

**ANALISIS EFEKTIVITAS PELATIHAN FINANCIAL LIFE SKILL  
(FLS) BATCH I DI D3 MANAJEMEN PERUSAHAAN UNPAR**



*Handwritten signature and date: Aliaviona 19/11-19*

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar  
Sarjana Ekonomi

Oleh:  
**Aliaviona Tesalonika Lassu**  
**203120253**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**  
Terakreditasi oleh BAN-PT No.2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018  
**BANDUNG**  
**2018**

**ANALYSIS OF TRAINING EFFECTIVITY ON FINANCIAL LIFE  
SKILL (FLS) TRAINING BATCH I ON DIPLOMA 3 OF UNPAR'S  
COMPANY MANAGEMENT**



*Sub  
16/1/19*

**UNDERGRADUATE THESIS**

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

By  
**Aliaviona Tesalonika Lassu**  
2013120253

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY  
FACULTY OF ECONOMICS  
PROGRAM IN MANAGEMENT  
Accredited by BAN-PT No.2011/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018  
BANDUNG  
2018**

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN



PERSETUJUAN UNTUK DISIDANGKAN

**Analisis Efektivitas Pelatihan Financial Life Skill (FLS) Batch I di D3  
Manajemen Perusahaan UNPAR**

Oleh:

Aliaviona Tesalonika Lassu

2013120253

Bandung, 2018

Ketua Program Studi Manajemen,

(Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.)

Pembimbing Skripsi,

(Regina Detty, S.E., MM.)

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (sesuai akte lahir) : Aliaviona Tesalonika Lassu  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 15 November 1995  
NPM : 2013120253  
Program studi : Manajemen  
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul: ANALISIS EFEKTIVITAS PELATIHAN *FINANCIAL LIFE SKILL (FLS) BATCH I* DI D3 MANAJEMEN PERUSAHAAN UNPAR

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan: Regina Detty, S.E., MM.

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 kesarjanaaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan 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 untuk mendapatkan gelar 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 juta

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 17 Desember 2018

Pembuat pernyataan : .....



(Aliaviona Tesalonika Lassu)

## ABSTRAK

Pelatihan menjadi penting untuk pengembangan kualitas SDM. Dengan demikian sebuah pelatihan tidak dapat hanya dilakukan begitu saja tetapi perlu di perhatikan tingkat efektivitasnya. *Financial Life Skill training* atau pelatihan yang mengkombinasikan antara pelatihan literasi keuangan dengan pelatihan *soft skills* untuk usia 18-34 tahun yang dilakukan selama 3 hari berturut-turut. Pelatihan ini tergolong baru untuk sebuah pelatihan sehingga butuh untuk mengetahui sudah seberapa efektif kah pelatihan FLS ini terutama dalam lingkungan D3 Manajemen UNPAR yang memang dipersiapkan sebagai angkatan siap kerja.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui efektivitas pelatihan pada *Financial Life Skill Training batch 1* di D3 Manajemen Perusahaan UNPAR dengan mengetahui tingkat reaksi peserta (*reaction*) dan tingkat perubahan pengetahuan (*learning*) peserta setelah melaksanakan pelatihan *Financial Life Skill*. Dengan mengetahui efektivitas pelatihan FLS ini, pihak YEP dapat mengukur sejauh mana program yang telah mereka kelola ini berjalan sesuai dengan ekspektasi mereka.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan analisis deskriptif. Data dikumpulkan dengan mengumpulkan hasil dari observasi serta dokumen-dokumen terkait pelatihan FLS di D3 Manajemen Perusahaan UNPAR Penulis melakukan analisa dengan teknik analisis dokumen dengan melakukan intepretasi dokumen survey dan tes yang ada pada pihak YEP.

Hasil dari penelitian ini adalah tingkat efektivitas sudah cukup baik dengan tingkat reaksi peserta (*reaction*) sebesar 87,59% dan tingkat perubahan pengetahuan (*learning*) sebesar 78%.

