

**EVALUASI PROGRAM PELATIHAN KURIKULUM 13 (K-13) PADA
SDN 006 BUKIT BESTARI TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

DWI MEIDAYANTI

NIM : 14612261

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN

TANJUNGPINANG

2020

**EVALUASI PROGRAM PELATIHAN KURIKULUM 13 (K-13) PADA
SDN 006 BUKIT BESTARI TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

DWI MEIDAYANTI

NIM : 14612261

PROGRAM STUDI: S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2020

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**EVALUASI PROGRAM PELATIHAN KURIKULUM 13 (K-13) PADA
SDN 006 BUKIT BESTARI TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

NAMA : DWI MEIDAYANTI
NIM : 14612261

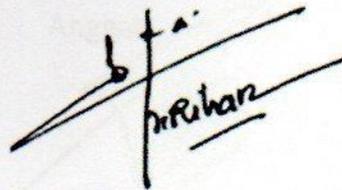
Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Satriadi, S.Ap., M.Sc
NIDN. 1011108901/Lektor

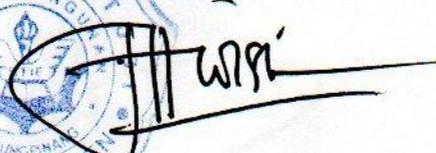
Pembimbing kedua,



Rihan Hafizni, M.M
NIDN. 10001109101/Asisten Ahli

Mengetahui,
Plt. Ketua Program Studi




Dwi Septi Harvani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**EVALUASI PROGRAM PELATIHAN KURIKULUM 13 (K-13) PADA
SDN 006 BUKIT BESTARI TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan Dan Disusun Oleh :

NAMA : DWI MEIDAYANTI

NIM : 14612261

Telah dipertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Sepuluh Agustus Dua Ribu Dua Puluh Dan Dinyatakan Telah
Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

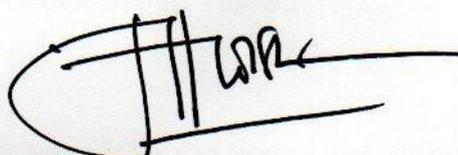
Ketua



Satriadi, S.Ap., M.Sc.

NIDN. 1011108901 / Lektor

Sekretaris



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M

NIDN. 1002078602 / Lektor

Anggota,



Evita Sandra, S.Pd, M.M

NIDN. 1029127202 / Asisten Ahli

Tanjungpinang, 10 Agustus 2020

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang



Ketua,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA

NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Dwi Meidayanti
NIM : 14612261
Tahun Angkatan : 2014
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.17
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Evaluasi Program Pelatihan Kurikulum 13 (K-13)
pada SDN 006 Bukit Bestari Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap menerima konsekuensi dan diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 10 Agustus 2020

Penyusun,

Dwi Meidayanti
NIM: 14612261

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT, kita memuji-Nya dan meminta pertolongan, pengampunan serta petunjuk kepada-Nya. Kita berlindung kepada Allah dari kejahatan diri kita dan keburukan amal kita. Barang siapa mendapat petunjuk Allah, maka tidak akan ada yang menyesatkannya dan barang siapa yang sesat maka tidak ada pemberi petunjuk baginya. Aku bersaksi bahwa tidak ada tuhan selain Allah dan bahwa Muhammad adalah hamba dan Rasul-Nya. Semoga doa, shalawat tercurah pada junjungan dan suri tauladan kita Nabi Muhammad SAW, keluarganya, dan sahabat serta siapa saja yang mendapat petunjuk hingga hari kiamat. Aamiin.

Ku ucapkan terima kasih kepada Bapak (almarhum), Mamak dan abangku tercinta, yang menjadi penyemangat dalam hidupku, serta tak henti-hentinya selalu mendoakan dan menyayangiku sepenuh hati hingga saat ini.

MOTTO

“ Tuhan tidak menuntut kita untuk sukses, Tuhan hanya menyuruh kita berjuang tanpa henti “

“ Kesuksesan itu enggak seperti Indomie yang bisa dinikmati dengan proses instan, karena kesuksesan adalah anak dari ketekunan dan kesabaran “

“ Hidup itu seperti secangkir kopi, dimana pahit dan manis melebur bertemu dalam kehangatan “

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrohim...

Alhamdulillah rabbi'l'alamina segala Puji dan Syukur penulis panjatkan atas kehadiran ALLAH SWT, dengan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam penelitian skripsi dengan judul: **“Evaluasi Program Pelatihan Kurikulum 13 (K-13) pada SDN 006 Bukit Bestari Tanjungpinang”**. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan baik dalam penyampaian materi, tata bahasa maupun dalam tata cara penulisan. Untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Penyusunan karya ini dapat terselesaikan atas bantuan dan dukungan serta bimbingan dari beberapa pihak. Berkenaan dengan hal tersebut maka pada kesempatan ini, dengan ketulusan hati penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak. CA, selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si., CA, selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M., selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M., selaku Ketua Prodi Manajemen.
6. Bapak Satriadi, S.AP., M.Sc., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberi motivasi dan saran serta masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Ibu Rihan Hafizni, M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan nasehat dan saran dalam penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan.
8. Bapak dan Ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah mengajar dan memberikan ilmu yang bermanfaat kepada peneliti selama perkuliahan.
9. Kepala sekolah SDN 006 Bukit Bestari Tanjungpinang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan para guru yang sudah membantu dalam memberikan informasi yang dibutuhkan.
10. Bapak dan Mamak yang selalu mambantu dengan memberikan dukungan, semangat juga do'a hingga dapat diselesaikan skripsi ini. Dan keluargaku lainnya yang sudah mendo'akan agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman di group Tahu Bulat. Yang beranggotakan Yuli Meilani, Ayu, Zainab, Husna, Putri, Siti, Monica, Chinta, dan Novi. Mereka telah memberikan semangat dan kenangan selama saya berkuliah disini.
12. Teman-teman seperjuangan, keluarga besar Manajemen Pagi 3 Angkatan 2014 dan Kelompok KKN Tembeling Tahun 2017. Kenangan bersama akan selalu menjadi cerita indah untuk diingat.

Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat untuk kepentingan bersama dan semoga pihak-pihak yang membantu dalam penyelesaian skripsi ini selalu diberkahi dan dilindungi Allah SWT, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakaatu.

Tanjungpinang, 10 Agustus 2020

Penulis

Dwi Meidayanti
NIM: 14612261

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Kegunaan Penelitian	7
1.5.1 Kegunaan Ilmiah.....	7
1.5.2 Kegunaan Praktis	7
1.6 Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.2 Pelatihan	13
2.2.1 Pengertian Pelatihan	13

2.2.2	Manfaat Pelatihan.....	17
2.2.3	Fungsi Pelatihan.....	18
2.2.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan.....	20
2.2.5	Tujuan Pelatihan.....	20
2.2.6	Jenis-Jenis Pelatihan.....	21
2.2.7	Pendekatan Pelatihan.....	22
2.2.8	Metode Pelatihan.....	24
2.2.9	Sistem Pelatihan.....	24
2.2.10	Evaluasi Program Pelatihan.....	26
2.2.11	Indikator Evaluasi Program Pelatihan.....	30
2.3	Kerangka Penelitian.....	31
2.4	Penelitian Terdahulu.....	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		36
3.1	Jenis Penelitian.....	36
3.2	Jenis Data.....	36
3.2.1	Data Primer.....	36
3.2.2	Data Sekunder.....	37
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.3.1	Observasi.....	38
3.3.2	Wawancara.....	38
3.3.3	Dokumentasi.....	39
3.4	Populasi dan Sampel.....	39
3.4.1	Populasi.....	39
3.4.2	Sampel.....	39
3.5	Definisi Operasional Variabel.....	40
3.6	Teknik Pengolahan Data.....	40
3.7	Teknik Analisis Data.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		43
4.1	Gambaran Umum SDN 006.....	43
4.1.1	Sejarah Sekolah.....	43

4.1.2	Visi dan Misi SDN 006.....	44
4.1.3	Tujuan Sekolah	45
4.1.4	Struktur Organisasi	45
4.1.5	Tugas dan Tanggungjawab	46
4.2	Karakteristik Informan	48
4.3	Analisis Hasil Penelitian	49
4.3.1	Reduksi Data	49
4.3.1.1	Indikator Reaksi Peserta	49
4.3.1.2	Indikator Pengetahuan dari Pembelajaran.....	52
4.3.1.3	Indikator Perubahan dalam Perilaku	56
4.3.1.4	Indikator Hasil atau Perbaikan Terukur	59
4.3.2	Penyajian Data	62
4.3.2.1	Penyajian Data Wawancara	62
4.3.3	<i>Conclusion Drawing / Verification</i>	64
4.4	Pembahasan.....	67
4.4.1	Evaluasi Program Pelatihan pada SDN 006	67
BAB V	PENUTUP.....	70
5.1	Kesimpulan	70
5.2	Saran	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP (*Curriculum Vitae*)

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	40
Tabel 4.1 Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Reduksi Data Indikator Reaksi Peserta.....	49
Tabel 4.3 Reduksi Data Indikator Pengetahuan dari Pembelajaran	52
Tabel 4.4 Reduksi Data Indikator Perubahan dalam Perilaku	56
Tabel 4.5 Reduksi Data Indikator Hasil atau Perbaikan Terukur	59
Tabel 4.6 Penyajian Data Wawancara	62

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Judul

Lampiran 1 : Pedoman Wawancara

Lampiran 2 : Transkrip Wawancara

Lampiran 3 : Dokumentasi Penelitian

Lampiran 4 : Surat Bukti Telah Melakukan Penelitian

Lampiran 5 : *Plagiarism Checker*

A B S T R A K

EVALUASI PROGRAM PELATIHAN KURIKULUM 13 (K-13) PADA SDN 006 BUKIT BESTARI TANJUNGPINANG

Dwi Meidayanti. 14612261. Program Studi Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
meidayantidwi27@gmail.com

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Evaluasi Program Pelatihan k-13 pada SD 006 Bukit Bestari Tanjungpinang.

