

BAB 2

TINJAUAN TEORETIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Evaluasi Program

2.1.1.1 Definisi Evaluasi Program

Arikunto (2005) menyatakan bahwa evaluasi program merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk menilai sejauh mana tingkat keberhasilan dan kualitas dari suatu kegiatan yang telah dirancang. Adapun yang menyatakan bahwa evaluasi program merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk mengumpulkan, menggambarkan, dan menganalisis data, yang selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan guna menentukan apakah program tersebut perlu diperbaiki, dihentikan, atau dilanjutkan (Adjadan; Novalinda *et al.*, 2020).

Paulson dalam Mahmudi (2011) menjelaskan bahwa evaluasi program merupakan proses penilaian terhadap suatu program dengan menggunakan standar nilai tertentu guna menghasilkan keputusan yang tepat. Evaluasi ini melibatkan kegiatan pengujian terhadap fakta atau kondisi nyata sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Selain itu, evaluasi program juga bertujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan atau pencapaian tujuan yang telah direncanakan, melalui pengumpulan data yang sistematis sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan tindak lanjut program. Maka dapat dikatakan bahwa evaluasi program merupakan kegiatan atau proses sistematis untuk menilai tingkat keberhasilan dan kualitas suatu program melalui pengumpulan serta analisis data, yang digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait perbaikan, kelanjutan, atau penghentian program.

2.1.1.2 Tujuan Evaluasi Program

Evaluasi program bertujuan untuk mengukur sejauh mana keberhasilan suatu program. Keberhasilan ini mencakup aspek efektivitas, seperti ketepatan waktu, kelancaran pelaksanaan, penggunaan dana, tenaga, serta kualitas hasil yang diperoleh. Secara umum, evaluasi program juga dimaksudkan untuk

memberikan jawaban atas berbagai pertanyaan penting terkait pelaksanaan program. Purwanto dan Suprman dalam Diana, A (2023) menjelaskan bahwa tujuan evaluasi adalah untuk menyampaikan informasi mengenai program kepada masyarakat, menyediakan data sebagai dasar dalam pengambilan keputusan, melakukan perbaikan dan penyempurnaan terhadap program yang telah berjalan, serta mendorong peningkatan partisipasi dan perkembangan. Sedangkan menurut Mulyatiningsih dalam Divayana (2018) menyatakan bahwa evaluasi program dilakukan dengan tujuan untuk :

- a. Menunjukkan sumbangan program terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil evaluasi ini penting untuk mengembangkan program yang sama di tempat lain;
- b. Menentukan keputusan terkait kelanjutan suatu program, apakah perlu dilanjutkan, diperbaiki, atau dihentikan.

Maka evaluasi program ini bertujuan untuk menilai tingkat keberhasilan pelaksanaan program dari berbagai aspek, sekaligus menyediakan informasi yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan, perbaikan, pengembangan, serta penentuan keberlanjutan program di masa mendatang.

2.1.1.3 Fungsi Evaluasi Program

Evaluasi program berfungsi sebagai pembantu, pengontrol pelaksanaan program agar dapat diketahui tindak lanjut dari pelaksanaan program tersebut. Secara rinci, Fetterman dalam Nasution (2025) memaparkan fungsi dan kegunaan evaluasi program sebagai berikut :

- a. Memberikan dukungan kepada guru dalam mengelola dan mendistribusikan sumber daya, seperti dana sekolah.
- b. Membantu menilai serta menentukan mutu kurikulum pada bidang atau materi tertentu.
- c. Mendukung proses akreditasi sekolah berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.
- d. Menilai sejauh mana manfaat program yang dikembangkan oleh sekolah.

Maka evaluasi program berfungsi sebagai alat untuk membantu dan mengendalikan pelaksanaan program, sekaligus memberikan informasi yang berguna dalam pengelolaan sumber daya, penilaian kualitas kurikulum, proses akreditasi, serta mengetahui manfaat program guna menentukan tindak lanjut yang tepat.