Kata Kunci : Pelatihan, Efektivitas Pelatihan

## ABSTRACT

*Training becomes important for the development of quality human resources. Thus a training cannot just be done just like that but it needs to be considered the level of effectiveness. Financial Life Skill training or training that combines financial literacy training with soft skills training for ages 18-34 years which is conducted for 3 consecutive days. This training is relatively new for training so it is necessary to know how effective the FLS training is especially in the UNPAR D3 Company Management environment which is indeed prepared as a workforce.*

*This research was conducted to determine the effectiveness of training in the Financial Life Skill Training batch 1 on D3 Company Management D3 of UNPAR by knowing the level of reaction of learners and the level of knowledge of participants after carrying out Financial Life Skill training. By knowing the effectiveness of this FLS training, YEP can measure the extent to which the programs they have managed run according to their expectations.*

*This study uses a qualitative approach method with descriptive analysis. Data is collected by collecting results from observations and documents related to FLS training in D3 Company Management UNPAR. The author analyzes the document analysis techniques by interpreting survey documents and tests that are on the YEP side.*

*The results of the analysis of the documents show that the effectiveness of FLS training conducted at D3 Company Management of UNPAR has been said to be quite effective in terms of reaction of learners by 87,59% and in terms of learning by 78%.*

*Keywords: Training, Training Effectiveness*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, Tuhan Yesus Kristus karena atas berkat anugrah, rahmat, dan hikmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul ANALISIS EFEKTIVITAS PELATIHAN *FINANCIAL LIFE SKILL (FLS) BATCH I* DI D3 MANAJEMEN PERUSAHAAN UNPAR. Penulis menyadari bahwa penyelesaian penyusunan skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua dari peneliti, Julius Lassu dan Clara A. Damaria Silaen yang selalumemberikan dukungan terbaik dalam berbagai bentuk yang tentunya tidak akan pernah dapat peneliti balas. Kasih sayang yang tidak terbatas, *support* dalam bentuk materil dan-non materil, doa, dan nasihat yang diberikan merupakan salah satu semangat utama bagi peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.
2. Adik peneliti, Beniah Obaja Lassu yang juga selalu memberikan dukungan kepada peneliti, sebagai saudara, sebagai salah satu semangat utama dalam menyelesaikan penelitian ini.
3. Keluarga besar Alm. Opung Ali Silaen – Keluarga Arthur Silaen, Keluarga Binsar Tobing, Keluarga Charles Sinaga, Keluarga Edison Sitorus, Tulang Freddy Silaen, Aju Gina Silaen yang terus menemani dan memberi support baik dalam bentuk materil maupun non-materil, dan senantiasa menemani penulis hingga larut hingga penulisan skripsi ini selesai. Terima kasih untuk segala support dan doanya yang senantiasa tidak pernah terputus.
4. Regina Detty, S.E., M.M. sebagai pembimbing penelitian dan dosen wali peneliti, dosen Manajemen Insani yang saya kagumi dan hormati, yang selalu meluangkan waktu untuk membimbing, mengkoreksi, dan membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.

5. Seluruh dosen, staf tata usaha, staf biro-biro dan pekarya di Universitas Katolik Parahyangan atas segala jasa nya sehingga peneliti dapat menjalankan pembelajaran di Universitas Katolik Parahyangan dengan baik.
6. Amadea Rosabel, Naomi Kintaro, dan Evans Pratama, yang sebagai sahabat yang senantiasa sabar, sebagai teman melimpahkan curahan hati penulis selama penulisan skripsi ini dan membantu penulis dalam mengembangkan ide-ide kreatif.
7. Elizabeth Theodora, Stephanie Beauty, Cindy Katriona, Kelvin Koswara, dan Yoseffane sebagai anggota Vongola yang selalu mengingatkan penulis untuk terus berusaha.
8. Amy Debora, Yefune Vanderlinde, Eliana Esperanza, Rina Elizabeth, sebagai keluarga seiman di dalam Tuhan Yesus yang tidak pernah jemu memberi semangat, motivasi dan nasihat pada penulis.
9. Felicia Liliani, Hanna Marcella, Olivia J. Husada, dan Grace Natasha, sebagai teman seperjuangan selama berada di Manajemen UNPAR yang terus dengan tidak putusnya memberikan dukungannya untuk penulis.
10. Luzman Irshadi, Maria, Rininta Dewi, dan Nabilla A., selaku teman makan cendol dan main bersama yang selalu menemani penulis di saat suntuk
11. Thomas Kinanta, Aditya Gunawan, Ricky Yulius sebagai teman seperjuangan di Manajemen UNPAR dan senantiasa membantu penulis dalam kegiatan penulis selama di UNPAR.
12. Betari, Tata, Mayang, Fai, Samudra, dan Raditya ‘Admin Member Lama’ yang selalu menemani penulis selama penulisan skripsi ini dengan segala drama dan tingkahnya.
13. Bernie Natanagara sebagai teman seperjuangan dalam mengerjakan skripsi yang telah banyak memberikan insight pada penulis, juga untuk Mbak Diny yang bersedia membantu penulis dalam konsultasi sepanjang skripsi ini.

