

ANALISIS EFEKTIVITAS PELATIHAN *FINANCIAL LIFE SKILLS* TINGKAT *REACTION* DAN *LEARNING* PADA EMPAT INSTITUSI DI KOTA BANDUNG



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Manajemen

Oleh:
Kezia Jessica Hendrawan
2017120052

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
(Terakreditasi oleh BAN-PT No. 227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2013)
BANDUNG
2021

***ANALYSIS OF THE EFFECTIVENESS OF FINANCIAL LIFE
SKILLS TRAINING FOR REACTION AND LEARNING LEVELS
AT FOUR INSTITUTIONS IN THE CITY OF BANDUNG***



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements for Bachelor's Degree in
Management

By
Kezia Jessica Hendrawan
2017120052

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT
(Accredited by oleh BAN-PT No. 227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2013)
BANDUNG
2021**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**



PERSETUJUAN SKRIPSI

**ANALISIS EFEKTIVITAS PELATIHAN *FINANCIAL LIFE SKILLS*
TINGKAT *REACTION* DAN *LEARNING* PADA EMPAT INSTITUSI DI
KOTA BANDUNG**

Oleh:

Kezia Jessica Hendrawan

2017120052

Bandung, Februari 2021

Ketua Jurusan Manajemen,

Dr. Istiharini, CMA

Pembimbing,

Dr. Regina Deti Mulyo Harsono, S.E., M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama (sesuai akte lahir) : Kezia Jessica Hendrawan
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 09 Agustus 1999
NPM : 2017120052
Program Studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Analisis Efektivitas Pelatihan *Financial Life Skills* Tingkat *Reaction* dan *Learning* pada Empat Institusi di Kota Bandung

Yang telah diselesaikan di bawah bimbingan: Dr. Regina Deti Mulyo Harsono, S.E., M.M.

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untukmendapatkangelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200

Bandung,

Dinyatakan tanggal: Februari 2020

Pembuat pernyataan :



(Kezia Jessica Hendrawan)

ABSTRAK

Banyak perusahaan menganggap bahwa pelatihan menjadi kebutuhan yang sangat penting untuk keberlangsungan suatu organisasi. Mengevaluasi efektivitas pelatihan menjadi komponen penting dalam menganalisis, merancang, mengembangkan, dan melaksanakan program pelatihan yang efektif. Pelatihan *Financial Life Skills* (FLS) yang dirancang dan terus dilaksanakan oleh program YEP-USAID sejak tahun 2017 telah memberdayakan lebih dari 9.600 remaja berusia 18-34 tahun di seluruh Indonesia. Program pelatihan ini membutuhkan analisis untuk mengetahui seberapa efektifkah suatu program pelatihan ini dilaksanakan. Hal ini dapat menjadi evaluasi dari pelatihan yang telah dilaksanakan untuk mengadakan program pelatihan selanjutnya.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui efektivitas pelatihan *Financial Life Skills* (FLS) pada tingkat kepuasan dan tingkat perubahan pengetahuan dari peserta program pelatihan *Financial Life Skills* (FLS) di Kota Bandung. Dengan mengukur efektivitas program pelatihan FLS ini, pihak YEP-USAID diharapkan dapat mengukur sejauh mana program yang telah YEP-USAID kelola sesuai dengan harapan atau ekspektasi mereka.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif. Data yang dikumpulkan dengan mengumpulkan hasil dari observasi serta dokumen-dokumen terkait dengan data pelatihan *Financial Life Skills* (FLS) di Jawa Barat yakni di Bandung. Penulis melakukan analisa dengan teknik analisis dokumen dengan melakukan interpretasi dokumen survey serta tes yang ada dari pihak YEP-USAID.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas program pelatihan FLS pada tingkat *reaction* dan *learning* sudah terbilang cukup efektif. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat *reaction* yang terdiri dari *course material* dengan presentase 89,35%, *content relevance* untuk relevan sebesar 37,04% dan sangat relevan sebesar 62,08% serta metode pelatihan dengan presentase sebesar 88,14%. Kemudian, untuk tingkat *learning* sebagian besar peserta mengalami peningkatan yang positif (Angka poin meningkat setelah mengikuti pelatihan) sebanyak 56 responden dengan presentase 57,73%.

