

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Evaluasi Program

Evaluasi menurut pendapat Soedijanto (1996), merupakan prosedur yang memiliki serangkaian tindakan dan penilaian. Proses evaluasi melibatkan pengumpulan data secara terencana untuk memastikan keberhasilan prakarsa pendidikan dan pelatihan. Program mengacu pada setiap tindakan yang diambil dengan harapan mencapai dampak atau hasil. Jadi evaluasi program dapat dikatakan suatu rangkaian kegiatan sistematis yang dilaksanakan dengan sengaja dan terencana untuk memperoleh tingkat keberhasilan dan efektivitas program. Evaluasi program pelatihan lebih diarahkan untuk memberikan masukan untuk pengelola atau pelaksana, orang yang berkepentingan serta bertanggung jawab terhadap keberhasilan pelatihan dan pengembangan SDM pelatihan khususnya pengelola dan instruktur pelatihan.

Berdasarkan Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, evaluasi dilakukan sebagai sarana pertanggung jawaban penyelenggaraan pendidikan kepada pihak yang berkepentingan di tingkat nasional. Undang-undang lebih lanjut menetapkan bahwa "evaluasi dilakukan pada warga belajar, lembaga, dan program pendidikan pada jalur formal dan nonformal untuk semua jenjang, satuan, dan jenis pendidikan" (pasal 57 ayat 2). Evaluasi hasil belajar program mata pelajaran, pendidik memiliki kewenangan untuk menilai pencapaian kompetensi yang dimiliki oleh warga belajar" evaluasi hasil belajar warga belajar dilakukan oleh pendidik untuk memantau proses, kemajuan dan peningkatan hasil belajar warga belajar secara berkelanjutan" (Pasal 58 Ayat 1). Pendekatan yang cocok dengan evaluasi ini merupakan *judgmental approach*, yang menggambarkan pendekatan dengan cara akurat menekankan pada estimasi sebagai suatu strategi kritis dalam penerapan pelatihan. Dalam pendekatan ini, evaluator ataupun

periset berfungsi penting selaku penyumbang pertimbangan kebijakan pada pihak pemilik kebijakan.

Senada dengan Ralph Tyler sebagaimana yang dikutip oleh Farida Yusuf Tayibnalis dalam buku *Evaluasi Program* mengemukakan bahwa evaluasi adalah prosedur yang menentukan seberapa baik setiap tujuan program dapat dicapai. Evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan, memperoleh dan menyediakan informasi bagi pembuat keputusan Alkin (1969, hlm. 19) dan Stufflebeam (1971, hlm. 19). Provus (1969, hlm. 19) dan Rivlin (1971, hlm. 19) menyebutkan bahwa evaluasi adalah proses membandingkan informasi tentang kinerja seseorang atau lembaga dengan norma yang telah ditetapkan. Marcolm dan Provus (1971, hlm. 19) sebagai pencetus gagasan *Discrepancy Evaluation* (1971, hlm. 9) dalam buku berjudul "*The Discrepancy Evaluation Models (DEM)*", menekankan bahwa evaluasi adalah proses untuk menentukan bagaimana sesuatu berbeda dari norma yang telah ditentukan dan bagaimana mengartikulasikan perbedaan itu. Eisner (1976, hlm. 19) mengemukakan bahwa evaluasi adalah memutuskan suatu program secara kritis dengan menggunakan jasa keahlian.

Evaluasi program pendidikan luar sekolah sebagai suatu kegiatan yang digunakan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan suatu program pendidikan adalah evaluasi program luar sekolah. Dalam buku Syamsu Mappa (1984, hlm. 21). Namun demikian, Stake (1975, hlm. 21) mengklaim bahwa evaluasi adalah tanggapan terhadap program yang telah, sedang, atau akan dilaksanakan. Untuk menanggapi individu yang membutuhkan informasi tentang program tersebut, Strake berpendapat bahwa penilaian program pendidikan diarahkan langsung pada kegiatan dalam pelaksanaan evaluasi program. Paulson merekomendasikan bahwa "Evaluasi sebagai proses memeriksa objek atau kejadian tertentu berdasarkan standar nilai yang ditentukan untuk tujuan menghasilkan keputusan adaptif" dalam bukunya "*A Strategy for Evaluation Design*," yang dikutip oleh Grotelueschen (1976, hlm. 17). Paulson mendefinisikan evaluasi program sebagai proses menguji hal-hal atau peristiwa tertentu dengan menggunakan nilai-nilai tertentu untuk membentuk pilihan terbaik. Dalam manajemen

evaluasi program hanyalah salah satu proses manajemen yang dipraktikkan untuk memastikan bahwa hasil program sesuai dengan standar yang diharapkan oleh para pemangku kepentingan. Fakhruddin (2011, hlm. 7).

Berdasarkan pemahaman para ahli peneliti menyimpulkan, evaluasi program adalah kegiatan yang melibatkan pemeriksaan fakta atau realitas sebagai masukan untuk pengambilan keputusan dalam memilih opsi terbaik untuk suatu pilihan, Kegiatan evaluasi melibatkan pengumpulan informasi tentang pekerjaan atau program yang telah dilaksanakan yang bermanfaat untuk pengambilan kebijakan sebagai perbaikan, penyempurnaan atau bahkan pemberhentian suatu program karena tidak sesuai dengan standar penilaian. Evaluasi program sangat diperlukan bagi pelaksana program tidak hanya diakhir akan tetapi diawal, saat berlangsung dan diakhir program agar selalu ada perbaikan dan masukan untuk kegiatan yang akan dilakukan disamping itu untuk menilai keefektivitasan dan ketercapaian program tersebut.

2.1.2 Tujuan Evaluasi Program Pelatihan

Menurut Eko Putro Widoyoko (2009 hlm. 6). Tujuan penilaian berfungsi sebagai acuan untuk menilai efektivitas dan efisiensi kegiatan evaluasi program serta panduan untuk operasi evaluasi program. Terdapat tujuan umum (*goals*) dan tujuan khusus yang menjadi tujuan evaluasi (*objectives*). Sedangkan tujuan khusus merupakan perincian dari tujuan umum, tujuan umum diberikan dalam rumusan umum sedangkan tujuan khusus dinyatakan dalam rumusan khusus dan terbatas. Dalam definisi pembuat keputusan, tujuan evaluasi tersirat memberikan umpan balik tentang kebijakan pendidikan, hasil program pendidikan, kurikulum, reaksi program masyarakat, dan tujuan khusus lainnya adalah salah satu tujuannya.

Ryan Arthur (2018) mengemukakan komponen-komponen penilaian program pelatihan antara lain:

- a. Penilaian partisipan, mencakup *pre-test*, *post-test*, tes tercatat, tes aplikasi, tes menyeluruh, penilaian *face to face*, penilaian guru, serta penilaian penyelenggaraan.

- b. Penilaian guru atau instruktur, mencakup tata cara penataran atau pelatihan, keahlian mengatur durasi serta penataan penyampaian.
- c. Evaluasi penyelenggaraan program pelatihan, meliputi kurikulum pelatihan, pelayanan pengelola program, sarana dan prasarana pelatihan, kebutuhan pelatihan, dan konsumsi pelatihan.

Menurut Kirkpatrick (2006), tujuan dilaksanakan evaluasi program pelatihan antara lain:

- a. Untuk menilai program pelatihan apakah bisa mencapai tujuan pelatihan atau tidak.
- b. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan (efektivitas dan efisiensi) suatu program pelatihan.
- c. Untuk mendapatkan informasi tentang bagaimana meningkatkan program pelatihan berikutnya.
- d. Untuk memutuskan apakah program pelatihan bisa dilanjutkan atau tidak, serta mampu mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan program pelatihan.
- e. Mengevaluasi keberadaan organisasi pelatihan, yaitu dengan menunjukkan kontribusi pelatihan terhadap tujuan organisasi

Menurut Sudjana (2006) Adapun tujuan evaluasi program pendidikan luar sekolah bermacam ragam, diantaranya sebagai berikut :

- a. Memberikan masukan untuk perencanaan program

Dalam penilaian program yang sedang di agendakan umumnya dipakai analisa dini serta analisa akhir dalam uatu program (*front end analysis*). Data yang dibutuhkan dalam pengumpulan ketetapan adalah menganalisis kebutuhan belajar potensi kemampuan serta kendala yang tak terduka pada suatu program, penilaian mengenai kesesuaian rancangan yang dipakai, penaksiran pendanaan kelayakan program, dan antisipasi mengenai kemajuan terhadap program. Pengumpulan, pengerjaan, analisa serta penyajian informasi mengenai keadaan itu di atas sangat berarti untuk memutuskan pemograman serta penerapan program. Perencanaan program adalah kegiatan pengelolaan program secara

bersama dengan orang lain atau melalui orang lain, baik perorangan maupun kelompok, dalam menyusun program pendidikan luar sekolah.