14. Juga untuk semua teman-teman, rekan-rekan yang peneliti tidak bisa sebutkan namanya satu-persatu, penulis ucapkan terima kasih banyak.

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
BAB 1 LATAR BELAKANG .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Manfaat Penelitian .....	4
1.4.1. Manfaat Teoritik.....	4
1.4.2. Manfaat Praktikal.....	4
1.5. Kerangka Pemikiran.....	5
1.6. Batasan Penelitian.....	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA .....	9
2.1. Pelatihan.....	9
2.1.1. Pengertian Pelatihan.....	9
2.1.2. Prinsip-prinsi Pelatihan .....	9
2.1.3. Tujuan dan Manfaat Pelatihan .....	10
2.1.4. Jenis-jenis Pelatihan .....	11
2.1.5. Dimensi-dimensi Program Pelatihan.....	11
2.1.6. Efektivitas Pelatihan.....	15
BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN .....	22
3.1. Jenis & Metode Penelitian .....	22
3.2. Teknik Pengumpulan Data.....	23
3.2.1. Observasi.....	23

3.2.2. Dokumen.....	24
3.3. Operasional Variabel .....	24
3.4. Teknik Analisis Data.....	25
3.5. Profil Objek Penelitian.....	25
3.3.1. USAID-YEP .....	25
3.3.2. <i>Financial Life Skill</i> (FLS) .....	26
3.5.3. Peserta D3 Manajemen Perusahaan UNPAR .....	31
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1. Analisis Reaksi Peserta Pelatihan <i>Financial Life Skill</i> di D3 Manajemen UNPAR .....	32
4.1.1. Analisis Reaksi Peserta Pelatihan <i>Financial Life Skill</i> di D3 Manajemen UNPAR berdasarkan Materi Pelatihan. ....	32
4.1.2. Analisis Reaksi Peserta Pelatihan <i>Financial Life Skill</i> di D3 Manajemen UNPAR berdasarkan Metode Pelatihan.....	35
4.1.3. Analisis Reaksi Peserta <i>Financial Life Skill</i> di D3 Manajemen UNPAR berdasarkan Kualifikasi Pelatih.....	36
4.1.4. Waktu dan Jadwal Pelatihan <i>Financial Life Skill</i> di D3 Manajemen UNPAR .....	38
4.1.5. Fasilitas Pelatihan <i>Financial Life Skill</i> di D3 Manajemen UNPAR .....	39
4.2. Analisis Tingkat Perubahan Pengetahuan Peserta Pelatihan <i>Financial Life Skill</i> di D3 Manajemen UNPAR .....	41
4.2.1. Pengetahuan Keuangan Pribadi ( <i>Financial Skills</i> ).....	42
4.2.2. Keterampilan Hidup Pribadi ( <i>Life skills</i> ) .....	43
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	48
5.1. Kesimpulan .....	48
5.2. Saran .....	50
Daftar Pustaka .....	51
LAMPIRAN .....	55
RIWAYAT HIDUP.....	69

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perbandingan <i>4-Level Models</i> .....	7
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	24
Tabel 3.2 Data Peserta Berdasarkan Angkatan .....	31
Tabel 4.1 Tabel Tingkat Reaksi Peserta Berdasarkan <i>Course Material</i> .....	33
Tabel 4.2 Tabel Tingkat Reaksi Peserta Berdasarkan Relevansi Materi Secara Keseluruhan .....	34
Tabel 4.3 Tabel Tingkat Reaksi Peserta Berdasarkan Metode Pelatihan.....	36
Tabel 4.4 Tabel Tingkat Reaksi Peserta Berdasarkan Kualifikasi Pelatih.....	37
Tabel 4.5 Agenda Pelatihan FLS Pemuda ( <i>FLS Training of Youths</i> ) .....	38
Tabel 4.6 Tabel Selisih Skor <i>Pre-Test</i> dan <i>Post-Test</i> Peserta Pelatihan FLS di D3 Manajemen Perusahaan UNPAR.....	42
Tabel 4.7 Rekap Selisih Skor <i>Pre-Test</i> dan <i>Post-Test</i> Peserta Pelatihan FLS di D3 Manajemen Perusahaan UNPAR.....	43
Tabel 4.8 <i>Pre-Test</i> Mengenai Keterampilan Hidup Pribadi.....	44
Tabel 4.9 <i>Post-Test</i> Mengenai Keterampilan Hidup Pribadi .....	46

