

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara dengan jumlah populasi terbesar keempat di dunia. Meskipun berada di peringkat tersebut sebagai negara penyumbang sumber daya manusia di dunia, nyatanya Indonesia belum termasuk ke dalam kategori negara maju. Dengan populasi yang terus bertambah, tekanan terhadap pasar tenaga kerja semakin meningkat, namun ketersediaan lapangan kerja yang memadai tidak selalu seimbang. Dengan tingginya jumlah angkatan kerja terutama di kalangan generasi muda, tidak selalu diiringi dengan tersedianya kesempatan kerja yang sebanding dengan kemampuan yang dikuasai. Hal ini berdampak pada tingkat pengangguran di Indonesia tetap tinggi, meskipun pemerintah terus berupaya dalam mengembangkan ekonomi dan memperbaiki sistem pendidikan serta pelatihan keterampilan (*skill*).

Menurut informasi data dari Badan Pusat Statistik Indonesia (BPS, 2024) Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berdasarkan hasil survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) pada Februari 2024 diperoleh hasil 4,82%, ini menunjukkan bahwa dalam setiap 100 orang termasuk dalam angkatan kerja terdapat sekitar 5 orang pengangguran. Jika dibandingkan dengan tahun 2023, angka pengangguran menurun sekitar 0,63 %. Terlepas dari hal tersebut, tingkat kemiskinan di Indonesia masih tergolong besar dan tinggi. Selain itu, berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Jawa Barat, (BPS, 2023) tingkat pengangguran terbuka berdasarkan hasil SAKERNAS pada bulan Februari 2024 menunjukkan tingkat pengangguran tercatat 6,91% atau sekitar 1,79 juta orang, dengan sebagian orang penganggur merupakan laki-laki 6,94 % dan perempuan 6,87 %. Angka ini mengalami penurunan sebesar 0,98 poin dibandingkan dengan Februari 2023 yang sebesar 7,89 %.

Berdasarkan data-data tersebut, menunjukkan bahwa masalah pengangguran di Indonesia masih belum dapat terselesaikan dari tahun ke tahun meskipun ditahun sekarang mengalami sedikit penurunan dibandingkan dengan tahun sebelumnya, karena pengangguran yang berkepanjangan akan membawa

dampak sosial dan ekonomi yang serius. Untuk mengatasi pengangguran, pemerintah dan berbagai pihak dapat menerapkan sejumlah program yang dirancang untuk membuka peluang pekerjaan, meningkatkan keahlian tenaga kerja, dan mendukung pertumbuhan ekonomi. Seperti halnya program pelatihan kerja yang dilaksanakan sesuai dengan program pelatihan yang berpedoman pada standar kompetensi, serta dilakukan dengan mempertimbangkan tuntutan pasar kerja dan dunia usaha, baik dalam maupun di luar hubungan kerja, sehingga diharapkan siap terjun ke dunia kerja atau menjalankan usaha secara mandiri sesuai dengan program kejuruan yang diikuti (Daud & Mobonggi, 2019).

Program pelatihan kerja merupakan salah satu strategi dalam pengembangan sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu peserta mempersiapkan diri dalam mencari pekerjaan dan meningkatkan kompetisinya memerlukan fungsi evaluasi untuk menilai keberhasilannya. Arikunto (2003) dalam (Sedarmayanti, 2020, hlm. 123) menyatakan evaluasi adalah serangkaian kegiatan yang ditujukan untuk mengukur keberhasilan program pendidikan. Hasil evaluasi yang dilakukan berguna untuk merencanakan pelaksanaan program serupa di lokasi dan waktu yang berbeda. Sedangkan menurut Nurkancana (1983) dalam (Sedarmayanti, 2020, hlm. 123) menyatakan evaluasi merupakan suatu aktivitas yang dilakukan dalam rangka menilai atau menentukan nilai dari sesuatu. Evaluasi lebih fokus pada hasil yang dicapai (*output*), serta dilakukan setelah program berjalan dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan tahapan yang dirancang serta jenis program yang telah direncanakan.