Kata kunci: Pelatihan, Efektivitas Pelatihan

ABSTRACT

Many companies consider that training is a very important requirement for the sustainability of an organization. Evaluating the effectiveness of training is an important component in analyzing, designing, developing, and implementing an effective training program. The Financial Life Skills (FLS) training designed and continuously implemented by the YEP-USAID program since 2017 has empowered more than 9,600 adolescents aged 18-34 throughout Indonesia. This training program requires analysis to find out how effective a training program is being implemented. This can be an evaluation of the training that has been carried out to conduct further training programs.

This research was conducted to determine the effectiveness of the Financial Life Skills (FLS) training on the level of satisfaction and the level of change in knowledge of the participants of the Financial Life Skills (FLS) training program in Bandung. By measuring the effectiveness of this FLS training program, it is hoped that YEP-USAID will be able to measure the extent to which the programs that YEP-USAID have managed are in accordance with their expectations or expectations.

This research uses a quantitative approach with descriptive analysis. The data were collected by collecting the results of observations and documents related to the Financial Life Skills (FLS) training data in West Java, namely in Bandung. The author conducted analysis using document analysis techniques by interpreting existing survey documents and tests from YEP-USAID.

The results of this study indicate that the effectiveness of the FLS training program at the levels reaction and learning is quite effective. This can be proven by the rate reaction consisting of course material with a percentage of 89.35%, content relevant for relevance of 37.04% and highly relevant at 62.08% and training methods with a percentage of 88.14%. Then, for the level learning mostly participants experienced a positive increase (the number of points increased after attending the training) as many as 56 respondents with a percentage of 57.73%.

Keywords: Training, Training Effectiveness

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat, rahmat, dan kebaikannya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Efektivitas Pelatihan *Financial Life Skills* Tingkat *Reaction* dan *Learning* pada Empat Institusi di Kota Bandung” sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Katolik Parahyangan.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi, namun pada akhirnya penulis dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Kedua orangtua dari peneliti yang selalu memberikan dukungan terbaik dalam berbagai bentuk. Kasih sayang yang tidak terbatas, support dalam bentuk materiil dan non materiil, doa, dan nasihat yang diberikan membuat penulis memilih untuk semangat dalam menyelesaikan penelitian ini
2. Jason Hendrawan sebagai saudara kandung yang juga selalu memberikan semangat dan dukungan kepada peneliti.
3. Ibu Dr. Regina Deti, S.E., M.M. sebagai pembimbing penelitian, dosen Manajemen Insani yang saya kagumi dan hormati, yang selalu meluangkan waktu untuk membimbing, mengoreksi, dan membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.
4. Seluruh dosen, staff tata usaha, staff biro-biro, pekarya di Universitas Katolik Parahyangan atas segala jasanya sehingga peneliti dapat menjalankan dan menyelesaikan pembelajaran di Universitas Katolik Parahyangan dengan baik.
5. Cecillia Febriany, Sherly Yuniarti, Hotnida Nethania sebagai sahabat yang senantiasa sabar, mendengarkan segala keluhan dan hambatan yang dialami penulis dan tak pernah jemu untuk selalu memberikan semangat dan membantu penulis memberikan ide-ide kreatif.

6. Andrean Yohanes sebagai pasangan yang selalu sabar, menemani serta mendengarkan segala keluhan dan hambatan yang dialami penulis dan tidak pernah jemu untuk memberikan semangat selama penulis menyelesaikan pembelajaran di Universitas Katolik Parahyangan.
7. Friska Andrea, Natasha Amadea yang selalu memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Ghautami Ramaputra Udnaka, Debby Novianti teman seperjuangan jurusan Manajemen Insani yang selalu membantu dan memberikan semangat kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan.

Penulis mohon maaf atas segala kesalahan yang pernah dilakukan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk mendorong penelitian selanjutnya.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR GRAFIK	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Kerangka Pemikiran	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Pelatihan	9
2.1.1 Pengertian Pelatihan	9
2.1.2 Prinsip dan Indikator Pelatihan	9
2.1.3 Metode Pelatihan	12
2.1.4 Tujuan Pelatihan	14
2.1.5 Tahapan Utama dalam Melakukan Pelatihan	14
2.2 Evaluasi Pelatihan	17
2.2.1 Pengertian Evaluasi Pelatihan	17
2.2.2 Tujuan Evaluasi Pelatihan	17
2.2.3 Manfaat Evaluasi Pelatihan	18
2.2.4 Pentingnya Evaluasi Pelatihan	19
2.3 Efektivitas Pelatihan	20
2.3.1 Pengertian Efektivitas Pelatihan	20
2.3.2 Dimensi Pelatihan yang Efektif	20
2.3.3 Model Efektivitas Pelatihan	22