# **BAB 1**

## **LATAR BELAKANG**

### **1.1. Latar Belakang**

Pelatihan menjadi salah satu titik penting dalam menghasilkan SDM berkualitas yang memiliki berbagai macam keahlian maupun kemampuan yang dibutuhkan oleh pangsa pasar terutama di Indonesia. Tidak sedikit jenis pelatihan yang ada di Indonesia sendiri, seperti pelatihan untuk keterampilan dasar hingga pelatihan-pelatihan tertentu untuk memenuhi keterampilan yang lebih jauh seperti kemampuan dan pengetahuan yang tidak umum dimiliki oleh seseorang.

Pelatihan *hardskill* dan *softskill* mempunyai pendekatan yang berbeda satu sama lain, ketika pelatihan *hardskill* di masa yang sudah mulai modern ini dapat dilakukan sendiri kapanpun dan manapun karena kemampuan *hardskill* lebih banyak adalah kemampuan secara meningkatkan keterampilan tangan maupun otak yang seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu. Hal ini berbeda dengan kemampuan *softskill* yang mengedepankan kemampuan interpersonal, yaitu: kemampuan yang sebagian besar membutuhkan hubungan langsung dengan manusia atau individu lainnya, melatih *softskill* pun sudah tentu tidak bisa hanya dilakukan sendiri karena pada akhirnya akan digunakan untuk interaksi dengan individu lainnya dan salah satu poin pelatihan yang penting adalah praktek dari pelatihan itu sendiri. Sebagaimana semestinya sebuah pelatihan, maka pelatihan pada umumnya ingin memberikan suatu pandangan dan cara berpikir yang baru tergantung dari jenis materi pelatihannya, terutama pelatihan *soft skill* yang lebih mengutamakan kemampuan interpersonal, tentu butuh berbagai jenis materi yang mendukung perubahan paradigma ini.

Pelatihan mengenai literasi keuangan adalah sebuah materi pelatihan mengenai gabungan antara pelatihan *soft skill* dengan pelatihan literasi keuangan dimana kedua materi ini kemudian dijadikan satu paket pelatihan yang dinamakan *Financial Life Skill Training* atau di singkat pelatihan FLS. Pelatihan *Financial Life Skill* adalah sebuah pelatihan literasi keuangan atau kesadaran

finansial yang memiliki pendekatan *personal finance* atau keuangan pribadi yaitu pendekatan yang berbasis perencanaan keuangan secara individu dalam pengaturan terhadap pengeluaran, penyimpanan dan investasi uang untuk hidup dengan nyaman, mempunyai keamanan secara finansial dan mencapai tujuan (Kapoor, Dlabay, & J. Hughes, 2001) yang kemudian dikombinasikan dengan pelatihan *life skill*. Target dari pelatihan ini mereka yang berusia muda yaitu 18-34 tahun. Pelatihan ini dilaksanakan selama 3 hari berturut-turut dan dibagi dalam 14 modul pelatihan yang telah disesuaikan dengan kebutuhan pemuda di Indonesia terutama di Jawa Barat. Pelatihan *Financial Life Skill* ini sendiri bertujuan untuk menyiapkan anak-anak muda yang siap kerja serta memiliki cerdas keuangan sehingga dapat bersaing dalam dunia kerja sebagai SDM yang berkualitas.