2.1.2 Model-Model Evaluasi Program

Menurut Faizin & Kusumaningrum (2023) Model evaluasi program yang dapat digunakan pada *education and training program* dapat mengadopsi dari model-model evaluasi program pendidikan berikut ini:

a. *Discrepancy Evaluation Model* (DEM)

Evaluasi model kesenjangan yang dikembangkan oleh Malcom M. Provus dan didasarkan pada anggapan bahwa untuk menilai kelayakan suatu program, evaluator perlu membandingkan antara kondisi yang diharapkan atau standar dengan kondisi nyata yang terjadi di lapangan. Melalui perbandingan tersebut dapat diketahui apakah terdapat kesenjangan antara standar yang telah ditetapkan dengan kinerja aktual program. Model evaluasi Provus bertujuan untuk menganalisis program agar dapat diputuskan apakah program tersebut layak untuk dilanjutkan, diperbaiki, atau dihentikan, dengan menekankan pada kejelasan serta pengukuran yang rinci terhadap standar, kinerja, dan kesenjangan yang terjadi.

b. *Four Levels Evaluation* (Kirkpatrick)

Kirkpatrick mengemukakan empat tingkat evaluasi yang tersusun secara berurutan sebagai cara untuk menilai suatu program. Setiap tingkat memiliki peran penting dan saling mempengaruhi tingkat berikutnya. Seiring evaluator melangkah ke tingkat yang lebih tinggi, proses evaluasi menjadi semakin kompleks dan membutuhkan waktu lebih banyak, namun informasi yang dihasilkan juga semakin mendalam dan bernilai. Empat tingkatan tersebut yaitu : (1) *Reaction*, mengukur kepuasan peserta terhadap pelatihan; (2) *Learning*, menilai perubahan pengetahuan, keterampilan, dan sikap; (3) *Behavior*, melihat sejauh mana hasil pelatihan diterapkan di tempat kerja; dan (4) *Results*, mengevaluasi dampak akhir program terhadap organisasi.

c. *Countenance Evaluation Model* (Stake)

Menurut Stake, evaluasi responsif merupakan suatu pendekatan umum yang digunakan untuk menilai kualitas serta menggambarkan mutu suatu program. Evaluasi ini disebut responsif apabila memenuhi tiga kriteria, yaitu: (1) lebih berfokus pada pelaksanaan atau aktivitas program dibandingkan pada tujuannya; (2) mampu menanggapi kebutuhan informasi dari para pengguna atau audiens; dan (3) menyajikan berbagai sudut pandang nilai dari pihak-pihak yang terlibat mengenai keberhasilan maupun kegagalan program tersebut. (Stake, 2004).

d. *Goal-Oriented Evaluation* (Tyler)

Model evaluasi berbasis tujuan dikembangkan oleh Ralph W. Tyler pada tahun 1951. Evaluasi diartikan sebagai proses pengukuran untuk mengetahui sejauh mana tujuan pembelajaran telah tercapai. Model ini dianggap lebih praktis karena menentukan hasil yang diinginkan dengan rumusan yang dapat diukur. Model evaluasi berbasis tujuan ini dilaksanakan melalui proses, sebagai berikut: (1) mengidentifikasi tujuan, (2) merumuskan tujuan menjadi indikator-indikator, (3) mengembangkan metode dan instrumen untuk menjaring data, (4) memastikan program telah berakhir dalam mencapai tujuan, (5) menjaring dan menganalisis data/informasi mengenai indikator-indikator program, (6) menyimpulkan apakah tujuan tercapai, tercapai sebagian, atau tidak tercapai, dan (7) mengambil keputusan mengenai program, dan pemanfaatan hasil program (Wirawan, 2012).

e. *Goal-Free Evaluation*

Model evaluasi bebas tujuan atau *Goal-Free Evaluation* (GFE) merupakan pendekatan evaluasi di mana evaluator melakukan penilaian tanpa berpatokan pada tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam model ini, evaluator dituntut untuk mengkaji seluruh hasil yang relevan, karena tujuan dan sasaran yang dirumuskan sebelumnya dianggap hanya mencerminkan sebagian kecil dari kemungkinan hasil yang dapat muncul (Ihsan, M & Hasibuan, M. A, 2024).

f. *CSE-UCLA Evaluation Model*

CSE-UCLA terdiri dari dua singkatan yaitu CSE dan UCLA, CSE merupakan singkatan dari *Centre for the Study of Evaluation*, sedangkan UCLA merupakan singkatan University of California in Los Angeles. Menurut Divayana, (2017) menyatakan model CSE-UCLA adalah model evaluasi yang mencakup lima dimensi, yaitu penilaian sistem (system assessment), perencanaan program (program planning), pelaksanaan program (program implementation), perbaikan program (program improvement), dan sertifikasi program (program certification). Model ini sangat sesuai digunakan untuk menilai program layanan yang mendukung kehidupan manusia, seperti perpustakaan, bank, koperasi, layanan e-government, e-learning, dan program serupa lainnya. Ciri dari model CSE-UCLA adalah adanya lima tahap yang dilakukan dalam evaluasi yaitu: perencanaan, pengembangan, implementasi, hasil, dan dampak.

