

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pelatihan

Menurut Raymond (2005: 4) pelatihan berhubungan dengan perencanaan usaha oleh instansi untuk memberikan fasilitas belajar masyarakat yang berhubungan dengan kompetensi meliputi pengetahuan, keterampilan atau perilaku yang dikupas secara kritis untuk suksesnya kinerja yang lebih berdaya guna.

Pelatihan merupakan usaha yang dilakukan untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia terutama kemampuan intelektual dan kepribadian dalam jangka waktu pendek.(Jurnal Administrasi Bisnis, 2015:28) Dengan pelaksanaan pelatihan maka ada usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hal ini biasanya berarti melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian, dan pengetahuan yang khusus atau spesifik. Dan agar pelatihan menjadi efektif maka di dalam pelatihan harus mencakup suatu pembelajaran atas pengalaman-pengalaman, pelatihan harus menjadi kegiatan keorganisasian yang direncanakan dan dirancang didalam menanggapi kebutuhan-kebutuhan yang teridentifikasi.

Gouzali Saydam (2006: 71) mengemukakan bahwa istilah pelatihan berasal dari kata “latih” yang pengertiannya erat kaitannya dengan “ajar” atau belajar, kemudian menjadi kata latihan atau pelatihan, yaitu suatu kegiatan yang berhubungan dengan proses belajar mengajar. Pengertian pelatihan dalam hubungan mengajar dan belajar ini menurut Dr. Oemar Hamalik dalam bukunya *Kurikulum dan Pembelajaran* tahun 2010 adalah suatu tindakan/perbuatan pengulangan yang bertujuan untuk lebih memantapkan hasil belajar. Pemantapan diartikan sebagai upaya perbaikan terhadap pengetahuan (*knowledge*), sikap (*attitude*), dan keterampilan (*skilled*) yang sudah dimiliki, dan juga sebagai usaha perluasan ke tingkat yang lebih terampil dan mahir. Menurut Oemar Hamalik, pelatihan memberi manfaat yang sangat besar karena: suatu pelatihan tidak hanya memberikan pengalaman baru dan memantapkan hasil belajar dan keterampilan para peserta, tetapi juga berfungsi mengembangkan kemampuan berfikir guna memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam rangka memperlancar transfer belajar. Suatu pelatihan dapat membantu cara pembelajaran yang lebih efektif dan lebih mendorong serta memperluas motivasi serta wawasan para peserta dalam melakukan tugas sekarang dan masa yang akan datang.

Menurut Widodo (2015: 82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan

pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Franco (1991: 8) juga mengemukakan bahwa, “*training is a learning to change the performance of people to doing jobs in the future*”. Pelatihan adalah pembelajaran untuk mengubah kinerja dimasa depan. Harapan dengan adanya pelatihan, dampak dimasa yang akan datang lebih meningkat dan individu akan lebih produktif.

Dari beberapa definisi tentang pelatihan dapat dikatakan bahwa pelatihan merupakan suatu upaya untuk memberdayakan seseorang agar dapat berkarya lebih baik, lebih produktif, efektif dan efisien melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap yang diperoleh melalui pembelajaran ulang untuk mendapatkan hasil yang optimal.

Ketidakberhasilan suatu pelatihan dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Bisa karena pelaksanaan tidak sesuai dengan tujuan. Misalkan pada penerimaan peserta yang tidak mencantumkan standar minimal pendidikan serta kurang diperhatikannya motivasi peserta pada saat mengikuti seleksi. Materi pelatihan tidak sesuai dengan kebutuhan peserta, pemilihan tenaga pelatih dalam hal ini adalah instruktur yang tidak profesional dari bidangnya serta pelaksanaan yang kurang didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai.

2. Program Pelatihan

Tahap awal dalam penyelenggaraan pelatihan adalah penyusunan program pelatihan. Tujuan tahap awal ini agar dalam pelaksanaannya lebih sistematis. Suatu program mungkin saja sesuatu yang berbentuk nyata (*tangible*) seperti materi kurikulum, atau yang abstrak (*intangible*) seperti prosedur, misalnya distribusi biaya hidup, jadwal 4 hari lokakarya, atau sederetan kegiatan untuk meningkatkan sikap dan lain-lain. (Farida Yusuf Tayibnapi, 2000: 9).

