

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kebutuhan akan tenaga kerja yang memiliki keahlian spesifik dan kompetensi yang relevan terus meningkat, seiring dengan peningkatan jumlah angkatan kerja, perkembangan teknologi dan kebutuhan industri yang semakin kompleks. Hal ini menandakan semakin ketatnya persaingan dalam dunia kerja. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2024), jumlah angkatan kerja berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada periode Agustus 2024 sejumlah 152,11 juta jiwa, naik sebesar 4,40 persen dari Agustus 2023. Peningkatan jumlah angkatan kerja di Indonesia yang terus meningkat 5 Tahun terakhir seperti yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1 Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja Indonesia, Agustus 2019–Agustus 2024

Keadaan Ketenagakerjaan	Agustus 2019	Agustus 2020	Agustus 2021	Agustus 2022	Agustus 2023	Agustus 2024	Perubahan Agt 2023-Agt 2024	
	Juta orang	Persen						
Penduduk Usia Kerja (PUK)	201.19	203.97	206.71	209.42	212.59	215.37	2.78	1.31
Angkatan Kerja	135.86	138.22	140.15	143.72	147.71	152.11	4.4	2.98
Bekerja	128.76	128.45	131.05	135.3	139.85	144.64	4.79	3.42
Pengangguran	7.1	9.77	9.1	8.42	7.86	7.47	-0,39	-4.96

Sumber : Badan Pusat Statistik 2024

Selain itu, jumlah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Indonesia pada Agustus 2024 tercatat 4,91 persen. Yang mana salah satu penyebab utama pengangguran ini

adalah rendahnya kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki tenaga kerja dengan kebutuhan dunia kerja.

Sumber daya manusia (SDM) sering disebut-sebut sebagai salah satu keunggulan kompetitif paling signifikan bagi bisnis di sektor bisnis dan organisasi. Sumber daya manusia yang terampil tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas, namun juga dapat memberikan nilai bagi perusahaan karena perusahaan beradaptasi dengan tren komersial yang selalu berubah. Salah satu sumber daya utama yang dapat dimanfaatkan untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dalam kerangka manajemen strategis adalah sumber daya manusia yang unggul. Sehingga organisasi cenderung selektif dalam proses perekrutan dan pengelolaan SDM. Tingginya standar yang diterapkan organisasi ini menyebabkan ketatnya persaingan di dunia kerja, sehingga hanya kandidat dengan keterampilan dan kompetensi tertentu yang dapat memenuhi kualifikasi. Hal inilah yang turut menjadi salah satu faktor penyebab pengangguran terbuka di Indonesia.

Dari hal tersebut, pengembangan SDM menjadi salah satu prioritas utama dalam meningkatkan daya saing individu sekaligus organisasi. Pengembangan adalah persiapan untuk tanggung jawab pekerjaan di masa depan melalui peningkatan pertumbuhan pribadi dan kapasitas potensial Flippo (1984). Pengembangan lebih menekankan pada *soft skill*, seperti komunikasi, kemampuan beradaptasi, manajemen emosi, dan kepemimpinan, yang penting untuk pertumbuhan karier dan kesiapan menghadapi perubahan atau tantangan baru dalam organisasi. Sementara itu, pelatihan merupakan proses jangka pendek yang

dirancang untuk meningkatkan *hard skill* atau keterampilan teknis tertentu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara efisien. Dalam Wahyuningsih (2019) menjelaskan, pelatihan atau *training* adalah upaya sistematis untuk meningkatkan segenap ketrampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan sikap sikap kerja (*attitudes*) seseorang melalui proses pembelajaran agar dapat melaksanakan tanggung jawabnya sebaik-baiknya. Masyarakat dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensinya melalui pelatihan yang dirancang dengan baik, sehingga memungkinkan mereka memberikan kontribusi sebesar-besarnya kepada individu dan organisasi. Oleh karena itu, pelatihan yang efektif menjadi hasil yang sangat diharapkan dalam mencapai tujuan pelatihan.

Efektivitas pelatihan adalah sejauh mana organisasi menyelenggarakan pelatihan yang berhasil mencapai tujuan yang berkaitan dengan organisasi dan pesertanya (Dessler, 2021). Dengan pelatihan yang efektif, kualitas diri akan meningkat baik dari segi teori ataupun praktiknya. Sejalan dengan hal tersebut, Amrullah (2023) menjelaskan bahwa melatih pekerja berbakat untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan mereka telah terbukti menjadi sumber daya saing yang luar biasa dan menguntungkan di pasar dunia. Untuk memastikan pelatihan berjalan efektif, evaluasi terhadap efektivitas pelatihan perlu dilakukan secara sistematis. Evaluasi ini membantu menilai sejauh mana pelatihan memberikan manfaat nyata kepada peserta. Evaluasi pelatihan menawarkan penilaian terhadap hasil dan pengaruh pelatihan terhadap kinerja SDM, dengan fokus pada perspektif proses pelatihan (Rahmawati, 2022).

Dari pelatihan yang efektif diharapkan berkontribusi langsung pada peningkatan kompetensi individu. Kompetensi individu adalah *knowledge, skill* dan kualitas individu untuk mencapai kesuksesan pekerjaannya (Armstrong & Baron, 1998). Peningkatan kompetensi individu melalui pelatihan yang efektif akan terlihat dalam peningkatan kinerja, kemampuan untuk beradaptasi lebih cepat terhadap perubahan, serta kepercayaan diri dan keterampilan yang lebih baik dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Dengan evaluasi yang sistematis terhadap efektivitas pelatihan, organisasi dapat memastikan bahwa pelatihan yang dilakukan benar-benar memberikan dampak positif terhadap kompetensi individu, yang kemudian berkontribusi pada kinerja yang meningkat dan daya saing dalam dunia kerja yang semakin kompetitif.

Metode Kirkpatrick adalah salah satu teknik yang paling banyak digunakan untuk mengevaluasi pelatihan. Kirkpatrick menciptakan pendekatan ini pada tahun 1959. Pendekatan ini mengevaluasi pelatihan pada empat level atau tingkatan yaitu level perilaku, level pembelajaran, level reaksi, dan level hasil. Salah satu kriteria internasional untuk menilai inisiatif pelatihan adalah pendekatan ini. Pendekatan ini juga menawarkan kerangka evaluasi menyeluruh untuk mengukur dampak pelatihan dari berbagai sudut pandang, termasuk kepuasan peserta dan pengaruhnya terhadap kinerja setelah pelatihan. Dengan menggunakan metode ini, organisasi dapat memperoleh gambaran yang jelas mengenai keberhasilan program pelatihan serta langkah-langkah perbaikan yang perlu dilakukan.

Salah satu lembaga pemerintah yang menjadi wadah *training* atau pelatihan di Sumatera Barat dibawah Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indoneisa adalah Balai Pelatihan Vokasi & Produktifitas (BPVP) Padang. Awal berdiri pada tahun 1969 dengan nama Pusat Latihan Kejuruan Industri (PLKI) Padang. Lembaga ini dilengkapi dengan fasilitas modern, seperti ruang praktik yang memadai laboratorium berstandar industri, hingga instruktur profesional yang memiliki sertifikasi kompetensi turut mendukung tercapainya hasil pelatihan yang optimal. Lembaga ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja melalui berbagai program pelatihan vokasi berbasis kompetensi yang berorientasi pada peningkatan produktivitas dan kompetensi kerja. Peserta akan mendapatkan pembelajaran teori dan praktik yang terstruktur sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) hingga mendapatkan sertifikat kompetensi berstandar BNSP yang menjadi bukti keahlian mereka di bidang tertentu yang tentu saja menjadi modal keunggulan bersaing individu bagi peserta pelatihan. Beranggotakan 16 orang setiap kelasnya, Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang ditahun 2024 menjadi wadah pelatihan bagi 1.008 perserta dengan total 57 kelas dengan berbagai kejuruan. *Operator track excavator*, juru gambar arsitektur, *content creator*, pembuatan roti dan kue hingga barista menjadi peminat terbanyak seperti yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Daftar kejuruan BPVP Padang tahun 2024

No	Kejuruan	Program Pelatihan	Jumlah peserta	Jumlah kelas	Batch
1	Teknik Eleltronika	Teknik telepon seluler perangkat keras	32	2	1,2
		Pemrograman <i>embedded system by iot</i>	16	1	1

No	Kejuruan	Program Pelatihan	Jumlah peserta	Jumlah kelas	Batch
2	Teknik Otomotif	<i>Service Sepeda motor Injeksi</i>	32	2	1,2
		<i>Operator track excavator</i>	80	5	1,3,5
		<i>Service sepeda motor injeksi</i>	16	1	1
		Pemeliharaan berkala kendaraan ringan injeksi	16	1	3
3	TIK	Desain grafis muda	16	1	1
		Animator muda	16	1	5
		<i>Creative digital strategic</i>	16	1	3
		Video editor	32	2	1,2
		Pelatihan komputer	16	1	1
		<i>Social media influencer</i>	16		3
		<i>Content creator</i>	48	3	2,3
4	Teknik Listrik	Pemasangan instalasi listrik bangun sederhana	32	2	1,4
		Pemasangan instalasi otomasi listrik industri berbasis PLC	32	2	2,3
		Pemasangan Instalasi kontrol Industri berbasis PLC	32	2	1,5
5	Teknik Bangunan	Juru ukur (surveyor)	16	1	1
		Juru gambar arsitektur	64	4	1,2
		Petugas k3 konstruksi	16	1	3
6	Garmen Apparel	Menjahit <i>set cover</i>	16		3
		Asisten pembuat pakaian	16	1	1
		Desainer pakaian kreasi	16	1	2
		<i>Fashion technology</i>	16	1	4
7	Teknik Las	Pipe Welder SMAW 6G Up-Hill /HLO 45	16	1	4
		Fillet welder 3F/PF	32	2	1,5
		Plate Welder SMAW 3G-UP/PF	16	1	1
		Plate Welder GMAW 3G-UP/PF	16	1	3
8	Pariwisata	Pembuatan Roti dan Kue	48	3	1,3
		<i>House keeping</i>	16	1	1
		Barista	48	3	1,3
9		Bahasa jepang n5	32	2	1,5

No	Kejuruan	Program Pelatihan	Jumlah peserta	Jumlah kelas	Batch
	Bisnis Manajemen	Bahasa Jepang N5 program IJC Magang ke Jepang	32	2	2
		Pengelola administrasi perkantoran	32	1	1,3
		<i>Junior administrative assistant</i>	16	1	2
10	Tata Kecantikan	Tata Rias Pengantin dan Hantaran	32	2	1,2
11	Teknik Manufaktur	Penggambaran 3D dengan Sistem CAD	16	1	1
		Pengoprasian mesin bubut	16	1	3
12	Refrigeration	Teknisi ac residential	32	2	1,3
		TOTAL	1008	57	

Sumber : (BPVP Padang, 2024)

BPVP Padang menjadi pusat pelatihan vokasi unggulan di Sumatera Barat dan berkontribusi signifikan terhadap pengembangan SDM di tingkat nasional. Dikutip dari halaman *website* BPVP Padang (2024), berikut beberapa pencapaian dan prestasi yang dicapai BPVP Padang :

1. BPVP Padang berperan aktif dalam melatih tenaga kerja untuk pasar internasional, bekerja sama dengan Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI) Sumbar untuk mengirimkan tenaga kerja terampil ke luar negeri, seperti Malaysia dan Jepang
2. BPVP Padang menjadi *role model* pelatihan ketenagakerjaan di Indonesia berkat fasilitas lengkapnya dan pendekatan berbasis kompetensi yang menekankan pada kebutuhan industri, termasuk dalam sektor-sektor unggulan seperti listrik, otomotif, dan teknologi informasi

3. Berpartisipasi dalam Naker Fest 2024 dengan memamerkan kejuruan unggulan mereka, seperti animasi dan teknologi digital, serta demonstrasi pelatihan berbasis kompetensi, yang menarik perhatian berbagai pihak dari dunia usaha dan masyarakat
4. Program Sertifikasi Kompetensi dengan menyediakan lebih dari 100 skema pelatihan dan sertifikasi kompetensi untuk berbagai sektor, termasuk program khusus untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja terdampak PHK melalui *upskilling* dan *reskilling*.

Dari data data yang sudah dilampirkan, terdapat pertanyaan mengenai efektivitas pelatihan yang diberikan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Apakah pelatihan yang diselenggarakan sudah dianggap baik dan apakah ada kendala selama pelatihan berlangsung yang dirasakan peserta. Maka dari itu, peneliti melakukan wawancara pra-penelitian kepada 5 orang peserta pelatihan pada kelas Teknologi Informasi dan Komunikasi terkait hal tersebut.

Tabel 3 Wawancara Pra-Penelitian Peserta Pelatihan BPVP Padang 2024

No.	Nama	Tanggapan peserta pelatihan	Kendala yang dihadapi
1.	Rae Cynthia	Pelatihan berjalan baik, materi mudah dipahami	Waktu istirahat yang sedikit berkurang karena sesi pelatihan sering melebihi jam pulang
2.	Meli	Pelatihan berjalan baik, lingkungan pelatihan yang terasa nyaman dan asik	-

