

**EVALUASI PROGRAM PELATIHAN DI LKP NADHIRA
KOTA TANJUNGPINANG DENGAN MENGGUNAKAN
METODE IPO**

SKRIPSI

RENDI ARDIAN SAPUTRA

NIM : 14612374



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**EVALUASI PROGRAM PELATIHAN DI LKP NADHIRA
KOTA TANJUNGPINANG DENGAN MENGGUNAKAN
METODE IPO**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

RENDI ARDIAN SAPUTRA

NIM :14612374

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**EVALUASI PROGRAM PELATIHAN DI LKP NADHIRA KOTA
TANJUNGPINANG DENGAN MENGGUNAKAN METODE IPO**

Diajukan Kepada:

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

NAMA : RENDI ARDIAN SAPUTRA
NIM : 14612374

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

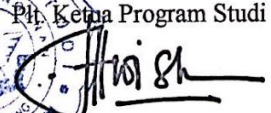


Selvi Fauzar, S.E., M.M
NIDN.1001109101 / Asisten Ahli

Surya Kusumah, S.Si, M.Eng
NIDN.1022038001 / Lektor



Mengetahui,
Pj. Ketua Program Studi


Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN.1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS PROFESIONALISME KERJA DI KANTOR
PERPUSTAKAAN DAN ARSIP KOTA TANJUNGPINANG**


Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : RENDI ARDIAN SAPUTRA
NIM : 14612374

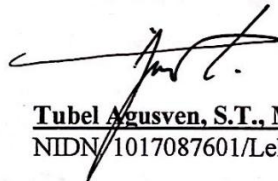
Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Empat Belas
Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat
Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian


Ketua,


Selvi Fauzar, S.E., M.M
NIDN. 1001109101/Asisten Ahli

Sekretaris,


Tubel Agusven, S.T., M.M
NIDN/1017087601/Lektor

Anggota,


Imran Ilyas, M.M
NIDN. 1007036603/Lektor

Tanjungpinang, 14 Januari 2020

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

Ketua,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA
NIDN. 1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Nama : Rendi Ardian Saputra
NIM : 14612374
TahunAngkatan : 2014
IndeksPrestasiKumulatif : 3,07
JudulSkripsi : Evaluasi Program Pelatihan Di LKP NADHIRA
Kota Tanjungpinang Dengan Menggunakan Metode
IPO

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, November 2019

Penyusun

Rendi Ardian Saputra
NIM : 14612374

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah sujud syukur kepada Allah SWT, atas segala rahmat dan juga kesempatan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan segala kekurangannya. Segala syukur kuucapkan kepadaMu Ya Rabb, karena sudah menghadirkan orang-orang berarti disekeliling saya. Yang selalu memberi semangat dan doa, sehingga skripsi saya ini dapat diselesaikan dengan baik.

Untuk karya yang sederhana ini, saya persembahkan kepada...

Ayahanda dan Ibunda tercinta dan tersayang

Terima kasih Ayah atas kasih sayang yang berlimpah dari mulai saya lahir, hingga saya sudah sebesar ini. Lalu teruntuk Bunda, terima kasih juga atas limpahan doa yang tak berkesudahan. Serta segala hal yang telah Bunda lakukan, semua yang terbaik.

Dosen Pembimbing

Kepada Ibu Selvi Fauzar dan Bapak Surya Kusumah yang baik dan bijaksana, Terima kasih karena sudah menjadi orang tua kedua saya di kampus. Terima kasih atas bantuannya, nasehatnya, dan ilmu yang selama ini di limpahkan kepada saya dengan rasa tulus dan ikhlas.

Grup Kosan Baper

Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan di grup kosan baper atas memori yang kita rajut setiap harinya, atas tawa yang setiap hari kita miliki, dan solidaritas yang luar biasa. Sehingga masa-masa kuliah dahulu menjadi lebih berarti. Semoga saat-saat indah itu akan selalu mejadi kenangan yang paling indah.

Untuk semua pihak yang saya sebutkan, terimakasih atas semuanya. Semoga Tuhan senantiasa membalas setiap kebaikan kalian. Serta kehidupan kalian semua juga dimudahkan dan diberkahi selalu oleh Allah SWT.

Saya menyadari bahwa hasil karya skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, tetapi saya harap isisnya tetap memberi manfaat sebagai ilmu dan pengetahuan bagi para pembaca.

MOTTO

“Jika kamu tidak dapat berhenti memikirkannya, maka bekerja keraslah untuk mendapatkannya”

(Michael Jordan)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrohim...

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program Strata I Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang. Dalam penulisan skripsi ini, penulis memilih judul “EVALUASI PROGRAM PELATIHAN DI LKP NADHIRA KOTA TANJUNGPINANG DENGAN MENGGUNAKAN METODE IPO”. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih belum sempurna dan ada kekurangan. Untuk itu penulis dengan segala kerendahan hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.

Pada kesempatan ini pula penulis tidak lupa menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang turut memberikan dorongan dan bantuan dalam rangka penulisan skripsi ini, terutama pada :

1. Ibu Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE. M. Ak. Ak. CA, selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE. Ak. M.Si. CA, selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

4. Bapak Imran Ilyas, MM, selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T, M.M, selaku Ketua Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Ibu Selvi Fauzar, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, memberikan motivasi dan saran serta masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Bapak Surya Kusumah, S.Si, M.Eng, selaku Dosen Pembimbing II yang telah perhatian mengingatkan dan meluangkan waktunya membimbing penulis.
8. Seluruh Dosen dan Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang sangat membantu dalam perkuliahan.
9. Ibu Upun Purnamasari selaku ketua lembaga LKP NADHIRA yang telah memberikan izin kepada penulis serta sarana dan prasarana selama melakukan penelitian dan kepada peserta pelatihan LKP NADHIRA yang telah memberikan partisipasinya dalam penelitian ini.
10. Keluarga Besar Kelas Manajemen Pagi 3 Angkatan 2014 serta teman-teman seperjuangan di grup KOSAN BAPER yang tidak pernah mengeluh dan sama-sama berjuang demi mendapatkan hasil terbaik.

Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak khususnya bagi dunia pendidikan. Dan semoga Allah SWT memberikan ridha dan membalas segala budi baik yang telah diberikan kepada penulis.

