

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis efektivitas pelatihan *Financial Life Skills* tingkat *reaction* dan *learning* di Kota Bandung sebagai berikut:

1. Efektivitas program pelatihan *Financial Life Skills* pada level *reaction* di Kota Bandung dapat dikatakan sudah cukup efektif. Berdasarkan hasil analisis *course material*, *content relevance*, metode pelatihan:

a. Hasil analisis berdasarkan isi/ materi pelatihan

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan sebagian besar peserta yang mengikuti program pelatihan FLS merasa puas dengan hasil pelatihan terutama pada isi/ materi pelatihan. Berdasarkan *course material*, peserta merasa yakin pada isi materi pelatihan FLS dengan jumlah presentase 89,35%. Kemudian, berdasarkan relevansi konten (*content relevance*) peserta merasa materi yang diberikan pada program pelatihan FLS ini sangat relevan dengan jumlah presentase 62,08% dan relevan dengan jumlah presentase 37,04%, jika dirata-rata mendapatkan angka 50%. Maka dari itu, hal ini membuktikan bahwa materi pelatihan yang diberikan pada peserta dapat dikatakan cukup efektif.

b. Hasil analisis berdasarkan metode pelatihan

Berdasarkan hasil data yang telah penulis olah, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan metode pelatihan FLS ini sudah dapat membantu mereka dengan mudah memahami dan mempelajari keterampilan hidup berbasis keuangan dibuktikan dengan presentase 88,14% karena berdasarkan wawancara dengan pihak pelatih FLS, metode pelatihan yang digunakan adalah *Interactive Learning* dimana peserta memperbanyak aktivitas dalam mengakses informasi dari berbagai sumber serta mengutamakan partisipasi aktif dari peran peserta di dalam kelas. Para *trainer* FLS juga mempunyai kemampuan sebagai *facilitator skills*, yang mana para pelatih tidak hanya memberikan materi secara teori saja,

namun memberikan suatu materi dengan metode dua arah dengan lebih banyak menggali *sharing* yang diberikan oleh peserta. Dengan metode tersebut dapat mempermudah peserta dalam memahami dan mempelajari keterampilan hidup berbasis keuangan.

2. Efektivitas program pelatihan *Financial Life Skills* pada level *learning* di Kota Bandung

a. Hasil analisis tingkat *learning* dari peserta program pelatihan FLS di Kota Bandung sebelum mengikuti pelatihan (*Pre-Test*)

Secara keseluruhan, tingkat *learning* peserta sebelum mengikuti program pelatihan FLS dapat ditarik kesimpulan bahwa berdasarkan 3 indikator *knowledge*, *skill*, dan *attitude*, sebagian besar peserta banyak yang memberikan respon ‘Sangat Setuju’ pada pernyataan di setiap indikator dengan angka presentase . Namun, terdapat pernyataan yang masih banyak mendapat respon ‘Setuju’ dengan angka presentase 47,27% yang berarti peserta belum merasa yakin 100% terhadap pernyataan mengenai tingkat *learning* ini. Hal ini dapat dimaklumkan karena peserta belum mengikuti program pelatihan FLS, sehingga tingkat pengetahuan peserta program pelatihan beragam dan memiliki tingkat presentase yang cukup banyak yang menjawab ‘Setuju’ pada pernyataan tersebut. Selain itu, berdasarkan analisis profil peserta, mayoritas peserta belum memiliki pengalaman kerja. Melalui hal tersebut, dapat menjadi alasan bahwa masih banyak peserta yang masih merasa tidak yakin 100% sehingga untuk mengasah *knowledge*, *skill*, *attitude* yang luas dibutuhkan sebuah program pelatihan.

b. Hasil analisis tingkat *learning* dari peserta program pelatihan FLS di Kota Bandung setelah melakukan pelatihan (*Post-Test*)

Melalui data *post-test*, dapat disimpulkan bahwa banyaknya peserta mengalami kenaikan angka dari hasil *pre-test* ke *post-test*. Hal ini memberikan pengaruh positif pada peserta yang telah mengikuti program pelatihan FLS. Seluruh pernyataan pada hasil *pre-test* ke *post-test* hampir semua meningkat sangat signifikan terutama pada pernyataan no.3,5,7,9,10 pada jawaban ‘Sangat Setuju’. Hal ini memberikan arti bahwa pelatihan FLS sudah

efektif dan dapat memberikan pengaruh yang jauh lebih baik dalam hal pengetahuan yang mencakup *knowledge, skill, attitude* setelah mengikuti pelatihan daripada sebelum mengikuti pelatihan.

c. Hasil analisis selisih tingkat *learning* dari peserta program pelatihan FLS di Kota Bandung

Berdasarkan hasil analisis rekap selisih tingkat *learning* dari peserta program pelatihan FLS di Kota Bandung, tingkat *learning* dari setiap peserta setelah mengikuti pelatihan sudah dapat dikatakan meningkat signifikan dan ada perubahan positif dari sebelum pelatihan dan sesudah mengikuti program pelatihan FLS ini. Walaupun tidak secara keseluruhan peserta dapat mengalami peningkatan ke arah yang lebih positif sebanyak 57 peserta (presentase: 57,73%), beberapa peserta masih ada di keterampilan hidup yang sama sebanyak 32 peserta (presentase 33%), sisa 9 peserta (presentase: 9,28%) mengalami penurunan keterampilan. Hal ini dapat disebabkan sebagian besar profil peserta (68 peserta) memiliki pendidikan terakhir pada jenjang SMA/SMK yang mana anak SMA/SMK masih memiliki pendirian yang labil atau tidak menentu serta status pekerjaan peserta saat ini tidak bekerja sehingga dalam mengimplementasikan pengetahuan dan rasa percaya diri dibutuhkan waktu yang tidak singkat.

## 5.2 Saran

Dari kesimpulan yang telah penulis uraikan, penulis akan mencoba memberi saran kepada YEP-USAID yang dapat meningkatkan efektivitas program pelatihan selanjutnya:

1. YEP-USAID tetap meningkatkan kualitas dan materi yang diberikan pada setiap modul agar modul yang diberikan semakin relevan dengan kehidupan sehari-hari peserta terutama untuk peserta yang akan masuk dunia kerja. Salah satu caranya yaitu dengan pengembangan modul yang materinya disesuaikan dengan pasar kerja. Pengembangan modul dapat dilakukan dengan cara merencanakan modul yang dapat membantu dan membimbing peserta agar mencapai kompetensinya (terutama kompetensi yang dibutuhkan dalam dunia kerja nanti), mengidentifikasi standar kompetensi modul dari judul sampai

aspek kritis, melakukan test diagnostik untuk mengukur latar belakang, pengetahuan, dan kemampuan yang telah dimilikinya sebagai pra-syarat untuk menempuh modul, serta menyiapkan pusat sumber-sumber berupa bacaan yang terbuka bagi peserta yang memerlukannya agar dapat menambah wawasan setiap peserta. Dengan dilakukannya pengembangan modul pelatihan, diharapkan dapat meningkatkan kualitas hasil pelatihan FLS dan semakin relevan dan dapat dengan mudah diimplementasikan ke kehidupan sehari-hari peserta.

2. YEP-USAID dapat meningkatkan kualitas pelatihan, teknik pelatihan, dan keterampilan yang disajikan dalam pelatihan agar dapat dengan mudah dipahami serta meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta sebagai hasil dari pelatihan. Cara yang dapat dilakukan yaitu dengan melakukan pengulangan dengan cara yang berbeda (contoh: jika penyampaian materi dilakukan dengan gaya formal, maka pengulangan dapat dilakukan dengan cara informal). Karena jika materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan tujuan dan kebutuhan akan pelatihan, materi yang disampaikan akan lebih mendalam dan komprehensif, sehingga dapat memperoleh hasil peningkatan pengetahuan yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alvarez, K., Salas, E., & Garofano, C. M. (2004). An integrated Model of Training Evaluation and Effectiveness. *Human Resource Development Review*, 3(4), 385-416.
- Alwi, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Aminah, H. (2015). Model Evaluasi Kirkpatrick dan Aplikasinya dalam Pelaksanaan Pelatihan (Level Reaksi dan Pembelajaran) di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perum Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 6(1), 376-394.
- Andrew, F. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Arikunto, S., & Abdul, C. S. (2009). *Evaluasi program pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- B. Dosen., (2013). Pelatihan dan pengembangan SDM. *Jurnal Psikologi Industri*, 1-14.
- Badu, S. Q. (2013). Implementasi Evaluasi Model Kirkpatrick pada Perkuliahan Masalah Nilai Awal dan Syarat Batas. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 16, 102-129.
- Berge, Z.L. (2008). Why it is So Hard to Evaluate Training in the Workplace. *Journal Industrial and Commercial Training*, 40(7), 390-395.
- Chimote, N. K. (2010). Training Programs: Evaluation of Trainees' Expectations and Experience. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, IX(3), 28-47.
- Chourmain, Imam. (2008). *Acuan Normatif Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Thesis, dan Disertasi* (p. 36). Jakarta: Al-Haramain Publishing House .
- Cushway, B. (2002). *Human Resource Management*. Jakarta: PT. Elec Media Kumputindo.
- Dermawan, D. & Aseanty, D. (2015). Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di Hotel Amaris Jakarta. *Seminar Nasional Cendekiawan 2015*, 653-664.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Devi, R. (2012). Evaluating Training & Development Effectiveness - A Measurement Model. *Asian Journal of Management Research*, 2(1), 722-726.

- Dewi, L. R., & Kartowagiran, B. (2018). An evaluation of internship program by using Kirkpatrick evaluation model. *Research and Evaluation in Education*, 4(2), 155–163.
- Elfrianto. (2016, September 2). Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *Jurnal EduTech*, 2(2), 46-58.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi.
- Haryati, R. A. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan : Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3(1).
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herman, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama ed)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hermawan, A., & Yusran, H. L. (2017). *Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif*. Depok: Kencana.
- Jayanthi, Y. D. & Cahyana, A. (2014). Pengaruh Hasil Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI Bandung. *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 10(2)
- Kamil, M. (2003). Model-Model Pelatihan. *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 1-23.
- Kennedy, E. C. (2013). Training Professional's usage and understanding of Kirkpatrick's level 3 and level 4 evaluations. *International Journal of Training and Development*, 1, 18.
- Kirkpatrick, D. (2006). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. California: Berret-Koehler Publisher, Inc.
- Kirkpatrick, D. L. (2007). *In Implementing The Four Levels: A Practical Guide for Effective Evaluation Training Program*. San Fransisco: Berret-Kohler Publisher, Inc.
- Kirkpatrick, J. (2008). The New World Level 1 Reaction stage. *Kirkpatrick Partners*, 234–211.
- Kirkpatrick, J., & Kirkpatrick, W. (2019). An Introduction to the New World Kirkpatrick Model. *Kirkpatrick Partners*, 1–13.
- Kraiger, K., Ford, J. K., & Salas, E. (1993). Application of Cognitive, Skill-Based, and Affective Theories of Learning Outcomes to New Methods of Training Evaluation. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 311–328.

- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. (2002). *Employee Training and Development*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Pratama, A.D., & Faturahman, H. (2019). Analisis Evaluasi dan Efektivitas Pelatihan Jabatan Fungsional Parekayasa di BPPT dengan Pendekatan IMTEE. *E-Journal Universitas Indonesia*, 13-30.
- Rafiq, M. (2015). Training Evaluation in an Organization Using Kirkpatrick Model: a Case Study of PIA. *Journal Entrepren Organiz Manag*, 4:151.
- Ritonga, R., Saepudin, A., & Wahyudin, U. (2019). Penerapan Model Evaluasi Kirkpatrick Empat Level Dalam Mengevaluasi Program Diklat Di Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Lembang. *Jurnal Pendidikan Nonformal*, 14(1), 12.
- Rizal, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sciences, P. (2016). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT . Borneo Group Kendari )*. 2(2), 47–59.
- Sekaran , U., & Bougie, R. (2016). *Research Method for Business: A Skill Building Approach 7th Editon (Vol. 7)*. United Kingdom: John Wiley & Sons, Ltd. .
- Siswati, A. (2019). Eksperiential Learning Pelatihan Financial Life Skills pada Mahasiswa Universitas Merdeka Malang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 6(2), 81-87.
- Sopiah, Murdiono, A., Prabowo, S.H.W., Martha, J.A., Fritria. (2018). Evaluasi Program Pelatihan Dan Pendampingan Bahan Ajar Bagi Guru-Guru SMAN 5 Kediri. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 11(2), 125–136.
- Sutrisno, W., Puteri, N.D., Wasahua, O. (2016). Analisis Pelatihan dan Pendampingan Potensi Sosek Melalui Pendekatan Training Need Assesment di Kobalima Timur , Provinsi NTT. *Journal of Applied Business and Economics*, 3(2), 103-117.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 1-443.
- Tan, Kim & Newman, E. (2013). The Evaluation of Sales Force Training in Retail Organizations: A Test of Kirkpatrick’s Four Level Model. *International Journal of Management*, 30(3).
- Ulum, Ö. G. (2015). Program Evaluation through Kirkpatrick’s Framework. *Online Submission*, 8(1), 106–111.

- Werther, W.B. & Keith Davis (1989). *Human Resources and Personnel Management. Third Edition*. Singapore: Mc Graw Hill Inc.
- Widjaja, Deborah C; Jokom, Regina. (2017). *Analisa Efektivitas Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bumi Surabaya City Resort*. 191-204.
- Wulandari, R. (2005). Penilaian Kebutuhan Pelatihan: Tantangan dan Solusi. *Jurnal Siasat Bisnis*, 75-86.
- Yadapadithaya, P. (2001). Evaluating Corporate Training and Development: An Indian Experience. *International Journal of Training and Development*, 5(4), 261-274.
- Zulbetti, R., & Ratna, P. ; Y. (2018). Pelatihan Financial Life Skills ( FLS ) untuk Membangun Kemandirian Pemuda Taruna Politeknik PIKSI Ganesha. *Sembadha 2018*, 1, 144–150.

### **Website**

- YEP-USAID (2018). *Youthwin Through Economic Participation*. Dipetik Januari 5, 2021, dari <http://youthwinner.org>