Dalam pelaksanaan pelatihan FLS, dibutuhkan mitra guna memperkenalkan dan mengembangkan pelatihan FLS sesuai dengan target daripada FLS. Sesuai rekomendasi dari pihak penyelenggara pelatihan FLS yaitu USAID-YEP, D3 Manajemen UNPAR dipilih menjadi salah satu tempat percontohan untuk pelatihan FLS *batch 1* ini sebagai salah satu mitra yang memiliki target peserta dengan usia yang ditargetkan. Pelatihan ini kemudian dilaksanakan selama 3 hari di dalam lingkungan D3 Manajemen Perusahaan UNPAR, namun demikian saat itu belum ada pelatih yang berasal dari internal D3 Manajemen Perusahaan UNPAR dikarenakan masih dalam masa uji coba, dan untuk menjadi seorang pelatih dalam pelatihan FLS ini dibutuhkan pelatihan selama beberapa waktu oleh pihak USAID-YEP sehingga dapat memberikan materi yang saat itu belum dilakukan oleh pihak D3 Manajemen Perusahaan UNPAR.

Sebuah pelatihan tidak dapat sekedar dilakukan begitu saja, karena pelatihan memang penting bagi pengembangan kualitas sumber daya manusia, sehingga tidak sekedar pelatihan harus bagus secara nampak luar saja namun harus pula efektif dalam pelaksanaannya. Kemudian untuk mendapatkan sebuah pelatihan yang efektif maka dibutuhkan faktor-faktor yang mendukung. Terdapat lima hal yang paling mempengaruhi kesuksesan pelatihan seperti tujuan yang

jasas, isi pelatihan yang relevan, teknik pelatihan yang tepat, kemampuan pelatih, dan siapa yang melatih (Peterson, 2010). Hal-hal ini berkaitan erat sebagai faktor dari pada pelatihan yaitu bertambahnya pengetahuan dan kemampuan peserta.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak *Master Trainer* (yang mengawasi pelatihan FLS di D3 Manajemen Perusahaan UNPAR saat itu), pelatih yang diharapkan dalam program FLS ini seorang pelatih lebih banyak menggunakan metode *Experience Learning Cycle* atau ELC. Metode ini lebih menekankan pada interaksi dan pengalaman langsung peserta pelatihan pada apa yang mereka bahas. Metode ini bisa dilakukan melalui kegiatan permainan dimana kemudian pelatih akan membahas apa yang mereka rasakan dan dapat dari permainan tersebut kemudian menyimpulkannya sebagai tujuan dari pembelajaran. Namun yang menjadi masalah yang dihadapi oleh YEP adalah keterbatasan kemampuan pelatih Pelatihan FLS batch 1 di D3 Manajemen UNPAR yang sebagian besar adalah dosen yang telah terbiasa dengan metode mengajar satu arah (*passive learning*) yaitu ketika pengajar mengantarkan bahan ajar secara satu arah kepada mahasiswa sehingga kemampuan dosen dalam metode *active learning* masih cukup terbatas.

Selain itu ditemukan pula suatu fenomena dimana hasil akhir dari dokumen hasil tes pengetahuan keuangan pribadi pelatihan memang berubah namun tidak begitu signifikan dibandingkan dengan tes pengetahuan keuangan pribadi sebelum melakukan pelatihan FLS, bahkan ada pula hasil yang cenderung berubah secara negatif. Hal ini kemudian menjadi perhatian penulis akan apa yang sebenarnya membuat fenomena ini terjadi.

Dari semua fenomena yang sudah penulis temukan di atas, penulis ingin mengetahui sudah seberapa efektifkah pelatihan FLS yang telah diadakan di D3 Manajemen Perusahaan UNPAR. Penulis juga ingin mengetahui tingkat reaksi peserta serta tingkat perubahan pengetahuan peserta setelah mengikuti pelatihan FLS. Pada akhirnya, peneliti memilih judul untuk penelitian ini adalah “**Analisis Efektivitas Pelatihan pada *Financial Life Skill Training batch 1 di D3 Manajemen Perusahaan UNPAR***”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat reaksi peserta pelatihan *Financial Life Skill Training* batch 1 di D3 Manajemen Perusahaan UNPAR?
2. Bagaimana tingkat perubahan pengetahuan peserta pelatihan *Financial Life Skill* batch 1 oleh di D3 Manajemen Perusahaan UNPAR?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui tingkat reaksi peserta pelatihan *Financial Life Skill Training* batch 1 di D3 Manajemen Perusahaan UNPAR.
2. Mengetahui tingkat perubahan pengetahuan peserta pelatihan *Financial Life Skill* batch 1 di D3 Manajemen Perusahaan UNPAR.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritikal maupun praktikal.

### **1.4.1. Manfaat Teoritikal**

1. Sebagai sumbangan pemikiran ilmiah dalam bentuk hasil penelitian tentang efektivitas pelatihan yang dapat dijadikan acuan dalam pengkajian ilmu pengembangan sumber daya manusia khususnya tentang efektivitas pelatihan bagi calon SDM muda.
2. Sebagai wacana berdasarkan fakta empirikal yang dapat dijadikan acuan dalam pengembangan penelitian selanjutnya khususnya penelitian tentang pengembangan SDM dalam bentuk pelatihan.

### **1.4.2. Manfaat Praktikal**

1. Sebagai sumbangan berupa hasil penelitian dalam upaya pengembangan kualitas pelatihan
2. Sebagai wacana berdasarkan fakta empirikal yang dapat dijadikan rekomendasi dalam pengembangan program pelatihan dalam dunia usaha.

### 1.5. Kerangka Pemikiran

Menurut (Simamora, Pengambilan Keputusan Bisnis, 2006) pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Dengan ini maka dalam sebuah pelatihan diharapkan seseorang mendapatkan sebuah keterampilan dan pengetahuan tertentu sesuai dengan tujuan dari pelatihan yang dilatihkan pada seseorang.

Kemudian istilah 'Efektivitas Pelatihan' adalah "*A measurement of what a given student has learned from a specific course or training event*" sebagai mana di definisikan oleh *National Institute of Standards and Technology* dalam definisi *Key Information Security* yang jika diartikan adalah "Sebuah ukuran tentang apa yang sudah seorang peserta dapatkan dari sebuah diklat atau pelatihan."

Pelatihan pada umumnya hanya dilaksanakan dalam waktu singkat beberapa mengingat akan keterbatasan waktu dan juga biaya yang dikeluarkan oleh organisasi yang melaksanakan pelatihan. Maka dari itu sebuah pelatihan harus di laksanakan seefektif dan seefisien mungkin sehingga menghasilkan output dimana pelatihan tersebut mencapai tujuan dari pelatihan itu sendiri.

Efektivitas sebuah pelatihan mempunyai 3 kriteria yang kemudian diungkapkan oleh (Ivancevich, 2010) yaitu:

a. Internal

Evaluasi yang berhubungan langsung dengan konten pelatihan.

b. Ekternal

Evaluasi berfokus pada tujuan program pelatihan, misalnya bagaimana sebuah pelatihan meningkatkan efektivitas karyawan. Kemudian yang juga termasuk dalam kriteria ekternal ini adalah penilaian kinerja karyawan, tingkat pembelajaran yang disalurkan dalam pelatihan di tempat kerja, peningkatan produktivitas dan penurunan *turnover* karyawan.

c. Reaksi peserta pelatihan

Merupakan apa yang dirasakan peserta pelatihan terhadap pelatihan yang dilakukan.

Segala kriteria ini terdapat dalam model evaluasi Kirkpatrick yang juga merupakan dasar dari berbagai jenis model evaluasi pelatihan yang ada sekarang. *Kirkpatrick Evaluation Model* membagi evaluasinya dalam 4 level evaluasi yaitu:

a. *Level 1: Reaction of learner*

Level ini ingin berbicara mengenai apa yang seorang peserta rasakan selama pelatihan berlangsung.

b. *Level 2: Learning*

Level learning atau tingkat perubahan pengetahuan ini ingin mendefinisikan hasil dari pada penambahan pengetahuan dan/atau kemampuan dan perubahan dari perilaku. Evaluasi dapat di lakukan sepanjang pelatihan berlangsung atau dapat di lakukan serangkaian tes tertentu untuk mengetahui tingkat perubahan pengetahuan seseorang.

c. *Level 3: Behaviour*

Dalam level *behavior* yang akan diukur adalah seberapa jauh penerapan dari *knowledge, skills, dan/atau attitudes* disebuah pelatihan dalam pekerjaan. Evaluasi ini biasanya dilakukan selama 3-6 bulan setelah pelatihan selama peserta melakukan pekerjaannya.

d. *Level 4: Result*

Akhirnya level result mengukur hasil akhir dari mengikuti pelatihan tersebut yang biasanya di definisikan dalam bentuk secara performa pekerjaan atau hasilnya dalam mempengaruhi penghasilan keuangan perusahaan.

Keempat level ini mempunyai penilaian pada ruang lingkup pengaruh yang berbeda-beda sesuai dengan tingkatannya, baik itu dari level yang membahas ruang lingkup pribadi mereka yang dilatih hingga ke ruang lingkup yang lebih luas yaitu pengaruhnya pada level organisasi atau perusahaan. Dalam pengembangannya, model ini telah diadopsi oleh beberapa ahli lainnya dan dimodifikasi sedemikian rupa namun tidak menghilangkan esensi daripada 4 level yang ada.

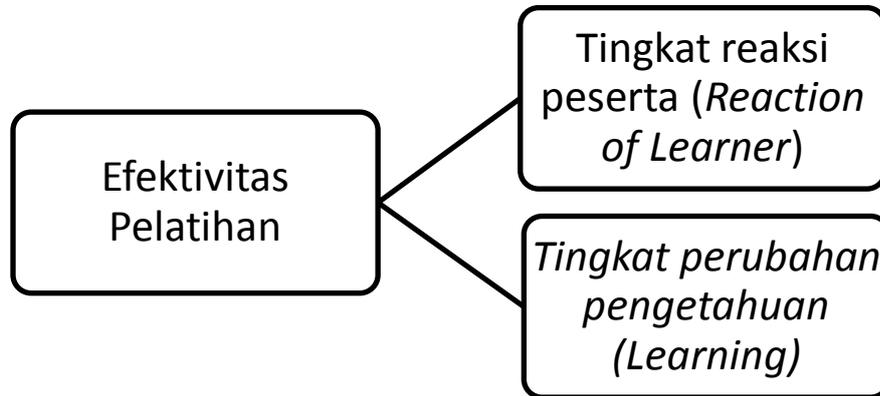
**Tabel 1.1**  
**Perbandingan 4-Level Models**

Level Model	1	2	3	4	5
<i>Kirkpatrick's Evaluation Model</i>	<i>Reaction of Learner</i>	<i>Learning</i>	<i>Behaviour</i>	<i>Result</i>	
<i>Kaufman's Five Level of Evaluation</i>	<i>Resources &amp; Processes (1a)</i>	<i>Micro Benefits – Acquisition (1b)</i>	<i>Application of Acquired skills (2 &amp; 3)</i>	<i>Macro Benefits - Organisational Payoffs (4)</i>	<i>Societal Contributions (5)</i>
<i>Jack Phillips' ROI Model</i>	<i>Reaction &amp; Planned Action (1)</i>	<i>Learning (2)</i>	<i>Job Applications (3)</i>	<i>Business Results (4)</i>	<i>Return on Investment (5)</i>
<i>CIPD Partnership Model</i>		<i>Learning function (2)</i>	<i>Return on expectation (3)</i>	<i>Return on investment (4)</i>	<i>Benchmark and capacity (5)</i>

Sumber: Penulis

Kemudian untuk mengukur pelatihan ini, penulis menggunakan teori dari *Kirkpatrick* yang lebih umum dipakai dalam melakukan evaluasi pelatihan.

Pada dasarnya USAID-YEP mempunyai sistem penilaian dan tolak ukur dari hasil pelatihan yang mereka lakukan, namun karena keterbatasan waktu dan program pelatihan yang dilaksanakan masih terhitung baru dilakukan hingga tulisan ini dipublikasikan, maka tingkat pengukuran sampai dengan tingkatan *behaviour* dan *result* belum dapat dilakukan.



**Bagan 1-1**  
Model Pemikiran

### **1.6. Batasan Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini fokus pada mengukur efektivitas pelatihan dari tingkat reaksi peserta dan tingkat perubahan pengetahuan peserta pelatihan pada kegiatan pelatihan FLS di D3 Manajemen Perusahaan UNPAR *batch* 1 yang diselenggarakan pada 18-20 Maret 2018.

Penulis juga memutuskan membatasi penelitian sampai pada tahap *reaction* (tingkat reaksi peserta) dan *learning* (tingkat perubahan pengetahuan) dengan mempertimbangkan pelatihan yang dilakukan memiliki ukuran hingga tahap tersebut.