Tanjungpinang, November 2019

Penyusun

Rendi Ardian Saputra

NIM. 14612374

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
LEMBAR PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.4.1 Kegunaan Ilmiah.....	8
1.4.2 Kegunaan Praktis	8
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2.1 Pengertian Manajemen	11
2.2 Sumber Daya Manusia.....	12
2.3 Pengertian Evaluasi	15
2.4 Pelatihan	16
2.5 Indikator-indikator Program Pelatihan	21

2.6	Pengertian Lembaga Kursus dan Pelatihan	22
2.7	Model Evaluasi Program Pelatihan IPO	24
2.8	Kerangka Pemikiran	25
2.9	Penelitian Terdahulu	26
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	30
3.1	Jenis Penelitian	30
3.2	Jenis Data.....	30
3.2.1	Data Primer	30
3.2.2	Data Sekunder.....	31
3.3	Teknik Pengumpulan Data	31
3.4	Populasi dan Sampling	34
3.4.1	Populasi.....	34
3.4.2	Sampling	34
3.5	Definisi Operasional Variabel	35
3.6	Teknik Pengolahan Data.....	37
3.7	Teknik Analisis Data	38
3.8	Uji Keabsahan Data	39
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1	Hasil Penelitian	41
4.1.1	Sejarah LKP Nadhira	41
4.1.2	Profil Perusahaan	41
4.1.3	Visi LKP Nadhira	42
4.1.4	Misi LKP Nadhira.....	42
4.1.5	Struktur Organisasi	42
4.1.6	Tugas Pokok dan Fungsi.....	43
4.1.7	<i>Key Performance Indicators</i>	44
4.1.8	Standarisasi Fasilitas.....	44
4.2	Analisis Hasil Penelitian.....	45
4.3	Reduksi Data.....	46
4.4	Penyajian Data	67
4.5	Penarikan Kesimpulan	73

4.6	Pembahasan	77
BAB V	PENUTUP	79
5.1	Kesimpulan	79
5.2	Saran	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CIRUCULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No.Tabel	Judul Tabel	Halaman
1.1	Tabel Data Pegawai LKP Nadhira	5
3.1	Data Pegawai LKP Nadhira	35
4.1	Rekapitulasi Wawancara Proses Awal Pelatihan	46
4.2	Rekapitulasi Wawancara Kualifikasi Peserta.....	48
4.3	Rekapitulasi Wawancara Ketersediaan Bahan	51
4.4	Rekapitulasi Wawancara Penilaian Proses Pelatihan.....	53
4.5	Rekapitulasi Wawancara Perencanaan Desain.....	55
4.6	Rekapitulasi Wawancara Pengembangan Program.....	57
4.7	Rekapitulasi Wawancara Hasil Pelaksanaan Program	58
4.8	Rekapitulasi Wawancara Dampak Hasil Program	60
4.9	Rekapitulasi Wawancara Hasil Jangka Panjang.....	62
4.10	Rekapitulasi Wawancara Peningkatan LKP Nadhira.....	64
4.11	Rekapitulasi Wawancara Kompetensi Pelatihan.....	66
4.12	Hasil Penyajian Data	68

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.6	Kerangka Pemikiran	25
4.1	Struktur Organisasi LKP Nadhira	43

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 Hasil Wawancara
- Lampiran 3 Dokumentasi
- Lampiran 4 Surat Keterangan Objek Penelitian
- Lampiran 5 Plagiarism Checker X Originality Report
- Lampiran 6 Cirriculum Vitae

ABSTRAK

Evaluasi Program Pelatihan Di LKP Nadhira Kota Tanjungpinang Dengan Menggunakan Metode IPO

Maidariana. 14612374. S1 Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Rendiardian123@yahoo.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui evaluasi program pelatihan yang telah dilaksanakan di LKP Nadhira dengan pelatihan proses menjahit kepada masyarakat Kota Tanjungpinang yang ingin belajar dan mengembangkan cara dalam proses menjahit.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah peserta yang berjumlah 40 orang. Adapun sampling dari penelitian ini berjumlah 5 orang yang merupakan informan, diantaranya ketua pimpinan, wakil pimpinan, dan peserta. Teknik pengolahan data yang digunakan terdiri dari reduksi data, display data, verifikasi dan penarikan kesimpulan.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa evaluasi program pelatihan di LKP Nadhira Kota Tanjungpinang dengan menggunakan metode IPO baik. Ini terlihat dari beberapa indikator yang digunakan melalui wawancara dengan para informan yang menunjukkan hasil yaitu pada input dimulai dari proses awal, kualifikasi peserta, dan ketersediaan bahan sudah dilaksanakan dengan baik sesuai persyaratan dan ketersediaan bahan yang ada. Pada indikator proses dari hasil penilaian proses pelatihan, pengembangan dan penyampaian program baik dengan struktur yang ada, tutor yang memberikan materi dengan jelas, pengembangan dan penyampaian program bahwa tutor menyampaikan pertahap teori 30% praktek 70%. Pada indikator output dampak hasil program banyak sekali peserta yang sebelumnya tidak bisa menjahit jadi bisa menjahit. Indikator outcome dari hasil jangka panjang sudah terbukti dengan adanya peserta yang sudah membuka membuka usaha menjahit sendiri, tentunya ada perubahan bagi peserta yang sebelumnya tidak mengetahui bagaimana cara menjahit. Maka dapat dikatakan bahwa LKP Nadhira semakin lama semakin banyak masyarakat yang mengetahui setelah pelaksanaan pelatihan ada ujian lokal lalu dilanjutkan dengan ujian nasional untuk peserta.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa evaluasi program pelatihan di LKP Nadhira Kota Tanjungpinang dengan metode IPO sudah berjalan dengan baik. Saran untuk LKP Nadhira menjaga kualitas dan mempertahankan proses dan pembelajaran yang baik.

Kata Kunci : Evaluasi Program Pelatihan

Dosen Pembimbing 1 : Selvi Fauzar, SE, M.M

Dosen Pembimbing 2 : Surya Kusumah, S.Si, M.Eng

ABSTRACT

Evaluation of Training Programs at the Nadhira LKP Tanjungpinang City Using the IPO Method

*Rendi Ardian Saputra. 14612374. SI Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
(STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Rendiardian123@yahoo.com*

This study aims to determine the evaluation of the training program that has been carried out in Nadhira LKP by sewing training to the people of Tanjungpinang City who want to learn and develop ways and processes of sewing

This type of research is descriptive with a qualitative approach. The population in this study were 40 participants. The sampling of this study amounted to 5 people who were informants, including the chairperson, deputy leader, and participants. Data processing techniques used consisted of data reduction, data display, verification and conclusion drawing.

The results of this study indicate that the evaluation of training programs in the Nadhira LKP Tanjungpinang City using the good IPO method. This can be seen from a number of indicators used through interviews with informants which showed results, namely in the input starting from the initial process, the qualifications of participants, and the availability of materials that were carried out properly according to the requirements and availability of available materials. In the process indicators of the results of the training process assessment, development and delivery of the program both with the existing structure, tutors who provide material clearly, the development and delivery of the program that the tutor conveyed the theoretical stage of 30% 70% practice. On the output indicators the impact of the program results are a lot of participants who previously could not sew so could sew. Outcome indicators of long-term results have been proven by the presence of participants who have opened their own sewing businesses, of course there are changes for participants who previously did not know how to sew. So it can be said that LKP Nadhira is getting more and more people are aware that after the implementation of the training there is a local exam and then followed by a national exam for participants.

Based on the results obtained, it can be concluded that the evaluation of the training program at LKP Nadhira Tanjungpinang City with the IPO method has been going well. Suggestions for LKP Nadhira maintain quality and maintain a good process and learning.

Keywords : Training Program Evaluation

Supervisor 1 : Selvi Fauzar, SE, M.M

Supervisor 2 : Surya Kusumah, S.Si, M.Eng

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Lembaga Kursus dan Pelatihan adalah salah satu bentuk satuan Pendidikan Nonformal yang diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, atau melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.