Ada dua pengertian untuk istilah “program”, yaitu pengertian secara khusus dan umum. Menurut pengertian secara umum “program” dapat diartikan sebagai “rencana”. Jika seorang peserta pelatihan ditanya oleh instruktur, apa programnya setelah lulus dalam menyelesaikan pendidikan yang diikuti, maka arti “program” dalam kalimat tersebut adalah rencana atau rancangan kegiatan yang akan dilakukan setelah lulus. Rencana tersebut dapat berupa keinginan untuk mencari pekerjaan, membantu orang tua dalam membina usaha, dan lain sebagainya. Program jika langsung dikaitkan dengan evaluasi program, maka program didefinisikan sebagai satu unit atau kesatuan kegiatan yang merupakan realisasi atau implementasi dari suatu kebijakan, berlangsung dalam program yang berkesinambungan, dan terjadi dalam suatu organisasi yang melibatkan sekelompok orang (Suharsimi Arikunto dan Cepi Safrudin dalam Eko Putro Widoyoko, 2017: 9).

Menurut Eko Putro Widoyoko (2017: 10) program diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang direncanakan dengan seksama dan dalam pelaksanaannya berlangsung dalam proses yang berkesinambungan, dan terjadi dalam suatu organisasi yang melibatkan banyak orang. Dalam pengertian tersebut ada empat unsur pokok untuk dapat dikategorikan sebagai program, yaitu : Kegiatan direncanakan atau dirancang dengan seksama. Berlangsung secara berkelanjutan. Berlangsung dalam sebuah organisasi. Pelaksanaannya melibatkan banyak orang.

Pelatihan (*training*) merupakan salah satu bentuk program, karena pelatihan yang baik memerlukan perencanaan yang matang dan dalam pelaksanaannya melibatkan banyak orang seperti instruktur, peserta pelatihan, maupun penyelenggara pelatihan. Agar pelatihan bisa berjalan dengan efektif dan efisien, maka perlu kiranya dibuat suatu program pelatihan. Ada beberapa pendapat ahli menurut Eko Putro Widoyoko dalam bukunya mengenai pengertian pelatihan, diantaranya adalah sebagai berikut:

Menurut Rivai dan Simamora pelatihan adalah proses sistematis pengubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan organisasi (Meldona dan Siswanto, 2012: 217). Kaswan (2011: 2) mendefinisikan pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Gomes (2003) mengartikan pelatihan sebagai usaha untuk memperbaiki kinerja pegawai pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

Dari pengertian menurut para ahli tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa program pelatihan (*training program*) merupakan setiap program yang dilaksanakan dalam rangka memperbaiki kemampuan kerja seseorang dengan cara meningkatkan pengetahuan, keterampilan/kecakapan dan sikap kerja yang diperlukan untuk menjalankan suatu pekerjaan atau jabatan dengan baik.

3. Pengolahan Hasil Pertanian

Pertanian merupakan suatu kegiatan atau usaha budidaya yang meliputi bidang tanaman, bidang peternakan dan bidang perikanan, serta faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi produksinya seperti iklim, tanah, hama dan penyakit, dan teknologi yang digunakan, juga pengolahan dan pemasaran hasil. Semua aktifitas tersebut dilaksanakan dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup sendiri (*subsisten*) atau untuk tujuan komersil, menjual hasil untuk memperoleh pendapatan. Kegiatan tersebut diharapkan tidak merusak kelestarian lingkungan di sekitarnya (Luthfi Fatah, 2007: 30).

Sektor pertanian telah memberikan sumbangan yang nyata dalam perekonomian nasional dengan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia, mempercepat pertumbuhan ekonomi, mengurangi kemiskinan, menyediakan lapangan kerja, dan menyeimbangkan sumberdaya alam dan lingkungan hidup. Hasil dari sektor pertanian di Indonesia sangatlah beragam mulai dari Sabang sampai Merauke. Mungkin jika dihitung,

ribuan jenis hasil pertanian dengan kuantitas yang beragam. Sumbangan paling nyata dalam perekonomian nasional dari sector pertanian adalah pada pengolahan hasil.