g. *CIPP Evaluation Model (Stufflebeam)*

Model CIPP terdiri atas empat komponen: *Context, Input, Process*, dan *Product*. Evaluasi dilakukan tidak hanya untuk menilai hasil, tetapi juga dalam tahap perencanaan hingga implementasi. Kelebihannya adalah menyajikan gambaran yang komprehensif, meski kelemahannya memerlukan waktu dan biaya besar (Stufflebeam dalam Faizin & Kusumaningrum, 2023).

2.1.3 Evaluasi Model CIPP

Model evaluasi CIPP merupakan model yang dipilih peneliti, yang mana dalam penelitian ini akan mendeskripsikan tentang *Context, Input, Process*, dan *Product* yang ada dalam kegiatan. Menurut Simbolon, (2018) Model CIPP adalah suatu metode evaluasi yang menitik beratkan pada proses pengambilan keputusan, dirancang untuk mendukung administrator atau pemimpin dalam mengambil keputusan. Menurut Stufflebeam, pendekatan CIPP didasarkan pada pandangan bahwa tujuan utama evaluasi bukanlah membuktikan sesuatu, melainkan untuk meningkatkan kualitas atau melakukan perbaikan. Stufflebeam, dalam bukunya *Education Evaluation and Decision Making*, menggolongkan sistem pendidikan atas empat ruang lingkup yaitu *context, input, process*, and

product atau disebut juga dengan model CIPP (Daryanto; Antariksa *et al.*, 2022). Adapun jenisnya dijelaskan oleh Stufflebeam sebagai berikut:

- a) Evaluasi *context* adalah evaluasi yang bertujuan mengidentifikasi dan menilai kebutuhan-kebutuhan dasar yang menjadi alasan penyusunan suatu program. Evaluasi ini fokus pada pemetaan kekuatan dan kelemahan organisasi serta memberikan masukan untuk perbaikan. Tujuan utama evaluasi konteks adalah menilai keseluruhan kondisi organisasi, mengenali kelemahan yang ada, menginventarisasi kekuatan yang dapat digunakan untuk mengatasi kelemahan, mendiagnosis masalah yang dihadapi, dan menemukan solusi yang tepat. Selain itu, evaluasi konteks juga bertujuan memastikan bahwa tujuan dan prioritas yang telah ditetapkan selaras dengan kebutuhan pihak-pihak yang menjadi sasaran organisasi. Adapun Tujuan evaluasi konteks adalah untuk menentukan konteks yang relevan, mengidentifikasi populasi sasaran dan menilai kebutuhan, mengidentifikasi peluang untuk memenuhi kebutuhan, mendiagnosa masalah yang mendasari kebutuhan, dan menilai apakah tujuan proyek sudah dapat menjawab kebutuhan yang ada (Zhang, *et al.*; Septian *et al.*, 2020).
- b) Evaluasi *input* adalah evaluasi yang bertujuan mengidentifikasi masalah, aset, dan peluang untuk membantu pengambil keputusan dalam menetapkan tujuan dan prioritas. Evaluasi ini juga memfasilitasi kelompok pengguna untuk menilai tujuan, prioritas, dan manfaat program secara lebih luas, termasuk mengevaluasi pendekatan alternatif, rencana tindakan, struktur staf, dan anggaran untuk menilai kelayakan serta kemampuan program dalam memenuhi kebutuhan dan sasaran yang ditargetkan. Evaluasi input terutama dimaksudkan untuk membantu perumusan program agar dapat melakukan perubahan yang diperlukan, mengidentifikasi hambatan, serta memanfaatkan potensi sumber daya yang tersedia. Tujuan utamanya adalah membantu klien meninjau berbagai alternatif terkait kebutuhan dan sasaran organisasi, sehingga inovasi yang tidak efektif dapat dihindari dan sumber daya tidak terbuang sia-sia. Menurut Dalmia dalam Rama *et al.*, (2023) *Input* adalah sumber daya yang digunakan untuk mengimplementasikan program, seperti

anggaran, personel, dan fasilitas. Evaluasi *input* bertujuan untuk mengevaluasi apakah sumber daya ini cukup untuk mencapai tujuan program dan apakah mereka digunakan secara efektif.