Pada saat ini, banyak sekali orang yang susah untuk mendapatkan pekerjaan dikarenakan beberapa alasan, salah satunya adalah kurangnya atau minimnya skill atau tidak ada keahlian untuk bekerja pada bidangnya. Untuk itu diperlukan pelatihan agar dapat mempersiapkan tenaga kerja yang berkualitas. Para pekerja yang belum mempunyai keahlian atau skill bisa mendapatkan pelatihan di Lembaga kursus dan pelatihan. Lembaga kursus dan pelatihan mempunyai banyak peran dan manfaat bagi semua kalangan. Hadirnya Lembaga kursus dan pelatihan merupakan suatu solusi bagi setiap kalangan untuk meningkatkan keterampilan, keahlian dan wawasan yang dapat dijadikan sebagai bekal ilmu dalam mencari peluang pekerjaan maupun peluang usaha.

Persaingan industri yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. Kualitas produk dan jasa yang dihasilkan tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM)

merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan industri global. Di dalam persaingan bisnis global saat ini, perusahaan harus memiliki kekuatan dalam menghadapi pesaing-pesaingnya, dan Sumber Daya Manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana, serta sumber dana yang menjanjikan, tetapi tanpa dukungan Sumber Daya Manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan, dan kerjasama dari beberapa karyawan. Dalam meningkatkan mutu hasil pekerjaan tidaklah ditekankan pada produk barang maupun jasa yang dihasilkan dan dipasarkan saja, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan organisasi yang terlibat, terutama bagaimana sebuah tim kerja, yang mampu menghasilkan energi positif melalui usaha yang terkoordinasi.

Namun selain dari pada tim kerja yang berfungsi secara maksimal, masing-masing diri individu harus memiliki sebuah dorongan dan hasrat untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan maupun instansi. Pegawai yang terdorong dan termotivasi dalam bekerja akan memberikan performa yang bagus dalam kinerjanya sehingga tujuan instansi dapat lebih mudah tercapai.

Sebelum melaksanakan pekerjaan, peserta harus menjalankan suatu sesi dimana peserta akan diberi pembekalan keterampilan terlebih dahulu agar dapat

menjalankan pekerjaannya sesuai dengan standar atau ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sesi yang dimaksud adalah pelatihan. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan teroganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Sofyandi (2008:113) pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dan memberikan rangsangan atau stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi. Sedangkan Menurut Moekijat (2010:76) pelatihan adalah sesuatu yang terus menerus dilakukan, karena pendidikan seseorang itu pada hakikatnya tidak pernah berakhir dan selalu ada sesuatu yang perlu pelajari.

Lembaga Kursus dan Pelatihan Nadhira Kota Tanjungpinang merupakan lembaga kursus yang bergerak dibidang tata busana. Di dalam Lembaga Kursus dan Pelatihan Nadhira ini membantu masyarakat untuk meningkatkan keahlian atau skill di dalam bidang tata busana, didalam Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Nadhira terdapat berbagai bidang, seperti kursus menjahit, kursus mendesign, kursus hantaran dan sebagainya. Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) nadhira ini memiliki pekerja tetap dan pekerja lepas di masing-masing bidang. Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Nadhira juga sering mengadakan pelatihan di berbagai tempat yang bekerja sama dengan dinas pendidikan kota Tanjungpinang guna untuk memberikan pelatihan tentang menjahit agar bisa dipakai sebagai skill yang berguna untuk masyarakat. LKP Nadhira membantu

masyarakat umum dengan memberikan pelatihan yang baik agar masyarakat tersebut dapat menjadikan skillnya tersebut sebagai peluang bisnis. Fakta yang terjadi di LKP Nadhira ini masih banyak golongan masyarakat Kota Tanjungpinang yang masih memiliki keterampilan yang rendah, bahkan ada yang tidak memiliki keterampilan hidup yang bisa dijadikan andalannya. Oleh sebab itu yang kurang memiliki keterampilan dan pengetahuan sebagai bekal untuk penunjang pekerjaannya, masih perlu belajar dan dikembangkan lagi kemampuannya agar penguasaan materi yang dimiliki lebih luas dan dimanfaatkan dengan jangka panjang dan itu sebabnya pelatihan di LKP Nadhira sangat berperan penting agar peserta yang mengikuti pelatihan mempunyai skill dan memberikan jalan untuk mendapatkan kerja karna melihat banyaknya masyarakat yang susah mendapatkan kerja dikarenakan tidak adanya skill atau dan pengetahuan. Tidak hanya untuk peserta baru pelatihan tersebut juga diterapkan untuk karyawan lama guna untuk mendukung perubahan yang terjadi baik dalam hal wawasan, skill maupun kenaikan jabatan kelak yang didapatkan agar mendapatkan pengetahuan yang lebih luas, semakin banyak ilmu skill yang didapatkan agar diterapkan untuk proses pelatihan selanjutnya untuk mengajar peserta baru tersebut dan proses berjangka panjang.

Namun walaupun demikian persaingan dalam dunia fashion juga semakin merambah dan pesat, persaingan industri dalam dunia busana selalu berubah-ubah seiring dengan perubahan waktu atau musim. Pola dan desain barupun mulai bermunculan dengan memodifikasi pola dasar menjadikan para pelaku dan pengusaha busana untuk berfikir kritis dan menciptakan desain-desain terbaru

seiring perkembangan zaman. hal ini merupakan satu tantangan besar yang harus dihadapi oleh LKP Nadhira untuk dapat mengembangkan pola pelatihan tidak hanya terpaku pada pola-pola dasar agar terciptanya Sumber Daya Manusia yang siap bekerja dan mampu bersaing untuk menghadapi tantangan terbaru dalam dunia busana sesuai dengan perkembangan pada saat ini. Sumber daya Manusia pada Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Nadhira terdiri dari pegawai tetap yang sudah ahli pada bidangnya dan juga pegawai yang dulunya merupakan adalah peserta didik di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Nadhira. Berikut daftar pegawai/sumber daya manusia pada Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Nadhira.

Tabel 1.1
Tabel Data Pegawai (LKP) Nadhira

Nama	Usia	Status
Makmum Al Firdaus	54	Tenaga ahli
Upun Purnamasari	52	Tenaga ahli
Syamsiah	40	Tenaga ahli
Mariam	45	Tenaga ahli
Dewi Novita Sari	27	Tenaga Ahli

Sumber : Buku Laporan Akhir Penyelenggaraan Program Kecakapan Kerja
LKP Nadhira Kota Tanjungpinang Tahun 2018

Sebagai Lembaga Kursus dan Pelatihan yang mempunyai tujuan untuk menciptakan sumber daya siap kerja dalam dunia industri atau menanamkan jiwa wirausaha dalam diri para peserta pelatihan, Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Nadhira harus benar-benar mampu membimbing dan memberikan

pelatihan kepada para peserta agar ilmu yang diberikan tidak sia-sia dan dapat dimanfaatkan dalam dunia industri maupun bagi diri sendiri peserta pelatihan. Dengan menggunakan model IPO yang diterapkan pada pelatihan yang diberikan tersebut tentu lebih tertata dan dapat *direview* sejauh mana hasil pelatihan yang telah diberikan kepada para peserta. Selama proses pelatihan berlangsung Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Nadhira juga dapat melihat kelebihan kekurangan serta kendala apa saja yang dihadapi oleh para peserta pelatihan maupun oleh para tutor yang memberikan pelatihan itu sendiri. Untuk itu model IPO tergolong model yang efektif untuk melihat sejauh mana keberhasilan dari pelatihan yang dilaksanakan.

Setiap pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi atau Lembaga Kursus dan Pelatihan tentu memiliki tujuan atau sasaran pencapaian, sehingga dapat diketahui arah pelatihan yang diselenggarakan, dan pada akhir masa pelatihan dapat dievaluasi apakah tujuan pelatihan telah tercapai atau tidak.