2.4 Penelitian Terdahulu Pelatihan FLS	27
BAB 3 METODE PENELITIAN	29
3.1 Metode Penelitian	29
3.1.1 Metode yang digunakan	29
3.1.2 Jenis dan Sumber Data	29
3.1.3 Operasionalisasi Variabel.....	30
3.1.4 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.1.5 Populasi dan Sampel	32
3.1.6 Teknik Analisis Data.....	32
3.2 Objek Penelitian.....	33
3.2.1 YEP-USAID.....	33
3.2.2 Program Pelatihan <i>Financial Life Skills</i>	34
3.2.3 Profil Peserta Pelatihan FLS	36
3.3 Alur Penelitian	41
BAB 4 HASIL & PEMBAHASAN	43
4.1 Analisis tingkat <i>reaction</i> peserta program pelatihan <i>Financial Life Skills</i>	43
4.1.1 Analisis tingkat <i>reaction</i> peserta program pelatihan <i>Financial Life Skills</i> berdasarkan Materi/ Isi Pelatihan.....	43
4.1.2 Analisis tingkat <i>reaction</i> peserta program pelatihan <i>Financial Life Skills</i> berdasarkan Metode Pelatihan	46
4.2 Analisis tingkat <i>learning</i> dari peserta program pelatihan Financial Life Skills	48
4.2.1 Analisis tingkat <i>learning</i> dari peserta program pelatihan FLS sebelum mengikuti pelatihan (<i>Pre-Test</i>).....	48
4.2.2 Analisis tingkat <i>learning</i> dari peserta program pelatihan FLS setelah melakukan pelatihan (<i>Post-Test</i>).....	51
4.2.3 Analisis selisih tingkat <i>learning</i> dari peserta program pelatihan FLS di Kota Bandung.....	53
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	59
5.1 Kesimpulan	59
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu mengenai Pelatihan FLS.....	27
Tabel 2. 2 Tabel Penelitian Terdahulu mengenai Pelatihan FLS (Lanjutan).....	28
Tabel 3. 1. Operasionalisasi Variabel Efektivitas Pelatihan Kirkpatrick.....	30
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Efektivitas Pelatihan Kirkpatrick (Lanjutan)...	31
Tabel 3. 3 Jumlah Populasi dan Sampel.....	32
Tabel 4. 1. Tabel Tingkat Reaction Peserta berdasarkan Course Material	43
Tabel 4. 2. Tabel Tingkat Reaction Peserta Berdasarkan Content Relevance	45
Tabel 4. 3 Tabel Analisis Tingkat Reaction Berdasarkan Metode Pelatihan.....	47
Tabel 4. 4 Tabel Tingkat <i>Learning (Pre-Test)</i>	48
Tabel 4. 5 Tabel Tingkat Learning (Pre-Test) (Lanjutan).....	49
Tabel 4. 6 Tabel Tingkat <i>Learning (Pre-Test)</i> (Lanjutan)	50
Tabel 4. 7 Tabel Analisis Tingkat Learning (Post-Test).....	51
Tabel 4. 8 Tabel Analisis Tingkat <i>Learning (Post-Test)</i> (Lanjutan).....	52
Tabel 4. 9 Tabel Selisih Skor Pre-Test & Post-Test Peserta Pelatihan FLS di Kota Bandung	53
Tabel 4. 10 Tabel Selisih Skor Pre-Test & Post-Test Peserta Pelatihan FLS di Kota Bandung (Lanjutan).....	54
Tabel 4. 11 Tabel Selisih Skor Pre-Test & Post-Test Peserta Pelatihan FLS di Kota Bandung (Lanjutan).....	55
Tabel 4. 12 Tabel Selisih Skor Pre-Test & Post-Test Peserta Pelatihan FLS di Kota Bandung (Lanjutan).....	56
Tabel 4. 13 Tabel Selisih Skor Pre-Test & Post-Test Peserta Pelatihan FLS di Kota Bandung (Lanjutan).....	57