- c) Evaluasi *process* adalah evaluasi yang bertujuan menilai pelaksanaan rencana program untuk membantu staf dalam memahami dan menginterpretasikan manfaatnya. Evaluasi ini dapat meninjau kembali rencana organisasi serta evaluasi sebelumnya untuk mengidentifikasi aspek-aspek penting yang perlu dimonitor. Fokus utama evaluasi proses adalah memastikan bahwa pelaksanaan program berjalan sesuai rencana dan menjelaskan setiap penyimpangan dari rencana awal. Fungsi utamanya adalah memberikan masukan yang dapat membantu staf melaksanakan program sesuai rencana atau melakukan modifikasi jika rencana awal kurang efektif. Dengan demikian, evaluasi proses menjadi sumber informasi penting untuk menafsirkan hasil dari evaluasi produk. Adapun menurut Bachtiar, (2021) proses adalah cara program diimplementasikan, termasuk strategi yang digunakan, aktivitas yang dilakukan, dan interaksi antara personel dan peserta program. Evaluasi proses bertujuan untuk mengevaluasi apakah strategi dan aktivitas yang digunakan efektif dalam mencapai tujuan program dan apakah interaksi antara personel dan peserta program positif. Untuk mengidentifikasi suatu masalah dalam suatu proses, apakah itu suatu kegiatan atau peristiwa, dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana rencana tersebut telah dilaksanakan dan komponen mana yang perlu diperbaiki.
- d) Evaluasi *product* adalah evaluasi yang bertujuan mengidentifikasi dan menilai hasil serta manfaat program, baik yang direncanakan maupun tidak, serta mencakup jangka pendek maupun jangka panjang. Evaluasi ini fokus pada menilai sejauh mana program berhasil memenuhi kebutuhan sasaran yang dituju. Penilaian terhadap keberhasilan program dikumpulkan dari individu atau kelompok yang terlibat, kemudian dianalisis untuk melihat program dari berbagai perspektif, sehingga keberhasilan atau kegagalan program dapat dipahami secara menyeluruh. Adapun menurut Julianto & Fitriah, (2021) evaluasi *Product* adalah evaluasi yang menilai hasil yang

dicapai oleh program, seperti peningkatan pengetahuan atau keterampilan peserta. Evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui apakah program telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan apakah hasil yang diperoleh sesuai dengan harapan. Evaluasi produk merupakan alat untuk membantu pengambilan keputusan selanjutnya dengan menginterpretasikan dan mengukur pencapaian hasil sesuai tujuan program. Informasi yang diperoleh menjadi dasar untuk menentukan apakah program sebaiknya dilanjutkan, dimodifikasi, atau dihentikan.

2.1.4 Pelatihan

2.1.4.1 Definisi Pelatihan

Menurut Herwina, W (2021) Pelatihan dalam suatu organisasi berperan penting dalam menjamin keberlangsungan organisasi dengan cara meningkatkan sikap, pengetahuan, dan keterampilan individu maupun kelompok agar lebih efisien serta produktif dalam melaksanakan tugas, sehingga melalui program yang disesuaikan dengan bidang pekerjaan masing-masing, sumber daya manusia dapat menjadi benar-benar ahli di bidangnya. Sedangkan menurut Widodo dalam Nurul Ichsan & Nasution, (2021), pelatihan diartikan sebagai upaya untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis melalui serangkaian kegiatan individu sehingga dapat memiliki kinerja yang profesional sesuai dengan bidang kemampuannya. Pelatihan menurut Santoso, B, (2010) adalah proses pembelajaran yang lebih menekankan praktek dari pada teori yang dilakukan seseorang atau kelompok dengan menggunakan pendekatan berbagai pembelajaran dan bertujuan meningkatkan kemampuan dalam satu atau beberapa jenis keterampilan tertentu. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya (Widodo dalam Nurul Ichsan & Nasution, 2021).

Adapun yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan sarana untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam menghadapi era globalisasi yang sarat tantangan. Oleh karena itu, kegiatan pelatihan tidak boleh diabaikan, terutama dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, kompleks, dan

berat di abad saat ini. pelatihan merupakan wahana untuk membangun sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan, karena itu kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat pada saat ini (Rivai Veithzal; Bernadetha, 2019)

Pelatihan merupakan proses penting dalam organisasi yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kinerja individu maupun kelompok secara sistematis. Pelatihan membantu sumber daya manusia menjadi lebih profesional, efisien, dan ahli di bidangnya, serta mampu menghadapi tantangan dan persaingan di era globalisasi yang semakin kompleks. Dengan demikian, pelatihan menjadi wahana strategis untuk pengembangan kapasitas SDM dan keberlangsungan organisasi.