Pengolahan hasil pertanian dapat diartikan suatu kegiatan merubah bahan pangan hasil pertanian menjadi beraneka ragam bentuk dan macamnya. Disamping itu pengolahan hasil pertanian juga bertujuan untuk memperpanjang daya simpan, dengan pengolahan diharapkan bahan hasil pertanian akan memperoleh nilai tambah yang jauh lebih besar. Pengolahan (Processing) sering disebut pengolahan sekunder (secondary processing) yaitu merupakan pengolahan atau penanganan lanjutan. Tindakan dengan mengubah hasil pertanian ke kondisi lain atau bentuk lain dengan tujuan dapat tahan lebih lama (pengawetan), mencegah perubahan yang tidak dikehendaki yang disebabkan oleh berbagai faktor atau untuk penggunaan lain. Pengolahan meliputi pangan dan non-pangan. Untuk hasil pertanian masuk ke dalam kategori pengolahan pangan.

Ulasan di atas dapat disimpulkan bahwa pengolahan hasil pertanian adalah kegiatan/usaha/proses untuk merubah bahan pangan mentah, menjadi berbagai macam olahan pangan atau produk. Pengolahan hasil pertanian juga mempunyai tujuan untuk memperpanjang masa simpan dari produk tersebut, selain itu pengolahan hasil pertanian juga bertujuan untuk memperoleh nilai tambah dan nilai jual yang lebih besar.

Seiring dengan peningkatan jumlah penduduk, pangan merupakan kebutuhan dasar bagi manusia. Salah satu upaya untuk memenuhi kebutuhan pangan dan penyediaan pangan dapat dilakukan dengan meningkatkan budidaya dan pemanfaatan hasil pertanian terutama pada daerah yang memiliki potensi pertanian yang besar.

4. Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja atau sering disebut dengan singkatan BLK adalah prasarana dan sarana tempat pelatihan yang berfungsi untuk mendapatkan keterampilan atau yang ingin mendalami keahlian dibidangnya masing-masing. Secara umum keberadaan BLK membuka beberapa bidang kejuruan contohnya seperti, Kejuruan Teknisi Komputer, Kejuruan Operator Komputer, Kejuruan Teknik Pendingin, Kejuruan Tata Graha, Kejuruan Teknik Sepeda Motor, Kejuruan Tata Busana, Kejuruan Tata Boga dan lain sebagainya. Bahkan keberadaan BLK juga bisa memfasilitasi untuk keahlian dalam bidang bahasa asing seperti, Bahasa Inggris, Bahasa Jepang dan Bahasa Korea Selatan.

Balai Latihan Kerja merupakan sebuah wadah yang menampung kegiatan pelatihan yang fungsinya untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja, dan etos kerja yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori. BLK mempunyai Tugas pokok untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan calon tenaga kerja dan pencari kerja. BLK berfungsi untuk merumuskan Kebijakan Teknis di bidang

Pelatihan tenaga kerja, pelaksanaan Pelayanan Umum bidang pelatihan tenaga kerja dan pemberian pelayanan penunjang penyelenggaraan pemerintah daerah. Pendidikan BLK tidak menuntut peserta pelatihannya untuk menjadi pekerja karena dengan keahlian yang mereka punya, peserta pelatihan dapat membuka usaha dan menciptakan lapangan pekerjaan, sehingga BLK dapat menjadi motor dalam mengurangi pengangguran.

Tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas tinggi merupakan faktor pendukung penciptaan lapangan kerja produktif yang sesuai dengan kebutuhan pengguna. Salah satu kunci dalam rangka meningkatkan daya saing dan produktivitas tenaga kerja adalah pengembangan kompetensi. Pengembangan kompetensi tenaga kerja dan produktifitas merupakan salah satu sub bab dalam prioritas nasional penciptaan kesempatan kerja, ini terkait dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN).

Salah satu arah pengembangan dan penguatan kinerja lembaga pelatihan (UPTP-UPTD) untuk 5 tahun kedepan adalah terwujudnya BLK menjadi lembaga pelatihan berbasis kompetensi, kemudian menjadi TUK (Tempat Uji Kompetensi), dan ISO, serta pada akhirnya BLK mampu menjadi BLU (Badan Layanan Umum). Salah satu wujud nyatanya adalah dengan adanya program *Competency Based Training* (CBT) dan *Mobile Training Unit* (MTU). *CBT* merupakan pendekatan yang dipergunakan dalam memberikan pelatihan di BLK seluruh Indonesia. Pendekatan ini dipilih agar lulusan pelatihan memiliki kompetensi yang *in-align* dengan

kebutuhan pemberi kerja atau pasar tenaga kerja. Pendekatan ini membutuhkan dukungan instruktur yang kompeten, sarana dan prasarana yang memadai, dan proses pelatihan yang sistematis dan handal.

Untuk mendukung agar pelatihan BLK dapat dinikmati oleh masyarakat di daerah yang relatif terpencil, pemerintah memberikan dukungan MTU. Dengan MTU ini, maka manfaat dari BLK dapat diperluas target pesertanya sehingga diharapkan dapat mengungkit jumlah peserta pelatihan. Balai Latihan Kerja memiliki beberapa kejuruan maupun sub kejuruan. Program pelatihan kejuruan ini ditentukan berdasarkan kebutuhan, potensi, dan prospek dari daerah setempat.

5. Kurikulum

Kurikulum pelatihan disusun mengacu pada CBT (Competency Base Training) yang terdiri dari unit-unit kompetensi yang harus dikuasai oleh para peserta pelatihan. Unit-unit kompetensi yang dipakai termaktub dalam Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) nomor 45 tahun 2009.

Berdasar pada arti estimologi, kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Sehingga dapat dirumuskan bahwa kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup atas pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar performa yang ditetapkan.

Standar kompetensi terbentuk atas kata standar dan kompetensi. Standar diartikan sebagai “Ukuran” yang disepakati, sedangkan kompetensi telah didefinisikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi mencakup atas pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar performa yang ditetapkan. Sehingga dapat dikatakan yang dimaksud dengan standar kompetensi adalah rumusan tentang kompetensi yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan.

Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat SKKNI adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan dikuasainya standar kompetensi tersebut oleh seseorang, maka yang bersangkutan mampu :

- Bagaimana mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan
- Bagaimana mengorganisasikannya agar pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan
- Apa yang harus dilakukan bilamana terjadi sesuatu yang berbeda dengan rencana semula
- Bagaimana menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk memecahkan masalah atau melaksanakan tugas dengan kondisi yang berbeda.

Unit kompetensi yang dipakai untuk kurikulum pelatihan pengolahan hasil pertanian diantaranya adalah sebagai berikut :

1. THP.OO01.003.01 : Mengidentifikasi Bahan / Komoditas Pertanian
2. THP.OO01.004.01 : Metode Dasar Memasak
3. THP.OO01.007.01 : Mengikuti Prosedur, Menjaga Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)
4. THP.OO01.012.01 : Membersihkan dan Sanitasi Peralatan
5. THP.OO03.084.01 : Melakukan Proses Produksi Roti
6. THP.OO03.087.01 : Melakukan Proses Membuat Susu Kedelai
7. T.970000.078.01 : Memasak Jenis-Jenis Masakan
8. PMM.MIO2.008.01 : Menyiapkan dan Membuat Kaldu dan Soup (Soto)
9. PMM.MI02.010.01 : Menyiapkan dan Membuat Hidangan Nasi dan Mie
10. PMM.UB02.014.01 : Menyiapkan dan Membuat Kue
11. PMM.UB02.015.01 : Menyiapkan dan Membuat Makanan yang terbuat dari Adonan Beragi
12. THP.PK02.045.01 : Mengemas Secara Manual
13. FMD : Fisik Mental Disiplin

Dalam melaksanakan tugasnya BLK khususnya dalam bidang ini adalah jurusan processing menggunakan acuan yang sama setiap tahunnya yaitu SKKNI No.45 tahun 2009 sebagai acuan untuk membuat kurikulum.

B. Evaluasi Program Pelatihan

1. Evaluasi

Menurut Farida Yusuf Tayibnapi (2000: 3) evaluasi selalu dihubungkan dengan hasil belajar, namun saat ini konsep evaluasi mempunyai arti yang lebih luas. Antara lain definisi yang ditulis oleh Ralph Tyler (1950), yaitu evaluasi ialah proses yang menentukan sampai sejauh mana tujuan pendidikan dapat dicapai. Menyediakan informasi untuk pembuat keputusan, dikemukakan oleh Cronbach (1963), Stufflebeam (1971), juga Alkin (1969). MacIcom, Provus, pencetus *Discrepancy Evaluation* (1971), mendefinisikan evaluasi sebagai perbedaan apa yang ada dengan suatu standar untuk mengetahui apakah ada selisih.

Evaluation is the process of determining worth, merit and value of the things (Vedung dalam Sukardi, 2015: 7). Evaluasi merupakan proses untuk menentukan harga dan nilai sesuatu. *Worth* dan merit bisa diartikan nilai atau harga, tetapi memiliki makna yang berbeda. Evaluasi menurut Gay dalam Sukardi (2015: 8) adalah sebuah proses sistematis pengumpulan dan penganalisisan data untuk pengambilan keputusan. Dari aspek program, evaluasi dapat dikatakan suatu kegiatan pengevaluasian yang dilakukan secara berkesinambungan dan ada dalam suatu organisasi. Program dapat diartikan menjadi dua hal yaitu sebagai rencana dan juga sebagai kesatuan kegiatan pengelolaan.

Evaluasi merupakan kegiatan yang bermaksud untuk mengetahui apakah tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai, apakah pelaksanaan program sesuai dengan rencana, dan/ atau dampak yang telah terjadi setelah program dilaksanakan (Djudju Sudjana, 2008: 7). Tujuan Evaluasi adalah untuk mendapatkan data pembuktian yang akan menunjukkan sampai dimana tingkat kemampuan dan keberhasilan siswa maupun peserta dalam pencapaian tujuan suatu pembelajaran, selain itu evaluasi juga dapat digunakan untuk mengukur atau menilai sampai di mana keefektifan kegiatan belajar mengajar serta metode yang digunakan, dalam hal ini adalah pelatihan (Paryanto, JPTK, Vol. 17, No.1, Mei 2008).

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa evaluasi merupakan suatu proses untuk mengukur atau menentukan nilai sesuatu atau keputusan dari sebuah program pembelajaran maupun pelatihan dengan cara mengidentifikasi, mengumpulkan data-data yang mendukung, menganalisis data-data yang diperoleh serta penyajian informasi.

2. Evaluasi Program Model 4 Level

Model evaluasi 4 level digunakan untuk mengevaluasi program pelatihan. Model evaluasi ini dikembangkan oleh Donald Kirkpatrick yang pernah menjabat sebagai direktur *American Society for Training and Development (ASTD)*. Ide-ide Kirkpatrick pertama kali muncul tahun 1959 pada jurnal *Training and Development*. Model evaluasi 4 level ini kemudian diterbitkan dalam buku *Evaluating Training Program* pada

tahun 1975. Model evaluasi diangkat dari teori evaluasi belajar yang terdiri dari 4 level yaitu : *reaction, learning, behavior and result*. Tahap-tahap evaluasi dilakukan secara berurutan sesuai alur belajar yang dialami seseorang. Pada tahun 1994, Kirkpatrick merevisi tahap *learning* menjadi *transfer*.

Model evaluasi ini memiliki kelebihan karena sifatnya yang menyeluruh, sederhana, dan dapat diterapkan dalam berbagai situasi pelatihan. Menyeluruh dalam artian model evaluasi ini mampu menjangkau semua sisi dari suatu program pelatihan. Dikatakan sederhana karena model ini memiliki alur logika yang sederhana dan mudah dipahami serta kategorisasi yang jelas dan tidak berbelit-belit. Model evaluasi ini dapat digunakan untuk mengevaluasi berbagai macam jenis pelatihan dengan berbagai macam situasi. Model evaluasi yang dikembangkan oleh Kirkpatrick telah mengalami beberapa penyempurnaan, terakhir diperbarui dan redefinisikan pada tahun 2009 dalam bukunya Kirkpatrick yang disebut dengan “*Evaluating Training Program*(3rd Ed.): *The Four Levels*”. Model evaluasi yang dikembangkan oleh Kirkpatrick dikenal dengan *Evaluating Training Programs: The Four Levels* atau *Kirkpatrick’s evaluation model* (Eko Putro Widoyoko, 2017: 169).

3. Komponen Data Evaluasi

Menurut Eko Putro Widoyoko (2017: 169) dalam bukunya menjelaskan mengenai komponen evaluasi dalam model Kirkpatrick yang mencakup empat level evaluasi, yaitu:

a. *Reaction Evaluation* (Evaluasi Reaksi)

Evaluasi reaksi peserta pelatihan berarti mengukur kepuasan peserta (*customer satisfaction*) bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan. Program training dianggap efektif apabila proses training dirasa menyenangkan dan memuaskan bagi peserta training sehingga mereka tertarik dan termotivasi untuk belajar dan berlatih. Ada dua alasan mengapa reaksi peserta pelatihan ini perlu diukur. *Pertama*, sesungguhnya evaluasi reaksi ini merupakan evaluasi terhadap proses pelatihan itu sendiri. Kualitas proses atau pelaksanaan suatu pelatihan, akan semakin baik pula respons kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan suatu pelatihan. *Kedua*, kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan atau proses suatu pelatihan akan berdampak langsung terhadap motivasi dan semangat belajar peserta dalam pelatihan. Peserta pelatihan akan belajar dengan lebih baik ketika merasa puas dengan suasana dan lingkungan tempat belajar.

Mengetahui tingkat kepuasan peserta dapat dilakukan dengan mengukur beberapa aspek dalam pelatihan. Aspek tersebut meliputi pelayanan panitia penyelenggara, kualitas instruktur/narasumber, materi pelatihan, metode pelatihan, suasana kelas, fasilitas utama dan fasilitas

pendukung, kebernilaian dan kebermanaan isi pelatihan, dan lain-lain yang berhubungan dengan penyelenggaraan suatu pelatihan. Evaluasi terhadap reaksi ini sesungguhnya dimaksudkan untuk mendapatkan respons sesaat peserta terhadap kualitas penyelenggaraan pelatihan. Oleh karena itu waktu yang paling tepat untuk menyebarkan angket adalah sesaat setelah pelatihan berakhir atau beberapa saat sebelum pelatihan berakhir.

Dalam menyusun instrumen untuk mengukur reaksi peserta pelatihan Kirkpatrick (2009: 26) menyampaikan prinsip “*The ideal form provides the maximum amount of information and requires the minimum amount of time*”. Dengan demikian instrumen yang diharapkan mampu menangkap informasi sebanyak mungkin tetapi dalam pengisian instrumen diharapkan membutuhkan waktu sesedikit mungkin. Evaluasi level 1 ini merupakan ukuran evaluasi yang sangat populer dan sangat banyak digunakan oleh perusahaan untuk menentukan keefektifan suatu program pelatihan.

b. *Learning Evaluation* (Evaluasi Belajar)

Menurut Kirkpatrick (2009: 20) *learning can be defined as the extent to which participants change attitudes, improving knowledge, and/or increase skill as a result of attending the program*. Belajar dapat didefinisikan sebagai perubahan sikap mental (Attitude), perbaikan pengetahuan, dan atau penambahan keterampilan peserta setelah selesai

mengikuti program. Peserta pelatihan dikatakan telah belajar apabila pada dirinya telah mengalami perubahan sikap, perbaikan pengetahuan maupun peningkatan keterampilan. Melalui definisi tersebut kita dapat menentukan aspek apa saja yang mesti diukur dalam evaluasi tahap kedua ini.

Evaluasi tahap kedua, sesungguhnya evaluasi terhadap hasil atau *output* pelatihan. Program pelatihan dikatakan berhasil ketika aspek-aspek tersebut di atas mengalami perbaikan dengan membandingkan hasil pengukuran sebelum dan sesudah pelatihan. Semakin tinggi tingkat perbaikannya, dikatakan semakin berhasil pula suatu program pelatihan. Tanpa adanya perubahan sikap, peningkatan pengetahuan maupun perbaikan keterampilan pada peserta pelatihan maka program pelatihan dapat dikatakan gagal. Kegiatan pengukuran tahap kedua relatif lebih sulit dan lebih memakan banyak waktu jika dibanding dengan mengukur reaksi peserta. Penggunaan alat ukur dan pemilihan waktu yang tepat akan dapat membantu mendapatkan hasil pengukuran yang sah dan akurat.

Alat ukur yang bisa kita gunakan adalah tes tertulis, angket, wawancara, observasi, dan rubrik penilaian kinerja. Tes tertulis digunakan untuk mengukur tingkat perbaikan pengetahuan, angket dengan skala likert dan wawancara digunakan untuk mengukur sikap peserta pelatihan, sedangkan observasi dan penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui tingkat keterampilan peserta pelatihan.

c. *Behavior Evaluation* (Evaluasi Perilaku)

Evaluasi perilaku berbeda dengan evaluasi terhadap sikap. Penilaian sikap pada evaluasi level 2 difokuskan pada perubahan sikap yang terjadi pada saat kegiatan pelatihan dilakukan sehingga lebih bersifat internal, sedangkan penilaian perilaku difokuskan pada perubahan tingkah laku. Dengan demikian yang perlu diketahui dalam evaluasi ini adalah seberapa jauh perubahan sikap mental (*attitude*), perbaikan pengetahuan, dan atau penambahan keterampilan peserta membawa pengaruh langsung terhadap kinerja peserta ketika selesai mengikuti pelatihan. Evaluasi perilaku ini dapat dilakukan dengan observasi langsung, wawancara, serta analisis dokumen terhadap catatan kerja peserta sebelum mengikuti pelatihan.

d. *Result Evaluation* (Evaluasi Hasil)

Evaluasi hasil dalam level ke 4 ini difokuskan pada hasil akhir, yang bertujuan mengetahui dampak perubahan perilaku kerja peserta pelatihan yang terjadi karena peserta telah mengikuti suatu program. Evaluasi level 4 ini dapat dilakukan melalui observasi langsung, wawancara, serta analisis dokumen. Dokumen berupa catatan atau laporan penyelenggara. Evaluasi level 4 ini disebut juga dengan evaluasi terhadap *impact* program, tidak semua *impact* dari sebuah program dapat diukur dan juga membutuhkan waktu yang cukup lama.

4. Pengambilan Kesimpulan Hasil Evaluasi

Kesimpulan adalah sesuatu yang merupakan inti dari sederetan informasi atau sajian yang menyatakan tentang status program yang sedang dievaluasi. Kesimpulan berbentuk kalimat pernyataan kualitatif yang menunjukkan keadaan atau sifat sesuatu sehingga di dalam gerak kegiatan program dengan cepat dapat diketahui dimana posisinya. Kesimpulan sangat penting kedudukan dan isi rumusannya untuk dilanjutkan menjadi rekomendasi.

Rekomendasi disusun setelah kesimpulan dibuat. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam menyusun rekomendasi, yaitu mengenai perlunya melihat dengan cermat alasan yang diusulkan responden tentang upaya peningkatan kualitas program yang dievaluasi dimasa yang akan datang.

C. Penelitian Yang Relevan

1. Hasil penelitian dari Wignyo (2012) yang berjudul “Evaluasi Pendidikan Pelatihan Keterampilan Kriya Tekstil Pada Siswa Kelas IX SMP N 5 Satu Atap Kalikajar Kabupaten Wonosobo Tahun 2011” (Tesis), menunjukkan bahwa secara umum Pengorganisasian kegiatan berjalan dengan baik sesuai antara rencana dan pelaksanaannya. Motivasi siswa untuk belajar keterampilan tinggi, dari 39 peserta masuk kategori sangat baik (A) sebanyak 12 siswa atau 30,77%, dan sebagian besar masuk dalam kategori baik (B) sebanyak 27 siswa atau 69,23%, serta tidak ada siswa yang masuk kategori cukup (C). Respons masyarakat, orang tua siswa, komite sekolah,

tokoh masyarakat, dan aparat pemerintah desa serta Guru pembimbing keterampilan sehubungan dengan diadakannya kegiatan sangat baik. Ketersediaan sarana dan prasarana masih kurang memadai.

2. Hasil penelitian dari Fauziah Rahayu Tri Utami (2014) yang berjudul “Evaluasi Program Keterampilan Boga Di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Muhammadiyah 1 Muntilan” (Skripsi), menyatakan bahwa reaksi siswa terhadap program sudah baik. Materi yang disampaikan sudah sesuai dengan kebutuhan siswa. Metode dan media yang digunakan guru masih kurang bervariasi. Latar belakang guru sudah sesuai dengan bidangnya yaitu lulusan (S1) Pendidikan Teknik Boga. Tingkat ketercapaian pengetahuan siswa diperoleh hasil 44 siswa dinyatakan tidak tuntas dan sisanya 60 siswa dinyatakan tuntas. Sebagian besar siswa sudah bisa melakukan sanitasi *hygiene* terhadap bahan makanan namun belum bisa menjaga sanitasi *hygiene* terhadap area kerja. Dampak pembelajaran terhadap siswa dan lingkungannya masuk dalam kategori cukup baik. Sebagian siswa mempraktikkan kembali materi yang sudah diajarkan.

D. Kerangka Berpikir

Program Pelatihan Pengolahan Hasil Pertanian merupakan salah satu program kejuruan di bidang pertanian yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja Kabupaten Temanggung. Hasil pertanian yang melimpah adalah modal dasar program kejuruan ini diadakan. Dengan harapan diciptakannya program ini akan dapat meningkatkan prospek yang

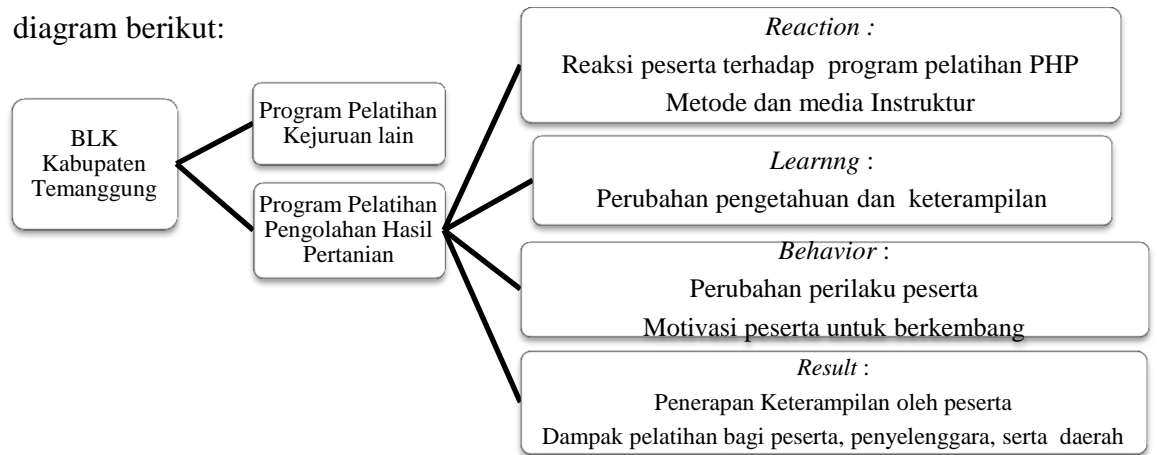
baik dibidang pengolahan hasil pertanian dan bagi semua pihak baik dari penyelenggara, peserta dan tentunya masyarakat.

Pelaksanaan program pelatihan ini tidak dapat terlepas dari ruang lingkup evaluasi program yaitu 4 level diantaranya *reaction*, *learning*, *behavior and result* yang mungkin akan berpengaruh pada keberhasilan proses pelatihan. Evaluasi pertama adalah tahap *reaction* dengan mengambil data reaksi peserta terhadap program pelatihan. Reaksi dapat diukur dari apa yang dipikirkan oleh peserta. Peserta dapat bereaksi positif atau negatif. Berikutnya adalah kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan peserta, kemudian metode dan media pembelajaran selama pelatihan, latar belakang dari instruktur serta relevansi program dengan keadaan daerah.

Evaluasi kedua adalah tahap *Learning* meliputi tingkat pengetahuan peserta. Apakah setelah mengikuti pelatihan pengetahuan dan keterampilan peserta bertambah atau tidak. Evaluasi yang ketiga adalah tahap *behavior*, mengenai perubahan perilaku peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan. Serta menyorot motivasi peserta untuk berkembang setelah mengikuti pelatihan. Evaluasi yang keempat adalah tahap *Result*. Pada tahap ini peneliti melihat bagaimana penerapan keterampilan yang sudah diberikan terhadap diri peserta. Serta bagaimana dampak pelaksanaan program pelatihan bagi peserta.

Dari uraian di atas, secara sederhana dapat digambarkan pada

diagram berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir Tahapan Evaluasi Program Pelatihan Pengolahan Hasil Pertanian BLK Temanggung Angkatan 1 Tahun 2018

E. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah didapat pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana reaksi peserta terhadap program pelatihan Pengolahan Hasil Pertanian?
2. Bagaimana reaksi peserta terhadap metode belajar dalam pelatihan PHP?
3. Bagaimana reaksi peserta terhadap penggunaan media pembelajaran selama pelatihan PHP?
4. Bagaimana pelaksanaan program PHP?
5. Adakah perubahan pengetahuan tentang PHP dari peserta yang terjadi sebagai akibat kegiatan pelatihan PHP?
6. Bagaimana perubahan keterampilan pengolahan makanan dari peserta yang terjadi setelah mengikuti pelatihan PHP?
7. Bagaimana perubahan perilaku peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan?
8. Adakah perubahan motivasi diri untuk berkembang setelah mengikuti pelatihan PHP?
9. Apakah peserta mampu menerapkan keterampilan yang dilatihkan dalam kehidupan sehari-hari?
10. Apakah dampak dari pelaksanaan program pelatihan Pengolahan Hasil Pertanian bagi peserta, penyelenggara, dan daerah?