

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penulis akan mengutip beberapa teori konseptual yang relevan, sesuai dengan deskripsi isu-isu yang telah diungkapkan. Bab ini akan membahas teori-teori yang diterapkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Magetan dan membandingkannya dengan temuan dari penelitian atau tinjauan pustaka sebelumnya, termasuk buku, jurnal, dan hasil penelitian tentang Program Pelatihan Akademik (TA) Tematik. Tinjauan literatur sebelumnya penting untuk membandingkan dan membedakan temuan penelitian. Meskipun setiap studi memiliki fokus dan tujuan yang berbeda, sering ditemukan elemen yang serupa, menunjukkan bahwa meskipun tujuan dan metodologi penelitian mungkin berbeda, terdapat tema-tema yang konsisten.

Penelitian pertama oleh Menik Waltas Ngatun (2019) berjudul "Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Khususnya Pelaku Usaha Industri Kecil dan Menengah Melalui Pelatihan dan Pendampingan" menunjukkan bahwa pelatihan dan pendampingan bersama-sama memiliki dampak positif pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Namun, pelatihan tunggal tidak menunjukkan efek signifikan, sementara pendampingan memberikan hasil yang lebih baik. Penelitian kedua oleh Bagja Waluya (2019) dengan judul "Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Berbasis Masyarakat untuk Mengatasi Masalah Pengangguran" mengungkapkan perlunya perubahan strategi dalam pelatihan dan pengembangan, dengan fokus pada pencapaian dan kebutuhan pelatihan.

Penelitian ketiga oleh Vitariani Iing (2021) berjudul "Analisis Keterkaitan Antara Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia" menemukan adanya hubungan timbal balik antara kualitas sumber daya manusia dan pertumbuhan ekonomi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat mempercepat pertumbuhan ekonomi, dan sebaliknya, pertumbuhan ekonomi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Penelitian keempat oleh Ira Nur Hidayah, Royan Fajar Imani Putra, dan Muchammad Saifuddin (2022) berjudul “Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia melalui Program Pengembangan dan Pelatihan Karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (Studi Pada KSPPS BMT Surya Raharja Palang)” menyimpulkan bahwa berbagai strategi, termasuk pendidikan, pelatihan, pembinaan, sosialisasi, dan pengembangan karir, diterapkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Penelitian kelima oleh S. Harini, S RR Pertiwi, dan N Rochman (2015) yang berjudul “Peningkatan Kualitas SDM Melalui Pelatihan dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Pendapatan” menunjukkan bahwa pelatihan secara signifikan mempengaruhi peningkatan pendapatan, dengan pelatihan berkontribusi pada peningkatan pendapatan usaha.

2.2 Tinjauan Pustaka

1. Evaluasi Program

Evaluasi program adalah proses penelitian yang dirancang untuk membantu pembuat keputusan dalam mengumpulkan, memperoleh, dan menyajikan informasi sehingga keputusan yang diambil sesuai dengan standar yang ditetapkan. Evaluasi dilakukan secara sistematis dan teratur untuk menilai manfaat, kegunaan, dan kendala dari suatu kegiatan. Joan L. Herman dan rekan-rekannya (1987) dalam buku Farida Yusuf Tayibnapi (2000: 9) mendefinisikan program sebagai serangkaian kegiatan yang dilakukan dengan harapan menghasilkan hasil atau dampak tertentu. Evaluasi dan penilaian diperlukan untuk menilai kualitas keberhasilan program dengan membandingkan hasil yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan. Evaluasi program bertujuan untuk menentukan tingkat keberhasilan program.

Menurut Eko Putro (2012: 10), evaluasi program harus dilakukan secara sistematis dan rinci, menggunakan prosedur yang telah teruji. Evaluasi berfokus pada pencapaian tujuan program dan mengukur keberhasilan dengan menggunakan kriteria yang telah ditetapkan. Komponen pertama dalam evaluasi program adalah tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Suharsimi Arikunto (2004: 13) membagi tujuan evaluasi menjadi dua kategori: tujuan umum, yang fokus pada keseluruhan program, dan tujuan khusus, yang berfokus pada masing-masing komponen.

Secara berkala, implementasi program harus dievaluasi untuk memastikan pencapaian tujuan. Evaluasi tidak dapat dilakukan pada program yang sedang berjalan. Weiss (1972) dalam Djuju Sudjana (2006: 25) menyatakan bahwa tujuan evaluasi program terkait dengan pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data. Data ini digunakan sebagai dasar untuk keputusan tentang apakah program perlu diperluas, dihentikan, atau ditingkatkan. Evaluasi program mencakup tindakan pengumpulan, pengolahan, penyajian, dan penilaian aktivitas untuk menentukan tingkat keberhasilan program dalam proses pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan, seperti dalam penelitian ini yang mengevaluasi dampak pelaksanaan Program Pelatihan Thematic Academy (TA) terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Magetan.

Evaluasi program penting karena memberikan informasi mengenai pelaksanaan program dan membantu menentukan langkah-langkah tindak lanjut setelah program mencapai tujuannya. Evaluasi juga menjawab seberapa baik program mencapai tujuannya, yang membantu dalam keputusan apakah program harus dilanjutkan, diubah, atau dihentikan. Selain itu, evaluasi mengukur sejauh mana kemajuan program dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tolak ukur dari tujuan adalah apa yang telah direncanakan pada tahap perencanaan.

Evaluasi bertujuan untuk mengumpulkan informasi yang valid dan ilmiah serta mengidentifikasi hasil pelaksanaan program. Tujuannya adalah menghasilkan indikator keberhasilan yang signifikan untuk menentukan kebijakan selanjutnya terkait program yang telah dilaksanakan dan dievaluasi. Berdasarkan evaluasi, keputusan atau kebijakan dapat mencakup: 1) Menghentikan program jika dianggap tidak berguna; 2) Melanjutkan program tanpa perubahan jika program terbukti bermanfaat; 3) Merevisi program jika terdapat bagian yang perlu diperbaiki; dan 4) Menyebarkan program jika berhasil dengan baik dan pantas diterapkan di tempat atau waktu lain (Suharsimi Arikunto, 2008: 19).

2. Kualitas Sumber Daya Manusia

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran Program Pelatihan Tematik (TA) dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Magetan, serta faktor-faktor yang mendukung dan menghambat program tersebut. Menurut M. Dawam Rahardjo (2012), kualitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh pengalaman, pengetahuan, kematangan, sikap,

dan kualitas pendidikan. Sementara Ndraha (2012:12) berpendapat bahwa kualitas sumber daya manusia melibatkan kemampuan untuk menciptakan nilai yang bukan hanya komparatif tetapi juga kompetitif, generatif, dan inovatif dengan memanfaatkan energi seperti intuisi dan kreativitas, bukan hanya sumber daya fisik seperti bahan mentah, lahan, air, dan tenaga fisik. Kualitas sumber daya manusia meliputi kemampuan fisik dan intelektual, yang memfasilitasi kemajuan dan efisiensi kerja (Yoman, 2016).

Kualitas sumber daya manusia didefinisikan sebagai kapasitas pekerja untuk memenuhi tugas di tempat kerja, berbekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai untuk mencapai tujuan organisasi (Nur, 2020:366). Sumber daya manusia adalah kemampuan individu, organisasi, atau sistem untuk menjalankan tugas atau tanggung jawab dengan efektif dan efisien (Hullah dkk, 2011:11). Sumber daya manusia, baik dalam skala kecil maupun besar, merupakan elemen kunci keberhasilan organisasi. Pekerja yang kurang pengetahuan akan menghasilkan pekerjaan yang tidak efisien, mengakibatkan pemborosan bahan, waktu, dan tenaga. Anggraeni (2013:1000) menekankan bahwa sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan karena mereka merencanakan dan mengawasi kegiatan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus memadai dalam jumlah dan keterampilan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.

Kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab berdasarkan pendidikan dan pengalaman dikenal sebagai kualitas sumber daya manusia (Widodo, 2001 dalam Afrianti, 2011). Tugas dan tanggung jawab yang jelas diperlukan agar sumber daya manusia dapat bekerja dengan baik. Rahardjo (2010:18) menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh tidak hanya keterampilan fisik tetapi juga pendidikan, pengetahuan, pengalaman, sikap, dan nilai-nilai. Sumarjan (2009:43) yang dikutip oleh Danim (2012) menyebutkan bahwa standar kualitas sumber daya manusia Indonesia meliputi kualitas fisik (kesehatan, kekuatan jasmani, keterampilan, dan ketahanan) serta kualitas non-fisik (kemandirian, ketekunan, kejujuran, dan akhlak). Dengan demikian, kualitas sumber daya manusia adalah individu yang memiliki keterampilan melalui pendidikan, kejujuran, dan pengalaman, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

3. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia Berdasarkan Aspek Digital

Setelah menjelaskan beberapa definisi kualitas sumber daya manusia (SDM) dari berbagai ahli, peneliti akan membahas ukuran-ukuran untuk menilai kualitas SDM yang telah disesuaikan dan dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan penelitian. Menurut Sedarmayanti (2011:53), kualitas SDM dapat diukur melalui kemampuan fisik (kesehatan), kemampuan nonfisik (kecerdasan), dan kemampuan psikologis (mental). Kemampuan intelektual merujuk pada kemampuan untuk berpikir, menganalisis, dan memecahkan masalah. Kecerdasan sangat dihargai dalam masyarakat dan sering kali menjadi indikator kepemimpinan. Berikut adalah indikator untuk menilai kemampuan intelektual:

- a) Memiliki pendidikan pada tingkat yang lebih tinggi.
- b) Memiliki tingkat pendidikan dan keterampilan yang beragam dan relevan, yang mempertimbangkan dinamika pasar kerja lokal, nasional, dan internasional.
- c) Menguasai bahasa, termasuk bahasa nasional, bahasa daerah, serta minimal satu bahasa asing.
- d) Memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan kebutuhan industrialisasi.

4. Program Thematic Academy (TA)

Program Thematic Academy (TA) diselenggarakan oleh Badan Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Komunikasi dan Informatika, bekerja sama dengan Mitra Teknologi Global dan Start-up Lokal. Tujuan program ini adalah untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul guna mempercepat transformasi digital dan meningkatkan ekonomi digital. Thematic Academy (TA) merupakan bagian dari Program Digital Talent Scholarship Kominfo, yang difokuskan pada kelompok atau sektor tertentu. Untuk mendukung transformasi digital di Indonesia, pelatihan di Akademi Tematik (TA) bertujuan meningkatkan keterampilan digital dasar masyarakat dengan silabus yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan peserta.

Target peserta TA adalah individu yang tidak tercakup oleh tujuh akademi lainnya dalam Digital Talent Scholarship (DTS). Program ini bertujuan untuk meningkatkan Keterampilan Digital Dasar, yang diukur melalui perbedaan antara nilai pre-test dan post-test, serta

Keterampilan Tools Digital Dasar dengan menggunakan perangkat lunak tertentu untuk tugas praktek. Pada tahun 2023, Thematic Academy menargetkan 16.000 peserta. Pada tahun 2023, Akademi Tematik bekerja sama dengan WIR Group, Universitas Padjadjaran, BSSN, BPPTIK, dan IAIS (Indonesia AI Society) untuk menyelenggarakan pelatihan. Salah satu program dalam Digital Talent Scholarship tahun 2020 adalah Thematic Academy (TA), yang bertujuan menciptakan tenaga kerja terampil di bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing nasional di era industri 4.0.

Kurikulum program ini disesuaikan dengan kebutuhan industri, dan melibatkan berbagai pihak, termasuk akademisi, industri, dan komunitas. Keunggulan Thematic Academy (TA) meliputi peningkatan keterampilan IT, sertifikat kelulusan, sertifikasi kompetensi untuk beberapa tema pelatihan, peluang karir yang lebih luas, serta kesempatan magang dan bekerja bagi lulusan yang memenuhi syarat. Tema pelatihan Thematic Academy adalah sebagai berikut:

1. Big Data for Social Science (BDfSS)

Pelatihan ini ditujukan untuk lulusan D4/S1 studi ilmu sosial (Non-IT/Non-Eksakta), berfokus pada pengelolaan data menggunakan metode dan teknologi Big Data dengan analisis berbasis ilmu sosial.

2. Digital Marketing

Program ini berfokus pada pelatihan digital marketing untuk lulusan D3/D4/S1 dari berbagai jurusan yang belum bekerja, dengan tujuan meningkatkan kemampuan peserta di bidang digital marketing.

3. IT Perbankan

Pelatihan ini bertujuan untuk mempersiapkan tenaga terampil di sektor layanan keuangan dengan teknologi terbaru. Pelatihan berlangsung online selama 39 hari dan dilaksanakan di dua kampus, UI dan UGM, dengan materi dari akademisi dan praktisi. Peserta juga memiliki kesempatan magang di industri perbankan.

4. IT Project Management

Pelatihan ini meningkatkan kemampuan peserta dalam manajemen proyek IT, termasuk pemahaman dan penerapan pengetahuan manajemen proyek IT. Peserta yang memenuhi syarat dapat mengikuti ujian sertifikasi skema ITPM.

5. Digitalisasi Promosi dan Pemasaran

Program ini dirancang untuk kelompok eks buruh migran, meliputi pelatihan dan pendampingan dalam digitalisasi proses bisnis. Pelatihan ini bertujuan meningkatkan produktivitas perusahaan dengan pembagian peserta ke dalam tiga kelompok untuk pengembangan sistem akuntansi, manajemen promosi dan pemasaran digital, serta pengembangan produk inovatif berbasis digital.