Di dalam pencapaian suatu program perencanaan pelatihan, ada berbagai metode yang bisa diterapkan, salah satunya adalah Metode IPO (input, proses, output, outcome). Model IPO merupakan model pelatihan yang berorientasi berdasarkan input adalah semua kegiatan awal ataupun persiapan yang akan dimasukkan kedalam sebuah proses.

Proses merupakan kegiatan yang dilakukan untuk merubah input menjadi hasil, biasanya proses ini saling terkait antara ruang, waktu, keahlian, dan sumber daya lainnya. Hasil proses ini menjadi dua aspek yaitu output dan outcome.

Output merupakan hasil langsung dari suatu proses, sedangkan Outcome merupakan efek jangka panjang dari hasil proses tersebut yang berupa manfaat dikemudian hari dan harapan perubahan.

Dengan adanya metode input proses output outcome setiap peserta pelatihan diharapkan dapat menjalani pelatihan dan mendapatkan ilmu yang sesuai dengan kebutuhan dunia industri. Setiap metode dan sistem pembelajaran maupun pelatihan tentu mempunyai kelebihan dan kekurangan, maka oleh karena itu hal yang harus kita lakukan adalah selalu mengevaluasi untuk mengetahui sejauh mana tingkat keberhasilan dari pelatihan yang diberikan terhadap masyarakat dan bagaimana kontribusinya terhadap dunia industri sebagai sumber daya yang siap kerja.

Dari uraian di atas, maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“EVALUASI PROGRAM PELATIHAN DI LEMBAGA KURSUS DAN PELATIHAN NADHIRA KOTA TANJUNGPINANG DENGAN MENGGUNAKAN METODE IPO”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka perumusan masalah yang akan dikaji pada Lembaga Kursus dan Pelatihan Nadhira kota Tanjungpinang adalah sebagai berikut “Bagaimana perkembangan peserta dalam mengikuti program pelatihan di LKP Nadhira dengan menggunakan metode IPO?”.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah diperlukan dengan maksud agar pembahasan dapat lebih terarah dan tidak terjadi pembahasan yang melebar, maka dalam penelitian ini akan di batasi pada pembahasannya itu terkait evaluasi program pelatihan di Lembaga kursus dan pelatihan Nadhira kota Tanjungpinang dengan menggunakan metode IPO.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki maksud dan tujuan tertentu, ada pun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perkembangan peserta dalam mengikuti program pelatihan di LKP Nadhira dengan menggunakan metode IPO.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

- a. Kegunaan pada penelitian ini di harapkan bisa memberikan manfaat dan berguna kepada pihak mana pun mengenai program pelatihan kepada peserta khususnya di LKP Nadhira Kota Tanjungpinang.
- b. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi kepada pihak-pihak yang ingin mengetahui hasil evaluasi program pelatihan kepada peserta yang mengikuti pelatihan di LKP Nadhira Kota Tanjungpinang.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Sebagai bahan masukan bagi Lembaga Kursus dan Pelatihan Nadhira Kota

Tanjungpinang mengenai evaluasi program pelatihan yang mereka terapkan.

1. Bagi Peneliti, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman bagi penulis tentang pelatihan di LKP Nadhira Kota Tanjungpinang.
2. Bagi LKP Nadhira Kota Tanjungpinang, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam mendukung pelaksanaan program pelatihan.
3. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang khususnya dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

1.6 Sistematika Penulisan

Guna untuk memberikan gambaran secara sistematis mengenai pembahasan penelitian ini, penulis mengacu pada sistematika penulis sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampling, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab ini meliputi hasil gambaran umum objek penelitian, penyajian data dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang terdiri dari kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil akhir penelitian dan pembahasan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Hasibuan (2013:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan juga efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dan dari waktu definisi tersebut kemudian menurut Sadikin (2015:22) Manajemen adalah proses untuk menciptakan, memelihara, dan mengoperasikan perusahaan dengan tujuan tertentu melalui upaya manusia yang sistematis, terkoordinasi, dan korperatif.

Menurut Harold Koontz dan Cyril O'Donnel manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengendalian, dan pengarahan.

Menurut G.R. Terry manajemen adalah suatu proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

Menurut Hermawan, A (2012:2) manajemen dapat diartikan sebagai ilmu karena merupakan pengetahuan yang diperoleh melalui metode ilmiah. Dari penjelasan manajemen menurut beberapa ahli yang ada diatas, bisa kita simpulkan bahwa manajemen merupakan proses perencanaan dan pengorganisasian yang mengatur

proses sumber daya manusia untuk menciptakan sistem kerja sama lebih mudah dan bermanfaat dengan ilmu pengetahuan.

2.2 Sumber Daya Manusia

Di dalam organisasi apapun, baik bisnis atau pemerintahan, Sumber Daya Manusia sangatlah penting. Karena SDM mempunyai peran sebagai pengelola agar sistem tetap berjalan sesuai aturan, maka pengelolaannya tentu harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan dan motivasi. Dalam hal ini, SDM adalah salah satu indikator penting didalam pencapaian tujuan organisasi.

SDM merupakan sebuah asset organisasi yang sangat vital. Peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Dalam suatu organisasi, SDM bukan hanya sebagai alat dalam produksi, tetapi berperan aktif dalam kegiatan produksi.

Manajemen sumber daya manusia dapat juga diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tentang kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Menurut Sutrisno (2009:6) mengartikan manajemen sumber daya manusia sebagai pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan

organisasi untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Mathis & Jackson (2012: 5) dan Hasibuan (2012: 23), Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Umar (2013:20), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Fungsi manajemen sumber daya manusia sudah menjadi tugas utama dari seorang manager sumber daya manusia untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan seefektif mungkin, supaya bisa memperoleh tujuan yang tidak mengecewakan dan merasa puas dengan tujuan tersebut.

Menurut Yani (2012:5), menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi dua, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Fungsi-fungsi Manajemen

- a. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi,

pengintegrasikan, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

- b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagian organisasi.
- c. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan berkerja sesuai rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi-fungsi Operasional

- a. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan serta pelatihan.
- c. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, naik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

- d. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tetap mau bekerja sama sampai pension.
- f. Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Sebab, tanpa adanya disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- g. Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan dari pihak karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, kecelakaan yang memaksa seseorang tidak dapat melanjutkan kontrak kerjanya, pension dan sebab-sebab lainnya.

2.3 Pengertian Evaluasi

Evaluasi program pelatihan merupakan suatu kegiatan sistematis yang mana untuk melihat tingkat kesuksesan kegiatan pelatihan dengan model tertentu yang tujuannya untuk memberikan informasi pelaksanaan pelatihan selanjutnya.

Evaluasi menurut Hadi (2011:13) adalah proses mengumpulkan informasi mengenai suatu objek, menilai suatu objek, dan membandingkannya dengan kriteria, standar dan indikator.

Menurut Husni (2010:971) menyatakan bahwa evaluasi adalah suatu proses untuk menyediakan informasi mengenai hasil penilaian atas permasalahan yang ditemukan.

Dan pendapat lain dari Arikunto (2010:1) mengemukakan bahwa evaluasi sebagai sebuah proses menentukan hasil yang telah dicapai dari beberapa kegiatan yang direncanakan untuk mendukung tercapainya tujuan.

Dengan demikian, evaluasi dapat diartikan sebagai kegiatan yang sistematis untuk mengumpulkan, diolah, dan disajikan sebuah data untuk sebagai masukan disuatu program atau pelatihan untuk melihat tingkat keberhasilan dari program tersebut.

2.4 Pelatihan

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Menurut Moekijat (2010:76) pelatihan adalah sesuatu yang terus menerus dilakukan, karena pendidikan seseorang itu pada hakikatnya tidak pernah berakhir dan selalu ada sesuatu yang perlu pelajari.

Sedangkan menurut Noe (2010:350) yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan dapat membantu karyawan dalam mengembangkan berbagai keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan

pekerjaannya, yang secara langsung akan memengaruhi bisnis. Memberikan berbagai peluang kepada karyawan untuk belajar dan berkembang dapat menciptakan lingkungan pekerjaan yang positif, yang mendukung strategi bisnis dengan menarik karyawan berbakat serta memotivasi dan mempertahankan karyawan pada saat ini.

Hartatik (2014:87) menjelaskan pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.

Dari uraian ini menjelaskan bahwa pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya dalam dunia kerja pada organisasi demi meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi. Pelatihan juga merupakan motivasi bagi karyawan atau pegawai untuk bekerja lebih baik dan terarah. Proses kegiatan pelatihan sering dilaksanakan oleh suatu organisasi setelah terjadi penerimaan pegawai, sebab pelatihan hanya diberikan pada pegawai dari organisasi yang bersangkutan. Pelatihan ada kalanya diberikan setelah ditempatkan dan ditugaskan sesuai dengan bidang masing-masing. Secara garis besarnya pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan pegawai agar dapat melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara efektif dan efisien.

Tujuan diadakannya pelatihan yang diselenggarakan perusahaan terhadap pegawai dikarenakan perusahaan menginginkan adanya suatu perubahan dalam prestasi kerja dari pegawai dan mencapai kepuasan kerja pegawai sehingga dapat

sesuai dengan tujuan perusahaan. Pelatihan pegawai perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. agar dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dahulu ditetapkan suatu program pelatihan pegawai. Program pelatihan karyawan hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan organisasi saat ini maupun untuk masa yang akan datang. Pelatihan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

Suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya manusia pada aktivitas pelatihan jika hal itu merupakan keputusan yang terbaik dari manajer. Pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil lain dari memodifikasi perilaku pegawai. Hal ini juga mendukung organisasi dan tujuan organisasi, seperti keefektifan produksi distribusi barang dan pelayanan lebih efisien, menekan biaya operasi, meningkatkan kualitas, dan menelaraskan hubungan pribadi lebih efektif. Pelatihan bagi seseorang dalam melaksanakan suatu tugas tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Dengan melakukan pelatihan akan terjamin tersedianya tenaga-tenaga dalam organisasi yang mempunyai keahlian, terlatih dan terdidik.

Disamping hal tersebut pelatihan membantu stabilitas pegawai dan mendorong mereka untuk memberikan jasanya dalam waktu yang lama. Bila para pegawai dilatih untuk merealisasikan potensi dirinya, maka hal tersebut tentu saja akan memperbaiki moral dan kerja pegawai. Para pegawai akan berkembang lebih cepat, lebih baik serta lebih efisien dan efektif. Bila mereka sebelum bekerja menerima pelatihan dahulu dibawah pengawasan dari instruktur yang ahli.

Pelatihan perlu dilaksanakan secara sistematis demi memperoleh dan mencapai hasil pekerjaan yang lebih baik.

Dari tujuan pelatihan yang telah dikemukakan di atas pada dasarnya dapat kita simpulkan bahwa pada intinya tujuan pelatihan tersebut adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan baik secara sikap, pengetahuan, dan perilakunya, sehingga mempersiapkan karyawan untuk bisa menghadapi perubahan yang terjadi sehingga karyawan dapat mengatasi hambatan-hambatan yang akan muncul didalam pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2011:45) manfaat dari pelatihan karyawan yaitu:

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Meningkatkan kualitas kerja
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secaramaksimal
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- h. Menghindarkan keusangan
- i. Meningkatkan perkembangan pegawai

Menurut Manullang (2011:68), manfaat pelatihan adalah:

- a. Menaikkan rasa puas pegawai
- b. Pengurangan pemborosan
- c. Mengurangi ketidakhadiran dan turnover pegawai
- d. Memberbaiki metode dan sistem kerja

- e. Meningkatkan tingkat penghasilan
- f. Mengurangi biaya-biaya lembur
- g. Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin
- h. Mengurangi keluhan-keluhan pegawai
- i. Mengurangi kecelakaan
- j. Memperbaiki komunikasi
- k. Meningkatkan serbaguna pegawai

Menurut Hartatik (2014:91) pelatihan mempunyai andil yang besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata yang didapat dari program pelatihan yaitu :

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima
- c. Membentuk sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja
- f. Membantu karyawan dalam mengembangkan pribadi mereka

Jenis pelatihan menurut Yani (2012:83) pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan kedalam berbagai cara, yang meliputi :

- a. Pelatihan yang dibutuhkan secara rutin : yang dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru).

- b. Pelatihan pekerjaan/teknis : memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.
- c. Pelatihan antar-pribadi dan pemecahan masalah : dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antarpribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional.
- d. Pelatihan pengembangan dan inovatif : menyediakan focus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan.

2.5 Indikator - Indikator Program Pelatihan

Model evaluasi yang dipilih adalah model evaluasi *Input Process Output Outcome (IPO)*. Menurut Kaswan dalam buku (Rozalena, 2016) berikut penjelasan model IPO :

1. Input

Adalah proses paling awal untuk mengevaluasi indikator kinerja sistem seperti kualifikasi peserta, ketersediaan bahan, kesesuaian pelatihan, dan sebagainya.

2. Process

Adalah tahap untuk melihat dan menilai proses yang telah berlangsung dan meningkatkan perencanaan desain, pengembangan dan penyampaian program pelatihan.

3. Output

Adalah tahap untuk mengumpulkan data yang dihasilkan dari intervensi pelatihan.

4. Outcome

Merupakan hasil jangka panjang yang dikaitkan dengan peningkatan perusahaan, keuntungan daya kompetisi, dan lain-lain.

2.6 Pengertian Lembaga Kursus dan Pelatihan

Lembaga Kursus dan Pelatihan adalah dua satuan non formal seperti yang tertera dalam pasal 26 ayat 4 UU No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. Secara umum dalam pasal 26 ayat 5 dijelaskan bahwa kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri atau melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Selain itu kembali diperlengkap dalam pasal 103 ayat 1 PP No. 17 tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan bahwa kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat dalam rangka untuk mengembangkan kepribadian profesional dan untuk meningkatkan kompetensi vokasional dari peserta didik khusus.

Beberapa jenis pelatihan yang diberikan kepada masyarakat maupun kepada sumber daya manusia yang bekerja dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan para sumber daya manusia tersebut agar menjadi tenaga ahli dan kompeten, ada yang diberikan secara langsung dan ada juga pelatihan yang

diberikan secara tidak langsung. Selain dari meningkatkan kemampuan juga berguna untuk memperbaharui pengetahuan sumber daya manusia tersebut.