2.1.4.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Santoso (2010), pelatihan dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kinerja, dan perilaku baik pada individu, kelompok, maupun organisasi. Oleh karena itu, pelatihan perlu dirancang secara matang agar dapat memberikan manfaat yang sesuai dengan tujuan pelaksanaannya. Tujuan dari pelatihan adalah agar peserta, baik secara individu maupun kelompok/organisasi, dapat menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diajarkan selama program pelatihan sehingga dapat diterapkan dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Selain itu, tujuan pelatihan juga dapat berupa pernyataan mengenai pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang diharapkan dapat dicapai atau dikuasai oleh peserta setelah pelatihan selesai.

Menurut Oemar dalam Bernadetha (2019), tujuan pelatihan meliputi:

- a. Mendidik, melatih, dan membina tenaga kerja agar memiliki keterampilan produktif yang mendukung pelaksanaan program organisasi di lapangan.
- b. Mendidik, melatih, dan membina tenaga kerja agar memiliki kemampuan serta semangat belajar yang berkelanjutan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang tangguh, mandiri, profesional, beretos kerja tinggi, dan produktif.

- c. Mendidik, melatih, dan membina tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat, nilai, dan pengalaman masing-masing secara individual.
- d. Mendidik dan melatih tenaga kerja agar memiliki tingkat relevansi yang tinggi dengan kebutuhan pembangunan.

Dapat dikatakan bahwa pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kinerja, dan perilaku peserta, baik secara individu maupun kelompok/organisasi, sehingga mereka dapat menerapkannya dalam jangka pendek maupun panjang. Pelatihan dirancang untuk membina tenaga kerja yang produktif, mandiri, profesional, beretos kerja tinggi, sesuai dengan bakat, minat, dan pengalaman masing-masing, serta relevan dengan kebutuhan pembangunan dan tujuan organisasi.

2.1.4.3 Tahap-Tahap Pelatihan

Menurut Gomes (2003) dalam Bernadetha (2019), pelatihan terdiri dari tiga tahapan, yaitu:

- a. Penentuan kebutuhan pelatihan (assessing education and training needs), yang bertujuan mengumpulkan informasi relevan sebanyak mungkin untuk mengetahui apakah program pendidikan dan pelatihan diperlukan dalam suatu organisasi atau perusahaan.
- b. Perancangan program pelatihan (designing education and training program), yang dirancang berdasarkan prinsip-prinsip umum, yaitu memotivasi peserta, melibatkan partisipasi aktif dalam pembelajaran, memberikan keterampilan praktis, menyediakan umpan balik, mendorong penerapan hasil pelatihan ke pekerjaan, serta efisien dari segi biaya.
- c. Evaluasi efektivitas program pelatihan (evaluating education and training program effectiveness), yang berfungsi untuk menilai seberapa efektif program pendidikan dan pelatihan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.5 Lembaga Kursus dan Pelatihan

Berdasarkan Permendiknas Nomor 81 Tahun 2013 Pasal 1 ayat 4, Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) adalah satuan pendidikan nonformal yang diselenggarakan untuk masyarakat yang membutuhkan pengetahuan,

keterampilan, kemampuan hidup, dan sikap guna mengembangkan diri, meningkatkan profesionalisme, menjalankan usaha mandiri, atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. LKP merupakan salah satu bentuk satuan pendidikan nonformal yang diselenggarakan bagi masyarakat yang membutuhkan peningkatan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, sikap, atau pengembangan profesi untuk mendapatkan pengakuan. Secara sederhana, LKP adalah tempat untuk belajar berbagai keterampilan praktis di luar jalur pendidikan formal seperti sekolah atau universitas.

Adapun menurut Wijoyo *et al.*, (2020) Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) merupakan salah satu lembaga yang saat ini dikembangkan sebagai sarana pendukung dan penyeimbang jalur pendidikan formal, dengan tujuan menyiapkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Beberapa LKP menawarkan beragam jenis program pelatihan yang sangat bervariasi, tergantung pada lembaganya. Contoh-contoh program pelatihan yang sering ditemukan di LKP antara lain seperti:

- a. Kursus Bidang Teknologi Komputer seperti desain grafis ataupun multimedia.
- b. Kursus Bahasa biasanya mengenai kursus Bahasa Inggris, Jepang, Korea, Mandarin, dan bahasa asing lainnya.
- c. Kursus Keterampilan Profesi seperti halnya Tata rias, tata busana, tata boga, dan perhotelan.
- d. Kursus Seni dan Hobi: Musik ataupun tari.