Tabel 4. 14 Rekap Selisih Skor <i>Pre-Test</i> dan <i>Post-Test</i> Peserta Program Pelatihan FLS di Kota Bandung.....	57
---	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Model Pemikiran	8
Gambar 3. 1 Logo Perusahaan	33
Gambar 3. 2 Alur Penelitian.....	41

DAFTAR GRAFIK

Grafik 3. 1 Grafik Profil Peserta Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Grafik 3. 2 Grafik Profil Peserta Berdasarkan Pendidikan Terakhir	39
Grafik 3. 3 Grafik Profil Peserta Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	40
Grafik 3. 4 Grafik Profil Peserta Berdasarkan Status Pekerjaan.....	40

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Banyak perusahaan menganggap bahwa pelatihan menjadi kebutuhan yang sangat penting untuk keberlangsungan suatu organisasi. Pelatihan tidak hanya meningkatkan hasil organisasi tetapi faktor dominannya yaitu untuk membentuk sikap karyawan. Program pelatihan yang efektif adalah program pelatihan yang membawa hasil positif sehingga mampu meningkatkan kinerja, baik itu kinerja individu maupun kinerja organisasi. Pelatihan akan lebih efektif jika metode pelatihan disesuaikan dengan sikap pembelajaran peserta dan jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi (Widjaja & Jokom 2017).

Program pelatihan yang efektif akan membawa keuntungan bagi peserta pelatihan. Keuntungan-keuntungan tersebut antara lain: peserta pelatihan akan mendapatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan dalam menjalankan sistem kerja organisasi, peserta pelatihan mendapatkan pengetahuan yang langsung berasal dari sumbernya sehingga mendapat kemampuan untuk dapat menghadapi masalah kerja secara nyata. (Alwi, 2001).

Menurut Jurnal Siasat Bisnis dengan *paper* yang berjudul “Penilaian Kebutuhan Pelatihan: Tantangan dan Solusi”, alasan mengapa pelatihan terkadang tidak mengatasi masalah yang dialami perusahaan adalah beberapa perusahaan seringkali kecewa terhadap hasil pelatihan karena investasi yang telah banyak dikeluarkan untuk program pelatihan tidak memberi kemajuan ataupun perubahan bagi organisasi, tidak semua hasil penyelenggaraan pelatihan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. *Customers* departemen sumber daya manusia ataupun departemen pelatihan dan pengembangan seringkali menyatakan ketidakpuasannya terhadap hasil program pelatihan. Para manajer lini maupun manajer unit bisnis memandang bahwa aktivitas pelatihan yang diberikan dianggap sebagai “*training for training’s sake*” dan “*Doing comfortable things*” Dengan kata lain, pelatihan yang diterima karyawan tidak

sesuai dengan kebutuhan aktual (Belum mampu sepenuhnya merealisasikan tujuan yang hendak dicapai) (Wulandari, 2005)

Menurut penelitian dalam *Journal Industrial & Commercial Training* Volume 40 No. 7 2008 yang berjudul “*Why it is so Hard to Evaluate Training in the Workplace*” mengemukakan juga alasan mengapa pelatihan seringkali tidak berdampak pada perusahaan yaitu ketika mengukur efektivitas pelatihan, kinerja yang dimiliki oleh karyawan semakin berkurang dikarenakan pelatihan seringkali terbuang percuma karena keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh di dalam pelatihan tidak diterapkan di tempat kerja oleh karena itu pelatihan menjadi tidak berdampak kepada peserta pelatihan (Berge, 2008). Maka dari itu, pada saat program pelatihan sudah terlaksana diperlukan adanya evaluasi efektivitas pelatihan untuk mengetahui tingkat perubahan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam suatu organisasi.

Mengevaluasi efektivitas pelatihan menjadi komponen penting dalam menganalisis, merancang, mengembangkan, dan melaksanakan program pelatihan yang efektif (Kraiger et al., 1993). Melalui evaluasi pelatihan dapat memberikan masukan terhadap pelaksanaan pelatihan yang telah diselenggarakan, dan dapat dijadikan pertimbangan apakah pelatihan tersebut diteruskan atau dihentikan (Aminah, 2015). Ketika melakukan kegiatan evaluasi tersebut, diperlukan suatu model evaluasi sebagai acuan yang mampu melakukan penilaian terhadap kualitas dan efektifitas pelaksanaan dari suatu program pelatihan (Ritonga et al., 2019).