- b. Memberikan masukan untuk kelanjutan, perluasan dan penghentian program

Tujuan ini biasanya dimulai dengan evaluasi formatif dan evaluasi sumatif. Evaluasi formatif dilakukan pada saat program sedang dilaksanakan. Adapun evaluasi sumatif dilakukan setelah program berakhir, termasuk ke dalamnya adalah evaluasi terhadap pengaruh program (*summative or impact evaluation*). Evaluator kerap beranggapan bahwa tujuan inilah yang harus diprioritaskan dalam penilaian program luar sekolah. Bila program sedang dilaksanakan, maka penting diadakan evaluasi yang bersamaan dengan pemantauan program (*monitoring*) untuk mengenali akurasi penerapan keselarasan program dengan konsep. Berdasarkan penilaian ini bisa diidentifikasi keinginan mengenai perlunya ekspansi program, koreksi program, perbaikan program, ataupun mungkin untuk meneruskan program. Keinginan itu bisa jadi pula berhubungan dengan perlunya penghentian ataupun pergantian program.

Dalam beberapa hal, evaluasi program lebih mengutamakan keberhasilan program daripada evaluasi terhadap kegagalan program. Pada gilirannya hasil evaluasi terhadap keberhasilan program mungkin dapat menjadi masukan untuk pengambilan keputusan tentang perlunya penghentian atau pengembangan program.

- c. Memberikan masukan untuk perubahan program

Tujuan penilaian program ini terdapat dalam penilaian formatif titik berat penilaian program merupakan usaha mendeskripsikan cara penerapan program, bukan hasil program, dalam penilaian kepada cara penerapan program, informasi mengenai unsur- unsur program yang diidentifikasi.

- d. Mendapatkan data tentang aspek pendukung serta penghalang program.
- e. Memberikan masukan untuk dorongan serta pembinaan pengelola dan pelaksana program.

- f. Memberikan masukan guna menguasai dasar keilmuan untuk penilaian program.

2.1.3 Model Evaluasi CIPP

2.1.3.1 Definisi Evaluasi CIPP

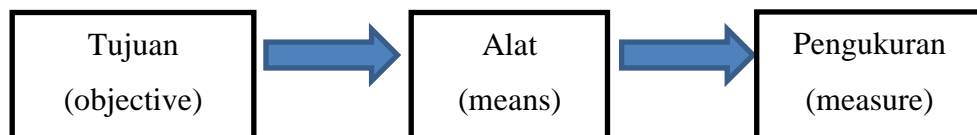
Konsep CIPP pertama kali dikemukakan pada tahun 1970. Gagasan evaluasi CIPP dikemukakan oleh Stufflebeam dengan keyakinan bahwa tujuan evaluasi yang paling esensial bukanlah untuk meyakinkan, namun untuk membenarkan. Stufflebeam (1969, 1971, 1983, Stufflebeam & Shinkfield, 1985) dalam buku Farida Yusuf Tayibnapi (2008, hal. 14) merupakan pakar yang menganjurkan pendekatan yang mengarah pada pemegang ketetapan (*a decision oriented evaluation approach structured*) untuk membantu administrator membentuk ketetapan. Pengelola merumuskan penilaian sebagai suatu cara melukiskan, mendapatkan, serta menyediakan data yang bermanfaat untuk memperhitungkan opsi lain dalam membentuk suatu ketetapan. Menurut Sukardi (2011, hal. 62) Model CIPP ini juga termasuk model yang tidak terlalu menekankan pada tujuan suatu program. Model CIPP pada prinsipnya konsisten dengan definisi evaluasi program pendidikan yang diajukan oleh komite tentang “Tingkatan untuk menggambarkan pencapaian dan penyediaan informasi guna pengambilan keputusan alternatif.” Model CIPP ini disusun dengan tujuan untuk melengkapi dasar pembuatan keputusan dalam evaluasi sistem dengan analisis yang berorientasi pada perubahan terencana. Batasan tersebut mempunyai tiga asumsi mendasar yaitu:

- a. Memberikan informasi yang relevan, untuk mensupport rekognisi tercapainya tiap- tiap proses program.
- b. Melaporkan persoalan yang memohon tanggapan serta data khusus yang wajib digapai.
- c. Memberikan informasi data yang hasil keberadaannya dibutuhkan oleh para penyelenggara ketetapan peningkatan program pembelajaran.

Menurut Widoyoko (2009, hal. 181). Sesuai dengan nama model penilaiannya, model evaluasi CIPP mengorganisasikan kegiatan ke dalam empat

kategori: *contexs*, *input*, *procces*, dan *product*. Keempat kategori kegiatan yang berbeda itu adalah unsur metode pelaksanaan program kegiatan yang digunakan oleh lembaga. Secara luas, evaluasi adalah proses yang digunakan untuk mengumpulkan data tentang bagaimana sesuatu beroperasi sebelum digunakan untuk mengidentifikasi opsi terbaik untuk suatu pilihan. Gagasan penilaian lebih terkait secara langsung dengan ketercapaian, efisiensi, keseimbangan, dan kesinambungan proses, kegiatan, hasil, atau kinerja dalam bentuk kebutuhan seseorang menjadi tujuan kegiatan dan untuk membentuk keputusan sendiri (Arikunto, 2014).

Proses evaluasi program kegiatan sangat rumit dan melibatkan berbagai faktor tujuan, instrumen, dan pengukuran merupakan tiga langkah utama yang membentuk kegiatan evaluasi baik secara fungsional maupun sistemik. Berikut ini merupakan contoh visual kegiatan evaluasi program di bawah ini.



Gambar 2.1 Kegiatan Evaluasi Program

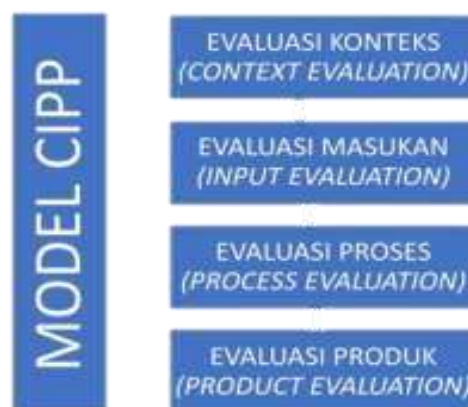
(Sumber: Data Peneliti, 2023)

CIPP merupakan sebuah model evaluasi yang menggunakan pendekatan yang berorientasi pada manajemen (*management-oriented evaluation approach*) atau disebut sebagai bentuk evaluasi manajemen program (*evaluation in program management*). Model CIPP berpijak pada pandangan bahwa tujuan terpenting dari evaluasi program bukanlah membuktikan (*to prove*), melainkan meningkatkan (*to improve*). Karenanya, model ini juga dikategorikan dalam pendekatan evaluasi yang berorientasi pada peningkatan program (*improvement-oriented evaluation*), atau bentuk evaluasi pengembangan (*evaluation for development*). Artinya, model CIPP diterapkan dalam rangka mendukung pengembangan organisasi dan membantu pemimpin dan staf organisasi tersebut mendapatkan dan menggunakan masukan secara sistematis supaya lebih mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan penting atau, minimal, bekerja sebaik-baiknya dengan sumber daya yang ada.

Model-model lain yang termasuk dalam pendekatan yang berorientasi pada peningkatan program ialah *Countenance* dan formatif, dan ketiga model CIPP, *Countenance* dan formatif ini selain mempunyai persamaan, juga perbedaan. Dalam hal ini metode evaluasi seperti dikemukakan oleh Stufflebeam & Shinkfield (1985) dikenal dengan model CIPP (*Context, Input, Process dan Product*).