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Jenis penelitian yang diterapkan adalah deskriptif. Serta teknik pengumpulan data pada penelitian kualitatif ini menggunakan triangulasi, dan teknik keabsahan data dengan triangulasi teknik.

Dalam evaluasi program pelatihan ini dilakukan dengan model Kirkpatrick. yang melalui beberapa level yaitu reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil. Dan dari seluruh pembahasan dapat ditarik poin bahwa sebelum guru mengikuti pelatihan yang diadakan oleh LPMP (Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan) masih kurang dalam pengetahuan mengenai kurikulum 13, contohnya para guru dinilai lebih aktif dalam mengajar sedangkan siswa masih pasif dan lebih banyak mendengarkan apa yang disampaikan dibanding memberi pertanyaan atau ide.

Namun setelah mengikuti pelatihan, para guru mendorong siswanya untuk lebih aktif dalam artian mampu memberikan pertanyaan atau siswa didorong untuk mencari lebih dahulu mengenai suatu materi sebelum guru menjelaskannya secara detail.

Kata Kunci : Evaluasi Program Pelatihan, Kirkpatrick.

Dosen Pembimbing I : Satriadi, S.Ap., M.Sc
Dosen Pembimbing II : Rihan Hafizni, M.M

A B S T R A C T

EVALUATION OF CURRICULUM 13 (K-13) TRAINING PROGRAM IN PRIMARY SCHOOL 006 BUKIT BESTARI TANJUNGPINANG

Dwi Meidayanti. 14612261. *Management Study Program.*
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
meidayantidwi27@gmail.com

The purpose of this study was to determine the Evaluation of the k-13 Training Program at SD 006 Bukit Bestari Tanjungpinang.

The research method used is qualitative. The type of research applied is descriptive. As well as data collection techniques in this qualitative study using triangulation, and data validity techniques using triangulation techniques.

In evaluating this training program, it is conducted with the Kirkpatrick model. through several levels, namely reaction, learning, behavior and results. And from all the discussion it can be drawn that before teachers took part in the training held by the LPMP (Educational Quality Assurance Institute) there was still less knowledge about curriculum 13, for example teachers were considered more active in teaching while students were still passive and listened more to what was said than give a question or idea.

However, after attending the training, the teachers encourage their students to be more active in the sense of being able to give questions or students are encouraged to search in advance about a material before the teacher explains it in detail.

Keywords: Evaluation of Training Programs, Kirkpatrick.

Advisor I : Satriadi, S.Ap., M.Sc

Advisor II : Rihan Hafizni, M.M

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia dapat di artikan sebagai ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi dan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dapat juga diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengandaan tegana kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat (Yani, 2012) Atau dengan kata lain secara lugas manajemen sumber daya manusia memiliki pengertian sebagai kegiatan perencanaan, pengandaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan individu ataupun organisasional.

Perkembangan dan kelangsungan hidup suatu bangsa salah satunya ditentukan oleh pendidikan. Pendidikan merupakan usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan pelatihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. Setiap individu berhak memperoleh pendidikan, baik melalui jalur pendidikan sekolah maupun jalur pendidikan luar sekolah.

Pendidikan menurut UU No.12 tahun 2012 tentang pendidikan tinggi, adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya

untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat , bangsa, dan negara.

Berbicara tentang pendidikan pada umumnya sekolah dasar merupakan pendidikan yang paling dasar pada pendidikan formal diindonesia. Sekolah dasar pada umumnya menempuh pendidikan selama 6 tahun, mulai dari kelas 1 sampai 6. Pelajar sekolah dasar di kategorikan berusia 7 sampai 13 tahun dan wajib mengikuti pendidikan dasar.

Sekolah SD Negeri 006 Bukit Bestari adalah sekolah yang di dirikan oleh pemerintahan, SD Negeri 006 Bukit Bestari memiliki guru sebagai tenaga pendidik dan tenaga administrasi sekolah yang cukup memadai. Sekolah ini mulai beroperasi sejak tahun 1910 diatas tanah yang luasnya 2409 m² dan juga sudah banyak mencetak alumni-alumni yang telah berhasil kerja pada instansi pemerintah dan juga diperusahaan-perusahaan swasta. Sekolah SD Negeri 006 bukit bestari tanjungpinang ini beralamatkan di jalan sei jang kota tanjungpinang provinsi kepulauan riau. Di SD Negeri 006 Bukit Bestari memiliki 17 tenaga pengajar. Yang terdiri dari 5 guru honorer, 12 guru berlatar belakang pendidikan S1, 1 penjaga sekolah, 2 di bagian tata usaha,dan 1 penjaga perpustakaan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan disekolah SD Negeri 006 bukit bestari tanjungpinang pada tanggal 23 agustus 2018, mengenai program pelatihan kurikulum satuan (KTSP) sebelum diberlakukannya program pelatihan kurikulum 13. Bahwa pada KTSP proses pembelajaran yang lebih dominan adalah aspek kognitif, psikomotor, dan afektif, sedangkan pada kurikulum 13 dalam proses

belajar mengajar nantinya yang lebih dominan adalah afektif, psikomotor, baru kognitif. Artinya siswa dalam proses lebih menonjolkan afektif dan psikomotornya.

Kurikulum 13 sangat menekankan penyeimbangan antara aspek kognitif (intelektual), psikomotorik (gerak) dan afektif (sikap). Berbeda dengan KTSP yang pada tahap implementasinya cenderung lebih fokus pada aspek kognitifnya. Aspek standar isi. Jumlah mata pelajaran yang ada di dalam setiap jenjang di kurikulum 13 berkurang. Pengurangan jumlah pelajaran pada kurikulum 13 namun demikian berimbang pada penambahan waktu belajar. Untuk tingkat sekolah dasar penambahan 4 jam dalam 1 minggu.

Standar proses pembelajaran. Perubahan yang signifikan terjadi pada pendekatan pembelajaran yang dilakukan. Pembelajaran yang pada awalnya menggunakan pendekatan behaviourisme dan kognitifisme, sekarang mulai bergeser menuju kedekatan konstruktivisme. Hal ini akan berimbang pada guru di kelas yang pada awalnya cenderung menggunakan guru sebagai sumber pembelajaran (*teacher-centered learning*), menjadi siswa dan lingkungannya sebagai sumber (*student-centered learning*).

Perubahan standar penilaian. Pada KTSP penilaian yang dilakukan cenderung menggunakan penilaian akhir tanpa ada penilaian pada proses pembelajaran. Pada kurikulum baru ini, penilaian akan di proses belajar turut dimasukan. Nantinya akan ada penilaian portofolio terhadap pribadi siswa.

KTSP memuatkan sejumlah permasalahan di antaranya; Kurikulum belum sepenuhnya berbasis kompetensi sesuai tuntutan fungsi dan tujuan pendidikan

nasional, kompetensi belum menggambarkan secara holistik domain sikap, keterampilan dan pengetahuan, Beberapa kompetensi yang dibutuhkan sesuai dengan perkembangan kebutuhan, belum terakomodasi di dalam kurikulum, Kurikulum belum peka dan tanggap terhadap perubahan sosial yang terjadi pada tingkat lokal, nasional ataupun global, standar proses pembelajaran belum menggambarkan urutan pengajaran yang rinci sehingga membuka peluang penafsiran yang beraneka ragam dan berujung pada pembelajaran yang berpusat pada guru.