Pada umumnya LKP memiliki fungsi utama sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dengan tujuan menyiapkan tenaga kerja, mengembangkan potensi diri dan meningkatkan daya saing.

2.1.6 Tata Rias Pengantin

Tata rias pengantin adalah seni merias yang bertujuan membuat wajah tampak lebih berseri dan istimewa, sambil tetap mempertahankan kecantikan alami setiap individu. Riasan pengantin meliputi tata rias wajah, rambut, busana, dan perhiasan. Tujuan utama merias wajah adalah untuk mempercantik penampilan seseorang. Karena tidak ada pola baku dalam merias wajah, fokus

utama adalah menonjolkan bagian wajah yang menarik dan menyamarkan bagian yang kurang menonjol melalui teknik pengaplikasian kosmetik. Oleh sebab itu, seorang penata rias harus memahami dan menguasai teori serta praktik kosmetologi, termasuk mengenali bentuk wajah, mata, hidung, warna kulit, serta kombinasi yang sesuai untuk menciptakan riasan wajah yang personal (Yanto dalam Siry, 2015).

Tata rias wajah adalah seni menghias wajah yang bertujuan untuk mempercantik dan meningkatkan penampilan wajah. Sementara itu, tata rias rambut merupakan upaya memperindah tatanan rambut dengan membentuknya sedemikian rupa sehingga menjadi lebih menarik, harmonis, mempesona, dan seimbang dengan bagian tubuh lainnya (Rostamailis; Prihatiningsih, 2019).

Tata busana adalah ilmu yang mempelajari cara memilih, mengatur, dan memperbaiki busana agar terlihat indah dan serasi. Keterampilan dalam tata busana mencakup kemampuan menciptakan produk busana dengan memanfaatkan kreativitas dasar dalam memilih, menyusun, dan memperbaiki pakaian sehingga tercipta busana yang harmonis, sesuai usia, kesempatan, waktu, dan warna yang tepat dalam kehidupan (Suprihatingsih dalam Hakima, 2020)

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Untuk mendukung pelaksanaan penelitian ini, diperlukan kajian terhadap hasil-hasil penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan topik evaluasi program pelatihan menggunakan model CIPP. Kajian tersebut berfungsi sebagai landasan teoretis untuk memahami konsep, pendekatan, serta hasil yang telah dihasilkan oleh peneliti sebelumnya. Melalui penelaahan ini, dapat diperoleh gambaran mengenai sejauh mana model evaluasi CIPP telah diterapkan dalam konteks pendidikan nonformal, khususnya pada program pelatihan keterampilan. Selain itu, hasil kajian relevan ini juga berperan dalam mengidentifikasi persamaan, perbedaan, dan celah penelitian yang menjadi dasar bagi penguatan posisi serta kebaruan penelitian yang dilaksanakan.

Kajian yang dilakukan oleh Suri dan Hariyati (2024) dalam penelitian berjudul “*CIPP Evaluation Model in the Educational Evaluation*” menguraikan

penerapan model evaluasi CIPP dalam berbagai konteks pendidikan formal dan nonformal melalui pendekatan studi literatur. Hasil kajian menunjukkan bahwa model CIPP memiliki kemampuan memberikan gambaran menyeluruh terhadap efektivitas program pendidikan melalui empat dimensi, yaitu *context*, *input*, *process*, dan *product*. Model ini menilai program tidak hanya dari hasil akhir, tetapi juga dari kesesuaian tujuan, kecukupan sumber daya, serta efektivitas pelaksanaan sebagai dasar pengambilan keputusan dan perbaikan berkelanjutan. Fokus penelitian tersebut bersifat konseptual dan menitikberatkan pada penguatan aspek teoritis model CIPP. Adapun kesamaannya dengan penelitian ini terletak pada penggunaan model evaluasi yang sama, sedangkan perbedaannya terdapat pada ranah penerapan. Penelitian Suri dan Hariyati lebih menyoroti landasan konseptual, sementara penelitian ini menerapkan model CIPP berdasarkan pengalaman pada program pelatihan berbasis keterampilan di lembaga kursus dan pelatihan. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya memperluas ruang lingkup penerapan model CIPP pada pendidikan nonformal yang berorientasi pada ekonomi kreatif.

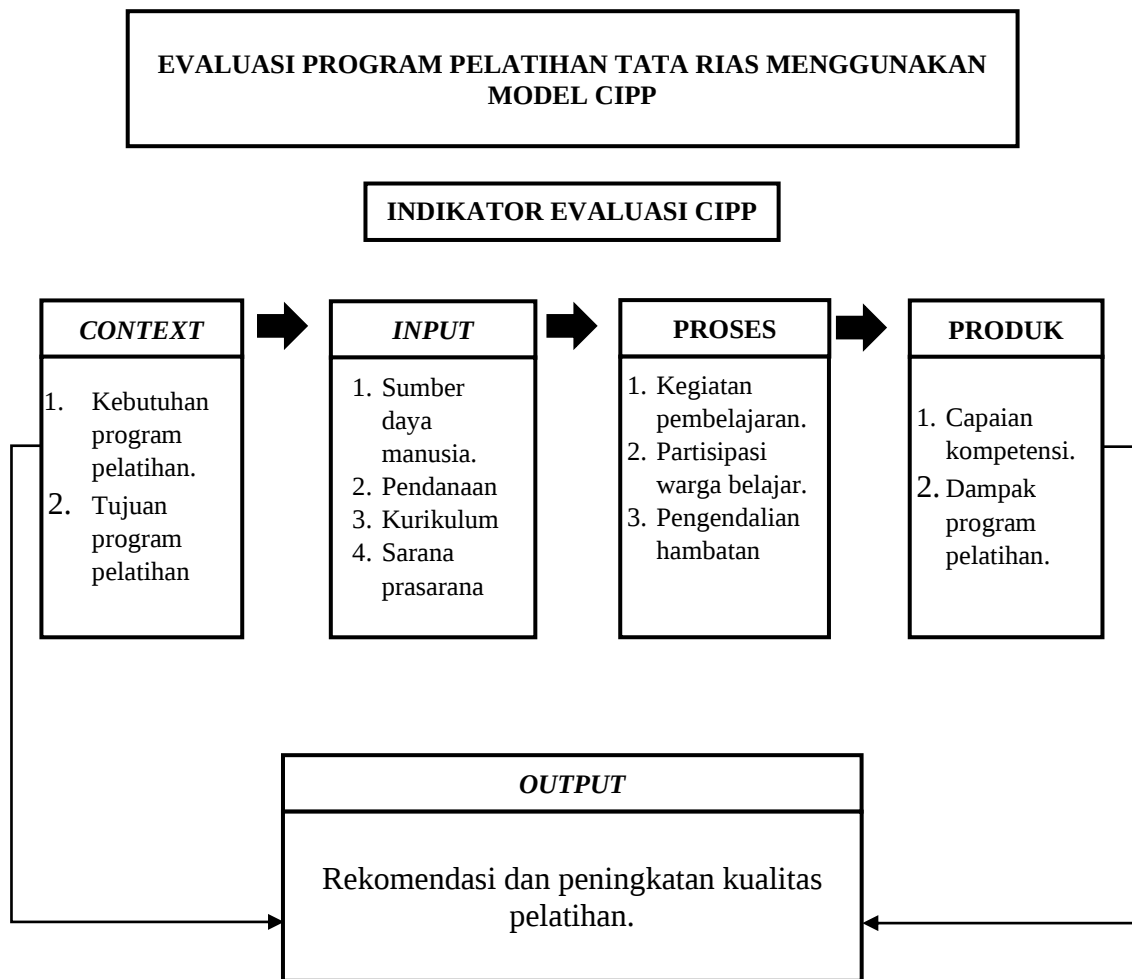
Sementara itu, Ridha *et al.* (2022) dalam penelitian berjudul “Evaluasi Program Pelatihan Tata Rias Pengantin di LKP Sri Tanjung Kota Cilegon” menerapkan model evaluasi CIPP untuk menilai efektivitas pelaksanaan pelatihan tata rias pengantin. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa aspek *context* dikategorikan sangat baik karena sesuai dengan kebutuhan masyarakat serta memiliki dasar hukum yang jelas. Aspek *input* menunjukkan ketersediaan instruktur, kurikulum, metode, dan fasilitas yang cukup baik, meskipun masih terdapat keterbatasan sarana. Selanjutnya, aspek *process* dinilai efektif karena pelaksanaan pelatihan dilakukan secara profesional dengan keterlibatan aktif peserta, sedangkan aspek *product* menunjukkan hasil yang optimal karena sebagian besar lulusan mampu berwirausaha maupun bekerja sebagai make-up artist profesional. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan terletak pada objek kajian dan model evaluasi yang digunakan. Namun demikian, penelitian Ridha *et al.* berfokus pada penilaian efektivitas program secara umum, sedangkan penelitian ini menelaah lebih mendalam aspek kontekstual yang meliputi partisipasi masyarakat, strategi promosi lembaga, serta relevansi kurikulum dengan