Menurut Werimon (1992) penilaian bentuk CIPP bermanfaat dalam pengumpulan 4 berbagai ketetapan ialah: Pemograman (*planning decisions*), pengorganisasian (*structuring decisions*), penerapan (*implementing decisions*) serta pengumpulan ketetapan terkini (*recycling decisions*). Berdasarkan ciri dan kegunaan evaluasi model CIPP yang mensyaratkan adanya kegiatan evaluasi yang simultan terhadap proses dan produk, sehingga umpan balik yang menggambarkan kualitas produk dapat digunakan untuk memperbaiki proses agar dicapai produk yang lebih baik, disamping itu umpan balik dapat digunakan dalam melakukan evaluasi terhadap input yang digunakan untuk mencapai produk.

Contoh Visualisai Model Evaluasi CIPP di bawah ini:



Gambar 2.2. Model Evaluasi CIPP

(Sumber: Data Peneliti, 2023)

Model CIPP terdiri dari empat komponen berkelanjutan. (Madaus, Scriven, dkk. 1983).

a. Evaluasi *Contexts*/Konteks

Berdasarkan pendapat Sax dalam Eko Putro Widoyoko (2009, halaman. 181) mendeskripsikan penilaian kondisi, yaitu: “...*the delineation and specification of project’ s environment, it’ s unmet, the population and sample to be served, and the project objectives. Context evaluation provides a rationale for justifying a particular type of program intervention*”. memperhitungkan kondisi terutama menghasilkan pengakuan kekuatan dan kekurangan organisasi dan menawarkan saran untuk meningkatkan organisasi. Dalam evaluasi konteks terdapat penggambaran dan spesifikasi tentang lingkungan program, kebutuhan yang belum dipenuhi, karakteristik populasi dan sampel dari individu yang dilayani dan tujuan program. Evaluasi konteks membantu merencanakan keputusan, menentukan kebutuhan yang akan dicapai oleh program dan merumuskan tujuan program. Tujuan utama evaluasi konteks termasuk mengevaluasi kondisi organisasi secara keseluruhan, mengidentifikasi kekurangannya, membentuk daftar kekuatannya yang dapat digunakan untuk mengkompensasi kekurangan tersebut, mengidentifikasi masalah yang dihadapi organisasi sekarang, dan menghasilkan solusi. Selain itu, evaluasi konteks berusaha untuk menentukan apakah prioritas dan tujuan yang ditetapkan memenuhi persyaratan pihak-pihak yang ingin dicapai oleh organisasi. Menurut Suharsimi Arikunto (2009, hal. 46) ada beberapa pertanyaan yang dapat diajukan sehubungan dengan evaluasi konteks, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan apa saja yang belum terpenuhi oleh program?
- 2) Tujuan pengembangan apakah yang belum dapat tercapai oleh program?
- 3) Tujuan pengembangan manakah yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan?
- 4) Tujuan mana sajakah yang paling mudah dicapai?

Menurut Farida Yusuf Tayibnapi (2008, hal. 14) *context evaluation to serve planning decision*. Kondisi penilaian ini menolong merancang ketetapan, memastikan keinginan yang hendak digapai oleh program, serta merumuskan tujuan program. Sebaliknya menurut Mutrofin (2010, hal. 38) Penilaian kondisi dilaksanakan untuk mengenali situasi, bermacam kasus, peluang, serta hambatan

yang terdapat di dalam area program. Hal ini semacam analisis kebutuhan, suatu kegiatan awal untuk mengidentifikasi berbagai jenis program yang sesuai atau cocok dengan latar belakang yang tersedia. Informasi yang disediakan oleh evaluasi konteks, memberi kontribusi beberapa tipe keputusan: 1) *setting* yang akan ditetapkan, 2) tujuan umum yang akan diupayakan, dan 3) sasaran yang akan dicapai. Analisis konteks berfungsi sebagai latar belakang desain proyek yang lebih terinci dan spesifik yang mungkin menyertainya.

b. Evaluasi *input* / masukan

Langkah kedua dari bentuk CIPP merupakan penilaian masukan. Penilaian masukan berfungsi membantu dalam menata ketetapan, memastikan sumber-sumber yang terdapat, pengganti apa yang didapat, apa konsep serta strategi untuk menggapai tujuan, bagaimana metode kegiatan untuk mencapainya. Menurut Stufflebeam dalam Eko Putro Widoyoko (2009, hlm. 182), persoalan yang bertepatan dengan masukan membidik pada jalan keluar permasalahan yang mendesak diselenggarakannya program yang berhubungan. Berdasarkan penilaian masukan mencakup:

- 1) Sumber daya manusia pengelola maupun instruktur pelatihan.
- 2) Sarana prasarana, fasilitas maupun peralatan pendukung.
- 3) Jumlah dana atau anggaran pelatihan.
- 4) Berbagai metode serta ketentuan yang dibutuhkan

Menurut Farida Yusuf Tayibnapi (2008, hlm. 14) *Input evaluation, structuring decision*. Penilaian ini membantu menata ketetapan, memastikan sumber-sumber yang terdapat, pengganti apa yang didapat, apa konsep serta strategi untuk menggapai keinginan dan bagaimana metode kegiatan untuk mencapainya. Sebaliknya menurut Sukardi (2011, hal. 63) penilaian *input* yaitu menyediakan data mengenai masukan yang tersaring, butir-butir ketahanan serta kelemahan, strategi, serta konsep untuk mewujudkan tujuan. Menurut Daryanto (2007, hlm. 88) masukan merupakan alat atau modal atau materi serta konsep strategi yang diresmikan guna menggapai tujuan pembelajaran itu. Sebaliknya menurut Mutrofin (2010, hal. 38) evaluasi *input* memberikan informasi untuk menentukan bagaimana cara

memanfaatkan sumber daya agar dapat mencapai tujuan dan sasaran proyek. Evaluasi ini terdiri dari upaya identifikasi dan analisis 1) kapabilitas agen dan kelompok yang bertanggung jawab secara relevan, 2) berbagai strategi untuk mencapai tujuan proyek, dan 3) desain untuk mencapai strategi spesifik. Informasi yang diberikan dalam suatu evaluasi *input* merupakan informasi yang penting untuk menstrukturkan desain spesifik agar dapat mencapai tujuan program.

c. Evaluasi *procces/* proses

Menurut Worthen & Sanders dalam Eko Putro Widoyoko (2009, hal. 182) evaluasi proses menekankan pada tiga tujuan “(1) *to detect or predict in procedural design or its implementation during implementation stage*, (2) *to provide information for programmed decisions*, (3) *to maintain a record of the procedure as it occurs*”. Evaluasi proses digunakan untuk mendeteksi atau memprediksi rancangan prosedur atau rancangan implementasi selama tahap implementasi, menyediakan informasi untuk keputusan program dan sebagai rekaman atau arsip prosedur yang telah terjadi. Evaluasi proses dalam model CIPP menunjuk pada “apa” (*what*) kegiatan yang dilakukan dalam program, “siapa” (*who*) orang yang ditunjuk sebagai penanggungjawab program, “kapan” (*when*) kegiatan akan selesai. Evaluasi proses meliputi koleksi data penilaian yang telah ditentukan dan diterapkan dalam praktik pelaksanaan program. Pada dasarnya evaluasi proses diarahkan untuk mengetahui seberapa jauh mana rencana yang telah dilaksanakan di dalam program sudah terlaksana sesuai dengan rencana dan komponen apa yang perlu diperbaiki. Menurut Stufflebeam dalam buku Suharsimi Arikunto dan Cipi Safruddin (2009: 47) diusulkan pertanyaan-pertanyaan untuk evaluasi proses antara lain sebagai berikut:

- 1) Apakah pelaksanaan program sesuai dengan jadwal?
- 2) Apakah staf yang terlibat di dalam pelaksanaan program akan sanggup menangani kegiatan selama program berlangsung dan kemungkinan jika dilanjutkan?
- 3) Apakah sarana dan prasarana yang disediakan dimanfaatkan secara maksimal?

- 4) Hambatan-hambatan apa saja yang dijumpai selama pelaksanaan program dan kemungkinan jika program dilanjutkan?

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan pada dasarnya melibatkan pemeriksaan strategi implementasi yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah untuk memberikan saran kepada manajer, atau pimpinan dan staf mereka, mengevaluasi kesesuaian antara pelaksanaan rencana dan jadwal yang telah ditetapkan sebelumnya dan penggunaan sumber daya yang tersedia secara efektif. Evaluasi proses memberikan petunjuk apakah rencana perlu diperluas atau diubah, penerimaan peserta program dan kinerja mereka dalam memenuhi tugas mereka, serta memberikan catatan menyeluruh tentang implementasi rencana dan perbandingan dengan tujuan semula, merupakan tujuan tambahan yang patut mendapat perhatian. Evaluasi proses dapat melihat rencana organisasi dan evaluasi sebelumnya untuk mengidentifikasi elemen organisasi penting yang perlu diawasi. Satu hal yang perlu diingat adalah bahwa tujuan utama evaluasi proses adalah untuk mengidentifikasi proses perubahan dari strategi pertama yang di susun. Tujuan mendasar dari penilaian proses adalah untuk menawarkan saran yang akan memungkinkan penyelenggara untuk mengimplementasikan program sebagaimana dimaksud atau untuk merevisi rencana yang berkinerja buruk. Akibatnya, evaluasi proses menjadi sumber penting pengetahuan untuk menguraikan temuan evaluasi produk.

- d. Evaluasi *product*/ produk

Menurut Sax dalam Widoyoko (2009) fungsi evaluasi produk ataupun hasil merupakan “*to allow to project director (or teacher) to make decision regarding continuation, termination, or modification of program*”. Dari hasil evaluasi proses diharapkan bisa menolong pengelola ataupun instruktur untuk membuat ketetapan yang bertepatan dengan perkembangan akhir, ataupun perubahan program. Sedangkan menurut Farida Yusuf Tayibnapi (2008. hlm, 14) penilaian produk guna menetapkan kebijakan ketetapan berikutnya, baik tentang hasil yang sudah dicapai ataupun apa yang dicoba setelah program itu berjalan. Penilaian produk ataupun hasil ditunjukkan pada keadaan yang

menunjukkan perubahan yang terjadi pada masukan mentah. Evaluasi produk merupakan tahap akhir dari serangkaian evaluasi program.

Berdasarkan kajian diatas pada intinya evaluasi produk adalah untuk mengukur keberhasilan program. Untuk informasi lebih lanjut, yang bertujuan untuk menentukan apakah program berhasil memenuhi kebutuhan yang dimaksudkan. Pertanyaan-pertanyaan yang dapat diajukan dalam evaluasi produk atau hasil, antara lain:

- 1) Bagaimana hasil pelatihan yang telah dicapai?
- 2) Bagaimana langkah yang dilakukan setelah program pelatihan dilaksanakan?

Penilaian kesuksesan program pelatihan ini diperoleh dari peserta pelatihan secara individu atau sengaja, dan kemudian diperiksa. Dengan kata lain, keberhasilan atau kegagalan program diperiksa dari berbagai aspek. Dengan mengevaluasi kinerja organisasi/lembaga berdasarkan kebutuhan yang teridentifikasi sebelumnya, langkah-langkah tersebut dapat diurutkan berdasarkan kepentingannya. Selain itu, evaluasi produk mengevaluasi dampak program sesuai dengan maksud dan tujuan program ataupun tidak, yang positif maupun negatif. Evaluasi produk kerap kali diperluas dengan menilai dampak-dampak jangka panjang dari program. Fungsi akhirnya adalah menentukan apakah program atau organisasi perlu dilanjutkan, diulang, dan/atau dikembangkan di tempat-tempat lain, atau sebaliknya dihentikan. Empat jenis evaluasi CIPP terdapat relevansi untuk mengevaluasi pelatihan menjahit angkatan V BLKK Amanah dengan tujuan sebagai berikut:

- (a) Evaluasi *Conteks* Mendefinisikan konteks pelatihan BLKK Amanah, mengidentifikasi tujuan program pelatihan menjahit dan menilai kebutuhan warga belajar mereka, mengidentifikasi peluang untuk memenuhi kebutuhan mereka, mendiagnosis masalah yang mendasari kebutuhan tersebut, dan menilai apakah tujuan yang ditetapkan cukup responsif terhadap kebutuhan yang dinilai.

- (b) Evaluasi *Input*, mengidentifikasi dan menilai kemampuan SDM yang ada di BLKK Amanah, strategi program alternatif, merancang prosedur untuk mengimplementasikan strategi, anggaran dan jadwal program.
- (c) Evaluasi *Process*, mengidentifikasi selama proses pelatihan menjahit, kesalahan dalam rancangan prosedur atau pelaksanaannya serta bagaimana partisipasi warga belajar dalam mengikuti pelatihan.
- (d) Evaluasi *Product*, Menyusun deskripsi dan penilaian hasil pelatihan mengasosiasikannya dengan tujuan, *konteks*, *input*, dan *process* memberikan nilai, manfaat dan keterampilan yang diperoleh warga belajar setelah mengikuti kegiatan pelatihan.

2.1.3.2 Metode-Model Evaluasi CIPP

Terdapat beberapa metode evaluasi CIPP yang akan peneliti lakukan sesuai dengan Creswell (2016 hal. 253) sebagai berikut:

- a. Analisis sistem, observasi, analisis dokumen dan wawancara.
- b. Menginventarisasi dan menganalisis SDM dan sumber daya materi, strategi solusi, fisibilitas dan keuangan metode-metode lain seperti kajian pustaka dan melihat langsung.
- c. Memonitor potensi hambatan prosedural dan mewaspadaai hambatan yang tak terduga, mencari informasi khusus tentang keputusan yang telah diprogramkan, mendeskripsikan proses yang sebenarnya, berinteraksi dengan pengelola dan warga belajar serta mengamati aktivitas mereka.
- d. Menentukan dan mengukur kriteria hasil mengumpulkan penilaian-penilaian terhadap hasil dari pihak-pihak yang terlibat dalam pelatihan dan menganalisis secara kualitatif.

2.1.3.3 Kekuatan dan Kelemahan Model Evaluasi CIPP

Kekuatan dan kelemahan evaluasi CIPP menurut Arifin, Suharsimi. dkk. (2010 hal. 46) yaitu kekuatan evaluasi model CIPP merupakan evaluasi yang lebih menyeluruh karena menekankan evaluasi sumatif dan formatual. Berbagai pengambilan keputusan (peran formatif) dan pengumpulan informasi tentang akuntabilitas tersedia untuk praktik mengevaluasi konteks, proses, produk, dan alur kerja (peran sumatif) sebaliknya, dibalik kekuatan terdapat kelemahan yaitu

hasil evaluasi diarahkan pada pimpinan tingkat atas (*top management*), yang bisa membentuk model ini tidak adil dan tidak demokratis. Selain itu, model CIPP rumit dan membutuhkan banyak uang, waktu, dan sumber daya lainnya.

2.1.4 Pelatihan

2.1.4.1 Definisi Pelatihan

Pengertian pelatihan menurut Andrew F. Sikula dalam Mangkunegara, (2000, hal. 43) mendefinisikan pelatihan sebagai berikut: *“Training is a short term educational process utilizing systematic and organized procedure by which non managerial personel learn technical knowledge and skill for a definite purpose”* Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan langkah-langkah yang terkontrol dan sistematis untuk mengajarkan pengetahuan teknis tentang pengerjaan dan kompetensi untuk tujuan tertentu kepada staf operasional.

Senada dengan pendapat Mathis (2002, hal. 5) mendefinisikan pelatihan sebagai “suatu proses dimana orang memperoleh kompetensi tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi akibatnya, proses ini terkait dengan banyak tujuan organisasi, dan pelatihan dapat dilihat secara sempit atau luas.” Hal ini disebutkan oleh Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah (2003, hal. 175), yang mendefinisikan pelatihan sebagai proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan proses terstruktur untuk mengubah perilaku karyawan dengan cara yang memajukan tujuan organisasi. Menurut Alex Sumaji (1996, hal. 53) pelatihan atau training adalah suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan. Pelatihan yang dimaksudkan adalah dalam pengertian luas, tidak terbatas hanya usaha untuk mengembangkan keterampilan semata-mata. Sedangkan menurut Soekidjo Notoarmodjo (2003, hal. 28) pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Mustofa Kamil (2010, hal. 4) mengartikan pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk

meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu. Sedangkan dalam Instruksi Presiden Nomor. 15 tahun 1974 dalam buku Mustofa Kamil (2010), penafsiran pelatihan diformulasikan sebagai berikut “Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori.”

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah serangkaian kegiatan dalam waktu singkat guna meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia terutama pengetahuan (*Knowledge*), keterampilan (*Skills*), dan kepribadian individu (*Attitude*).

2.1.4.2 Tujuan Pelatihan

Dale S. Beach dalam bukunya “ *Personnel: the Management of People at Work*” (1975) mengemukakan tujuan pelatihan adalah untuk memperoleh perubahan dalam tingkah laku mereka yang dilatih. Sementara itu dari pengertian pelatihan yang dikemukakan Edwin B. Flipppo, secara lebih rinci tampak bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang.

Kamil (2010, hal. 152) menjelaskan tujuan pelatihan, yaitu membentuk peserta siap menghadapi dunia nyata dengan memberi mereka keterampilan dan potensi yang akan mereka butuhkan di masa depan. Berikut tujuan pembelajaran yang diinginkan:

- a. Mewujudkan kemampuan dan keterampilan peserta didik dalam mengidentifikasi potensi diri dan potensi masyarakat sehingga dapat dikembangkan dan dapat dijadikan sebagai dasar pengembangan usaha.
- b. Mengembangkan keahlian dan keterampilan mahasiswa agar mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat dan efektif
- c. Meningkatkan pengetahuan dan kemampuan siswa untuk memungkinkan mereka menyelesaikan tugas secara logis
- d. Menumbuhkan sikap yang mendorong kerja sama dan kerja tim.

- e. Meningkatkan pengetahuan dan kemampuan masyarakat agar lebih inventif dan kreatif dalam upaya pembangunannya.
- f. Mampu memperluas dan meningkatkan kelembagaan sebagai wadah pertumbuhan komersial.

2.1.4.3 Tipe-tipe serta Bentuk Pelatihan

Menurut pendapat Dale Yorder dalam buku Mustofa Kamil (2010, hlm. 14) mengemukakan tipe-tipe pelatihan itu dengan memandangnya dari 5 sudut, ialah:

- a. Siapa yang dilatih (*who gets trained*), maksudnya pelatihan itu diserahkan pada siapa. Dari ujung ini hingga pelatihan bisa diserahkan pada calon karyawan, karyawan terkini, karyawan lama, pengawas, administrator, karyawan pakar, anak muda, orang lanjut umur, serta badan warga biasanya.
- b. Bagaimana warga belajar dilatih (*how he gets trained*), maksudnya dengan tata cara apa warga belajar dilatih. Dari sudut ini pelatihan bisa dilaksanakan dengan tata cara pemagangan, pemberian kedudukan, pelatihan bidang usaha, pelatihan kepekaan, instruksi kerja, serta sejenisnya.
- c. Dimana warga belajar dilatih (*where he gets trained*), maksudnya di mana pelatihan dilaksanakan. Dari sudut pandang ini pelatihan bisa diselenggarakan di tempat kegiatan, di sekolah, di kampus, di tempat spesial, di tempat bimbingan, ataupun di luar lapangan.
- d. Pada saat warga belajar dilatih (*when he gets trained*), maksudnya bila pelatihan itu diserahkan. Dari konsep ini pelatihan bisa dilaksanakan kapan saja saat sebelum seorang menemukan profesi, setelah seorang menemukan profesi, setelah ditempatkan, menjelang pensiun, serta serupanya.
- e. Apa yang dibelajarkan kepadanya (*what he is taught*), maksudnya modul pelatihan apa yang diserahkan. Dari ujung ini pelatihan bisa berbentuk pelatihan kegiatan ataupun keahlian, pelatihan kepemimpinan, pelatihan keamanan, pelatihan jalinan manusia, pelatihan kesehatan kegiatan,

pelatihan pengendalian bencana, pelatihan pemberantasan teroris, serta serupanya.

Sementara itu J.C. Denyer (1973) dalam buku Mustofa Kamil (2010, hal. 15) yang melihat dari sudut siapa yang dilatih dalam konteks suatu organisasi, membedakan pelatihan atas empat macam, ialah:

- a. Pelatihan induksi (*induction training*), ialah pelatihan pengenalan yang umumnya diserahkan pada karyawan terkini dengan tidak memandang tingkatannya. Pelatihan induksi bisa diserahkan pada calon karyawan alumnus SD, SMP, SMA, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Kesetaraan, serta alumnus perguruan tinggi.
- b. Pelatihan kerja (*job training*), ialah pelatihan yang diserahkan pada seluruh karyawan dengan arti untuk memberikan petunjuk tertentu untuk melakukan tugas-tugas khusus.
- c. Pelatihan pengawas atau supervisor (*supervisory training*), ialah pelatihan yang diserahkan pada pengontrol ataupun pimpinan tingkatan dasar.
- d. Pelatihan manajemen (*management training*), ialah pelatihan yang diserahkan pada manajemen ataupun untuk pemegang kedudukan manajemen.
- e. Pengembangan administrator (*executive development*), ialah pelatihan guna meningkatkan serta tingkatkan keahlian pejabat-pejabat pimpinan.

Bersumber pada bermacam *statment* di atas, dalam cara penerapan pembelajaran serta pelatihan, tipe serta bentuk pembelajaran pelatihan wajib dicocokkan terlebih dulu, adaptasi itu dapat dari tujuan program serta kompetensi yang diharapkan setelah penerapan program pembelajaran serta pelatihan.

2.1.4.4 Sasaran Pelatihan

Menurut Edy Sutrisno (2011, hal. 69) sasaran pendidikan dan pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Menaikkan daya produksi kerja

Pelatihan bisa tingkatkan *performance* kegiatan pada posisi kedudukan yang saat ini. Jika tingkat *of performance*-nya naik atau

bertambah, hingga berdampak kenaikan dari daya produksi serta kenaikan profit untuk industri.

b. Menaikkan kualitas kerja

Ini berarti kenaikan baik mutu ataupun jumlah sumber daya kegiatan yang berpendidikan nyata hendak lebih bagus serta hendak lebih sedikit melakukan kekeliruan dalam suatu pekerjaan.

c. Tingkatkan akurasi dalam pemograman SDM

Pelatihan yang bagus dapat menyiapkan daya kegiatan untuk kebutuhan di era yang hendak tiba. Bila terdapat lowongan-lowongan, hingga dengan cara mudah hendak diisi oleh tenaga-tenaga dari dalam lembaga itu sendiri.

d. Menaikkan moral kerja

Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik. dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja juga akan meningkat.

e. Melindungi kesehatan serta keselamatan

Sesuatu pelatihan yang pas bisa menolong menjauhi tampaknya kecelakaan-kecelakaan dari dampak kegiatan. Tidak hanya dari itu area kegiatan hendak jadi lebih nyaman serta tentram.

f. Mendukung perkembangan pribadi

Dimaksudkan kalau program pelatihan yang pas sesungguhnya berikan profit kedua belah pihak ialah industri serta daya kegiatan itu sendiri. Untuk daya kegiatan, nyata dengan menjajaki program pelatihan hendaknya lebih memperbaiki dalam aspek karakter, intelektual, serta keahlian.

Bersumber pada statment di atas, target pembelajaran serta pelatihan dalam hal meningkatkan sumber daya manusia bermanfaat dalam meningkatkan kemampuan daya kegiatan serta memberikan profit dalam institusi.

2.1.4.5 Komponen-Komponen Pelatihan

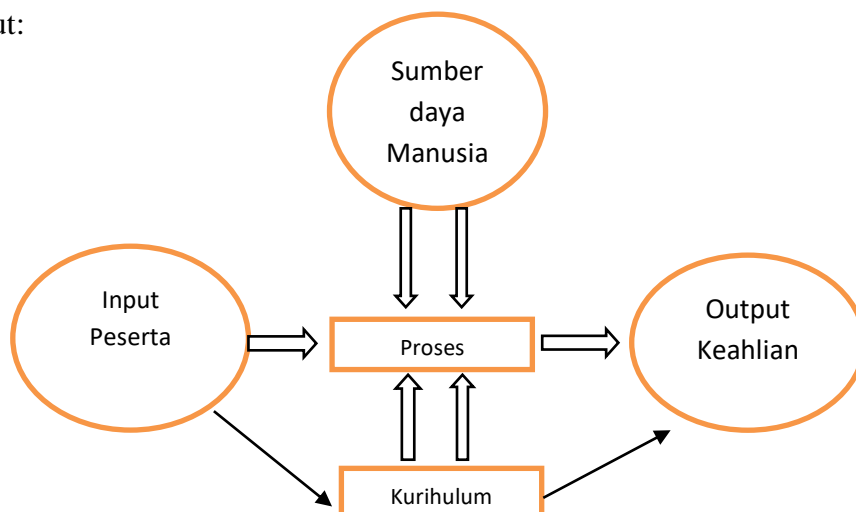
Penyelenggaraan suatu program pembelajaran serta pelatihan pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Ketercapaian sesuatu program pembelajaran serta pelatihan itu butuh mencermati komponen-komponen yang mendukung terselenggaranya program. Komponen-komponen pendidikan dan pelatihan antara lain:

a. Tujuan

Menurut Sudjana dalam Buku Mustofa Kamil (2010, hal.17) tujuan pelatihan yang diformulasikan hendak menuntun penyelenggaraan dari awal sampai akhir kegiatan, dari pembuatan rencana pembelajaran sampai evaluasi hasil belajar. Oleh karena itu, perumusan tujuan harus dilakukan dengan cermat. Tujuan pelatihan secara umum berisi hal-hal yang harus dicapai oleh pelatihan. Tujuan umum itu dijabarkan menjadi tujuan-tujuan yang lebih spesifik. Untuk memudahkan penyelenggara, perumusan tujuan harus dirumuskan secara konkret dan jelas tentang apa yang harus dicapai dengan pelatihan tersebut.

b. Kurikulum

Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar. Proses pendidikan tak akan berjalan tanpa adanya kurikulum. Kurikulum dan proses pelatihan ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. 3. Kurikulum dan Proses Pelatihan
Sumber, Soekidjo. (2009)

Dari gambar itu bisa diamati jika output pelatihan bisa dipengaruhi langsung oleh kurikulum serta pula oleh cara pelatihan itu sendiri yang terpengaruh pula oleh kurikulum. Menurut Oemar Malik (2007, hal. 46), kurikulum pelatihan seyogyanya memenuhi persyaratan antara lain:

- a. Adil, maksudnya bersumber pada tujuan yang nyata serta operasional yang bersinggungan dengan tujuan pelatihan atau program dalam aspek kognitif dan afektif yang bisa dicermati serta bisa diukur.
- b. Realistik, maksudnya bersumber pada kenyataan-kenyataan yang terdapat di area lembaga serta lingkungan masyarakat.
- c. Keserasian, maksudnya mempunyai kesesuaian dengan keinginan para partisipan, tenaga pengelola, instruktur, situasi serta suasana lembaga yang dapat mengalami transformasi dengan cepat dan nilai-nilai yang berlaku.
- d. Keharmonisan, maksudnya seluruh faktor kurikulum satu dengan yang lain mempunyai keterkaitan dengan secara serasi.
- e. Aplikatif, maksudnya kurikulum itu bisa diaplikasikan secara fleksibel serta bisa dilaksanakan dalam aktivitas pelatihan.
- f. Generatif/umum, kurikulum diperuntukkan untuk seluruh orang, serta bisa diperoleh oleh seluruh pihak yang ikut serta dalam pelaksanaan atau kegiatan pelatihan.
- g. Kesuksesan, kurikulum bisa memberikan hasil-hasil yang diharapkan cocok dengan tujuan yang sudah diformulasikan.
- h. Inovatif, kurikulum tetap sesuai serta searah dengan perkembangan ilmu pengetahuan yang terbaru serta teknologi terbaru.

Konstruktif, kurikulum beorientasi pada penyediaan tenaga kerja yang ahli. Menurut Oemar Malik (2007, hal. 52) suatu kurikulum pada satuan pendidikan dan latihan dinilai berhasil bila memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Partisipan bisa mempertunjukkan tingkah laku akhir yang sudah dicapainya sebagai bentuk kompeten hasil pelatihan yang menjadi kewajiban selaku alumnus.

- b. Partisipan bisa mempertunjukkan keahlian afektif, kognitif dan psikomotorik yang telah di uji dengan cara pengetesan yang ditetapkan.
- c. Partisipan bisa mempertunjukkan tingkah kompetensi minimum sebagai data ketercapaian indikator dan tujuan kurikulum yang telah ditetapkan.

2.1.4.6 Peserta Pelatihan

Penentuan calon partisipan pelatihan berhubungan sangat erat dengan kesuksesan pada proses pelatihan. Penyeleksian calon partisipan harus objektif dan cermat untuk menghasilkan partisipan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan lembaga. Beberapa ketentuan kriteia khusus calon partisipan menurut Oemar Hamalik (2007, hlm. 35) antara lain:

- a. Akademik, merupakan tahapan pembelajaran serta kemampuan yang dimiliki calon partisipan.
- b. Kedudukan, yang berhubungan sudah menaiki profesi khusus, ataupun hendak ditempatkan pada profesi khusus yang lebih spesifik.
- c. Pengalaman bekerja, merupakan pengalaman yang sudah didapat dalam profesi.
- d. Dorongan serta atensi, yang berhubungan kepada profesinya.
- e. Individu, menyangkut kepribadian akhlak, moril, serta sifat- sifat yang dibutuhkan untuk profesi tertentu.
- f. Intelektual, tingkatan ilmu pengetahuan, serta wawasan, yang dapat diketahui dengan *post test* atau seleksi pengetahuan.

2.1.4.7 Instruktur Pelatihan

Menurut Malayu Hasibuan (2003, hlm. 73) instruktur ataupun instruktur ialah seorang ataupun regu yang memberikan bimbingan ataupun pembelajaran pada pegawai. Instruktur (*trainer*) memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan. Instruktur memegang peran penting dalam kelancaran dan keberhasilan suatu program pendidikan dan pelatihan. Itu sebabnya perlu dipilih pelatih yang ahli dan berkualifikasi serta profesional. Menurut Haris Mujiman (2006, hlm. 65) para instruktur berfungsi penting dalam semua aktivitas perencanaan ini. Terutama dalam pengemasan bahan ajar atau materi yang akan diberikan kepada peserta

didik serta seluruh hal yang dibutuhkan dalam proses pelatihan. Para pengelola dengan seluruh staff yang di tugaskan mempersiapkan seluruh hal yang berhubungan dengan cara pengelolaan pelatihan dalam segi teknik, metode, dan media pembelajaran semacam pengemasan tempat pelatihan, penginapan, alat tulis serta perlengkapan peralatan dalam transformasi ilmu kepada peserta didik. Profesi jadi seseorang instruktur ialah sesuatu profesi professional yang wajib serta bisa dilakukan oleh seseorang yang sudah direncanakan sebagai sumber daya professional, Sebagai seorang instruktur harus memiliki sikap loyal terhadap lembaga, kepatuhan, serta disiplin dalam melakukan kewajiban profesinya. Beberapa syarat pertimbangan untuk menjadi instruktur menurut Oemar Hamalik (2003. hal, 35) antara lain:

- a. Mempunyai karakter yang bagus sehingga mendukung profesinya selaku instruktur.
- b. Instruktur berawal dari dalam lingkungan lembaga ataupun institusi sendiri lebih bagus dibanding dengan yang dari luar.
- c. Perlu dipertimbangkan bahwa seorang pejabat yang ahli dan berpengalaman belum tentu menjadi pelatih yang baik dan berhasil.

Menurut Malayu Hasibuan (2003, hal. 74) pengajar ataupun instruktur yang bagus seharusnya mempunyai ketentuan seperti yang dirincikan dibawah ini:

a. *Teaching skills*

Seseorang instruktur wajib memiliki kecakapan dalam mendidik ataupun mengarahkan, membimbing, memberikan petunjuk, serta mentransfer pengetahuannya pada peserta didiknya. Instruktur harus mampu meningkatkan motivasi peserta, membina, serta meningkatkan daya tarik supaya partisipan sanggup untuk belajar mandiri dan bisa meningkatkan keyakinan pada dirinya.

b. *Communication skills*

Seseorang instruktur wajib memiliki kecakapan komunikasi, berupa keahlian dalam berkomunikasi ataupun dalam penulisan bahan ajar dengan cara efektif dan efisien. jadi suaranya jelas, tulisannya bagus, serta cara

penyampaiannya mudah dimengerti oleh peserta didik dalam proses pembelajaran/ pelatihan.

c. *Personality Authority*

Seorang Instruktur selayaknya mempunyai kepribadian dan wibawa yang mampu disegani oleh peserta didik atau warga belajar harus berperilaku baik, sifat, dan kepribadiannya disenangi lingkungan belajar, kemampuan dan kecakapannya diakui oleh seluruh warga belajar yang ada di lembaga.

d. *Social skills*

Seorang Instruktur seyogianya memiliki kecakapan didalam bidang sosial agar terjamin kepercayaan dan kesetiaan dari para peserta didik. Instruktur memiliki penilaian yang adil, suka membantu serta bisa menyatukan perspektif yang ada.

e. *Technical Competent*

Seseorang instruktur wajib mempunyai kompetensi lapangan dan teknis, kecakapan teoritis, serta cakap dalam memutuskan suatu ketetapan.

f. *Stabilitas Emosi*

Seseorang instruktur harus selalu berprasangka baik kepada anak didiknya, tidak dapat cepat marah, memiliki watak bijaksana, terbuka tidak pendendam, dan memberikan penilaian yang objektif.

2.1.4.8 Manfaat-manfaat pelatihan

Diantara Manfaat pelatihan menurut Simamora (2004, hal. 278) diantaranya yaitu:

- a. Memberikan peningkatkan jumlah kualitas sumberdaya manusia yang dapat bersaing dalam memenuhi kebutuhan.
- b. Mengefektifkan waktu para pekerja atau pencari kerja dalam memenuhi kompetensi kebutuhan dalam pencapaian tujuan tertentu seperti dalam rangka naik jabatan atau persyaratan kompetensi kerja.
- c. Memberikan *soft skill* dalam kepribadian bekerja agar lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- d. Memenuhi persyaratan dan gambaran sebelum bekerja kelapangan yang sesungguhnya.

- e. Dapat memperkirakan anggaran dan mengurangi kecelakaan saat bekerja kelapangan.
- f. Memberikan dukungan perkembangan serta kemajuan individu dan karyawan.

2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan

2.2.1 Penelitian yang dilakukan oleh Lilis Okviyani yang berjudul “EVALUASI HASIL PROGRAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT KELURAHAN (PPMK) PELATIHAN KETERAMPILAN TATA RIAS PENGANTIN (STUDI KASUS DI KELURAHAN CIBUBUR JAKARTA TIMUR)” yang mengkaji mengenai evaluasi CIPP pada pelatihan tata rias Pada evaluasi konteks yang mencakup pandangan tujuan program telah dipandang cocok ataupun relevan antara satu sama lain. Dimana tujuan program PPMK pelatihan tata rias pengantin ini merupakan memberdayakan warga yang kurang ahli, hal. itu telah relevan dengan kondisi program pelatihan ialah aturan hias mempelai, dimana pelatihan itu merupakan atas usulan ataupun ilham dari warga yang memiliki ketertarikan menghiasi namun belum memiliki media untuk meningkatkan keterampilannya. Pada penilaian input yang mencakup partisipan, pelapor, staff eksekutif, alat serta infrastruktur dan perhitungan anggaran serta sarana pendukung yang lain. Hal itu telah ada lumayan bagus serta cocok, tetapi sedang terdapat sbeberapa kekurangan ataupun hambatan yang dialami. Semacam pada staff penyelenggara, sepatutnya terdapat pendampingan spesial dalam pemberdayaan lewat pelatihan aturan hias penganten ini. Pada penilaian cara mencakup langkah perencanaan, penerapan, monitoring serta penilaian, pada cara perekrutan serta pemilahan sepatutnya lebih berhati-hati lagi supaya pelatihan ini pas target, serta untuk pelatihan yang hendak tiba hendaknya perekrutan pesertanya merupakan untuk partisipan terusan saja, bukan merekrut partisipan terkini sebab untuk partisipan lanjutan terus menjadi mengerti serta mandiri. Pada penilaian hasil ada pandangan perubahan sikap partisipan serta keberlanjutan upaya ataupun program.

Walaupun terdapat pergantian sikap dari partisipan dengan cara sosial serta ekonomi, ialah bisa tingkatkan keyakinan diri dengan keahlian yang dipunya nya andaikan partisipan kerap mempraktekan apa yang telah diterima sepanjang pelatihan, serta dengan cara ekonomi dalam meningkatkan pemasukan keluarga cukup pendapatan tambahan.

2.2.2 Penelitian yang dilakukan oleh Eko Rachmat Suprabowo dengan judul “EVALUASI PROGRAM PELATIHAN KOMPUTER DI BALAI LATIHAN KERJA KABUPATEN KULON PROGO”. Riset tersebut memakai model penilaian CIPP. Riset memakai pendekatan deskriptif kualitatif. Pengumpulan informasi dicoba dengan tata cara pemantauan, tanya jawab, serta pemilihan. Pembuktian keabsahan informasi memakai metode triangulasi. Analisa informasi memakai analisa kualitatif dengan metode pengumpulan informasi, pengurangan informasi, penyajian informasi, serta pencabutan kesimpulan. Tahap penilaian memakai perlengkapan ukur penanda penilaian. Hasil riset yang didapat merupakan: 1) penilaian kondisi program komputer bisa dibidang telah bagus, 2) penilaian masukan program pelatihan komputer sedang butuh koreksi kualifikasi pembelajaran pengelola program, butuh terdapatnya akumulasi karyawan serta instruktur yang mempunyai mutu cocok dengan kapasitas program, 3) penilaian cara program pelatihan komputer bisa dibidang telah bagus, serta 4) penilaian produk program pelatihan komputer bisa dibidang telah bagus.

2.2.3 Penelitian yang dilakukan oleh Giat Ridhansyah Syqmanoti yang berjudul “PENERAPAN EVALUASI PROGRAM MODEL CIPP PADA PELAKSANAAN TOC DI BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DIY”. Penelitian tersebut memakai bentuk penilaian CIPP. Penelitian memakai pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan informasi dicoba dengan tata cara pemantauan, tanya jawab, serta pemilihan. Analisa informasi memakai metode analisa deskriptif kualitatif dengan tahap pengurangan informasi, penyajian informasi, serta pencabutan kesimpulan. Hasil riset yang didapat merupakan: 1) penilaian kondisi bisa dibidang lumayan bagus, 2)

penilaian masukan bisa dibilang bagus, 3) penilaian cara bisa dibilang bagus, serta 4) penilaian produk bisa dikatakan lumayan bagus.

- 2.2.4 Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Setyaningrum yang berjudul “IMPLEMENTASI MODEL EVALUASI CIPP PADA PELAKSANAAN PROGRAM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DI BPTT DARMAN PRASETYO YOGYAKARTA” yang mengkaji tentang penelitian tentang implementasi model evaluasi CIPP Penilaian *Context* (Konteks) Dibawah lindungan Puspelatihan PT KAI (Persero) dan mempunyai bawah hukum dari dewan kantor pusat PT KAI (Persero), BPTT Darman Prasetyo Yogyakarta sudah sanggup menyelenggarakan program pembelajaran serta pelatihan dengan bagus. Tujuan program pembelajaran serta pelatihan telah berhasil dengan bagus bersumber pada kerangka balik serta analisa keinginan yang terkabul namun butuh ditinjau balik untuk penuhi jumlah yang diharapkan. Evaluasi *Input* (Masukan) Walaupun eksekutor serta instruktur berawal dari non-kependidikan, kemampuan eksekutor serta instruktur BPTT Darman Prasetyo Yogyakarta telah lumayan bagus serta hanya butuh sedikit kenaikan untuk penerapan program pembelajaran serta pelatihan terus menjadi lebih bagus lagi, sebaliknya guna pendapatan partisipan pendidikan serta pelatihan di BPTT Darman Prasetyo Yogyakarta sesuai dengan *standard* serta dapat terselenggara dengan cara tertib. Penilaian *Process* (Proses) Sistem penilaian yang sepanjang ini dilakukan BPTT Darman Prasetyo Yogyakarta hendaknya senantiasa dipakai untuk program yang hendak tiba dengan mewujudkan masukan dari hasil penilaian untuk mutu program jadi lebih bagus lagi. Sepanjang pembelajaran serta pelatihan, partisipan sanggup menjajaki aktivitas dengan bagus serta aktif. Namun, memandang partisipan pembelajaran serta pelatihan yang sedemikian itu sangat membuat peserta letih dengan padatnya aktivitas pembelajaran serta pelatihan yang dimungkinkan mempengaruhi wujud ataupun kejiwaan hendaknya pembuatan agenda aktivitas didesain supaya sedikit longgar. Sistem monitoring yang lakukan eksekutor telah maksimal serta dapat

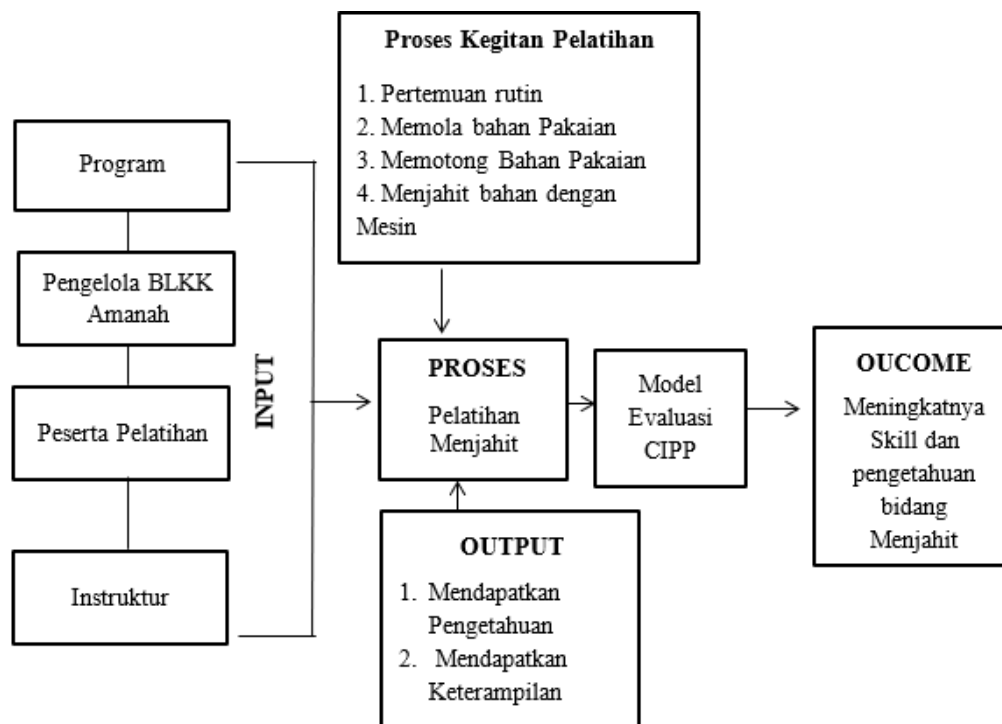
digunakan untuk program selanjutnya serta hendaknya BPTT Darman Prasetyo Yogyakarta mendatangkan instruktur yang tidak hanya memahami modul dan berpengalaman dibidangnya namun pula memahami kemampuan dalam cara pelatihan di setiap kategori. Penilaian *Product* (Produk) Diamati dari aktivitas partisipan dikala pelatihan berjalan, kemampuan modul partisipan pembelajaran serta pelatihan bisa dibidang telah bagus. Namun setelah diamati dari jumlah kelulusan ada 2 partisipan yang tidak lolos dari 25 partisipan. Hal ini membuktikan terdapatnya keinginan sokongan dorongan dari dalam diri partisipan pada dikala menjajaki pembelajaran serta penataran pelatihan. Betapa bagusnya bila BPTT Darman Prasetyo Yogyakarta tidak hanya memberikan modul pembelajaran serta pelatihan badan alat perkeretaapian dengan pelopor non listrik namun pula memberikan pembelajaran EQ (*Emosional Quotient*) sebab keahlian mengatur arah serta keahlian memotivasi diri jauh lebih berfungsi dalam keberhasilan.

- 2.2.5 Penelitian yang di lakukan oleh Jaisar Isnan yang berjudul “EVALUASI PROGRAM EKTRAKULIKULER JURNALISTIK MENGGUNAKAN MODEL EVALUASI CIPP CONTEXT, INPUT, PROCESS DAN PRODUCT (CIPP) PADA SISWA MADRASAH ALIYAH NEGRI (MAN) 1 PATI” yang melakukan penelitian mengenai model evaluasi CIPP Model CIPP merupakan model yang paling banyak dikenal dan diterapkan oleh para evaluator. Model CIPP yang meliputi, yaitu *Context* : evaluasi terhadap konteks, *Input* : evaluasi terhadap masukan, *Process* : evaluasi terhadap proses, *Product* : evaluasi terhadap hasil. Keempat kata yang disebutkan dalam singkatan CIPP tersebut merupakan sasaran evaluasi, yang tidak lain adalah untuk mengevaluasi ekstrakurikuler jurnalistik siswa Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Pati. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu: 1. Dilihat dari *Context* yang mencakup meliputi tampilan produk program, karakteristik lingkungan program, dan kebutuhan pengguna pada ekstrakurikuler jurnalistik siswa Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Pati telah mencakup

sebagian besar kualitas tampilan dan kesesuaian program kegiatan ekstrakurikuler jurnalistik yang ada sudah sangat baik. 2). Dilihat dari *Input* yang mencakup menentukan sumber-sumber yang ada, rencana dan strategi untuk mencapai tujuan program yaitu tertuang mengenai kedalaman materi yang di sajikan di dalam produk ekstrakurikuler jurnalistik sudah sangat baik. 3). Dilihat dari Proses yang mencakup ketepatan dan kedisiplinan siswa, kesanggupan guru dalam membimbing, pemanfaatan sarana dan prasarana, dan siswa mampu menyelesaikan hambatan, semuanya sudah mampu berjalan dengan cukup baik, tapi perlu ditingkatkan agar menjadi lebih baik. 4). Dilihat dari Produk yang mencakup kualitas desain produk, desain layout, rubrik sesuai dengan tema, dan ketepatan kebutuhan peserta didik sudah sesuai tujuan program yang dapat dinilai sudah sangat baik. Keluaran yang dihasilkan setelah kegiatan ekstrakurikuler jurnalistik siswa Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Pati yang sudah berjalan dengan sangat baik, cukup mempengaruhi peningkatan kualitas belajar siswa, kreatifitas siswa dalam membuat sebuah produk yang akhirnya di harapkan siswa mampu menjadi penulis atau wartawan.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu keterkaitan antara teori maupun konsep yang mendukung dalam penelitian yang akan yang akan digunakan sebagai acuan dalam menyusun secara rinci penelitian, Kerangka konseptual sendiri dijadikan pedoman oleh peneliti untuk dapat menjelaskan masalah secara terperinci.



Gambar 2. 4 Kerangka Konseptual

Sumber; Data Peneliti, 2023

Gambar diatas menjelaskan mengenai kerangka konseptual, Kerangka konseptual dimulai dari *input* (masukan), proses, *output* (hasil yang dicapai dalam jangka pendek) dan *outcome* (hasil jangka panjang).

2.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pada kerangka berfikir yang telah dikemukakan diatas dapat diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- Bagaimana hasil evaluasi *Contexts* pelatihan menjahit angkatan V di BLKK Pesantren Amanah Muhammadiyah?
- Bagaimana hasil evaluasi *Input* pelatihan menjahit angkatan V di BLKK Pesantren Amanah Muhammadiyah?
- Bagaimana hasil evaluasi *Process* pelatihan menjahit angkatan V di BLKK Pesantren Amanah Muhammadiyah?
- Bagaimana hasil evaluasi *Product* pelatihan menjahit angkatan V di BLKK Pesantren Amanah Muhammadiyah?