Rukmi et al., (2014) dalam (Susanty, 2022) menjelaskan model evaluasi Kirkpatrick merupakan metode penilaian yang dapat diterapkan pada berbagai program pengembangan kompetensi dengan menggunakan empat tingkatan, yaitu: *reaction, learning, behavior, results* yang dapat mencakup setiap aspek dalam suatu program pengembangan kompetensi dengan alur logika yang jelas dan mudah dipahami. Bentuk model evaluasi yang dikembangkan oleh Kirkpatrick tersebut merupakan kerangka konseptual yang membantu dalam menentukan data yang perlu dikumpulkan dalam evaluasi pengembangan sumber daya manusia (Ritonga

et al., 2019). Sehingga keempat penilaian Kirkpatrick ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tahap pertama atau tingkat *reaction* menjadi awal dalam konsep evaluasi kirkpatrick, pada tahap ini yaitu mengevaluasi tentang kepuasan yang dirasakan warga belajar terhadap program pelatihan yang diikuti. Berupa perasaan, pemikiran serta keinginan untuk belajar, mendampingi serta menerapkan lingkungan pendidikan diharapkan dapat meningkatkan potensi perbaikan di masa depan (Fakhruddin, 2022). Tahap kedua atau *learning* mengukur proses belajar, pada tahap ini evaluasi dilakukan untuk menilai sejauh mana warga belajar mengalami perubahan sikap, memperoleh tambahan pengetahuan atau meningkatkan keterampilan sebagai hasil pembelajaran yang diikuti. Penilaian tersebut mencakup *knowledge*, *skill*, serta *behavior* peserta sebelum serta setelah mengikuti pembelajaran (Zainuddin & Ahmad, 2022).

Tahap ketiga perilaku (*Behavior*) yaitu dilakukan dengan menjawab pertanyaan dan serta mengalokasikan waktu untuk menentukan adanya perubahan dalam perilaku. Demikian pula, pengukuran perilaku warga belajar sebelum pelatihan tetap diperlukan, meskipun mungkin menghadapi kesulitan. Perubahan perilaku ini dapat bersifat subjektif, karena faktor yang mempengaruhinya dapat berasal dalam diri setiap peserta (Nurjanah, 2018). Tahap ke empat yaitu hasil (*result level*), bertujuan untuk menilai sejauh mana kurikulum berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada tahap ini, evaluasi di fokuskan pada hasil akhir yang diharapkan sebagai dampak dari pelatihan yang telah selesai dilaksanakan (Nurjanah, 2018).

Dalam menunjang dunia kerja salah satu upaya untuk mengurangi angka pengangguran adalah dengan menyelenggarakan pelatihan keterampilan yang dapat membuka peluang pekerjaan atau menciptakan wirausaha. Salah satu bidang yang memiliki potensi besar namun sering kurang dimanfaatkan adalah seni musik. Dalam hal ini, Lembaga Pelatihan Kerja atau kerap disingkat LPK merupakan suatu organisasi atau institusi, baik yang dinaungi oleh pemerintah maupun swasta yang memiliki izin untuk menyelenggarakan program pelatihan dalam meningkatkan keterampilan. Hal tersebut sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah

Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional yang berbunyi “Lembaga pelatihan kerja adalah instansi pemerintah, badan hukum atau individu yang memenuhi kriteria untuk menyelenggarakan pelatihan kerja.” Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) sendiri merupakan satuan Pendidikan Nonformal yang diselenggarakan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, yakni untuk mereka yang memerlukan dan membutuhkan bekal ilmu serta keterampilan hidup, keahlian, dan sikap yang mendukung pengembangan diri, profesi, wirausaha, pekerjaan, atau kelanjutan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (Hidayat et al., 2023).

LPK *Golden Voice* Kota Tasikmalaya menyelenggarakan program pelatihan seni musik, dengan terdapatnya program pelatihan itu diharapkan warga belajar mampu meningkatkan keahlian dalam bidang seni musik. Berdasarkan hasil *grand tour*, Lembaga Pelatihan Kerja *Golden Voice* memiliki program gratis yang banyak diminati oleh warga belajar dalam pelatihan seni musik (gitar) yaitu dengan jumlah warga belajar yang mengikuti pelatihan program gratis (proyek bantuan pemerintah) sebanyak 15 orang pada program pelatihan seni musik (gitar) angkatan ke delapan. Program ini diselenggarakan untuk membantu semua kalangan masyarakat yang membutuhkan *skill* dan keterampilan untuk bersaing didunia kerja atau berwirausaha. Dalam program tersebut terdapat pengevaluasian namun hanya sekedar memenuhi persyaratan pembelajaran serta para instruktur di LPK *Golden Voice* menganggap bahwa evaluasi hanya dilakukan di akhir program, disamping itu pihak penyelenggara LPK belum menerapkan model evaluasi Kirkpatrick dalam program pelatihannya.

Dalam program pelatihan seni musik (gitar) angkatan VIII menunjukkan bahwa kurang optimalnya efektivitas waktu yang diberikan dalam mencapai hasil yang maksimal, khususnya bagi peserta pemula dalam memahami kunci dasar-dasar gitar yang berlangsung selama satu bulan. Hal itu cukup mengurangi kemampuan peserta untuk mengasah keterampilannya, karena bagi peserta pemula pelatihan membutuhkan waktu yang cukup lama untuk membangun koneksi antara teori dan juga praktik. Kehadiran warga belajar yang tidak konsisten pada proses pembelajaran juga cukup berpengaruh terhadap hasil yang didapatkan, dan terdapat

beberapa peserta yang keluar di pertengahan proses pembelajaran dari yang berjumlah 15 tersisa 12 orang. Dengan adanya evaluasi berbasis model kirkpatrick dapat diketahui fakta-fakta program pelatihan yang berhubungan dengan *reaction*, *learning*, *behavior*, dan *results* yang akan diketahui setelah diadakan evaluasi program yang terjadi pada pelatihan seni musik (gitar) angkatan VIII di LPK Golden Voice Kota Tasikmalaya. Masalah yang terjadi di LPK *Golden Voice* penting untuk diteliti, guna memberikan solusi yang terbaik untuk mengetahui apa saja komponen yang harus diperbaiki, maka dari itu perlu adanya evaluasi program pelatihan terhadap program dan warga belajar sehingga program pelatihan seni musik (gitar) dapat memberikan dampak yang lebih bermanfaat untuk para warga belajar pada program selanjutnya. Karena evaluasi program itu sangat penting dalam membangun kualitas program dan memastikan keberlanjutan program. Dengan latar belakang tersebut, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dan dijadikan sebagai karya tulis dengan judul **“Evaluasi Program Pelatihan Seni Musik (Gitar) Dengan Model Kirkpatrick” (Studi pada Angkatan VIII Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) *Golden Voice* Kota Tasikmalaya).**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah di uraikan, maka ditemukan beberapa identifikasi permasalahan sebagai berikut :

- 2.1 Kurang optimalnya waktu pembelajaran yang diberikan dalam mencapai hasil yang maksimal, khususnya bagi peserta pemula dalam memahami kunci dasar-dasar gitar
- 2.2 Kehadiran peserta pelatihan yang tidak konsisten

1.3 Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan latar belakang yang telah di jelaskan, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut “Bagaimana evaluasi program pelatihan seni musik (gitar) dengan model Kirkpatrick di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) *Golden Voice* Kota Tasikmalaya”.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil Evaluasi program pelatihan seni musik (gitar) dengan model Kirkpatrick di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) *Golden Voice* Kota Tasikmalaya.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan khazanah keilmuan tentang evaluasi program pelatihan seni musik (gitar) dengan model evaluasi Kirkpatrick, serta mampu menghasilkan rekomendasi untuk menghasilkan program pelatihan kursus musik yang lebih baik lagi.

1.5.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi lembaga, Penelitian ini diharapkan menjadi panduan untuk para pengelola LPK *Golden Voice* yang memiliki program pelatihan seni musik.
- b. Bagi Peneliti, dapat menambah wawasan serta dapat memberikan pengalaman secara langsung mengenai Bagaimana Evaluasi Program Pelatihan Seni Musik (Gitar) dengan model evaluasi Kirkpatrick.

1.6 Definisi Operasional

Definisi operasional dimaksudkan untuk menghindari kesalahpahaman dan perbedaan penafsiran terhadap istilah-istilah di dalam skripsi. Sesuai dengan judul peneliti yaitu “Evaluasi Program Pelatihan Kursus Musik (Gitar) Dengan Model Kirkpatrick (Studi pada Angkatan VIII Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) *Golden Voice* Kota Tasikmalaya)”. Maka definisi operasional yang perlu dijelaskan adalah:

1.6.1 Evaluasi Program

Evaluasi Program merupakan proses pengukuran dan penilaian sistematis terhadap pencapaian tujuan serta hasil dari suatu program dengan menggunakan indikator yang jelas. Evaluasi melibatkan keberhasilan suatu program dari berbagai aspek, termasuk efektivitas pelaksanaan, kualitas pelayanan, serta dampak jangka panjang maupun jangka pendek yang dihasilkan. Kegiatan penilaian dalam evaluasi program tidak hanya dilakukan pada akhir kegiatan saja, melainkan sebaiknya dilakukan sejak awal, yaitu dari proses penyusunan rancangan, pelaksanaan dan hasil dari program tersebut. Sehingga, tujuan penilaian yaitu memungkinkan

penyelenggara (lembaga) untuk memahami sejauh mana program telah berhasil mencapai tujuannya dan mengidentifikasi hal yang perlu diperbaiki.

1.6.2 Pelatihan Seni Musik

Pelatihan seni musik yaitu proses pembelajaran pendidikan musik di luar pendidikan formal yang mewadahi proses kegiatan belajar mengajar dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta pemahaman peserta dalam melibatkan eksplorasi irama, melodi, serta keharmonisan yang dihasilkan oleh suara manusia atau instrumen musik yang mampu menghasilkan bunyi. Pelatihan ini melibatkan instruktur yang dapat memberikan bimbingan serta arahan melalui latihan praktis, dengan tujuan agar peserta pelatihan dapat menguasai teknik dan pengetahuan musik yang lebih spesifik. Dalam pelatihan ini juga tidak adanya batasan usia bagi yang ingin mengikuti pelatihan kursus, serta terdapat pemilihan jenis pelatihan yang selaras dengan minat dan bakat dari peserta pelatihan. Dalam kegiatannya tidak hanya berlatih musik dan bernyanyi, melainkan juga didukung dengan menampilkan hasil belajar mereka kepada orang tua, masyarakat, atau sesama peserta. Hal ini membantu meningkatkan kepercayaan diri peserta untuk tampil di depan publik, secara tidak langsung pusat pelatihan musik turut berkontribusi dalam meningkatkan apresiasi masyarakat terhadap seni musik.

1.6.3 Model Kirkpatrick

Model Kirkpatrick adalah model evaluasi pelatihan yang memiliki keunggulan karena bersifat komprehensif, sederhana, dan fleksibel untuk diterapkan dalam berbagai kondisi pelatihan. Komprehensif dalam arti bahwa model evaluasi ini tidak hanya menilai hasil akhir pelatihan, tetapi juga mencakup proses, keluaran, serta hasil yang dihasilkan. Selain itu, model ini juga lebih praktis digunakan karena tidak memerlukan keterlibatan terlalu banyak pihak, serta dapat diterapkan pada berbagai berbagai jenis pelatihan dalam beragam situasi. Dalam model evaluasi kirkpatrick, evaluasi pelatihan dapat dilakukan dalam empat level diantaranya yaitu *Reaction*, *Learning*, *Behavior*, serta *Results*. Dengan menggunakan model kirkpatrick ini dalam mengevaluasi program pelatihan seni musik (gitar) dapat membantu memahami bagaimana proses pelatihan berjalan, dan bagaimana kinerja orang-orang di dalamnya.