Berikut ini adalah beberapa jenis pelatihan :

a. Pelatihan keahlian

Program pelatihan yang sederhana, yaitu kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. Kriteria penilaian efektifitas pelatihan juga didasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

b. Pelatihan ulang

Pelatihan ulang adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah.

c. Pelatihan lintas fungsional

Pelatihan lintas fungsional melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktifitas kerja dalam bidang lainnya, selain pekerjaan yang ditugaskan.

d. Pelatihan tim

Pelatihan tim merupakan kerjasama dari sekelompok individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

e. Pelatihan kreatifitas

Pelatihan kreatifitas berlandaskan pada asumsi bahwa kreatifitas dapat dipelajari. Tenaga kerja diberi peluang untuk mengemukakan gagasan sebesarnya mungkin berdasar pada penilaian rasional dan biaya (Indah Puji Hartati, 2014).

2.7 Model Evaluasi Program Pelatihan IPO

Ada banyak model evaluasi yang dikembangkan oleh para ahli yang dapat dipakai dalam mengevaluasi program pelatihan. Salah satu modelnya adalah IPO (Input, Process, Output, Outcome). Berikut penjelasan model IPO (Muslih, 2016)

1. *Input*

Input merupakan proses evaluasi yang paling awal dilakukan yaitu dengan melihat indikator kinerja sistem seperti instruktur, peserta, materi dan sebagainya. Evaluasi di tahap pertama ini memiliki tujuan untuk mengukur apakah pada proses input terdapat permasalahan atau tidak. Jika ada kekurangan akan dicatat dan mungkin dapat langsung diperbaiki. Apakah proses persiapan sebelum mengadakan pelatihan sudah benar-benar siap dan matang sehingga pada saat proses pelatihan dilakukan tidak adanya kekurangan, baik dari bahan pelatihan, peserta yang mengikuti pelatihan, serta orang yang melatihnya.

2. *Process*

Evaluasi pada tahap ini berhubungan dengan melihat atau menilai proses yang dijalankan saat pelatihan berlangsung, apakah sudah sesuai dengan persiapan yang dilakukan dan juga untuk meningkatkan perencanaan, pengembangan, serta penyampaian program pelatihan.

3. *Output*

Pada tahap ini kita bisa melihat hasil setelah mengikuti pelatihan, apakah hasilnya sesuai dengan apa yang telah direncanakan dan memiliki dampak positif

serta karyawan bisa mengimplikasikan lingkungan kerjanya dan berdampak baik terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Outcome

Merupakan hasil jangka panjang yang dikaitkan dengan peningkatan perusahaan, keuntungan daya kompetisi, dan lain-lain.

2.8 Kerangka Pemikiran

Pelatihan sumber daya manusia ditentukan oleh banyak hal diantaranya :



Sumber : konsep yang di sesuaikan untuk penelitian (2019)

2.9 Penelitian Terdahulu

1. Ihwan Ridwan dan Yoyon suryono dengan judul (2015) dengan judul “EVALUASI PROGRAM PELATIHAN VOKASI DI SANGGAR KEGIATAN BELAJAR UJUNG PANDANG KOTA MAKASSAR”

Penelitian ini bertujuan untuk: mengetahui kepuasan peserta pelatihan, mengetahui pemahaman peserta pelatihan, mengetahui implementasi program pelatihan, menganalisis dampak program pelatihan, mengetahui manfaat program pelatihan, dan merekomendasikan perbaikan program. Dengan menerapkan empat model evaluasi pelatihan Kirkpatrick yaitu: tingkat kepuasan, tingkat pemahaman, tingkat implementasi, dan tingkat dampak untuk mengetahui hasil dari ketiga vokasi, yaitu: pelatihan menjahit, hantaran, dan tata rias pengantin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peserta puas mengikuti pelatihan, peserta paham akan materi yang diberikan, peserta mampu mengimplementasikan program di tempat kerja, program pelatihan berdampak baik bagi peserta dan lembaga, manfaat yang didapatkan : peserta mendapatkan skill dari hasil mengikuti pelatihan dan peserta mampu membuka lapangan pekerjaan serta mampu bekerja di perusahaan.

2. Tubel Agusven, Satriadi, Surya Kusumah, Dwi Septi Haryani (2018) dengan judul “ANALISIS EVALUASI PROGRAM PELATIHAN PADA KARYAWAN PT. SUMBER IZUMI MAS PERKASA DENGAN MENGGUNAKAN MODEL IPO”

Tujuan dari pembuatan artikel ini yaitu memperoleh penjelasan deskriptif tentang evaluasi program pelatihan yang diikuti oleh karyawan PT. Izumi Mas Perkasa. Evaluasi dilakukan berdasarkan model IPO (Input, Process, Output, dan Outcome) metode yang digunakan yaitu metode wawancara yang kemudian dianalisis dengan analisis deskriptif. Setelah dilakukan penelitian dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang diikuti oleh karyawan memiliki dampak baik dan sesuai dan positif baik itu bagi karyawan dan perusahaan.

Untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan maka diperlukan sumber daya manusia yang handal dalam membidangi pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kerja karyawan seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan faktor lainnya. Tetapi untuk menciptakan karyawan yang memiliki sikap yang baik, disiplin kerja dan dan yang lainnya maka dibutuhkan pelatihan.

3. Andi Hasdiansyah dan Yoyon Suryono (2016) dengan judul “EVALUASI PROGRAM PELATIHAN PEMUDA DALAM MENINGKATKAN SDM DI HMI KOORDINATOR KOMISARIAT UNM”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) dampak program basic training pemuda di HMI cabang Makassar, (2) tujuan program basic training pemuda, (3) keluaran dari program basic training pemuda, (4) aktivitas program basic training pemuda, (5) masukan basic training pemuda, (6) hambatan program basic training pemuda, dan (7)

merekomendasikan pengembangan model program pelatihan dasar pemuda di HMI cabang Makassar.

Penelitian evaluasi ini merujuk pada konsep logical framework models dan dianalisis secara kualitatif. Data penelitian ini dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi tidak langsung, dan analisis dokumen.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil pelatihan yang berdampak positif karena tercipta perubahan yang diinginkan walaupun belum sepenuhnya, tujuan pelatihan tercapai, aktivitas pelatihan sudah memenuhi kriteria pembelajaran, masukan pelatihan dianggap baik tetapi belum sepenuhnya mengikuti pedoman pengkaderan.

4. (Setiawan & Anitasari, 2017) Tahun 2017 dengan judul “ANALISIS PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. RESTU BARU INDONESIA”.

Dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan Jenis Pelatihan yang lebih maju. Sebuah pelatihan yang baik akan melakukan beberapa tahapan pelatihan dengan baik, diawali dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, meliputi analisis organisasi, analisis tugas dan analisis individu. PT Restu Baru Indonesia telah melakukan pelatihan dengan baik. Pelatihan dilakukan sesuai kebutuhan ketika terdapat pramuniaga baru maupun saat terdapat pramuniaga yang bermasalah pada kinerjanya, dengan kepala toko yang bertanggung jawab menyampaikan isi materi pelatihan. Tidak dipastikan sebelumnya kesiapan pramuniaga sehingga masih ditemukan pramuniaga yang tidak

berkonsentrasi mengikuti pelatihan, tetapi lingkungan pekerjaan telah mendukung pembelajaran pramuniaga. Tahap mengkondisikan lingkungan pembelajaran dengan mengetahui dengan baik maksud dan tujuan pelatihan, materi pelatihan dikaitkan dengan tugas pramuniaga serta adanya masalah dan perubahan, pengamatan dan interaksi telah dilakukan dengan rekan kerja, terdapat peraturan yang harus ditaati peserta pelatihan. Metode pelatihan yang digunakan adalah *on the job training* dan *off the job training*, yang meliputi *lectures*, *demonstration*, dan *job rotation*. Setelah pelatihan dilakukan tahap evaluasi pelatihan berpedoman pada perilaku serta kriteria hasil, tetapi hasil yang dilihat lebih kepada hasil secara keseluruhan bukan hasil individu.

5. Freddie Yeremia Christiano (2014) dalam judul “ANALISIS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PT. WAHANA KOSMETIKA INDONESIA”.

Industri kosmetik yang sedang mengalami perkembangan membutuhkan sumber daya yang berkualitas sehingga perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelatihan dan pengembangan di PT. Wahana Kosmetika Indonesia. Dari hasil penelitian ini bahwa PT. Wahana Kosmetika Indonesia sudah melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian evaluasi yang bermaksud untuk mendeskripsikan program pelatihan yang dilaksanakan di LKP Nadhira Kota Tanjungpinang sesuai dengan fokus penelitian maka, metode penelitian yang di gunakan adalah metode penelitian kualitatif.

Berdasarkan (H. Herdiansyah, 2010:18) mengatakan “penelitian kualitatif adalah penelitian ilmiah yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena dalam konteks sosial secara alamiah dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dan fenomena yang diteliti.

3.2 Jenis Data

3.2.1 Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian, sumber asli (informan) dan masih harus diteliti serta memerlukan pengolahan lebih lanjut lagi, yang dapat peristiwa tertentu yang berkaitan dengan permasalahan penelitian, hasil observasi terhadap suatu objek benda, kejadian atau kegiatan, dan data . sumber primer adalah sebagai berikut: “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015) Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara melakukan wawancara secara langsung dengan pihak- pihak yang

berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, kepada informan yang telah ditetapkan oleh yakni kepada peserta pelatihan dan tenaga ahli di LKP Nadhira Kota Tanjungpinang.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung untuk melengkapi data primer yang menunjang keberhasilan penelitian, yaitu data yang diperoleh dari institusi/perusahaan dan data tersebut sudah diolah seperti gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, standar waktu. Data juga dapat diperoleh dengan mempelajari berbagai pustaka dan literature lainnya yang memiliki relevansi dengan sasaran penelitian seperti buku-buku teks. data sekunder adalah sebagai berikut: “Sumber sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan” dan karya ilmiah yang relevan dengan penelitian (Sugiyono, 2015).

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah awal yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2012). Sumber data yang paling umum digunakan adalah wawancara, observasi, dokumentasi. Teknik pengumpulan data tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek penelitian yang bersangkutan. Hasil observasi dapat dijadikan sebagai data pendukung dalam menganalisis dan mengambil keputusan.

Menurut (Sugiyono, 2015) observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara. Kalau wawancara selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terlepas pada orang, tetapi juga objek-objek alam lain. Dalam observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian.

Dan jenis observasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi Nonpartisipan dan Terstruktur. Kalau dalam observasi partisipan peneliti terlibat langsung dengan aktivitas orang-orang yang sedang diamati, maka dalam observasi nonpartisipan peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen. Dan observasi terstruktur adalah observasi yang sudah dirancang secara sistematis, tentang apa yang akan diamati, kapan dan dimana tempatnya (Sugiyono, 2015). Adapun yang diamati oleh peneliti adalah Evaluasi Program Pelatihan DI LKP Nadhira Kota Tanjungpinang Dengan Menggunakan Metode IPO.

2. Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2015) Wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-

hal dari responden yang lebih mendalam. Teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan Tanya jawab dengan orang yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan dengan permasalahan.

Jenis wawancara yang digunakan untuk pengumpulan data didalam penelitian ini berupa wawancara tidak struktur yaitu wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan (Sugiyono, 2015). Ada pun pada proses melakukan wawancara ini peneliti mengajukan pertanyaan kepada para peserta dan tenaga ahli di LKP Nadhira Kota Tanjungpinang.

3. Dokumentasi

Menurut (Sugiyono, 2015) Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Bentuk pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari literature-literatur, karya-karya ilmiah serta bacaan-bacaan lain yang berkaitan dengan penulisan dalam penelitian ini. Adapun data yang digunakan oleh peneliti ialah dimana dokumen ini digunakan untuk mengetahui struktur organisasi, kegiatan yang ada di LKP Nadhira Kota Tanjungpinang.

3.4 Populasi dan Sampling

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2015) Dalam penelitian kualitatif populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas. Objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka dari penjelasan diatas penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah peserta pelatihan yang berjumlah 50 orang di LKP Nadhira Kota Tanjungpinang.

3.4.2 Sampling

Menurut (Sugiyono, 2015) Dalam penelitian kualitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi harus betul-betul mewakili. Maka dari penjelasan diatas karena peserta yang berjumlah 50 orang di LKP Nadhira Kota Tanjungpinang maka penulis mengambil sampel sebanyak 5 orang yang merupakan Peserta, dan Tenaga Ahli.

Adapun Teknik Sampling dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (Sugiono, 2013) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampling sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek/situasi sosial yang diteliti.

Tabel 3.1 Data Pegawai (LKP) Nadhira

Nama	Usia	Status
Makmum Al Firdaus	54	Tenaga ahli
Upun Purnamasari	52	Tenaga ahli
Syamsiah	40	Tenaga ahli
Mariam	45	Tenaga ahli
Dewi Novita Sari	27	Tenaga Ahli

Sumber : Buku Laporan Akhir Penyelenggaraan Program Kecakapan Kerja LKP Nadhira Kota Tanjungpinang Tahun 2018

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Creswell (Sugiyono, 2014) menyatakan bahwa definisi operasional adalah spesifikasi bagaimana suatu variabel yang akan diteliti didefinisikan secara operasional dan diukur.

Variabel	Definisi	Indikator
Evaluasi Program Pelatihan Sumber Daya Manusia	Pelatihan merupakan suatu perbaikan kinerja dan meningkatkan motivasi para karyawan yang dibebankan padanya, sehingga karyawan mengalami kemajuan dalam hal pengetahuan, keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> <i>Input</i> <p>Adalah proses paling awal untuk mengevaluasi indikator kinerja sistem seperti kualifikasi peserta, ketersediaan bahan, kesesuaian pelatihan, dan sebagainya.</p>

	<p>dan keahliannya sesuai dengan bidang pekerjaannya (Elfrianto, 2016).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Process</i> Adalah tahap untuk melihat dan menilai proses yang telah berlangsung dan meningkatkan perencanaan desain, pengembangan dan penyampaian program pelatihan. • <i>Output</i> Adalah tahap untuk mengumpulkan data yang dihasilkan dari intervensi pelatihan. • <i>Outcome</i> Merupakan hasil jangka panjang yang dikaitkan dengan peningkatan perusahaan, keuntungan daya kompetisi, dan lain-lain.
--	---	--

Sumber : Data Peneliti 2019

3.6 Teknik Pengolahan Data

Adapun analisis data model interaktif dalam buku (Idrus, 2009:147) adalah sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Dalam penelitian ini, proses analisis akan dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu wawancara, pengamatan yang sudah terdokumentasikan oleh penulis, dokumen resmi, gambar, foto, dan sebagainya. Data tersebut sangat banyak, maka setelah dipelajari dan ditelaah dilakukan proses reduksi data dengan cara membuat abstraksi. Abstraksi yaitu suatu usaha membuat rangkuman yang inti, proses, dan pernyataan-pernyataan yang perlu diambil dan dimasukkan atau dikategorisasikan ke dalam tema-tema penting. Lebih lanjut dijelaskan oleh Miles dan Huberman dalam (Idrus, 2009:150) menyatakan bahwa reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan, pemerhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis dari lapangan.

2. Display Data

Setelah dilakukan reduksi data, maka langkah selanjutnya yaitu Display Data. Yaitu merupakan penyajian tema-tema yang sudah terbentuk dari proses reduksi data ke dalam kategori yang lebih besar dan lebih luas lingkungannya untuk mendukung terbentuknya sebuah kesimpulan. Hal ini dimaknai oleh Miles dan Huberman dalam (Idrus, 2009:151) yaitu sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

Kegiatan reduksi data dan proses penyajian data merupakan aktivitas yang terikat langsung menggunakan proses analisis model yang interaktif.

3. Verifikasi dan Penarikan Kesimpulan

Tahap akhir proses analisis ini yaitu melakukan verifikasi dan penarikan kesimpulan bagaimana persepsi Proses verifikasi hasil temuan ini dapat saja berlangsung secara singkat dan dilakukan oleh peneliti sendiri, yaitu melakukannya secara selintas dengan mengingat hasil-hasil temuan terdahulu dan melakukan cek silang (*cross check*) dengan temuan lainnya. Namun, proses verifikasi dapat juga berlangsung lama jika peneliti melakukannya dengan anggota peneliti yang lain atau dengan koleganya. Proses ini dapat menghasilkan kesepakatan intersubjektif, dan ini dapat dianggap bahwa data tersebut bernilai valid dan reliabel. Dengan melakukan verifikasi, peneliti kualitatif dapat mempertahankan dan menjamin validitas dan reliabilitas hasil temuannya (Idrus, 2009:151).

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2012). Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis komponensial. Pada analisis

komponensial, yang dicari untuk diorganisasikan dalam domain bukanlah keserupaan dalam domain, tetapi justru yang memiliki perbedaan atau yang kontras. Data ini dicari melalui observasi, wawancara dan dokumentasi yang terseleksi. Dengan teknik pengumpulan data tersebut, sejumlah dimensi yang spesifik dan berbeda pada setiap elemen akan dapat ditemukan.

3.8 Uji Kebasahan Data

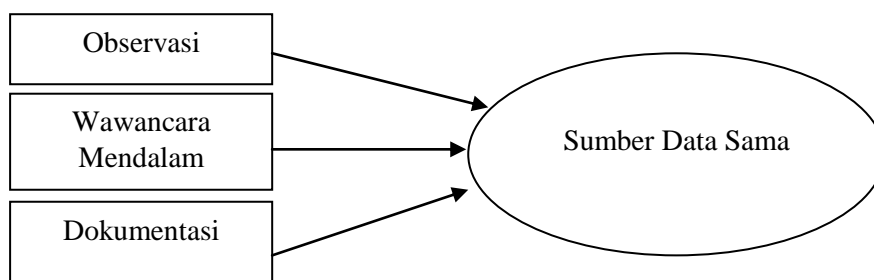
Selain menggunakan teknik pengolahan data dan analisis data, penguji juga menguji keabsahan data dengan Triangulasi data. Menurut William Wiersman (Sugiyono, 2012) Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Adapun hal yang dilakukan oleh peneliti dalam menguji keabsahan data sebagai berikut :

1. Membandingkan hasil data pengamatan dengan hasil wawancara.
2. Membandingkan keadaan dan perspektif narasumber.
3. Membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang berkaitan data sekunder.

Triangulasi sumber adalah dengan mencari informasi dari sumber-sumber yang berbeda yang dapat memberikan informasi dari sumber-sumber yang berbeda yang dapat memberikan informasi terkait dengan program pelatihan di lembaga kursus di LKP Nadhira Kota Tanjungpinang. Dalam hal ini yang menjadi sumber informasi adalah, tenaga ahli, dan peserta.

Triangulasi metode adalah dengan mencari informasi dengan menggunakan metode yang berbeda. Metode yang digunakan adalah dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi. Triangulasi sumber dan metode ini digunakan agar data atau informasi yang peneliti peroleh benar-benar dapat dipercaya.

Gambar 3.1 Triangulasi Pengumpulan Data



DAFTAR PUSTAKA

- Eko Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Elfrianto. (2016). *Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan*. Edu Tech.
- Fahmi, I. (2015). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (CENTER FOR ACADEMIC PUBLISHING SERVICE).
- Hasibuan, D. H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Idrus, M. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial (Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif)*. Jakarta: Erlangga.
- Karwan Hushyar, S., & Haji Mohammed, N. (2015). Analysis of Training and Employee Performance: A Case Study in a Telecommunication Company in Erbil. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 2(2), 74–85.
- Kaswan. (2013). *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kirom, D. H. (2015). *Mengukur Kinerja Pelayanan dan Kepuasan Konsumen (Edisi Revisi)*. Jakarta: Pustaka Reka Cipta.
- Marzuki, S. (2012). *Pendidikan Nonformal*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Mile, R., A, M. P., & Karuntu, M. (2014). Analisis Terhadap Pelatihan Dan

Pengembangan Karyawan Bagi Peningkatan Kinerja Di Pt. Pegadaian Gorontalo Utara. *Emba*, 2(4), 167–174.

Rozalena, A. (2016). *Panduan Praktis Menyusun Pengembangan Karier dan Pelatihan Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.

S.P. Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Satriadi, Agusven, T., Kusumah, S., & Haryani, D. S. (2018). *Analisis Evaluasi Program Pelatihan Pada Karyawan PT . Sumber Izumi Mas Perkasa Dengan Menggunakan Model IPO*. (15), 182–190.

Setiawan, R., & Anitasari, L. (2017). Analisis Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Pt Restu Baru Indonesia. *Agora Vol 5 No 1 (2017)*, 5(1).

Sugiono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (19th ed.). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2015a). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2015b). *Metode Penelitian & Pengembangan Research and Development*. Bandung: Alfabeta.

Topno, H. (2012). Evaluation of training for development. Participatory evaluation: a case study. *IOSR Journal of Business and Management*, 5(2), 6.

CURRICULUM VITAE



Nama : Rendi Ardian Saputra
Alamat : Jl.Ir. Sutami Suka Bernang no.63
Kota Tanjungpinang
Tempat / Tanggal Lahir: Tanjungpinang12-02-1997
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Status : BelumMenikah
Ayah : Hardi
Ibu : Raja Sulfia
No HP : 082272399939
Email : rendiardian123@yahoo.com

Pendidikan

- SD Madrasah Ibtidaiyah Negeri
- SMP Madrasah Tsanawiyah Negeri
- SMA 4 Tanjungpinang
- STIE Pembangunan Tanjungpinang