Dengan mengukur efektivitas pelatihan, memiliki beberapa manfaat bagi perusahaan yaitu peserta dapat melakukan transfer pembelajaran, meningkatkan kemampuan pelatih dalam menyampaikan dan memahami apa yang menjadi kebutuhan kinerjanya, meningkatkan kemampuan perusahaan dan pelatih untuk mengenali kebutuhan organisasi dan menanganinya dengan benar, mencocokkan program pelatihan yang memadai untuk persyaratan peserta pelatihan (Devi, 2012), serta untuk melihat seberapa baik tujuan pelatihan telah dipenuhi dan apakah pelatihan yang dijalankan merupakan metode terbaik untuk itu mencapai tujuan tersebut (Chimote, 2010).

Adapun resiko yang dapat dirasakan oleh perusahaan jika tidak mengukur efektivitas pelatihan diantaranya perusahaan tidak bisa menentukan kemajuan dan seberapa jauh kepuasan peserta dari suatu program pelatihan, tidak dapat mengidentifikasi tingkat pengetahuan, sikap, dan keterampilan peserta yang terjadi dalam memberikan arti atau pengaruh pada peserta, serta tujuan yang diinginkan perusahaan juga menjadi terhambat dikarenakan tidak ada suatu keputusan berdasarkan hasil evaluasi yang ada (Devi, 2012).

Ketika melakukan evaluasi efektivitas pelatihan, diperlukan suatu model evaluasi yang dapat mengukur efektivitas pelatihan. Berikut gambaran model evaluasi empat level yang dikembangkan oleh Kirkpatrick merupakan kerangka konseptual untuk membantu menentukan data apa yang harus dijarah dalam evaluasi pengembangan sumber daya manusia (Ritonga et al., 2019). Menurut Kirkpatrick (2019) proses evaluasi pelatihan terdiri dari serangkaian empat tingkatan yaitu reaksi (*Reaction*), pembelajaran (*Learning*), perilaku (*Behavior*), dan hasil masing-masing (*Result*). Namun, pada penelitian ini data evaluasi pelatihan yang digunakan yaitu hanya pada level 1 yaitu reaksi (*Reaction*) dan level 2 yaitu pembelajaran (*Learning*). Tingkat reaksi partisipan dapat diukur dengan materi yang diberikan, fasilitas yang tersedia, strategi penyampaian materi oleh pelatih, dan media pembelajaran yang tersedia (Badu, 2013), motivasi peserta pelatihan dalam mengikuti program pelatihan (Ulum, 2015). Sedangkan tingkat pembelajaran dapat diukur diantaranya adalah pengetahuan apa yang dipelajari, sikap apa yang dimiliki dan keterampilan apa yang telah dikembangkan atau ditingkatkan (Dewi & Kartowagiran, 2018).

Pada kesempatan kali ini, peneliti akan meneliti suatu program pelatihan yang diselenggarakan oleh *YouthWin through Economic Participation* (YEP) yang merupakan salah satu program dari *United States Agency for International Development* (USAID) yang melaksanakan Pelatihan Keterampilan Hidup Berbasis Keuangan (*Financial Life Skills/FLS*) *Youthwin Through Economic Participant Project* (YEP Project) hingga tahun 2020. YEP sendiri memenuhi kriteria yakni: Memfokuskan pada “*upgrade*” kualitas generasi muda dengan mempersiapkan masa transisi dari program masa pendidikan ke arah memasuki dunia kerja, (2) Memberikan

sebuah pelayanan yang sesuai kebutuhan bagi generasi muda, (3) Memiliki komitmen yang kuat (4) Memiliki sumber daya yang cukup, serta (5) Memiliki akses jaringan sosial baik virtual maupun personal. Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya maka *Youthwin Thorough Economic Participation* bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan lembaga terkait dengan dunia kerja untuk mengembangkan sebuah kurikulum yang inovatif dan transformatif dengan harapan untuk memberikan peningkatan pada keterampilan dan keahlian generasi muda ketika sedang membuat keputusan finansial yang tepat sehingga diharapkan di ujungnya mencapai sebuah kesejahteraan finansial individu (Siswati, A., 2019).

Pelatihan *Financial Life Skills* (FLS) yang dirancang dan terus dilaksanakan oleh program YEP-USAID sejak tahun 2017 telah memberdayakan lebih dari 9.600 remaja berusia 18-34 tahun di seluruh Indonesia. Program pelatihan FLS memiliki 14 modul (7 Modul *Soft Skill* dan 7 Modul Literasi Keuangan) dengan menggunakan metode *Interactive Learning*, dimana peserta memperbanyak aktivitas dalam mengakses informasi dari berbagai sumber serta mengutamakan partisipasi aktif dari peran peserta di dalam kelas. FLS training ini pelatihan yang penting bagi kaum muda Indonesia pada usia rentan dengan tujuan agar mereka dapat terampil dalam mengelola keuangan dan dapat meraih keuntungan dari pertumbuhan ekonomi Indonesia. (YEP-USAID, 2018)

YEP-USAID menemukan fenomena yang terjadi pada kelompok pemuda saat ini diantaranya: Kurangnya kompetensi pribadi (*soft skills*) untuk kesiapsiagaan kerja (seperti menentukan tujuan/*goal-setting*, kerja tim, berpikir kritis, kehandalan, komunikasi antar pribadi), dalam sektor keuangan: kurangnya keterampilan membuat keputusan keuangan yang sehat (seperti tabungan, penganggaran, pengelolaan tunai, penggunaan kredit) (Zulbetti, R. & Ratna, Y., 2018). Maka dari itu, YEP-USAID mengadakan program pelatihan *Financial Life Skill* agar kelompok pemuda saat ini dapat lebih terampil mengelola keuangan baik dari segi keuangan dan *soft skill* yang dimilikinya.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang peneliti lakukan dengan pihak pelatih FLS ditemukan bahwa perusahaan USAID sudah pernah melakukan

pengukuran efektivitas pelatihan FLS pada level 1 (*reaction*), level 2 (*learning*), dan level 3 (*behaviour*). Namun, terdapat permasalahan di dalam mengukur efektivitas pelatihan FLS diantaranya bahwa selama melakukan kegiatan pelatihan YEP-USAID hanya sekedar menerima data yang ada serta tidak melakukan analisis secara detail. Dengan kata lain, tidak semua indikator di level 1 dan level 2 diukur di dalam program FLS. Pihak pelatih FLS juga mengemukakan bahwa hasil tingkat kepuasan peserta rata-rata ada di angka 88%, sedangkan target YEP-USAID ada di angka 90% dan saat mengukur perubahan perilaku pada level 3 dikatakan bahwa para pelatih tidak melihat semua peserta yang mengikuti program pelatihan mengalami perubahan perilaku, sehingga pada saat menganalisis perubahannya hanya diambil sampel dari peserta yang mengikuti kegiatan FLS. Dalam hal ini, pengukuran pada level 3 di perusahaan USAID ini belum dilaksanakan secara optimal karena kesibukan para pelatih serta membutuhkan waktu, usaha, dan *tools* yang maksimal. Selain itu, membutuhkan waktu yang cukup lama dalam menganalisis perubahan perilaku (minimal 3 bulan).

Berdasarkan fenomena yang peneliti temukan, peneliti ingin mengetahui dan mengukur tingkat kepuasan peserta dan tingkat perubahan pengetahuan dari peserta program pelatihan FLS di Kota Bandung. Maka dari itu, penulis memilih judul untuk penelitian ini adalah “**Analisis Efektivitas Pelatihan *Financial Life Skills* Tingkat *Reaction* dan *Learning* pada Empat Institusi di Kota Bandung**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, berikut adalah rumusan masalah:

1. Bagaimana efektivitas program pelatihan *Financial Life Skills* pada level *reaction* pada empat institusi di Kota Bandung ?
2. Bagaimana efektivitas program pelatihan *Financial Life Skills* pada level *learning* pada empat institusi di Kota Bandung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang telah disampaikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui efektivitas program pelatihan *Financial Life Skills* pada level *reaction* pada empat institusi di Kota Bandung.
2. Mengetahui efektivitas program pelatihan *Financial Life Skills* pada level *learning* pada empat institusi di Kota Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis
 - a. Hasil penelitian ini dapat menambah pemahaman serta wawasan mengenai teori-teori yang diperoleh pada bidang kajian Manajemen Insani dengan praktek secara langsung di lapangan khususnya untuk program pelatihan *Financial Life Skills*.
 - b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam pengkajian ilmu sumber daya manusia khususnya tentang efektivitas pelatihan.
2. Bagi pihak perusahaan
 - a. Hasil penelitian ini dapat menambah informasi dan membantu perusahaan untuk menjadikan masukan dalam mengadakan program pelatihan *Financial Life Skill* yang lebih baik.
 - b. Hasil penelitian ini sebagai rekomendasi program pelatihan serta menganalisis efektivitas program pelatihan secara lebih detail khususnya dalam bentuk pengembangan SDM.
3. Bagi pembaca dan pihak lain
 - a. Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai program pelatihan agar dapat memberikan saran dan masukan yang bisa dikembangkan kembali selanjutnya.
 - b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi oleh pembaca yang khususnya yang menekuni bidang sumber daya manusia.

1.5 Kerangka Pemikiran

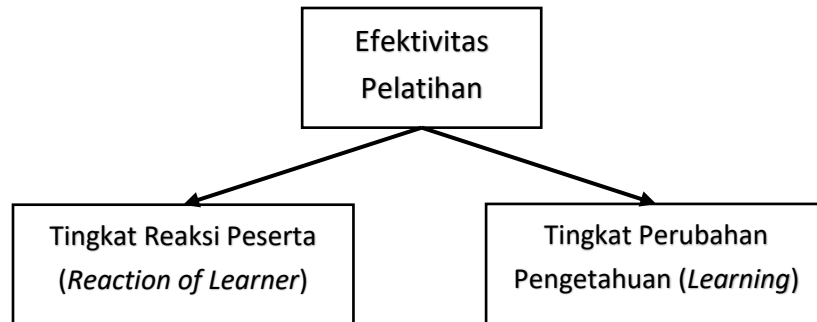
Efektivitas pelatihan adalah penelitian menyeluruh terhadap variabel-variabel tertentu yang diduga mempengaruhi *outcome* dari suatu pelatihan pada tahap sebelum, selama, dan setelah proses pelatihan (Alvarez, Salas, & Garofano, seperti yang dikutip oleh Pratama, A.D., & Faturahman, H., 2019) Evaluasi pelatihan menjadi komponen penting dalam menganalisis, merancang, mengembangkan, dan melaksanakan program pelatihan yang efektif (Kraiger et al., 1993). Melalui evaluasi pelatihan dapat memberikan masukan terhadap pelaksanaan pelatihan yang telah diselenggarakan, dan dapat dijadikan pertimbangan apakah pelatihan tersebut diteruskan atau dihentikan (Aminah, 2015).

Model evaluasi empat level yang dikembangkan oleh Kirkpatrick merupakan kerangka konseptual untuk membantu menentukan data apa yang harus dijarah dalam evaluasi pengembangan sumber daya manusia (Ritonga et al., 2019). Terdapat empat tahapan dalam model evaluasi ini, yaitu: Reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Berikut penjelasan mengenai mode evaluasi empat level:

1. Reaksi (*Reaction*): Tingkat kepuasan peserta terhadap program. Program pelatihan dipertimbangkan berhasil jika peserta pelatihan senang dengan program tersebut sehingga termotivasi untuk belajar. Tingkat kepuasan partisipan dapat dilihat meliputi materi yang diberikan, fasilitas yang tersedia, strategi penyampaian materi oleh pelatih, dan media pembelajaran yang tersedia (Badu, 2013) , motivasi peserta pelatihan dalam mengikuti program pelatihan (Ulum, 2015).
2. Pembelajaran (*Learning*) : Perubahan sikap, peningkatan pengetahuan, dan atau peningkatan keterampilan peserta setelah mengikuti program. Ada tiga komponen yang akan diukur dalam evaluasi pembelajaran ini diantaranya adalah pengetahuan apa yang dipelajari, sikap apa yang dimiliki dan keterampilan apa yang telah dikembangkan atau ditingkatkan (Dewi & Kartowagiran, 2018).
3. Perilaku (*Behavior*): Seberapa jauh peserta menerapkan apa yang mereka pelajari (*Knowledge, skill, attitude*) selama pelatihan dan ketika peserta kembali bekerja. Evaluasi ini dilakukan 3-6 bulan setelah pelatihan.

4. Hasil (*Result*): Seberapa jauh hasil yang ditargetkan terjadi sebagai hasil dari acara pembelajaran dan penguatan pelatihan selanjutnya.

Gambar 1. 1
Model Pemikiran



Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti