tentang Evaluasi Reaksi Pelatihan "*Self Mastery Program*" di *Millennials Motion Consultan*. Dengan menggunakan Evaluasi Level 1 Kirkpatrick (Evaluasi Reaksi).

Tujuan mengukur evaluasi reaksi peserta pelatihan memiliki beberapa alasan penting. Pertama, memberikan umpan balik kepada evaluator untuk dapat meningkatkan sebuah pelatihan ke depannya agar menjadi lebih baik lagi. Kedua, memberikan informasi kepada peserta pelatihan bahwa ada masukan yang diambil dari para peserta untuk dapat meningkatkan kegiatan pelatihan.

Evaluasi level 1 difokuskan untuk mengukur tingkat kepuasan reaksi peserta yang terjadi pada saat kegiatan pelatihan berlangsung. Kepuasan

peserta terhadap pelaksanaan pelatihan akan berimplikasi langsung kepada motivasi peserta, peserta nantinya akan dapat belajar menjadi lebih baik lagi ketika merasa puas terhadap suasana dan tempat kegiatan belajar tersebut

Evaluasi ini nantinya akan menjadi acuan terhadap pelatihan "*Self Mastery Program*" ini menjadi lebih baik lagi. Karena dengan adanya penelitian ini pihak penyelenggara bisa mendapatkan respon dari peserta pelatihan, dan nantinya akan memperbaikinya.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana reaksi peserta "*Self Mastery Program*" terhadap pelaksanaan Pelatihan "*Self Mastery Program*" di MIMO?
2. Bagaimana proses evaluasi reaksi peserta "*Self Mastery Program*" terhadap pelaksanaan Pelatihan "*Self Mastery Program*" di MIMO?
3. Bagaimana hasil proses evaluasi reaksi peserta "*Self Mastery Program*" terhadap pelaksanaan Pelatihan "*Self Mastery Program*" di MIMO?

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah:

“Bagaimana reaksi peserta *“Self Mastery Program”* terhadap pelaksanaan Pelatihan *“SelfMastery Program”* di MIMO?”

D. Pembatasan Masalah

Beberapa identifikasi masalah yang telah dijabarkan, maka masalah pada penelitian ini akan dibatasi pada evaluasi reaksi peserta pelatihan *“Self Mastery Program”* di *Millennials Motion Consulting*. Evaluasi ini dibatasi pada pelaksanaan pelatihan *“Self Mastery Program”*, dan memfokuskan pada model evaluasi Kirkpatrick Level 1 reaksi

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan reaksi peserta pelatihan *“Self Mastery Program”* terhadap pelaksanaan pelatihan *“Self Mastery Program”*.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

- a. Sebagai bentuk penyelesaian studi dan juga penerapan ilmu pengetahuan yang didapat selama perkuliahan
- b. Sebagai pengenalan terhadap sistem pelatihan dan juga sumber pengalaman didunia kerja.

2. Bagi Perguruan Tinggi

- a. Sebagai referensi bagi perguruan tinggi untuk melihat pentingnya Evaluasi Reaksi Program
- b. Sebagai acuan untuk penelitian berikutnya

3. Bagi Perusahaan

- a. Sebagai bahan masukan untuk MIMO dalam melakukan evaluasi reaksi "*Self Mastery Program*" yang telah dilaksanakan
- b. Sebagai perubahan ke depannya agar menjadi lebih baik berdasarkan hasil dari Evaluasi Reaksi "*Self Mastery Program*"