No.	Nama	Tanggapan peserta pelatihan	Kendala yang dihadapi
3.	Salsa	Pelatihan berjalan baik, kemudian materi yang disampaikan sangat jelas, serta instruktur kredibel.	Bukan berlatarbelakang dari pendidikan teknologi informasi seperti peserta lainnya menjadi tantangan bagi saya dalam memahami materi dengan cepat agar tidak tertinggal dengan yang lain
4.	Lutfa	Pelatihan berjalan baik, terasa menyenangkan karena para instruktur dan peserta lainnya baik, materi yang disampaikan pun mudah dipahami	Adanya keterlambatan seragam dari vendor. Serta lokasi BPVP yang dianggap cukup jauh dari pusat kota Padang menjadi kendala ketika ingin menikmati hari libur bersama peserta lain dan mencari kebutuhan tertentu.
5.	Iman	Fasilitas dirasa sudah cukup baik, penyampaian materi jelas, begitupun materi yang mudah dipahami	Terkendala dalam manajemen waktu sehari-hari serta beberapa pelaksanaan pelatihan yang kurang <i>on time</i> menyebabkan kepulangan yang terlambat dan berpengaruh terhadap jadwal harian.

sumber: data wawancara pra-penelitian peneliti, 2024

Dari hasil wawancara ini, walaupun rata-rata peserta merasa pelatihan sudah cukup baik, namun masih ada beberapa keluhan terkait jam pulang pelatihan yang terlambat, keterlambatan seragam oleh vendor hingga lokasi BPVP yang jauh dari pusat kota. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi yang lebih mendalam untuk melihat sejauh mana efektivitas pelatihan dan sebagai dasar pengambilan keputusan BPVP Padang dalam evaluasi dan inovasi.

Selain itu, terdapat urgensi pada penelitian ini karena evaluasi pelatihan tidak hanya berfungsi untuk mengukur keberhasilan pelatihan dan peningkatan kompetensi tetapi juga sebagai landasan untuk BPVP Padang memperbaiki desain

dan pelaksanaan program pelatihan di masa depan. Tanpa adanya evaluasi yang tepat, urgensi untuk memastikan pelatihan mencapai tujuan yang diharapkan menjadi sangat penting, mengingat dampaknya terhadap kualitas tenaga kerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, berdasarkan uraian permasalahan dan data yang disajikan, peneliti tertarik meneliti mengenai **Evaluasi Efektivitas Pelatihan Dengan Metode Kirkpatrick Pada Balai Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Padang**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dirumuskan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah efektivitas program pelatihan terhadap peserta pelatihan Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Padang menggunakan level 1 (evaluasi reaksi) dengan metode Kirkpatrick?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut tujuan penelitian yang didasarkan pada rumusan masalah yang telah diuraikan di atas:

1. Untuk mengetahui efektivitas program pelatihan terhadap peserta pelatihan Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Padang menggunakan level 1 (evaluasi reaksi) dari metode Kirkpatrick.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut tujuan penelitian yang didasarkan pada rumusan masalah yang telah diuraikan di atas:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini menawarkan pengembangan konsep yang berkaitan dengan evaluasi efektivitas pelatihan, khususnya dengan menggunakan metode Kirkpatrick. Penelitian ini juga memberikan wawasan baru tentang bagaimana evaluasi pelatihan dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas pelatihan pada Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang, sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan pelatihan dan meningkatkan kompetensi tenaga kerja yang dihasilkan.

2. Manfaat Praktis

Hasil akhir studi ini akan berfungsi sebagai alat perencanaan dan landasan bagi tim pengembangan pelatihan di masa depan oleh manajemen BPVP Padang. Studi ini juga dapat dijadikan acuan bagi peserta apakah pengetahuan dan kemampuan bertambah dengan adanya pelatihan yang diadakan oleh pihak manajemen BPVP Padang. Serta bagi masyarakat khususnya masyarakat kota Padang, hasil studi ini dapat memberikan wawasan yang lebih teknis mengenai bagaimana evaluasi pelatihan yang dilakukan oleh pihak manajemen Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Padang

1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Dengan menggunakan pendekatan Kirkpatrick yang memiliki empat tingkat evaluasi yaitu reaksi, pembelajaran, dan perilaku, penelitian ini bertujuan untuk menilai efektivitas pelatihan di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang. Yang mana dari hal ini diharapkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kompetensi individu peserta.

1.6 Sistematika Penelitian

Sistem penulisan berikut akan digunakan untuk memudahkan penyusunan proposal ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN LITERATUR

Bab ini akan memperjelas landasan teori yang dijadikan acuan dalam menganalisis masalah yang diajukan, pembahasan variabel-variabel dalam penelitian, indikator-indikator variabel, tabel-tabel penelitian terdahulu, pembuatan proporsisi, dan kerangka konseptual.

BAB III : METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel, strategi pengambilan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, operasionalisasi dan pengukuran variabel penelitian, strategi analisis data, serta desain penelitian yang akan digunakan semuanya dimuat dalam bab ini.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang karakteristik responden, deskripsi variabel penelitian, pengujian data, pembahasan, dan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab penutup ini, sampaikan penjelasan singkat mengenai temuan penelitian dan rekomendasi penelitian lebih lanjut kepada pihak-pihak terkait.