Pada kurikulum 13 tantangan masa depan yang dihadapi yaitu arus globalisasi, masalah lingkungan hidup, kemajuan teknologi informasi, konvergensi ilmu dan teknologi, dan ekonomi berbasis pengetahuan. Kompetensi masa depan meliputi kemampuan berkomunikasi, kemampuan berfikir jernih dan kritis kemampuan mempertimbangkan segi moral suatu permasalahan kemampuan menjadi warga negara yang efektif, dan kemampuan mencoba untuk mengerti dan toleran terhadap pandangan yang berbeda. Fenomena sosial yang mengemukakan seperti perkelahian pelajar, narkoba, korupsi, plagiarisme, kecurangan dalam berbagai jenis ujian, dan kejolak sosial. Persepsi publik yang menilai pendidikan selama ini terlalu menitikberatkan pada aspek kognitif, beban siswa yang terlalu berat dan bermuatan karakter.

Hal tersebut terjadi juga karena sulitnya mengubah mindset guru, perubahan proses pembelajaran dari guru yang biasanya aktif menjelaskan di depan sekarang murid yang harus lebih aktif, kebanyakan guru yang masih kurang dalam penguasaan IT, dan susah dalam penilaiannya. Dikarenakan adanya pendapat yang

berbeda dari satu narasumber ke narasumber yang lain, masih banyak guru yang belum mau belajar, padahal untuk menerapkan program pelatihan kurikulum 13 seorang guru dituntut untuk terus menambah pengetahuan dan memperluas wawasan. Seperti biasanya hal yang baru akan mendapat penolakan karena sudah nyaman dengan proses pembelajaran yang sudah dilakukan sebelumnya, selain itu masih banyak sekali sekolah yang belum menggunakan program pelatihan tersebut dengan alasan masih belum mampu.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di SDN 006 Bukit Bestari Tanjungpinang, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul pada penelitian ini yaitu: **“EVALUASI PROGRAM PELATIHAN KURIKULUM 13 (K-13) PADA SDN 006 BUKIT BESTARI TANJUNGPINANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas fenomena yang terjadi pada sekolah dasar 006 bukit bestari tanjungpinang, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana Evaluasi program pelatihan k-13 kepada siswa SDN 006 Bukit Bestari Tanjungpinang?

1.3 Batasan Masalah

Agar permasalahan yang di teliti tidak meluas, maka penelitian ini dibatasi dengan pembahasan mengenai Evaluasi Program Pelatihan Kurikulum 13 (k-13) Pada SD 006 Bukit Bestari Tanjungpinang. Fokus kepada guru-guru dan evaluasi program pelatihan menggunakan model kirkpatrick.

1.4 Tujuan Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini tentunya memiliki maksud dan tujuan tertentu, ada pun maksud dan tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Evaluasi Program Pelatihan k-13 pada SD 006 Bukit Bestari Tanjungpinang.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan ilmiah

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara ilmiah pada pengembangan teori evaluasi program pelatihan dan memperbanyak bahan pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5.2 Kegunaan praktis

1. Bagi peneliti, penelitian sebagai wadah bagi penulis untuk memperdalam ilmu pengetahuan serta mengaplikasikan teori-teori yang telah di peroleh selama bangku kuliah, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Serta berguna untuk menyelesaikan studi yang berkenaan dengan judul penelitian ini.
2. Bagi instansi, hasil dari penelitian ini akan memberikan masukan untuk instansi dalam hal SDN 006 Bukit Bestari Tanjungpinang tentang Evaluasi Program Pelatihan kurikulum 13 (k-13) Pada SDN 006 Bukit Bestari Tanjungpinang.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini terdiri dari lima bab dimana akan di jelaskan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis akan membahas dan menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan dikemukakan tentang teori-teori yang mendukung, kerangka pemikiran, dan penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini terdiri dari jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknik analisis data, dan jadwal penelitian.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, penyajian data, analisis hasil penelitian, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini terdiri dari kesimpulan dari seluruh masalah yang telah dibahas sebagai jawaban atas pokok masalah yang kemudian disertakan saran-saran yang diharapkan menjadi masukan sebagai tindak lanjut dari penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Wijayanto, 2012).

Kemudian menurut Paul Hersey dan H. Blanchard membatasi manajemen sebagai suatu usaha yang dilakukan dengan dan bersama individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi (Hartatik, 2014).

Manajemen berarti proses mengoordinasi kegiatan atau aktivitas kerja sehingga dapat diselesaikan secara efisien serta efektif dengan melalui orang lain (Munandar, 2014).

Manajemen adalah proses untuk menciptakan, memelihara, dan mengoperasikan organisasi perusahaan dengan tujuan tertentu melalui upaya manusia yang sistematis, terkoordinasi, dan kooperatif. Proses penentuan asas-asas perusahaan yang menjadi batasan, pedoman, dan penggerak bagi setiap manusia dalam perusahaan sudah termasuk dalam pengertian manajemen (Burhanuddin, 2015).

Luther Gulick mendefinisikan manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan

bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan (Handoko, 2011).

Manajemen adalah serangkaian kegiatan yang termasuk perencanaan dan pembuatan keputusan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian yang diarahkan pada sumber daya manusia organisasi (tenaga kerja, fisik, dan informasi) yang bertujuan untuk mencapai sasaran organisasi dengan cara yang efisien dan efektif (Zakiyudin, 2013).

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Effendi, 2014).

Berdasarkan menurut para ahli diatas menurut saya manajemen adalah suatu ilmu yang mengatur sumber daya manusia secara efektif dan efisien yang bertujuan untuk mencapai suatu tujuan tertentu dalam sebuah organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan terjemahan dari “Human resources” namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “Man power” (Tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyertakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (Personalia, Kepegawaian, dan sebagainya) (Sutrisno, 2012) .Werther dan Davis menyatakan, “Sumber Daya Manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi” (Sutrisno, 2012).

Menurut Nawawi bahwa sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi. SDM dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan

eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal nonmaterial dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Yani, 2012).

Menurut Amstrong sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dan diatur dengan baik, sehingga dapat menimbulkan peran aktif dari pegawai untuk mewujudkan organisasi yang efektif dan efisien (Hartatik, 2014).

Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Pentingnya sumber daya manusia bukanlah hal yang menjadi kesadaran baru bagi manusia. Sumber daya manusia sebagai individu yang merencanakan dan memproduksi keluaran dalam rangka pencapaian strategi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, tanpa individu yang memiliki keahlian atau kompeten, maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia inilah yang dapat membuat sumber daya lainnya dapat berjalan (Burhanuddin, 2015).

Berdasarkan menurut para ahli diatas dapat saya simpulkan bahwa sumber daya manusia adalah sesuatu yang penting dalam sebuah organisasi, bisa dikatakan suatu organisasi akan tidak efisien jika didalamnya tidak terdapat sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat prinsip dasar menurut Michael Armstrong yaitu : pertama, sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang berkaitan dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Kultur ini harus ditegakkan, yang berarti bahwa nilai organisasi perlu diubah atau ditegakkan, dan upaya yang terus-menerus mulai dari puncak, sangat diperlukan agar kultur tersebut dapat diterima dan dipatuhi. Keempat, manajemen SDM berhubungan dengan integrasi menjadikan semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Hamali, 2016).

Menurut Mondy, Neo, dan Premeaux secara sederhana mendefinisikan MSDM sebagai pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasional (Iswanto, 2013).

Menurut Achmad S. Rucky MSDM adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses akuisisi, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat

pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya (Ridhotullah, 2015).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2017).

Menurut Neo menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana memengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan (Kasmir, 2017).

Dessler mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan (Munandar, 2014).

Berdasarkan menurut para ahli diatas dapat saya simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sesuatu perilaku yang dapat mempengaruhi suatu organisasi supaya dapat berjalan dengan lancar dan sesuai tujuan yang tertentu.

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Menurut kamus besar bahasa indonesia (2008), pelatihan adalah proses cara belajar, dan membiasakan diri agar mampu atau dapat melakukan sesuatu. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar

kerja Mangkuprawira dan Hubeis pelatihan biasanya merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (*vocational*) yang dapat digunakan dengan segera. Istilah pelatihan juga merujuk pada struktur total dari program didalam dan diluar pekerjaan karyawan yang dimanfaatkan perusahaan dalam upaya mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, utamanya untuk kinerja dan promosi karier. Sistem pelatihan bermakna harus terintegrasi dengan strategi SDM dalam perusahaan jika hal ini diinginkan terlaksana secara efektif (Hamali, 2016).

Selain itu, pelatihan juga bisa dilangsungkan di tempat kerja atau di tempat yang disimulasikan sebagai tempat kerja. Proses pelatihan di fokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan pemahaman serta pengetahuan pada pelaksanaan tugas tertentu. Umumnya hasil yang diinginkan dari pelatihan ialah penguasaan atau peningkatan keterampilan. Proses pelatihan dikendalikan oleh pemilik keahlian yang diajarkan para ahli yang membantu mengembangkan keterampilan melalui pengalaman terstruktur (Kaswan, 2013).

Menurut pendapat Desseler pelatihan memberikan karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan yang sekarang. Selain itu menurut Mutiara S. Pangabean mengungkapkan bahwa pelatihan lebih berorientasi pada pekerjaan saat ini untuk meningkatkan keterampilan-keterampilan tertentu. Di lain pihak pengembangan karyawan lebih berorientasi pada masa depan dan lebih peduli terhadap pendidikan, yaitu terhadap peningkatan kemampuan seseorang untuk memahami dan mengin terprestasi pengetahuan bukan mengajarkan kemampuan teknis (Widodo, 2015).

Pelatihan juga diberikan dalam bentuk pemberian bantuan. Bantuan dalam hal ini dapat berupa pengarahan, bimbingan, fasilitas, penyampaian informasi, latihan keterampilan, pengorganisasian suatu lingkungan belajar, yang pada dasarnya peserta telah memiliki potensi dan pengalaman, motivasi untuk melaksanakan sendiri kegiatan latihan dan memperbaiki dirinya sendiri sehingga dia mampu membantu dirinya sendiri. Istilah pemberian bantuan lebih bersifat humanistik (manusiawi) dan tidak memperlakukan peserta sebagai mesin (mekanistik). Bimbingan merupakan proses bantuan yang diberikan kepada individu. Bimbingan bermanfaat bagi karyawan dalam membantu agar mereka siap menerima pekerjaan atau penugasan yang memerlukan keterampilan baru. Sehingga dapat meningkatkan produktivitas sehingga tercapaiklah kesejahteraan hidup (Widodo, 2015).

Menurut Gomes pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Menurutnya istilah pelatihan sering disamakan dengan pengembangan. Perbedaannya, kalau pelatihan berkaitan langsung dengan performansi kerja pada pekerjaan yang sekarang, sedangkan pengembangan tidak harus. Pengembangan mempunyai pengertian yang lebih luas dibandingkan pelatihan (Hartatik, 2014).

Pelatihan merupakan proses internalisasi dari sumber kepada penerima dalam bentuk pengetahuan, keahlian, serta karakter sikap dan perilaku yang bermanfaat terhadap pengembangan individu baik pribadi maupun lingkungan kerja agar sesuai standar yang diharapkan (Kartika, 2014).

Pelatihan diartikan sebagai kegiatan yang dirancang untuk mempersiapkan pegawai yang mengikuti pelatihan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini (Sinambela, 2016).

Menurut Sjafrri Mangkuprawira pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar (Yani, 2012).

Menurut sikula pengertian pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana para karyawan non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Widodo, 2015).

Menurut Dearden mengungkapkan bahwa pelatihan pada dasarnya meliputi proses belajar mengajar dan latihan bertujuan untuk mencapai tingkatan kompetensi tertentu atau efisiensi kerja. Sebagai hasil pelatihan, peserta diharapkan mampu merespon dengan tepat dan sesuai situasi tertentu. Sering kali pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja yang langsung berhubungan dengan situasinya (Widodo, 2015).

Menurut Simamora mengartikan pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu (Widodo, 2015).

Menurut Goldstein dan Gressner memeberikan definisi pelatihan yang ditekankan pada tempat dilaksanakannya pelatihan. Mereka mendefinisikan pelatihan sebagai usaha sistematis untuk menguasai keterampilan, peraturan,

konsep ataupun cara berperilaku yang berdampak pada peningkatan kinerja. Misalnya, pelatihan struktural dan pelatihan jabatan, setting pelatihan dapat dilakukan di lingkungan kerja atau di tempat yang berbeda, seperti ruangan kelas, taman dan sebagainya (Widodo, 2015).

2.2.2 Manfaat Pelatihan

Menurut (Hartatik, 2014) pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektifitas dan efesiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata yang didapat dari program pelatihan yaitu:

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima
- c. Membentuk sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja
- f. Membantu karyawan dalam mengembangkan pribadi mereka

Manfaat pelatihan menurut (Fauzi, 2011) dikelompokkan menjadi 3 kategori yaitu :

- a. Manfaat bagi peserta pelatihan itu sendiri, yang ditandai antara lain dengan peningkatan pemahaman terhadap bidang kerjanya, peningkatan rasa tanggungjawab terhadap bidang kerjanya, peningkatan kemampuan kerja dan peningkatan kemampuan yang lebih luas untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan lanjutan. Kesemuanya ini bermuara pada peningkatan penampilan

diri yang ada gilirannya dapat mendorong ke arah peningkatan karir dan pendapatan.

- b. Manfaat bagi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab peserta pelatihan, yang ditandai antara lain dengan peningkatan kesadaran terhadap berbagai peluang untuk mengembangkan bidang kerjanya, peningkatan kemampuan untuk melakukan perbaikan dalam bidang pekerjaannya, peningkatan semangat kerja, peningkatan kuantitas, kualitas maupun produktivitas kerja. Kesemuanya ini akhirnya bermuara pada peningkatan efisiensi dan efektivitas pekerjaannya.
- c. Manfaat bagi lingkungan pekerjaan di mana peserta pelatihan ini bekerja, yang di tandai antara lain dengan peningkatan kemampuan untuk berbagai pengetahuan, keterampilan dan sikap dengan rekan-rekan kerja atau mitra kerjanya sehingga dapat membawa perubahan terhadap budaya kerja dan peningkatan semangat kerja, peningkatan kemampuan untuk membimbing staf ke arah peningkatan semangat kerja, kuantitas, kualitas maupun produktivitas kerja, peningkatan kemampuan untuk memberi alternatif pemecahan masalah sesuai dengan bidang kerjanya sebagai bahan masukan bagi pimpinannya.

2.2.3 Fungsi Pelatihan

Pelatihan sebagai suatu proses pendidikan mempunyai sejumlah fungsi yang strategis bagi sumber daya manusia di lingkungan industri. Dalam (Widoyoko, 2017), Sastradipoera menjabarkan fungsi strategis pelatihan yang meliputi fungsi edukatif, fungsi pembinaan, fungsi marketing sosial, dan fungsi administratif. Berikut ini merupakan penjabaran dari keempat fungsi pelatihan tersebut.

- a) Fungsi Edukatif

Pelatihan berfungsi untuk mempersiapkan tenaga kerja yang terdidik dan terlatih yang memiliki kemampuan profesional dan kompetensi yang bermutu dan relevan dengan kebutuhan jabatan.

b) Fungsi Pembinaan

Pelatihan berfungsi sebagai proses dalam membina mental, semangat, dedikasi, loyalitas, dan disiplin agar bermanfaat bagi dirinya sebagai warga sosial di dalam organisasi.

c) Fungsi Marketing Sosial

Pelatihan berfungsi untuk mengkomunikasikan, menyebarluaskan dan menyampaikan misi organisasi kepada masyarakat.

d) Fungsi Administratif

Hasil pendidikan dalam bentuk pelatihan akan menjadi data yang akan melengkapi data sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan individu dan kompetensi para pegawai yang kelak dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan bagi pemimpin organisasi dalam membuat keputusan, termasuk kompensasi, rotasi, promosi, karier, mutasi, kaderisasi, dan kepemimpinan.

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang (Veithzal, 2010) . Faktor-faktor lain yang perlu dipertimbangkan yaitu:

1. Efektivitas biaya

2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan prefensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan prefensi instruktur pelatihan

2.2.5 Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan dalam (Mangkunegara, 2013) adalah antara lain:

- a) Meningkatkan produktivitas kerja.
- b) Meningkatkan kualitas kerja.
- c) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- d) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- e) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- f) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- g) Menghindarkan keusangan (*obsolescence*).
- h) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- i) Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

Tujuan yang ingin dicapai dari pelatihan (Arif yusuf hamali, 2016) sebagai berikut:

1. Memperbaiki moral kerja karyawan.
2. Karyawan diharapkan melaksanakan pekerjaan lebih baik.
3. Karyawan diharapkan dapat memelihara atau merawat mesin-mesin atau peralatan produksi lebih baik.
4. Karyawan diharapkan dapat menekan pemborosan pemakaian bahan baku.

5. Karyawan diharapkan dapat menekan angka kecelakaan kerja dengan bekerja lebih hati-hati.
6. Pengawasan yang tidak perlu dapat di kurangi dan karyawan diharapkan bekerja lebih mandiri.

2.2.6 Jenis-Jenis Pelatihan

Menurut Mathis dan Jackson (Yani, 2012) pelatihan dapat di rancang untuk memenuhi tujuan berbeda dan dapat diklafikasikan ke dalam berbagai cara, yang meliputi :

1. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin : dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru).
2. Pelatihan pekerjaan atau teknis : memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.
3. Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah : dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam mengerjakan organisasional.
4. Pelatihan perkembangan dan inovatif : menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan.

2.2.7 Pendekatan Pelatihan

Kegiatan pelatihan yang dilaksankn akan berjalan dengan efektif apabila mengacu kepada tiga pendekatan (Samsudin, 2009) yaitu :

a. Pendekatan Internal

Pendekatan internal adalah pendekatan yang digunakan untuk memberikan pelatihan dengan fasilitas dari organisasi. Pendekatan ini meliputi pelatihan satu per satu (*one on one training*), pelatihan ditempat kerja berbasis komputer (*on the job computer based training*), instruksi kelompok formal (*formal group instruction*). *One on one training* dilaksanakan dengan menempatkan karyawan yang kurang terampil dan belum berpengalaman di bawah bimbingan karyawan yang lebih terampil dan berpengalaman. Pendekatan ini sering digunakan bila ada karyawan yang baru direkrut. Pendekatan ini efektif untuk mempersiapkan penggantian karyawan karena pensiun atau keluar.

Computer based training terbukti sebagai pendekatan internal yang efektif. Penerapannya sangat cocok dalam memberikan pengetahuan umum. Metode ini bersifat *self-faced, individualized*, dan dapat menyajikan umpan balik yang cepat dan terus-menerus. *Formal group instruction*, karyawan yang memerlukan pelatihan umum dilatih bersama. Metode ini meliputi kuliah, demonstrasi, penggunaan multimedia, sesi tanya jawab, permainan peran, dan simulasi. *Media based instruction* digunakan secara luas dalam pendekatan internal, yang dilakukan dengan bantuan satu set *audiotapes*.

b. Pendekatan Eksternal

Pendekatan eksternal adalah pendekatan yang dilaksanakan dengan cara mendaftarkan karyawan pada program atau kegiatan yang diberi oleh lembaga pemerintah, organisasi profesional, dan perusahaan pelatihan swasta.

Pendekatan yang paling sering dilakukan adalah mendaftarkan karyawan dalam pelatihan jangka pendek dalam jam kerja dan mendaftarkan karyawan dalam jangka panjang, seperti kursus-kursus. Pendekatan eksternal terutama digunakan untuk mengembangkan keterampilan khusus karyawan.

c. Pendekatan Kemitraan

Dewasa ini telah banyak terjalin kemitraan antara perusahaan bisnis dengan perguruan tinggi untuk memberikan *customized training*. Kemitraan dengan perguruan tinggi memberikan keuntungan kepada perusahaan yang ini menyelenggarakan pelatihan bagi para karyawannya. Perguruan tinggi memiliki tenaga profesional dalam bidang pendidikan dan pelatihan. Perguruan tinggi juga memiliki sumber daya manusia yang profesional dan terlatih sehingga dapat menghemat biaya pelatihan. Keuntungan lainnya yakni adanya kredibilitas, formalitas, standardisasi, dan fleksibilitas yang dimiliki oleh perguruan tinggi.

2.2.8 Metode Pelatihan

Metode pelatihan di bagi menjadi dua kategori (Sedarmayanti, 2016) yaitu:

- a. *On The Job Training* yaitu Metode pelatihan yang di laksanakan di tempat kerja sebenarnya dan dilakukan sambil bekerja. Metode *On The Job Training* terdiri dari 2 yaitu *Informal On The Job* (Dalam ini tidak tersedia pelatih secara khusus. Peserta pelatihan harus memperhatikan dan mencontoh pekerja lain yang sedang bekerja untuk kemudian melakukan pekerjaan tersebut sendiri) dan *Formal On The Job* (Peserta mempunyai pembimbing khusus, biasanya

ditunjuk seorang pekerja senior ahli. Pembimbing khusus tersebut, sambil terus melaksanakan tugasnya sendiri, diberi tugas tambahan untuk membimbing peserta pelatihan yang bekerja di tempat kerjanya).

- b. *Off The Job Training*, pelatihan yang dilaksanakan ditempat kerja terpisah atau diluar tempat kerja, dan diluar waktu kerja reguler. Terdiri dari kursus, seminar, dan lokakarya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional dan lembaga pendidikan.

2.2.9 Sistem pelatihan

Pelatihan berbasis kompetensi diperlukan karena secara tradisi atau konvensional, pelatihan yang selama ini terjadi hanya menghasilkan peserta pelatihan yang memiliki pengetahuan tentang hal-hal yang harus dilakukan.

Adapun sistem pelatihan yang berbasis kompetensi mengharapkan agar setelah selesai mengikuti pelatihan, peserta tidak hanya tahu, tetapi juga dapat melakukan sesuatu yang harus dikerjakan.

Dalam sistem berbasis kompetensi, pelatihan untuk karyawan difokuskan pada kinerja aktual, khususnya kinerja organisasi.

Sistem ini ada yang berorientasi pada standar yang dilakukan industri. Ada juga yang berorientasi pada kinerja unggul yang dikaitkan dengan keterampilan lunak dan kompetensi lunak.

Dalam model pelatihan tradisional, setiap peserta akan mengikuti pelatihan yang sudah dirancang. Kemudian agar kinerja pembelajaran dapat diketahui, peserta melakukan pre dan post test yang sudah dirancang. Setelah selesai pelatihan para peserta akan mendapat sertifikat atau piagam.

Dalam sistem pelatihan berbasis kompetensi, tahap awal yang harus dirumuskan adalah fungsi-fungsi apa yang harus dilakukan karyawan dengan baik. Berdasarkan uraian tersebut, suatu pelatihan dirancang agar peserta atau karyawan dapat menjalankan fungsinya sesuai standar.

Selain agar karyawan dapat berfungsi dengan baik, mereka dapat belajar di tempat kerja atau dengan sarana lain. Setelah itu, peserta pelatihan akan mendapat pengakuan kemampuan mengerjakan fungsi-fungsi standar berupa sertifikasi.

Setiap sistem pelatihan yang bermakna harus terintegrasi dengan strategi SDM dalam perusahaan jika ingin hal itu terlaksana secara efektif. Contohnya, integrasi dengan hal penilaian kerja, promosi, atau sistem pembayaran upah atau gaji. Integrasi ini membantu pula untuk meyakinkan bahwa bantuan strategi pengembangan akan mendukung strategi personel lainnya (Moehariono, 2012).

2.2.10 Evaluasi Program Pelatihan

Evaluasi program pelatihan mencakup mengukur hasil atau kriteria spesifik untuk menentukan keuntungan program pelatihan. Evaluasi program pelatihan merupakan pengumpulan secara sistematis terhadap informasi deskriptif dan penilaian yang diperlukan untuk membuat keputusan pelatihan yang efektif yang terkait dengan seleksi, adopsi, nilai dan modifikasi aktivitas pembelajaran yang bervariasi (Kaswan, 2016).

Dari pengertian evaluasi program pelatihan, kita dapat menggarisbawahi dua hal utama. Pertama, ketika melakukan evaluasi, baik informasi deskriptif maupun penilaian mungkin dikumpulkan. Informasi deskriptif memberikan gambaran tentang apa yang sedang dan telah terjadi, sedang informasi penilaian

mengkomunikasikan pendapat atau kepercayaan tentang apa yang telah terjadi. Kedua, penilaian meliputi pengumpulan informasi secara efektif menurut rencana yang ditentukan sebelumnya untuk memastikan bahwa informasi itu cocok dan bermanfaat. Terakhir, evaluasi dilakukan untuk membantu manajer, karyawan dan profesional HRD membuat keputusan berdasarkan informasi mengenai program dan metode. Misalnya, jika bagian dari program tidak efektif, program itu mungkin perlu diperbaiki atau ditinggalkan; jika program tertentu terbukti bernilai, program itu mungkin perlu direplikasi di bagian lain organisasi (Kaswan, 2016).

Evaluasi terhadap program pelatihan di satu sisi amat penting dan besar manfaatnya, namun dalam praktek banyak organisasi tidak melakukan penilaian terhadap program pelatihan. Paling tidak ada dua alasan utama, (Kaswan, 2016) yaitu:

- a. Strategi evaluasi pelatihan oleh manajemen tidak dirumuskan dengan baik.
- b. Evaluasi program pelatihan secara teknis kompleks.

Evaluasi program pelatihan dapat memiliki beberapa tujuan dalam organisasi (Kaswan, 2013):

- a. Menentukan apakah program itu mencapai tujuannya.
- b. Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan program, yang dapat mengarah pada perubahan, seperti yang dibutuhkan.
- c. Menentukan rasio biaya-keuntungan program pelatihan.
- d. Menentukan siapa yang seharusnya berpartisipasi dalam program pelatihan di masa yang akan datang.

- e. Mengidentifikasi peserta yang mana yang paling mendapat manfaat atau yang paling tidak mendapat manfaat dari program itu.
- f. Mengumpulkan data untuk membantu dalam memasarkan program itu di masa yang akan datang.
- g. Membangun *database* untuk membantu manajemen dalam mengambil keputusan.

Banyak perusahaan mulai menginvestasikan jutaan rupiah dalam program pelatihan untuk memperoleh keunggulan bersaing. Perusahaan dengan praktek pelatihan daya ungkit tinggi tidak hanya menginvestasikan uang dalam jumlah besar dalam mengembangkan dan melaksanakann program pelatihan tetapi juga mengevaluasi program (Kaswan, 2013). Mengapa program pelatihan harus dievaluasi?

- a. Untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan program. Hal ini meliputi penentuan apakah program memenuhi tujuan pembelajaran, kualitas lingkungan pembelajaran, dan apakah transfer pelatihan pada pekerjaan terjadi.
- b. Untuk menilai apakah isi, organisasi, dan administrasi program (meliputi jadwal, akomodasi, trainer, dan bahan) berkontribusi terhadap pembelajaran dan penggunaan isi pelatihan pada pekerjaan.
- c. Untuk mengidentifikasi peserta pelatihan mana yang paling memperoleh manfaat atau yang paling kurang memperoleh manfaat dari pelatihan.
- d. Untuk mengumpulkan data pemasaran dengan bertanya kepada peserta apakah mereka akan merekomendasikan program itu kepada orang lain, mengapa

mereka menghadiri program itu, dan tingkat kepuasan mereka terhadap program.

- e. Untuk menentukan keuntungan finansial dan biaya program.
- f. Untuk membandingkan biaya dan manfaat investasi pelatihan dengan tidak-pelatihan (seperti mendesain ulang pekerjaan atau seleksi pekerja yang lebih baik).
- g. Untuk membandingkan biaya dan manfaat program-program pelatihan yang berbeda untuk memilih yang terbaik (Kaswan, 2013).

Kriteria efektif yang digunakan untuk mengevaluasi pelatihan berfokus pada proses dan outcome (Widodo, 2015) selanjutnya, ada beberapa hal yang penting yang perlu diperhatikan dalam mengevaluasi pelatihan yaitu:

- a. Reaksi peserta terhadap muatan isi dan proses pembelajaran yang dilaksanakan, dari sangat tidak puas sampai sangat puas.
- b. Pengetahuan dari pembelajaran yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan dan pengembangan, dari sangat kurang sampai sangat meningkat.
- c. Perubahan dalam perilaku, yaitu dari sikap dan keterampilan yang dihasilkan.
- d. Hasil atau perbaikan terukur pada individual dan organisasi seperti menurunnya perputaran karyawan, kecelakaan kerja dan ketidakhadiran.

Hal senada juga diungkapkan oleh Kirkpatrick (Widodo, 2015) terkait dengan model evaluasi pelatihan yang terdiri dari pendekatan sebagai berikut :

- a. Opini peserta. Mengevaluasi program pelatihan dan pengembangan dengan menanyakan opini para peserta merupakan hal yang memberikan respons dan

saran untuk perbaikan. Pendekatan ini adalah cara yang baik untuk mendapatkan umpan balik secara cepat dan murah.

- b. Tingkat pembelajaran. Beberapa organisasi melaksanakan tes-tes untuk menentukan apa yang telah dipelajari para peserta dalam program pelatihan dan pengembangan. Desain kontrol *pretest-posttest* adalah salah satu prosedur evaluasi yang mungkin di gunakan.
- c. Perubahan perilaku. Tes-tes bisa secara akurat menunjukkan apa yang telah dipelajari para peserta, namun hanya memberikan sedikit petunjuk mengenai kemampuan pelatihan dalam mengarahkan para peserta untuk mengubah perilaku mereka. Hal yang dapat menjadi pembuktian dalam pelatihan dan pengembangan yaitu dengan munculnya perubahan perilaku.
- d. Pencapaian tujuan pelatihan dan pengembangan. Pendekatan lain untuk mengevaluasi pelatihan dan pengembangan melibatkan penentuan sampai dimana program-program tersebut telah mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dan secara nyata berdampak pada kinerja.

Evaluasi program pelatihan dan pengembangan dapat dilihat dari empat aspek yang meliputi reaksi kaeyawan terhadap program yang dilaksanakan, pembelajaran atau pengetahuan yang diperoleh oleh karyawan, adanya peubahan perilaku karyawan dan yang terakhir yaitu sejauh mana pelatihan dan pengembangan karyawan dapat berdampak pada perbaikan organisasi yang tampak pada pencapaian tujuan-tujuan yang diinginkan. Aspek-aspek tersebut dapat menjadi pertimbangan bagi organisasi dalam menindaklanjuti program yang

telah dilaksanakan apakah perlu perbaikan dan penyesuaian-penyesuaian dengan perkembangan zaman (Kaswan, 2011).

2.2.11 Indikator Evaluasi Program Pelatihan

Reaction: Untuk mengumpulkan data tentang reaksi peserta pada akhir program pelatihan. Reaksi perlu diukur untuk menjadi referensi kedepan agar program pelatihan menjadi se-efektif mungkin dan senantiasa berkembang, sekaligus mendeteksi apakah ada materi yang tertinggal dan tidak disampaikan. Mengevaluasi terhadap reaksi peserta pembelajaran berarti mengukur kepuasan siswa. Pembelajaran dianggap efektif apabila proses pembelajaran dirasa menyenangkan dan memuaskan bagi siswa sehingga mereka tertarik dan termotivasi untuk belajar dan berlatih. Dengan kata lain siswa akan termotivasi apabila proses pembelajaran berjalan secara memuaskan bagi siswa yang pada akhirnya akan memunculkan reaksi dari siswa yang menyenangkan. Sebaliknya apabila siswa tidak merasa nyaman terhadap proses pembelajaran yang diikutinya maka mereka tidak akan termotivasi untuk mengikuti pembelajaran lebih lanjut.

Learning: Untuk menilai apakah tujuan pembelajaran untuk program terpenuhi. Untuk mengukur apa saja yang telah dipelajari oleh para peserta. Pertanyaan yang penting diajukan adalah seberapa jauh mereka belajar atau menangkap pengetahuan dan wawasan baru. Level ini juga sangatlah penting karena berkembang atau tidaknya peserta juga dapat membantu sesi pelatihan di kemudian hari. Terdapat tiga hal yang dapat guru ajarkan dalam pelaksanaan program pembelajaran, yaitu pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Siswa dikatakan telah belajar apabila pada dirinya telah mengalami perubahan sikap,

perbaikan pengetahuan maupun peningkatan keterampilan. Oleh karena itu untuk mengukur efektivitas program pelatihan maka ketiga aspek tersebut perlu untuk diukur. Tanpa adanya perubahan sikap, peningkatan pengetahuan maupun perbaikan keterampilan pada siswa maka program dapat dikatakan gagal.

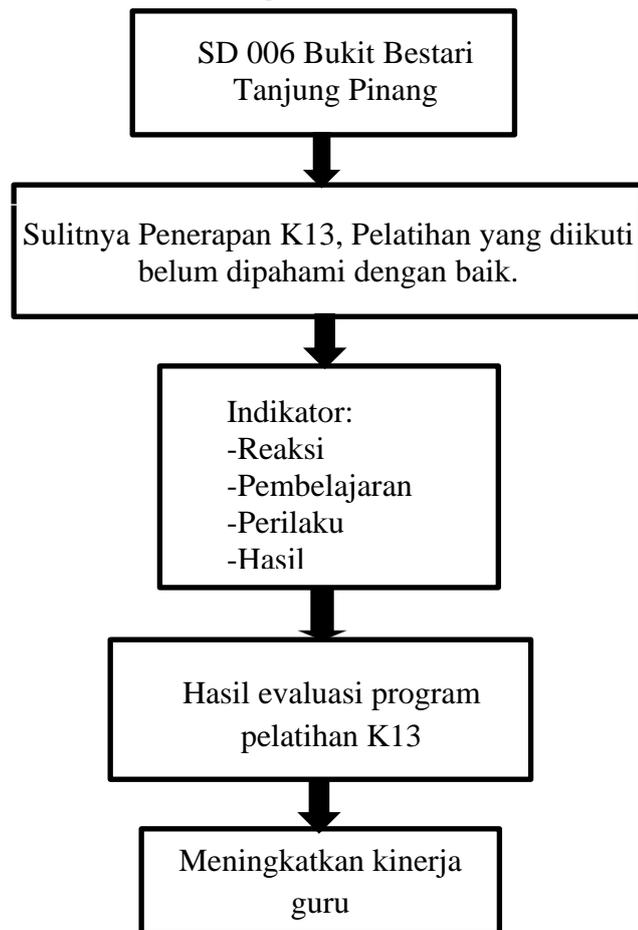
Behaviour: Untuk menilai apakah kinerja suatu pekerjaan berubah sebagai hasil pelatihan. Hal yang dapat dievaluasi adalah seberapa jauh sikap dan perilaku para peserta berkembang setelah menerima pelatihan. Hal ini dapat lebih spesifik terlihat dalam bagaimana mereka mengaplikasikan informasi dan materi yang mereka dapatkan. Difokuskan pada perubahan sikap yang terjadi pada saat kegiatan pembelajaran dilakukan sehingga lebih bersifat internal, sedangkan penilaian tingkah laku difokuskan pada perubahan tingkah laku setelah selesai mengikuti pembelajaran. Sehingga penilaian tingkah laku ini lebih bersifat eksternal.

Results: Hasil akhir dari sesi pelatihan tersebut dapat dianalisa dan diukur. Pengukuran ini termasuk hasil akhir yang menurut organisasi adalah baik bagi kelangsungan sistem, para pegawai, dan segala hal yang berhubungan dengan organisasi itu sendiri. Difokuskan pada hasil akhir yang terjadi dalam mengikuti suatu program pembelajaran. Termasuk dalam kategori hasil akhir dari suatu program pembelajaran diantaranya adalah peningkatan hasil belajar, peningkatan pengetahuan, dan peningkatan keterampilan. Beberapa program mempunyai tujuan meningkatkan moral kerja maupun membangun *teamwork* yang lebih baik. Dengan kata lain adalah evaluasi terhadap pengaruh program (Widodo, 2015).

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2016) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Konsep penelitian yang dikembangkan (2020)

2.4 Penelitian Terdahulu

2.4.1 Nasional (Dalam Negeri)

Penelitian ini dilakukan (Widyastuti, 2015) yang berjudul “ Evaluasi pelatihan (*TRAINING*) level II berdasarkan teori *THE FOUR LEVELS*

KIRKPATRICK'' Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi pelatihan bagi siswa yang diselenggarakan oleh Pusat Sumber Belajar Universitas Negeri Jakarta (PSB UNJ); dan bertujuan untuk mengetahui keefektifan pelatihan di tingkat II, berdasarkan teori Four Levels Kirkpatrick. Pelatihan yang kami amati dalam penelitian ini mencakup pelatihan pembelajaran berbasis sains, pelatihan pembelajaran berbasis proyek, pelatihan pembelajaran berbasis internet, pelatihan media sederhana dan pelatihan penilaian otentik. Populasi dalam penelitian ini adalah semua siswa yang berpartisipasi dalam program ini yang berasal dari seluruh fakultas di UNJ. Dengan menggunakan purposive sampling, sampel dipilih secara acak berdasarkan jenis pelatihan yang diberikan oleh PSB UNJ. Jumlah sampel yang diperoleh adalah 110 siswa. Dengan membandingkan data pra dan pasca pengujian data menggunakan uji-t berpasangan, hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan pengetahuan dan keterampilan yang signifikan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan.

Penelitian ini dilakukan (Ridwan, 2015) yang berjudul “ Evaluasi Program Pelatihan Vokasi Disanggar Kegiatan Belajar Ujung Padang Kota Makassar ” Penelitian ini bertujuan untuk: mengetahui kepuasan peserta pelatihan, mengetahui pemahaman peserta pelatihan, mengetahui implementasi program pelatihan, menganalisis dampak program pelatihan, mengetahui manfaat program pelatihan, dan merekomendasikan perbaikan program. Dengan menerapkan empat model evaluasi pelatihan Kirkpatrick yaitu: tingkat kepuasan, tingkat pemahaman, tingkat implementasi, dan tingkat dampak untuk mengetahui hasil dari ketiga pelatihan vokasi, yaitu: pelatihan menjahit, hantaran, dan tata rias pengantin. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa peserta puas mengikuti pelatihan, peserta paham atas materi yang diberikan, peserta mampu mengimplementasikan program di tempat kerja, program pelatihan berdampak baik bagi peserta dan lembaga, manfaat yang didapatkan: peserta mampu membuka lapangan pekerjaan serta mampu bekerja di perusahaan, dan rekomendasi perbaikan program: memberikan asuransi kecelakaan kerja serta memberikan materi kewirausahaan.

Penelitian ini dilakukan (Mufidah, 2017) yang berjudul “Evaluasi Program Pelatihan Pemberdayaan Perempuan Di Kelurahan Brontokusuman Kota Yogyakarta” Tujuan penelitian evaluasi untuk mengetahui keterlaksanaan dan hasil pelatihan pemberdayaan dengan uraian: (a) perencanaan, (b) pelaksanaan, (c) reaksi, (d) pembelajaran. Pendekatan yang digunakan adalah evaluasi. Subjek penelitian ditentukan dengan teknik purposive sampling terdiri dari seorang perancang pelatihan, 2 orang fasilitator, 4 orang peserta pelatihan, 4 orang tetangga/kerabat peserta. Data penelitian ini dikumpulkan melalui angket, wawancara yang mendalam, dan analisis dokumen. Teknik analisis menggunakan kuantitatif dan kualitatif. Penelitian ini menunjukkan tiga temuan : (1) tingkat keterlaksanaan perencanaan pelatihan sebesar 87% kategori baik, dengan perincian menurut perancang pelatihan, fasilitator, dan peserta masing-masing sebesar 100%, 80%, 80%; (2) tingkat keterlaksanaan pelaksanaan pelatihan sebesar 98% kategori baik, dengan perincian menurut perancang pelatihan, fasilitator, dan masing-masing sebesar 100%, 100%, 94%; (3) hasil evaluasi reaksi dikatakan cukup memuaskan; (4) hasil evaluasi pembelajaran para peserta cukup.

2.4.2 Internasional (Luar Negeri)

Jurnal internasional yang digunakan dalam penelitian ini menurut (Ikramina, 2014) yang berjudul “Analysis Of Training Evaluation Process Using Kirkpatrick’s Training Evaluation Model At PT.Bank Tabungan Negara” Topik utama penelitian ini adalah menemukan masalah dan kesenjangan dengan menggunakan model evaluasi pelatihan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, kemudian muncul cara untuk menguranginya. Untuk mengetahui apakah pelatihan ini berhasil atau tidak, perlu untuk mengevaluasi pelatihan, salah satu metode adalah model evaluasi pelatihan empat tingkat Kirkpatrick. Dalam penelitian ini, program evaluasi pelatihan di BTN dianalisis dengan mewawancarai manajer divisi pembelajaran dan juga dengan membandingkan desain evaluasi pelatihan yang ada yang digunakan oleh BTN dengan teori yang dinyatakan oleh Kirkpatrick.

Jurnal internasional yang digunakan dalam penelitian ini menurut (Basir, 2013) yang berjudul “The Program Evaluation Of Education And Training Leadership Iv At Makassar Education And Training Religios Center Using Kirkpatrick Model” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas kepemimpinan pendidikan dan pelatihan IV di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Agama Makassar menggunakan evaluasi empat tingkat Model Kirkpatrick, yaitu: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Hasil evaluasi pada tingkat reaksi yang belum memuaskan peserta adalah penguasaan bahan dan kemampuan pelatih untuk menggunakan sampel kasus sesuai dengan tugas dan fungsi peserta, relevansi bahan dengan tugas dan fungsi peserta, tugas yang ditugaskan, kenyamanan

asrama, fasilitas belajar, pusat olahraga dan rekreasi, layanan makanan dan keramahtamahan, serta penampilan pelayan di ruang makan. Ada peningkatan hasil belajar pada hasil evaluasi pada tingkat pembelajaran. Hasil evaluasi yang kurang memuaskan pada tingkat perilaku adalah kemampuan alumni pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan tim kerja yang solid dan membuat keputusan. Pada tingkat hasil adalah kualitas layanan alumni pendidikan dan pelatihan. Untuk meningkatkan kualitas layanan kepemimpinan pendidikan dan pelatihan IV, Pusat Pelatihan Agama Makassar harus mengelola temuan yang kurang memuaskan pada setiap aspek yang disebutkan di atas.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Makna adalah data yang sebenarnya, data yang pasti yang merupakan suatu nilai dibalik data yang tampak. Penelitian kualitatif secara umum dapat digunakan untuk penelitian tentang kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsional organisasi, aktivitas social (Sugiyono, 2014).

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang mengumpulkan data berupa kata-kata gambar dan bukan angka. Penulis berusaha mengetahui gejala-gejala yang terjadi pada objek penelitian yang berlangsung pada waktu tertentu dan kemudian menggambarkan kejadian-kejadian, kendala, serta dengan data yang dapat dihasil dari pengamatan dan penelitian di lapangan. Dalam hal ini variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Evaluasi Program Pelatihan (Sugiyono, 2016).

3.2 Jenis Data

3.2.1 Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari percobaan atau kegiatan lapangan yang dilakukan. Data primer diperoleh secara langsung oleh peneliti, seperti wawancara langsung dengan menggunakan pedoman wawancara dan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan masalah penelitian. Data primer ini merupakan data asli atau original yang didapatkan

sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah peneliti (Timotius, 2017). Dalam proses penulisan ditunjukkan kepada informan yang telah ditetapkan oleh peneliti yakni kepada beberapa guru sdn 006 bukit bestari tanjungpinang.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder tidak diperoleh melalui alat atau instrument penelitian, melainkan diperoleh dari hasil penelitian orang atau dari pusat data, atau yang telah tersusun dalam bentuk dokumen maupun data tentang struktur organisasi, sejarah berdirinya perusahaan, dan lain-lain (Timotius, 2017) Data sekunder adalah data pendukung untuk melengkapi data primer yang menunjang keberhasilan penelitian, seperti sejarah SDN 006, visi-misi SDN 006, struktur organisasi dan lain sebagainya berupa dokumen-dokumen SDN 006 Bukit Bestari Tanjungpinang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Data adalah bagian penting dari suatu penelitian, karena dengan data peneliti dapat mengetahui hasil dari penelitian tersebut. Pada penelitian ini, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam dan dilakukan secara terus-menerus sampai datanya jenuh. Pengumpulan data (Suwartono, 2014) adalah berbagai cara yang digunakan untuk mengumpulkan data, menghimpun, mengambil, atau menjangkau data penelitian. Kita mengenal metode wawancara, pengamatan, angket, pengesanan, arsip, dan dokumen. Sesuai dengan karakteristik data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah :

1. Observasi

Observasi merupakan teknik yang mendasar dalam penelitian non tes, observasi dilakukan dengan pengamatan yang jelas, rinci, lengkap, dan sadar tentang perilaku individu sebenarnya di dalam keadaan tertentu. Pentingnya observasi adalah kemampuan dalam menentukan faktor-faktor awal mula perilaku dan kemampuan untuk melukiskan akurat reaksi individu yang diamati dalam kondisi tertentu. Observasi dalam penelitian kualitatif dilakukan terhadap situasi sebenarnya yang wajar, tanpa dipersiapkan, dirubah atau bukan diadakan khusus untuk keperluan penelitian. Observasi dilakukan pada objek penelitian menurut (Suwartono, 2014).

Observasi dilakukan oleh peneliti secara langsung di lokasi penelitian dengan menggunakan indra penglihatan. Adapun alat yang digunakan oleh peneliti dalam proses observasi adalah contoh lembar *check list*.

2. Wawancara

Wawancara adalah cara menjangkau informasi atau data melalui interaksi lisan. Wawancara juga merupakan percakapan yang dilakukan oleh dua belah pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan informan yang menjawab pertanyaan atau memberi informasi (Suwartono, 2014). Data yang di gali adalah tentang evaluasi program pelatihan kurikulum 13 (K-13) pada SDN 006 bukit bestari Tanjungpinang.

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur. (Suwartono, 2014) Wawancara jenis ini paling kaku. Wawancara ini berangkat dari serangkaian pertanyaan yang telah disiapkan dan dinyatakan menurut urutan

yang telah ditentukan. Waktu yang dibutuhkan lebih singkat, namun hingga taraf tertentu paling rentan terhadap bias, dangkal, dan tertutup kemungkinan temuan-temuan yang mengejutkan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data kualitatif, yang sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Sebagian besar data berbentuk surat, arsip foto, hasil rapat, dan jurnal kegiatan (Sujarweni, 2015).

3.4 Populasi dan sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian, suatu yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya. (Sujarweni, 2015) jika peneliti menggunakan seluruh elemen populasi menjadi data penelitian, maka disebut sensus, jika sebagian saja maka disebut sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan para guru pada SDN 006 Tanjungpinang yang berjumlah 17 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah non-probability sampling yaitu purposive sampling, yang merupakan teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang

akan kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan mudah peneliti menjelajahi objek atau situasi sosial yang akan diteliti (Sugiyono, 2016).

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 4 orang, terdiri dari kepala sekolah dan 3 orang guru yaitu guru agama, guru bahasa Indonesia dan guru matematika sebagai informan karena mereka adalah mengetahui tentang apa yang saya harapkan dalam penelitian ini.

3.5 Defenisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Defenisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Pelatihan	Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performasi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. (Hartatik, 2014)	1. Reaksi peserta 2. Pengetahuan dari pembelajaran 3. Perubahan dalam perilaku 4. Hasil atau perbaikan terukur (Widodo, 2015)	Wawancara

Sumber: Data sekunder yang diolah 2020

3.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data merupakan bagian yang paling penting dalam penelitian, karna dalam tahap ini data dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah dalam penelitian. Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan pengolahan data dengan model Miles & Huberman yang melalui

tiga kegiatan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan (Sugiyono, 2015).

1. Reduksi Data

Suatu proses pemilihan data, pemusatan perhatian pada penyederhanaan data. Dalam kegiatan reduksi data dilakukan penajaman data, pengarahan data, pembuangan data yang tidak di perlukan, pengorganisasian data untuk bahan penarik kesimpulan. Kegiatan reduksi dikerjakan melalui pembuatan ringkasan, menggolongkan data menjadi suatu pola yang mudah di pahami (Sugiyono, 2015).

2. Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar jenis. Miles dan Huberman mengemukakan, yang sering digunakan untuk penyajian data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Penyajian data dapat dijadikan sebagai kumpulan informasi yang tersusun sehingga memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan (Sugiyono, 2015).

3. Menarik Kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah tahap proses analisa data. Pada bagian ini peneliti menjabarkan kesimpulan dari data-data yang telah diperoleh dari wawancara, observasi dan dokumentasi. Dengan adanya kesimpulan, data yang dihasilkan benar0benar maksimal serta penelitian dapat dikatakan sempurna (Sugiyono, 2015).

3.7 Teknik Analisis Data

Triangulasi adalah teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada (Sugiyono, 2016).

Uji keabsahan data pada penelitian kualitatif dengan menggunakan triangulasi akan lebih meningkatkan kekuatan data apabila dibandingkan dengan satu pendekatan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik keabsahan data dengan triangulasi teknik. Triangulasi teknik yaitu peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Teknik pengumpulan data yang dimaksud berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serentak (Sugiyono, 2016).

Penggunaan triangulasi teknik tersebut dilakukan agar data yang diperoleh dari informan peneliti yang menjadi sumber data primer menjadi lebih valid, konsist, tuntas, dan pasti sehingga dapat dianalisis dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016).

DAFTAR PUSTAKA

- Arif yusuf hamali. (2016). *pemahaman manajemen sumber daya manusia*. yogyakarta: Caps Center for academi publishing service.
- Basir, F. (2013). The Program Evaluation Of Education and Training Leadership IV at Makassar Education and Training Religious Center Using Kirkpatrick Model. *Jurnal Evaluasi Pendidikan, 4*.
- Burhanuddin Yusuf. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Dian Wijayanto. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Effendi, U. (2014). *Manajemen*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Fauzi, I. K. A. (2011). *Mengelola Pelatihan Partisipatif*. Bandung: Alfabeta.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan malayu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ikramina, F. (2014). Analysis Of Training Evaluation Process Using Kirkpatrick's Training Evaluation Model At PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 3*.
- ISWANTO, Y. (2013). *manajemen sumber daya manusia*. Tangerang selatan: UNIVERSITAS TERBUKA.
- Kartika, M. S. M. dan lindawati. (2014). *Manajemen Pelatihan Upaya Mewujudkan Kinerja Unggul dan Pemahaman Employee Engagement*. Bogor: PT Penerbit IPB Press.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kaswan. (2013). *pelatihan & pengembangan untuk meningkatkan kinerja SDM*. Bandung: ALFABETA,CV.
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: CV Alfabeta.
- Kaswan. (2016). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM* (3rd ed.). Bandung: Alfabeta.

- Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: raja grafindo persada.
- Moleong. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja rosdakarya.
- Mufidah, L. (2017). Evaluasi Program Pelatihan Pemberdayaan Perempuan di Kelurahan Brontokusuman Kota Yogyakarta. *Jurnal Nasional Pendidikan*, 2.
- Ridhotullah, S. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Ridwan, I. (2015). Evaluasi Program Pelatihan Vokasi di Sanggar Kegiatan Belajar Ujung Pandang Kota Makassar. *Jurnal Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 2.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: raja grafindo persada.
- Rusdiana, H. B. dan. (2015). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: rafika aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metodelogi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. Bandung: ALFABETA,CV.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Suparno eko widodo. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. yogyakarta: pustaka pelajar.
- Sutrisno Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (10th ed.)*. Jakarta: Prenada media group.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwartono, M. (2014). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. ANDI OFFSET.
- T. Hani Handoko. (2011). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Timotius. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Veithzal Rivai, Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RAJA GRAFINDO.
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Widyastuti, U. (2015). Evaluasi Pelatihan (Training) level II Berdasarkan Teori The Four Levels Kirkpatrick. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 3.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra wacana.
- Zakiyudin, A. (2013). *Manajemen*. Jakarta: MITRA WACANA MEDIA.

RIWAYAT HIDUP

Curriculum Vitae



Nama : Dwi Meidayanti
Tempat / Tanggal lahir : Tanjungpinang / 27 Mei 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Menikah
Nomor HP : +628 1211 318577
Email : meidayantidwi27@gmail.com
Alamat : Jl. Hutan Lindung No. 43

Nama Orang Tua

- a. Ayah : Selamat
- b. Ibu : Suminten

Riwayat Pendidikan

- a. SD : SDN 011 Tanjungpinang
- b. SMP : SMP Negeri 8 Tanjungpinang
- c. SMK : SMK Negeri 1 Tanjungpinang (Jurusan: Pariwisata)
- d. Perguruan Tinggi : STIE Pembangunan Tanjungpinang