kebutuhan industri kecantikan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan penguatan terhadap penerapan model CIPP dengan konteks yang lebih spesifik dan aktual di tingkat lembaga pelatihan daerah.

Adapun penelitian yang dilaksanakan oleh Istiyani dan Utsman (2019) berjudul “Evaluasi Program Model CIPP Pada Pelatihan Menjahit Di LKP Kartika Bawen” menegaskan efektivitas model CIPP dalam mengevaluasi program pelatihan keterampilan menjahit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek *context* telah sesuai dengan kebutuhan masyarakat, aspek *input* meliputi ketersediaan sarana dan tenaga pengajar yang memadai, aspek *process* terlaksana dengan baik melalui metode praktik langsung, serta aspek *product* menghasilkan peningkatan keterampilan dan kemandirian ekonomi peserta. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilaksanakan terletak pada pendekatan evaluatif yang sama, sedangkan perbedaannya terdapat pada bidang keterampilan yang dikaji. Penelitian Istiyani dan Utsman menitik beratkan pada pelatihan menjahit, sementara penelitian ini difokuskan pada pelatihan tata rias pengantin. Oleh sebab itu, penelitian ini diharapkan dapat memperluas penerapan model CIPP pada ranah industri kreatif yang belum banyak mendapatkan perhatian dalam kajian akademik sebelumnya.

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa penerapan model evaluasi CIPP secara konsisten mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai efektivitas suatu program pelatihan. Dalam pelatihan berbasis keterampilan, model ini menegaskan pentingnya kesesuaian program dengan kebutuhan masyarakat (konteks), kecukupan sumber daya dan instruktur (*input*), kelancaran proses pembelajaran (proses), serta pencapaian keterampilan dan kemandirian peserta (produk). Temuan-temuan dari hasil evaluasi mengindikasikan bahwa meskipun setiap program memiliki keterbatasan seperti fasilitas yang belum memadai atau kesesuaian kebutuhan yang kurang cukup, evaluasi model CIPP tetap mampu mengidentifikasi kelemahan tersebut tanpa mengurangi apresiasi terhadap keberhasilan yang dicapai.

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
(Sumber: Peneliti, 2026)

Model evaluasi CIPP (*Context, Input, Process, Product*) merupakan kerangka yang komprehensif dalam menilai efektivitas suatu program pelatihan. Model ini dipilih karena mampu menilai program tidak hanya dari hasil akhir (produk), tetapi juga dari kesesuaian tujuan dengan kebutuhan masyarakat (konteks), kecukupan sumber daya yang disediakan (*input*), serta kualitas pelaksanaan program (proses). Dalam konteks pelatihan tata rias pengantin di LKP Shinta, evaluasi aspek konteks digunakan untuk mengetahui sejauh mana program sesuai dengan kebutuhan masyarakat akan keterampilan tata rias dan peluang kerja di bidang kecantikan. Evaluasi aspek *input* berfokus pada ketersediaan instruktur, kurikulum, fasilitas, metode pembelajaran, dan dukungan pendanaan. Aspek proses

menilai bagaimana pelatihan dilaksanakan, termasuk keterlibatan peserta, kinerja instruktur, serta metode yang digunakan dalam pembelajaran praktik. Sedangkan aspek produk mengevaluasi hasil yang diperoleh peserta, baik dalam bentuk keterampilan teknis, peningkatan pengetahuan, maupun kemandirian ekonomi melalui profesi sebagai *make-up artist* atau wirausaha. Kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan dengan program pelatihan tata rias pengantin dievaluasi melalui empat komponen CIPP, yang masing-masing menghasilkan temuan mengenai kekuatan dan kelemahan program. Hasil evaluasi ini diharapkan memberikan masukan untuk peningkatan kualitas pelatihan, sehingga lebih efektif dalam membekali peserta dengan keterampilan profesional yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja.