

**ANALISIS EVALUASI PROGRAM PELATIHAN MENJAHIT
DENGAN METODE CIPP PADA KARYAWAN
PT. SWAKARYA INDAH BUSANA
DI KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

RATNA DEWIANA
NIM : 14612251



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

**ANALISIS EVALUASI PROGRAM PELATIHAN MENJAHIT
DENGAN METODE CIPP PADA KARYAWAN
PT. SWAKARYA INDAH BUSANA
DI KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

RATNA DEWIANA
NIM : 14612251

PRODI : S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS EVALUASI PROGRAM PELATIHAN MENJAHIT DENGAN
METODE CIPP PADA KARYAWAN PT. SWAKARYA INDAH
BUSANA KOTA TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

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

Oleh :

NAMA : RATNA DEWIANA
NIM : 14612251

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Imran Ilyas, MM
NIDN.1007036603 / Lektor

Pembimbing Kedua,



Risnawati, S.Sos., M.M
NIDN.1025118803 / Asisten Ahli

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Imran Ilyas, MM
NIDN.1007036603 / Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS EVALUASI PROGRAM PELATIHAN MENJAHIT DENGAN
METODE CIPP PADA KARYAWAN PT. SWAKARYA INDAH
BUSANA KOTA TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : RATNA DEWIANA

NIM : 14612251

Telah di Pertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Sembilan Belas Dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Deterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua



Imran Ilyas, MM

NIDN. 1007036603 / Lektor

Sekretaris



Satriadi, S.Ap. M. Sc.

NIDN. 1011108901 / Asisten Ahli

Anggota



Muhammad Muazamsyah, S.Sos., MM

NIDN.1008108302

Tanjungpinang, 03 September 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
Ketua



Charly Marinda, SE.Mak.Ak. CA

NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Ratna Dewiana
NIM : 14612251
Tahun Angkatan : 2014
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,21
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata – 1 (Satu)
Judul Skripsi : Analisis Evaluasi Program Pelatihan Menjahit
Dengan Metode Cipp Pada Karyawan PT.
Swakarya Indah Busana Kota Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan dengan 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, 03 September 2019

Penyusun



Ratna Dewiana
NIM.1461225

HALAMAN MOTTO

Orang-orang hebat di bidang apapun bukan baru bekerja karena mereka terinspirasi, namun mereka menjadi terinspirasi karena mereka lebih suka bekerja.

Mereka tidak menyia-nyiakan waktu untuk menunggu inspirasi.

(Ernest Newman)

Orang-orang yang sukses telah belajar membuat diri mereka melakukan hal yang harus dikerjakan ketika hal itu memang harus dikerjakan, entah mereka menyukainya atau tidak. (Aldus Huxley)

Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah.

(Thomas Alva Edison)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin..

Yang utama dari segalanya..

Sembah sujud serta puji syukur ku sembahkan kepada Allah SWT. Taburan kasih sayangmu yang tak terhingga telah memberikanku kekuatan, meridhoi dan mengabulkan do'a. karena hanya atas izin dan karuniaNyalah maka skripsi ini dapat dibuat dan selesai pada waktunya. Kupersembahkan karya yang sederhana ini untuk orang tercinta dan tersayang, atas kasihnya yang berlimpah

“ Ayah dan Ibu Tercinta ”

Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tak terhingga ratna persembahkan karya sederhana ini kepada ayah (Syafri S.) dan ibu (Juariah) yang selalu memberikan perhatian, dan dukungan dan cinta kasih yang tidak mungkin dapat ratna balas hanya selembat kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal ratna untuk membuat ayah dan ibu bahagia. Terima kasih selama ini tak henti mendo'akan ratna untuk menjadi lebih baik.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkanNya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Analisis Evaluasi Program Pelatihan Menjahit Dengan Metode CIPP pada Karyawan PT. Swakarya Indah Busana Kota Tanjungpinang**”. Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di Program Studi Manajemen.

Dalam proses penulisan ini tentunya tak lepas dari bantuan pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E M.Ak Ak.CA. Selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E M.Si.Ak CA. Selaku wakil ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E M.Si.Ak CA. Selaku wakil ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang serta selaku Pembimbing I yang telah turut membimbing, memeberikan koreksi dan saran kepada penulis selama penulisan skripsi ini.
5. Ibu Risnawati, S.Sos., M.M. Selaku Pembimbing II yang telah membimbing penulisan selama penulisan ini.

6. Bapak Amintas selaku Manager di PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang serta karyawan PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang yang telah memberikan kesempatan dan kelancaran kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen dan Pegawai STIE Pembangunan Tanjungpinang yang telah membantu penulis menyelesaikan kegiatan akademik.
8. Untuk kedua orang tuaku Bapak Syafri S. dan Ibu Juariah yang selalu memberikan perhatian, dan dukungan dan cinta kasih yang tidak mungkin dapat ratna balas hanya selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal ratna untuk membuat ayah dan ibu bahagia. Terima kasih selama ini tak henti mendo'akan ratna untuk menjadi lebih.
9. Untuk abang ku Andi Firmansya dan Irwansyah serta kakak ku Rika Febria yang senantiasa memberikan dukungan moril maupun materi, selalu memberikan motivasi serta do'a yang tanpa henti untuk keberhasilan ini.
10. Untuk Muhamad Saputra, terima kasih yang selalu memberi dukungan dan masukan selama ini, tempat selalu bertukar pendapat, Terima kasih telah menemaniku disetiap proses perjalanku.
11. Untuk sahabat ku Fitri Andayani yang selalu memberikan dukungan, juga memberikan support dan motivasi yang luar biasa serta teman seperjuangan ku Viona Andriani, Uray Desti Uganda, Rima Zulkalimasari yang selalu memberikan dukungan dan masukan beserta teman-teman kelas Pagi 3 Manajemen angkatan.

Pada akhirnya apa yang telah penulis raih, dengan penuh keyakinan dan keikhlasan adalah karena perkenan, perlindungan dan bimbingan Allah SWT. Semoga karya ini ada manfaatnya bagi pembangunan bangsa dan negara. Amin

Tanjungpinang, 03 September 2019

Penulis

Ratna Dewi Ana
NIM. 14612251

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK.....	xvii
<i>ABSTRACT</i>	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Kegunaan Penelitian	10
1.4.1 Kegunaan Ilmiah	10
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	10
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Teori	13
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.3 Pelatihan	15
2.1.3.1 Pengertian Pelatihan	15

2.1.3.2 Fungsi Pelatihan	16
2.1.3.3 Tujuan Pelatihan.....	17
2.1.3.4 Manfaat Pelatihan.....	20
2.1.4 Evaluasi	23
2.1.4.1 Pengertian Evaluasi	23
2.1.4.2 Jenis-Jenis Evaluasi	24
2.1.4.3 Tujuan Evaluasi	26
2.1.4.4 Evaluasi Program	27
2.1.4.5 Evaluasi Program Pelatihan.....	28
2.1.4.6 Tujuan Evaluasi Program	30
2.1.4.7 Model Evaluasi CIPP	31
2.2 Kerangka Pemikiran	34
2.3 Penelitian Terdahulu.....	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	41
3.2 Jenis Data.....	42
3.3 Teknik Pengumpulan Data	43
3.4 Populasi Dan Sampel.....	46
3.4.1 Populasi	46
3.4.2 Sampel	46
3.5 Definisi Operasional Variabel	47
3.6 Teknik Pengolahan Data.....	48
3.6.1 Reduksi Data.....	48
3.6.2 Penyajian Data	49
3.7 Teknik Analisis Data	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	50
4.1.1 Gambaran Objek Penelitian.....	50
4.1.1.1 Sejarah Singkat PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang	50
4.1.1.2 Struktur Organisasi PT. Swakarya Indah Busana	

Tanjungpinang	51
4.1.1.3 Visi Dan Misi PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang	54
4.1.2 Gambaran Karyawan	55
4.1.3 Gambaran Umum Responde.....	56
4.1.3.1 Jenis Kelamin Responden	56
4.1.3.2 Pendidikan Responden	56
4.1.3.3 Usia Responden	57
4.1.4 Evaluasi Program Pelatihan Menjahit Dengan Metode CIPP Pada Karyawan PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang.....	57
4.1.4.1 Reduksi Data	58
4.1.4.2 Penyajian Data.....	63
4.2 Pembahasan	64
4.2.1 Analisis Evaluasi Program Pelatihan Menjahit Dengan Metode CIPP Pada Karyawan PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang	64
4.2.1.1 Evaluasi <i>Context</i> Pelatihan Karyawan PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang.....	65
4.2.1.2 Evaluasi <i>Input</i> Pelatihan Karyawan PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang.....	66
4.2.1.3 Evaluasi <i>Process</i> Pelatihan Karyawan PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang.....	68
4.2.1.4 Evaluasi <i>Product</i> Pelatihan Karyawan PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang.....	69
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	70
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
CURRICULUM VITAE	

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 3.1	Jumlah Populasi PT. Swakarya Indah Busana	46
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	47
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	56
Tabel 4.2	Pendidikan Responden	56
Tabel 4.3	Usia Responde.....	57
Tabel 4.4	Indikator <i>Context</i>	58
Tabel 4.5	Indikator <i>Context</i>	59
Tabel 4.6	Indikator <i>Input</i>	59
Tabel 4.7	Indikator <i>Input</i>	60
Tabel 4.8	Indikator <i>Process</i>	61
Tabel 4.9	Indikator <i>Process</i>	61
Tabel 4.10	Indikator <i>Product</i>	62
Tabel 4.11	Indikator <i>Product</i>	62
Tabel 4.12	Hasil Penyajian Data	63

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	34
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Judul Lampiran

1. Pedoman Wawancara
2. Hasil Wawancara
3. Dokumentasi Wawancara
4. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
5. Riwayat Hidup
6. Persentase Plagiat

ABSTRAK

ANALISIS EVALUASI PROGRAM PELATIHAN MENJAHIT DENGAN METODE CIPP PADA KARYAWAN PT. SWAKARYA INDAH BUSANA KOTA TANJUNGPINANG

Ratna Dewiana.14612251. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang,
ratnadewiana95@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan hasil evaluasi *context*, *input*, *process* dan *product* dari program menjahit yang dilaksanakan pada PT. Swakarya Indah Busana Kota Tanjungpinang.

Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian kualitatif. Jenis data yang digunakan dalam ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan wawancara. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data, reduksi data dan penyajian data.

Berdasarkan hasil penelitian dapat Evaluasi Program Pelatihan Menjahit Dengan Metode CIPP Pada Karyawan PT. Swakarya Indah Busana Kota Tanjungpinang ditinjau dari *context*, *input*, *process* dan *product* dalam melaksanakan program menjahit pada PT. Swakarya Indah Busana Kota Tanjungpinang.

Berdasarkan evaluasi *context*, pelatihan menjahit yang diselenggarakan oleh PT. Swakarya Indah Busana Kota Tanjungpinang dirancang agar dapat memenuhi kebutuhan karyawan sebelum bekerja. PT. Swakarya Indah Busana Kota Tanjungpinang menyediakan pelatihan kepada karyawan agar karyawan dapat ilmu menjahit sesuai yang diinginkan perusahaan. Berdasarkan evaluasi *Input*, sarana dan prasarana di PT. Swakarya Indah Busana Kota Tanjungpinang sudah dapat dikatakan cukup baik. Mesin dan alat yang digunakan sudah cukup baik, Dari segi ruangan yang disediakan PT. Swakarya Indah Busana Kota Tanjungpinang untuk proses pembelajaran sudah cukup luas dalam proses pelatihan menjahit untuk karyawan yang mengikutinya. Berdasarkan evaluasi *Process*, selama pelatihan berlangsung ruangan harus diam atau sunyi karena selama karyawan harus konsentrasi dalam menjalankan pelatihan, karyawan juga perlu waktu yang dalam satu hari untuk memahami jahitan tersebut. Berdasarkan evaluasi *Product*, telah mampu membekali karyawan dengan keterampilan menjahit, yang nantinya keterampilan ini dapat digunakan untuk karyawan bekerja.

Kata Kunci : Evaluasi Program Pelatihan

Pembimbing : 1. Imran Ilyas, M.M

Pembimbing : 2. Risnawati, S.Sos., M.M

ABSTRACT

ANALYSIS OF EVALUATION OF SEWING TRAINING PROGRAM WITH CIPP METHOD IN EMPLOYEES PT. SWAKARYA INDAH BUSANA, TANJUNGPINANG CITY

Ratna Dewiana.14612251. Management. STIE Pembangunan Tanjungpinang,
ratnadewianaa95@gmail.com

This study aims to describe the results of the evaluation of the context, input, process and product of the sewing program implemented at PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang City.

This study uses a form of qualitative research. The types of data used in this are primary data and secondary data. Data collection methods used in this study were observation and interviews. The method of data analysis in this study uses data analysis, data reduction and data presentation.

Based on the results of the study, the Evaluation of the Tailoring Training Program with the CIPP Method on PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang City in terms of context, input, process and product in implementing a sewing program at PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang City.

Based on the evaluation of the context, sewing training organized by PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang City is designed to meet the needs of employees before working. PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang City provides training to employees so that employees can learn sewing according to what the company wants. Based on evaluation of inputs, facilities and infrastructure at PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang City can be said to be quite good. The machines and tools used are quite good, in terms of the space provided by PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang City for the learning process is quite extensive in the sewing training process for employees who follow it. Based on Process evaluation, during the training the room must be silent or quiet because as long as employees have to concentrate in carrying out training, employees also need time in one day to understand the stitches. Based on product evaluation, it has been able to equip employees with sewing skills, which later this skill can be used for employees to work.

Keywords : Training Program Evaluation

Preceptor : 1. Imran Ilyas, M.M

Preceptor : 2. Risnawati, S.Sos., M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pesatnya perkembangan zaman yang membuat sosial masyarakat selalu berubah dinamis. Begitu pula halnya dengan kebutuhan manusia dewasa ini. Kebutuhan yang beragam membuat semakin tingginya pengeluaran pada setiap individu. Maka hal yang demikian membuat setiap orang memerlukan pekerjaan yang cocok dan sesuai dengan biaya hidup yang akan dikeluarkan. Hal ini membuat para pelaku usaha yang melihat setiap peluang yang ada bersaing ketat dan saling membutuhkan antara suatu organisasi dengan sumber daya manusia karena adanya sifat yang saling membutuhkan. Program pelatihan adalah salah satu strategi pengembangan SDM memerlukan fungsi evaluasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia yang secara efektif harus berkualitas supaya dapat mencapai produktifitas karyawan yang tinggi.

Pengembangan sumber daya manusia ini lebih memfokuskan pada perkembangan aspek kompetensi karyawan dan memberikan kemampuan kepada karyawan yang akan diperlukan organisasi dimasa yang akan datang dan untuk meningkatkan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia ini juga dimaksud untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan untuk pekerjaan masa yang akan datang Menurut(Palan, 2007), kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari perilaku yang

menggambarkan karakteristik masing-masing pribadi, nilai-nilai, pengetahuan, atau keahlian yang dibawa seseorang yang kinerjanya unggul ditempat kerja. Kompetensi merupakan krakter dasar orang yang mengidentifikasi cara berperilaku atau berfikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan dalam kurun waktu yang lama. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja, perusahaan perlu melakukan upaya untuk pengembangan kompetensi secara sistematis melalui program pelatihan.

Evaluasi program pembangunan dan kesejahteraan masyarakat dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai pendekatan evaluasi. Penggunaan beberapa pendekatan evaluasi bukanlah sebuah fenomena baru, tentu saja; itu dianggap lumrah dalam praktek. Evaluasi yang menggunakan berbagai komponen pendekatan yang berbeda, salah satunya adalah menggunakan pendekatan model *context, input, process, product* (CIPP). Model evaluasi CIPP memiliki orientasi untuk memberikan layanan kepada berbagai model kebijakan dan program menjahit untuk para karyawan. Model evaluasi CIPP dalam pelaksanaannya lebih banyak digunakan oleh para evaluator untuk mengevaluasi program-program pembangunan, hal ini dikarenakan model evaluasi ini lebih komprehensif dan *fleksibel* jika dibandingkan dengan model evaluasi lainnya. CIPP merupakan singkatan dari, *context, input, masukan, dan process evaluation*. Keempat singkatan dari CIPP tersebut itulah yang menjadi komponen evaluasi.

Model CIPP berorientasi pada suatu keputusan, tujuannya adalah untuk membantu administrator (pimpinan) di dalam membuat keputusan. Menurut Endang Mulyatiningsih (2011:114) evaluasi program dilakukan dengan tujuan

untuk menunjukkan sumbangan program terhadap pencapaian tujuan organisasi dan mengambil keputusan tentang keberlanjutan sebuah program, apakah program perlu diteruskan, diperbaiki atau dihentikan.

Pernyataan tersebut, menjelaskan bahwa evaluasi model CIPP tidak hanya bermaksud mengevaluasi aspek tertentu saja, namun dapat digunakan secara komprehensif untuk melihat berbagai hal terkait dengan suatu program dengan tujuan untuk perbaikan berbagai program, termasuk program pembangunan. Implementasi suatu program, mempunyai perbedaan dalam evaluasi. Perbedaan tersebut terjadi karena maksud dan tujuan dari suatu program berbeda. Sebagai contoh, evaluasi dalam program pembelajaran pada pendidikan luar sekolah untuk melihat sejauh mana program pembelajaran telah berjalan sesuai dengan rencana akan berbeda dengan evaluasi pada kinerja guru yang dilakukan dengan tujuan untuk melihat kualitas, loyalitas, atau motivasi dari kerja guru, sehingga dapat menghasilkan hasil belajar yang maksimal. Oleh karena adanya perbedaan tersebut, muncul beberapa teknik evaluasi dalam pengimplementasian suatu program. Salah satu teknik dalam evaluasi ialah model evaluasi CIPP (*Context, Input, Process, Product*).

PT. Swakarya Indah busana berlokasi di jalan km 7 di kota Tanjungpinang. Yang berdiri dalam bidang Garmen /pakaian sejenis kemeja. Pada dasarnya dulu kawasan PT tersebut adalah kawasan hutan. Awal berdirinya PT. Swakarya Indah Busana ini pada Tahun 1985 yaitu berlokasi di pelantar 1 kawasan industri, dengan meningkatkan perkembangan setiap tahunnya. Pada tahun 1996 berdirinya PT. Swakarya Indah Busana dan pada tahun 1998 baru di keluarkannya surat izin

Tempat Usaha, jadi saat aset itu dibangun kurang lebih 2000m². Maka dibangun dengan konsep kawasan berikat. Dan fasilitas produk tersebut 100% untuk Eksport dan 10%-15% produk tersebut untuk penjualan lokal. Adapun keinginan yang diinginkan oleh perusahaannya yaitu konsep, dan kebanyakan di perusahaan-perusahaan yang berdiri di pulau bintang itu khususnya garmen. PT. Swakarya Indah Busana ini berusaha mengembangkan perusahaan garmen menggunakan jasa CMT yang mengambil produk brand luar dan dikerjakan di indonesia dan merela hanya membayar jasa pembuatan atau jasa jahit. Dan PT. Swakarya Indah Busana ini berusaha mengembangkan produk lokal dan brand lokal, loyalty lokal, dimana banyak sekali yang bisa diambil dari bran lokal tersebut. Salah satunya perusahaan. Sudah mendapatkan keuntungan dari PPN/PPH untuk seluruh daerah. Menurut SITU (Surat Izin Tempat Usaha) adalah garmen pada PT. Swakarya Indah Busana in yang hanya memproduksi pakaian jadi saja.

PT. Swakarya Indah Busana memiliki banyak persediaan untuk proses produksinya. Dan bahan baku tersebut dikirim dari pulau jawa, dan kemudian di ekspor ke negara tetangga seperti singapura. Begitu pula halnya dengan PT. Swakarya Indah Busana, seperti perusahaan yang telah menentukan pilihan untuk bergerak dibidang garmen harus menerapkan berbagai macam strategi agar produk yang dibuat sesuai dengan kebutuhan pasar dan menciptakan profil yang tinggi untuk perusahaan. Namun tidak jarang pula strategi yang diterapkan tersebut mengalami kegagalan, namun itulah dengan perkembangan zaman saat ini PT. Swakarya Indah Busana menerapkan program pelatihan menjahit kepada karyawan guna mempersiapkan perkembangan karirnya juga sekaligus untuk

memperbaiki kekurangan pengetahuan pada karyawan dan memberikan wawasan baru yang akan diberikan pelatihan tersebut. Industri garmen ini sangat memerlukan pekerja atau karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan menjahit. Maka dari itu diperlukannya pelatihan bagi setiap karyawan baru yang akan diterima sebagai karyawan di perusahaan apabila hasilnya sesuai dengan keinginan atau standart yang ada di perusahaan itu tersebut. Adapun evaluasi yang dilakukan oleh pihak perusahaan untuk melihat dan mengetahui tingkat perubahan kinerja dari karyawan atau organisasi setelah mengikuti pelatihan tersebut. Evaluasi itu menjadi sangat penting untuk dipelajari karena evaluasi akan mengukur tingkat ketercapaian dari program pelatihan yang telah dilakukan sehingga akan memberikan feedback untuk kelangsungan program pelatihan selanjutnya. Karena evaluasi merupakan salah satu kunci dalam sistem pelatihan yang jika dilihat dari waktu pelaksanaannya kegiatan penilaian dapat dilihat dari awal proses perencanaan, di tengah proses pelaksanaan dan pada akhir penyelenggaraan pelatihan. Penilaian yang dilaksanakan pada proses perencanaan disebut dengan analisi kebutuhan yang berusaha untuk mengumpulkan informasi tentang kemampuan, keterampilan maupun keahlian yang akan dikembangkan dalam pelatihan.

Pada umumnya orang selalu beranggapan bahwa evaluasi program pelatihan akan diadakan pada selesai waktu akhir-akhir pelaksanaan pelatihan. Anggapan yang demikian adalah kurang tepat, karena evaluasi merupakan salah satu cara untuk mengetahui apa saja yang didapatkan pada saat karyawan diberikan pelatihan. pelatihan diberikan kepada seluruh karyawan guna untuk

meningkatkan kemampuan dan keterampilan masing-masing individu. Dan mereka bersaing agar terwujudnya keinginan perusahaan. Saat ini, perkembangan garmen yang menduduki peringkat yang tertinggi dimana kebutuhan manusia untuk selalu ingin berpenampilan menarik dan kekinian membuat manusia tidak pernah berhenti dan merasa puas dengan apa yang dimiliki yaitu busana atau pakaian yang selalu berubah-ubah dengan model setiap tahunnya. Hal yang demikian membuat pengusaha-pengusaha garmen selalu mencari inovasi baru dalam menciptakan kreasi dan pernak-pernik yang menarik juga mengundang masyarakat untuk membelinya, dengan kualitas baik dan harga yang terjangkau. Industri garmen ini merupakan industri yang memproduksi pakaian jadi dan perlengkapan pakaian, maksudnya adalah segala macam pakaian dari bahan tekstil untuk laki-laki dan wanita. Bahan bakunya adalah kain tenun atau kain rajutan dan produknya antara lain berupa kemeja, rok, celana dan lain-lain sebagainya.

Penilaian yang dilaksanakan pada proses perencanaan disebut dengan analisis kebutuhan yang berusaha untuk mengumpulkan informasi tentang kemampuan, keterampilan maupun keahlian yang akan dikembangkan dalam pelatihan, karakteristik peserta pelatihan, kualitas materi pelatihan juga dilihat dari relevansi dan kebaruan, kompetensi pelatih, instruktur atau pengajar, tempat pelatihan beserta sarana dan prasarana yang dibutuhkan, akomodasi dan konsumsi serta jadwal kegiatan pelatihan. Penilaian yang dilaksanakan pada saat proses pelatihan disebut dengan monitoring yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi tentang sejauh mana program yang telah disusun dapat diimplementasikan dengan baik. Dalam kegiatan monitoring ini berusaha untuk

menilai kualitas proses pelatihan, baik dari aspek kinerja karyawan itu tersebut. Seorang karyawan harus melakukan proses pengembangan tersebut, karna analisis kebutuhan program pelatihan ini akan sangat membantu perusahaan dalam menentukan jenis pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan, pemilihan program pelatihan yang yang tepat sehingga pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan, pemilihan program pelatihan yang tepat sehingga pelatihan yang diadakan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan tersebut, memperbaiki sikap, dan mampu diaplikasikan sesuai dengan kebutuhan pekerja masing-masing karyawan.

Fenomena yang dihadapi oleh karyawan PT. Swakarya Indah Busana Kota Tanjungpinang adalah yang pertama yaitu *Context* dalam hal ini karyawan masih belum begitu memahami tujuan materi dalam menangkap dengan beberapa materi pada saat pelatihan itu berlangsung. Di karenakan masih ada beberapa karyawan yang mengikuti pelatihan dengan secara autodidak atau tidak memiliki ilmu menjahit sebelumnya. Serta lingkungan yang baru belum terbiasa oleh karyawan untuk mengikutinya. Kendala yang kedua yaitu *Input* dalam hal ini karyawan belum bisa memahami apa yang evaluator katakan sehingga para karyawan yang sudah diberikan pelatihan tidak semua yang menangkap cepat dengan apa yang telah didapatkan pada saat pelatihan, ada beberapa peserta pelatihan yang cepat menangkap dan juga ada yang lambat menangkap dengan beberapa materi pada saat pelatihan itu berlangsung. Tentu akan menjadi penghambat penyelesaian produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan pada setiap bulannya. Kendala yang ketiga yaitu *InputProcess* dalam hal ini dalam melaksanakan evaluasi

pelatihan masih ada kekurangan karyawan dalam memahami apa yang evaluator katakan seperti pelatih mengajari tata dasarnya akan tetapi harus berulang kali evaluator mengatakannya sehingga membuat proses belajar menjadi sedikit lambat. Dan kendala yang keempat yaitu *Product* dalam hal ini karyawan harus memerhatikan hasil jahitan pelatihan setelah mengikuti program pelatihan serta masih banyak karyawan kurang menerapkan penerapan sikap untuk lebih aktif dalam bertanya pada pelatih untuk mengembangkan hasil dari jahitan mereka. Harusnya karyawan memiliki keterampilan sendiri agar bisa lebih bisa mengembangkan apa yang mereka kerjakan.

Dengan adanya permasalahan mengenai program pelatihan dengan metode CIPP diperusahaan pada karyawan yang terlihat kurang efektif sehingga membuat karyawan lambat untuk memahami prosedur yang telah diberikan pada saat pelatihan di PT. Swakarya Indah Busana Kota Tanjungpinang tersebut diperlukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kembali pengetahuan dalam bidang menjahit. Sehubungan dengan hal tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dengan judul mengenai **“Analisis Evaluasi Program Pelatihan Menjahit Dengan Metode CIPP Pada Karyawan PT. Swakarya Indah Busana Di Kota Tanjungpinang.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan yang dipaparkan pada latar belakang, maka penelitian masalah pokok yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana hasil dari evaluasi *context* program pelatihan menjahit di PT. Swakarya Indah Busana Kota Tanjungpinang?
2. Bagaimana hasil dari evaluasi *input* program menjahit di PT. Swakarya Indah Busana Kota Tanjungpinang?
3. Bagaimana hasil dari evaluasi *process* program menjahit di PT. Swakarya Indah Busana Kota Tanjungpinang?
4. Bagaimana hasil dari evaluasi *product* yang dihasilkan program menjahit di PT. Swakarya Indah Busana Kota Tanjungpinang?

1.3 Tujuan Penelitian

Secarah garis besar, tujuan penelitian merupakan suatu langkah untuk menemukan, mengembangkan dan membuktikan secara jelas tentang suatu permasalahan yang akan diteliti. Dengan mengetahui adanya tujuan penelitian, maka diharapkan dalam penelitian yang dilakukan mendapatkan suatu pemahaman yang jelas tentang persoalan yang akan diteliti. Oleh karena itu, berdasarkan rumusan masalah yang telah tercantum pada pembahasan sebelumnya maka dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan hasil evaluasi *context* dari program menjahit yang dilaksanakan pada PT. Swakarya Indah Busana Kota Tanjungpinang.
2. Untuk mendeskripsikan hasil evaluasi *input* dari program menjahit yang dilaksanakan pada PT. Swakarya Indah Busana Kota Tanjungpinang.
3. Untuk mendeskripsikan hasil evaluasi *process* dari program menjahit yang dilaksanakan pada PT. Swakarya Indah Busana Kota Tanjungpinang.

4. Untuk mendeskripsikan hasil evaluasi *product* yang dihasilkan dari programmenjahit pada PT. Swakarya Indah Busana Kota Tanjungpinang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Sebagai bahan untuk menambah wawasan pengetahuan peneliti sesuai dengan yang diteliti dan dianalisa yaitu tentang analisis Evaluasi Program Pelatihan Menjahit Dengan Metode CIPP Pada Karyawan PT. Swakarya Indah Busana Di Kota Tanjungpinang, dimana hasil penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai pedoman bertindak dalam mengambil setiap keputusan atau kebijakan serta untuk menerapkan pengetahuan iibaik praktek maupun teori yang diperoleh peneliti selama mengikuti perkuliahan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan di Tanjungpinang.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan bahan pertimbangan atau masukan dalam mencari alternatif pemecahan masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia dengan memperhatikan program pelatihan pada karyawan dimasa yang akan datang.

2. Bagi Penulis

Berdasarkan hasil penelitian yang akan diperoleh, penulis berharap dapat menambah wawasan dan pengetahuan secara teori maupun praktek sehingga penulis dapat mempelajari suatu kasus dengan menganalisis

Evaluasi Program Pelatihan Menjahit Dengan Metode CIPP Pada Karyawan PT. Swakarya Indah Busana Di Kota Tanjungpinang.

3. Bagi Akademis

Menambah ilmu pengetahuan untuk memperdalam dan menambah pengalaman mengenai Program Pelatihan Menjahit Dengan Metode CIPP Pada Karyawan PT. Swakarya Indah Busana Di Kota Tanjungpinang. Selain itu juga untuk melihat sejauh mana penerapan teori teori yang didapat dari kuliah dalam praktek dan sebenarnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Guna memberikan gambaran secara sistematis mengenai pembahasan penelitian, penulis membagi dalam beberapa bab dan beberapa sub bab yang masing masing merupakan satu kesatuan, maka penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menggambarkan mengenai fenomena yang akan dibahas dalam penelitian ini yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini, peneliti melakukan uraian yang berisi tinjauan pustaka yang terdiri dari tinjauan teorimanajemen sumber daya manusia, peranan manajemen sumber daya manusia, pelatihan terdiri dari

pengertian pelatihan, fungsi pelatihan, tujuan pelatihan, manfaat pelatihan, teori evaluasi terdiri dari pengertian evaluasi, jenis-jenis evaluasi, tujuan evaluasi, evaluasi program, evaluasi program pelatihan dan tujuan evaluasi program, kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada uraian bab ini, terdiri dari jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik pengolahan data, teknik analisis data dan jadwal penelitian.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini terdiri dari, gambaran umum objek penelitian, penyajian data, analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan hal penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui sumber daya manusia. Menurut Handoko (2011:3), manajemen sumber daya manusia merupakan menarik, menyeleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan individu maupun organisasi. Menurut Dessler (2015:3), sumber daya manusia merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, dan berhubungan dengan keadilan.

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Menurut Mangkunegara (2015:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2011:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan

peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan pengertian di atas, jelas bahwa manajemen Sumber Daya Manusia menitikberatkan pada bagaimana mengelola pegawai sebagai aset utama organisasi perusahaan karena keberhasilan organisasi perusahaan tergantung dari kinerja efektif dari pegawai itu sendiri.

2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:14) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job recruitment, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.

8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.

Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.1.3 Pelatihan

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Suparno (2015:79) pelatihan adalah semua upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuannya dengan mengikuti pelatihan atau pembelajaran.

Menurut Sikula (Mangkunegara, 2015:44) mengatakan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Rivai dan Sagala (2009:212) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2013:198) pelatihan adalah sebagai sarana yang ditunjukkan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang kurang aktif sebelumnya, mengurangi dampak-dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu.

Menurut Samsudin (2009:110) menyatakan bahwa pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek).

Berdasarkan beberapa pengertian disimpulkan bahwa, pelatihan merupakan usaha sadar dan terencana dalam mengembangkan aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik melalui proses pembelajaran untuk menunjang tugas dan peranpekerjaannya.

2.1.3.2 Fungsi Pelatihan

Fungsi sebagai suatu proses pendidikan mempunyai sejumlah fungsi yang strategis bagi sumber daya manusia dilingkungan insustri. Menurut Sastradipoera (Dianur Hikmawati, 2012:28) mengemukakan dan menjabarkan fungsi strategis pelatihan yang meliputi fungsi edukatif, fungsi pembinaan, fungsi marketing sosial, dan fungsi administratif. Berikut ini merupakan penjabaran dari keempat fungsi pelatihan tersebut :

1. Fungsi Edukatif

Pelatihan berfungsi untuk mempersiapkan sejumlah tenaga menjadi tenaga terdidik dan telatih yang mempunyai kemampuan profesional, dan kompetensi yang bermutu dan relevan dengan kebutuhan jabatan.

2. Fungsi Pembinaan

Pelatihan berfungsi sebagai suatu proses untuk membina dedikasi, loyalitas, disiplin, mental, dan semangat korps agar bermanfaat bagi dirinya sebagai earga sosial didalam organisasi industri.

3. Fungsi Marketing Social

Pelatihan berfungsi untuk menyampaikan, mengkomunikasikan, dan menyebarkan misi industri kepada masyarakat.

4. Fungsi Administrasi

Hasil pendidikan dalam bentuk pelatihan akan menjadi data yang akan melengkapi data sumber daya manusia, khususnya yang akan berkaitan dengan pribadi dan kompetensi para karyawan yang kelak dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan industri untuk membuat keputusan, termasuk promosi, mutasi, rotasi, karir, kaderisasi kepemimpinan, dan kompensasi.

2.1.3.3 Tujuan Pelatihan

Menurut Bagus Dwi Cahyono (2011:6) Tujuan dari program pelatihan karyawan pada hakikatnya adalah rumusan terhadap hasil-hasil yang diharapkan dalam pelaksanaan program tersebut. Sebelum perusahaan mengadakan program pelatihan bagi para karyawannya, maka ditetapkan terlebih dahulu apa yang menjadi tujuan program pelatihan tersebut, agar proses pelaksanaannya dapat berjalan dengan baik dan hasilnya sesuai harapan perusahaan.

Menurut Dede Yusuf Gumilar (2013:25) mengatakan tujuan pelatihan pada umumnya bermaksud untuk mengembangkan perilaku tertentu guna memenuhi tuntutan tugas-tugas jabatan sehingga pegawai dapat berfungsi optimal dalam jabatannya. Menurut Mangkunegara (Bagus Dwi Cahyono, 2011:6) mengemukakan bahwa pelatihan mempunyai tujuan dari untuk membantu karyawan dalam :

1. Meningkatkan produktivitas

Program pelatihan dapat meningkatkan kemampuan tenaga kerja para pegawai yang akan berakibat meningkatkan produktivitas kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan.

2. Meningkatkan kualitas

Dengan diselenggarakan program pelatihan yang diperbaiki tidak hanya kualitas produksi tetapi akan memperkecil kemungkinan kesalahan yang akan dilakukan oleh para tenaga kerja.

3. Meningkatkan mutu perencanaan tenaga kerja

Pelatihan yang baik dapat mempersiapkan tenaga kerja yang terampil untuk masa yang akan datang, pelatihan karyawan dapat membantu perusahaan untuk mengisi lowongan jabatan dalam perusahaan.

4. Meningkatkan semangat tenaga kerja

Pelatihan yang baik dapat memperbaiki iklim dan mengurangi ketegangan yang terjadi didalam perusahaan, sehingga akan meninggalkan reaksi positif dari tenaga kerja yang bersangkutan sehingga semangat kerja karyawan akan meningkat.

5. Sebagai balas jasa tidak langsung

Dengan memberikan kesempatan kepada seorang tenaga kerja untuk mengikuti program pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa kepada tenaga kerja yang bersangkutan atas prestasi kerjanya, karena dengan mengikuti pelatihan berarti tenaga kerja tersebut berkesempatan untuk mengembangkan dirinya.

6. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja

Pelatihan yang baik dapat mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja didalam suatu perusahaan, sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan memberikan ketengan dan stabilitas pada sikap mental dan tenaga kerja.

7. Mencegah kadaluarsa

Pelatihan dapat mendorong inisiatif dan kreativitas tenaga kerja sehingga dapat mencegah terjadinya sifat kadaluarsa. Sifat ini terjadi karena kemampuan yang dimilikinya tertinggal oleh kemampuan yang diperlukan perusahaan sesuai dengan perkembangan teknologi.

8. Kesempatan pengembangan diri

Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi seorang karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya, termasuk meningkatkan pribadinya.

Menurut Moekijat (Mustofa Kamil, 2010:11) mengatakan bahwa tujuan umum pelatihan adalah untuk :

1. Mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
2. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. Mengembangkan sikap, sehingga dapat menimbulkan kemauan untuk bekerja sama.

Sedangkan menurut Marzuki (Mustofa Kamil, 2010:11) mengatakan ada tiga tujuan pokok yang harus dicapai dengan pelatihan, yaitu :

1. Memenuhi kebutuhan organisasi.
2. Memperoleh pengertian dan pemahaman yang lengkap tentang pekerjaan dengan standar dan kecepatan yang telah ditetapkan dan dalam keadaan yang normal serta aman.
3. Membantu para pemimpin organisasi dalam melaksanakan tugasnya

Dari beberapa tujuan yang telah dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa pelatihan bertujuan untuk mengembangkan keahlian, pengetahuan, sikap, dan dapat memenuhi dan membantu kebutuhan organisasi.

2.1.3.4 Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan dapat dikelompokkan dalam kategori untuk keperluan perusahaan dan individual, walaupun pada akhirnya juga bermanfaat untuk hubungan antara sumber daya manusia, baik intra, antar grup, dan pelaksana kebijakan. Menurut Rivai (Bagus Dwi Cahyono, 2011:6) mengemukakan manfaat dari kegiatan pelatihan dapat dikelompokkan kedalam tiga kategori, yaitu :

1. Manfaat bagi karyawan, antara lain :
 - a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
 - b. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab, dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.

- c. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
 - d. Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik.
 - e. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi, dan sikap.
 - f. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
 - g. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi serta meningkatkan keterampilan interaksi.
 - h. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih.
 - i. Memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan.
 - j. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
 - k. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, berbicara dan menulis dengan latihan.
 - l. Membantu menghilangkan rasa takut dalam melaksanakan tugas baru.
2. Manfaat bagi perusahaan, antara lain :
- a. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih terhadap orientasi profit.
 - b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
 - c. Memperbaiki moral SDM.
 - d. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
 - e. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
 - f. Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan.

- g. Meningkatkan hubungan antar bawahan dan atasan.
 - h. Membantu pengembangan perusahaan.
 - i. Belajar dari peserta.
 - j. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
 - k. Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan di masa depan.
 - l. Perusahaan dapat membuat keputusan yang lebih efektif.
 - m. Membantu pengembangan promosi dari dalam.
 - n. Membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan, motivasi, kesetiaan, sikap, dan aspek lain yang biasanya diperlihatkan pekerja.
 - o. Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas kerja.
 - p. Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, dan administrasi.
 - q. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan.
 - r. Meningkatkan hubungan antar buruh dengan manajemen.
 - s. Mengurangi biaya konsultan luar dengan menggunakan konsultan internal.
 - t. Mendorong mengurangi perilaku yang merugikan.
 - u. Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan.
 - v. Membantu meningkatkan komunikasi organisasi.
3. Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antar grup dan pelaksana kebijakan, antara lain :
- a. Meningkatkan komunikasi antar grup dan individual.

- b. Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi.
- c. Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi alternatif.
- d. Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional.
- e. Meningkatkan keterampilan interpersonal.
- f. Membuat kebijakan perusahaan, aturan, dan regulasi.
- g. Meningkatkan kualitas moral.
- h. Membangun kohesivitas dalam kelompok.
- i. Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan, dan koordinasi.
- j. Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

2.1.4 Evaluasi

2.1.4.1 Pengertian Evaluasi

Menurut Sukardi (2014:7), evaluasi merupakan proses sistematis pengumpulan dan penganalisaan data untuk pengambilan keputusan. Dan dari aspek program, evaluasi dapat diartikan suatu kegiatan pengevaluasian yang dilakukan secara berkesinambungan dan ada dalam suatu organisasi. Program juga dapat diartikan menjadi dua hal, yaitu rencana dan juga sebagai kesatuan kegiatan pengelolaan.

Menurut Sudijono (2009:9) mengemukakan evaluasi adalah kegiatan atau proses untuk mengukur dan selanjutnya menilai, sampai di manakah tujuan yang telah dirumuskan sudah dapat dilaksanakan.

Menurut Widoyoko (2018:6) menyatakan bahwa evaluasi merupakan proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk mengumpulkan, mendeskripsikan, menginterpretasikan dan menyajikan informasi tentang suatu program untuk dapat digunakan sebagai dasar membuat keputusan, menyusun kebijakan maupun menyusun program selanjutnya.

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

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa evaluasi adalah proses kegiatan yang berkenaan dengan mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternative yang tepat dalam mengambil keputusan tentang bagaimana berbuat baik pada waktu waktu mendatang sesuai denganyang telah diencanakan di masa yang akan datang guna mencapai tujuan yang telah direncanakan.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Evaluasi

Menurut Wirawan (2012:16) membedakan jenis-jenis evaluasi berdasarkan objeknya menjadi beberapa jenis yaitu :

1. Evaluasi Kebijakan

Kebijakan adalah rencana umum dalam rangka melaksanakan fungsi dan tugas. Kebijakan akan berlangsung terus sampai dicabut atau diganti dengan kebijakan yang baru umumnya karena kebijakan yang lama tidak efektif dan efisien atau karena terjadinya pergantian pejabat dan pejabat baru mempunyai kebijakan yang berbeda dengan pejabat sebelumnya.

2. Evaluasi Program

Program adalah kegiatan atau aktivitas yang dirancang untuk melaksanakan kebijakan dan dilaksanakan untuk waktu yang tidak terbatas. Evaluasi program dengan metode sistematis untuk mengumpulkan, menganalisis, dan memakai informasi untuk menjawab pertanyaan dasar.

3. Evaluasi Proyek

Evaluasi proyek sebagai kegiatan atau aktivitas yang dilaksanakan untuk jangka waktu tertentu untuk mendukung pelaksanaan program.

4. Evaluasi Material

Evaluasi material, untuk melaksanakan kebijakan, program atau proyek diperlukan sejumlah material atau produk-produk tertentu.

5. Evaluasi Sumber Daya Manusia (SDM)

Evaluasi sumber daya manusia atau yang dikenal dengan evaluasi kinerja dilakukan untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia atau *human resources development*.

2.1.4.3 Tujuan Evaluasi

Tujuan evaluasi adalah untuk meningkatkan mutu program, memberikan justifikasi atau penggunaan sumber-sumber yang ada dalam kegiatan, memberikan kepuasan dalam pekerjaan dan menelaah setiap hasil yang telah direncanakan.

Menurut Wirawan (2012: 22) ada beberapa tujuan evaluasi di antaranya adalah :

1. Mengukur pengaruh program terhadap masyarakat.
2. Menilai apakah program telah dilaksanakan sesuai rencana.
3. Mengukur apakah pelaksanaan program sesuai dengan standar.
4. Evaluasi program dapat mengidentifikasi dan menentukan manadimensi program yang jalan, mana yang tidak berjalan.
5. Pengembangan staf program.
6. Memenuhi ketentuan undang-undang.
7. Akreditasi program.
8. Mengukur *cost effectifenis dan cost efficiency*.
9. Mengambil keputusan mengenai program.
10. Akuntabilias.
11. Memberikan balikan kepada pimpinan dan program.
12. Mengembangkan teori evaluasi dan riset evaluasi.

Menurut Widoyoko (2012:7) tujuan evaluasi antara lain :

1. Sebagai alat untuk memperbaiki dan perencanaan program yang akan datang.
2. Untuk memperbaiki alokasi sumber dana, daya dan manajenen saat ini serta dimasa yang akan datang.

3. Memperbaiki pelaksanaan dan faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program perencanaan kembali suatu program melalui kegiatan mengecek kembali relevansi dari program dalam hal perubahan kecil yang terus menerus dan mengukur kemajuan target yang direncanakan.

Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan evaluasi program pelatihan memiliki tujuan yaitu untuk memperoleh informasi yang akurat dan objektif tentang suatu program. Informasi yang dihasilkan tersebut antara lain dapat berupa proses pelaksanaan program, dampak atau hasil yang divapai dan pemanfaatan yang diperoleh dari evaluasi program itu sendiri, yaitu pertimbangan mengenai program akan dilanjutkan, diperbaiki atau dihentikan. Evaluasi program juga bertujuan untuk digunakan kepentingan penyusunan program selanjutnya atau dapat dipakai untuk program yang sejenis.

2.1.4.4 Evaluasi Program

Evaluasi program adalah suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan dengan sengaja untuk melihat tingkat keberhasilan program. Ada beberapa pengertian tentang program sendiri. Menurut Widoyoko (2012:5) evaluasi program adalah langkah awal pengumpulan data yang tepat agar dapat dilanjutkan dengan pemberian tindak lanjut yang tepat pula. Evaluasi program sangat penting dan bermanfaat terutama bagi para pengambil keputusan. Sedangkan evaluator adalah orang yang melakukan evaluasi. Banyak ragam atau jenis evaluasi yang dipakai sebagai strategi atau pedoman kerja pelaksanaan evaluasi program.

Menurut Tyler dalam Suharsimi Arikunto dan Cipi Safruddin Abdul Jabar (2009:5) evaluasi program adalah proses untuk mengetahui apakah tujuan

pendidikan telah terealisasi. Selanjutnya menurut Cronbach dan Stufflebeam dalam Suharsimi Arikunto dan Cipi Safruddin Abdul Jabar (2009:5) evaluasi program adalah upaya menyediakan informasi untuk disampaikan kepada pengambil keputusan.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa evaluasi program merupakan proses pengumpulan data atau informasi yang ilmiah yang hasilnya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pengambil keputusan dalam menentukan alternatif kebijakan.

2.1.4.5 Evaluasi Program Pelatihan

Proses evaluasi program agar mencapai hasil yang baik, perlu mengikuti beberapa persyaratan pokok seperti jujur, sistematis dan terstruktur. Pertama jujur merupakan syarat dengan benar dan didukung dengan data yang perlu diperhatikan oleh siapa pun yang terlibat dalam proses penilaian. Penyelenggara pelatihan perlu memegang prinsip jujur dan memberikan data, mengimplementasikan program, dan melaporkan hasil apa adanya dengan didukung bukti fisik. Kedua, prosedur evaluasi program dilakukan secara sistematis berurutan dengan menyesuaikan sistem yang ada sehingga tidak mempengaruhi kinerja orang-orang yang terlibat dalam program yang dinilai. Yang ketiga ialah terstruktur, yaitu mengikuti pola atau model objek atau subjek yang dievaluasi. Evaluasi program yang dilakukan dengan menggunakan model context, input, process, dan product (CIPP) akan lebih mudah untuk dinilai apakah sesuai dengan tujuan atukah tidak.

Menurut Werner dan Desimone (Kaswan, 2013:215) evaluasi program pelatihan merupakan pengumpulan secara sistematis terhadap informasi deskriptif dan penilaian yang diperlukan untuk membuat keputusan pelatihan yang efektif yang terkait dengan seleksi, adopsi dan nilai modifikasi aktivitas pembelajaran yang bervariasi.

Menurut Widiyoko (2012:5) evaluasi program adalah upaya untuk mengetahui tingkat keterlaksanaan suatu kebijakan secara cermat dengan cara mengetahui efektifitas masing-masing komponen. Evaluasi program adalah upaya menyediakan informasi untuk disampaikan kepada pegambil keputusan. Ada 4 kemungkinan kebijakan yang dapat dilakukan berdasarkan hasil dalam pelaksanaan sebuah program keputusan yaitu :

1. Menghentikan program, karena dipandang bahwa program tersebut tidak ada manfaat atau tidak dapat terlaksana sebagaimana yang diharapkan.
2. Merevisi program, karena ada bagian-bagian yang kurang sesuai dengan harapan (terdapat kesalahan tetapi hanya sedikit).
3. Melanjutkan program, karena pelaksanaan program menunjukkan bahwa segala sesuatu sudah berjalan sesuai dengan harapan dan memberikan hasil yang bermanfaat.
4. Menyebarkan program (melaksanakan program ditempat-tempat lain atau mengulangi lagi program dilain waktu) karena program tersebut berhasil dengan baik maka sangat baik jika dilaksanakan lagi ditempat dan waktu yang lain.

2.1.4.6 Tujuan Evaluasi Program

Menurut Endang Mulyatiningsih (2011:114), evaluasi program dilakukan dengan tujuan untuk :

1. Menunjukkan sumbangan program terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil evaluasi ini penting untuk mengembangkan program yang sama ditempat lain.
2. Mengambil keputusan tentang keberlanjutan sebuah program, apakah program perlu diteruskan, diperbaiki atau dihentikan.

Dilihat dari tujuannya, yaitu ingin mengetahui kondisi sesuatu, maka evaluasi program dapat dikatakan merupakan salah satu bentuk penelitian evaluatif. Oleh karena itu, dalam evaluasi program, pelaksana berfikir dan menentukan langkah bagaimana melaksanakan penelitian. Menurut Suharsimi Arikunto dan Cepi Safruddin Abdul Jabar (2009:7) terdapat perbedaan yang mencolok antara penelitian dan evaluasi program adalah sebagai berikut:

1. Dalam kegiatan penelitian, peneliti ingin mengetahui gambaran tentang sesuatu kemudian hasilnya dideskripsikan, sedangkan dalam evaluasi program pelaksanaan ingin mengetahui seberapa tinggi mutu atau kondisi sesuatu sebagai hasil pelaksanaan program, setelah data yang terkumpul dibandingkan dengan criteria atau standar tertentu.
2. Dalam kegiatan penelitian, peneliti dituntut oleh rumusan masalah karena ingin mengetahui jawaban dari penelitiannya, sedangkan dalam evaluasi program pelaksanaan ingin mengetahui tingkat ketercapaian tujuan

program, dan apabila tujuan belum tercapai sebagaimana ditentukan, pelaksanaan ingin mengetahui letak kekurangan itu dan apa sebabnya.

Dengan adanya uraian diatas, dapat dikatakan bahwa evaluasi program merupakan penelitian evaluatif. Pada dasarnya penelitian evaluatif dimaksudkan untuk mengetahui akhir dari adanya kebijakan, dalam rangka menentukan rekomendasi atas kebijakan yang lalu, yang pada tujuan akhirnya adalah untuk menentukan kebijakan selanjutnya.

2.1.4.7 Model Evaluasi CIPP

Model evaluasi ini merupakan model yang paling banyak dikenal dan diterapkan oleh para evaluator. Konsep evaluasi CIPP (*context, input, process and product*) pertama kali ditawarkan oleh Stufflebeam pada 1965 sebagai hasil usahanya mengevaluasi ESEA (*the Elementary and Secondary Education Act*). Konsep tersebut ditawarkan oleh Stufflebeam dengan pandangan bahwa tujuan penting evaluasi bukan membuktikan, tetapi untuk memperbaiki. Evaluasi model CIPP dapat diterapkan dalam berbagai bidang, seperti pendidikan, manajemen, perusahaan dan sebagainya serta dalam berbagai jenjang baik itu proyek, program maupun institusi. Dalam bidang pendidikan Stufflebeam menggolongkan sistem pendidikan atas 4 dimensi, yaitu *context, input, process* dan *product*, sehingga model evaluasinya diberi nama CIPP model yang merupakan singkatan keempat dimensi tersebut. Keempat kata yang disebutkan dalam singkatan CIPP tersebut merupakan sasaran evaluasi, yang tidak lain adalah komponen dari proses sebuah program kegiatan. Menurut Widiyoko (2018:181) mengemukakan empat tugas evaluator model CIPP itu seperti tampak dibawah ini. :

1. Evaluasi Konteks (*Context Evaluation*)

Evaluasi konteks merupakan penggambaran dan spesifikasi tentang lingkungan program, kebutuhan yang belum dipenuhi, karakteristik populasi dan sampel dari individu yang dilayani dan tujuan program. Evaluasi konteks membantu merencanakan keputusan, menentukan kebutuhan yang akan dicapai oleh program dan merumuskan tujuan program. Evaluasi konteks dilakukan untuk menjawab pertanyaan :

- a. Kebutuhan apa saja yang belum terpenuhi oleh program.
- b. Tujuan pengembangan apakah yang belum dapat tercapai oleh program.
- c. Tujuan pengembangan apakah yang dapat membantu mengembangkan masyarakat.
- d. Tujuan-tujuan manakah yang paling mudah dicapai.

2. Evaluasi Masukan (*Input Evaluation*)

Evaluasi masukan membantu mengatur keputusan, menentukan sumber-sumber yang ada, alternatif apa yang diambil, apa rencana dan strategi untuk mencapai tujuan, bagaimana prosedur kerja untuk mencapainya.

Komponen evaluasi masukan meliputi :

- a. sumber daya manusia,
- b. Sarana dan peralatan pendukung,
- c. Dana atau anggaran,
- d. Berbagai prosedur dan aturan yang diperlukan.

3. Evaluasi Proses (*Process Evolution*)

Evaluasi proses digunakan untuk mendeteksi atau memprediksi rancangan prosedur implementasi selama tahap implementasi, menyediakan informasi untuk keputusan program dan sebagai rekaman prosedur yang telah terjadi. Evaluasi proses meliputi koleksi data penilaian yang telah ditentukan dan diterapkan dalam praktik pelaksanaan program.

4. Evaluasi Produk / Hasil (*Product Evolution*)

Dari hasil evaluasi proses diharapkan dapat membantu pimpinan proyek atau guru untuk membuat keputusan yang berkenaan dengan kelanjutan, akhir maupun modifikasi program. Evaluasi produk untuk membantu membuat keputusan selanjutnya, baik mengenai hasil yang telah di capai maupun apa yang dilakukan setelah program itu berjalan.

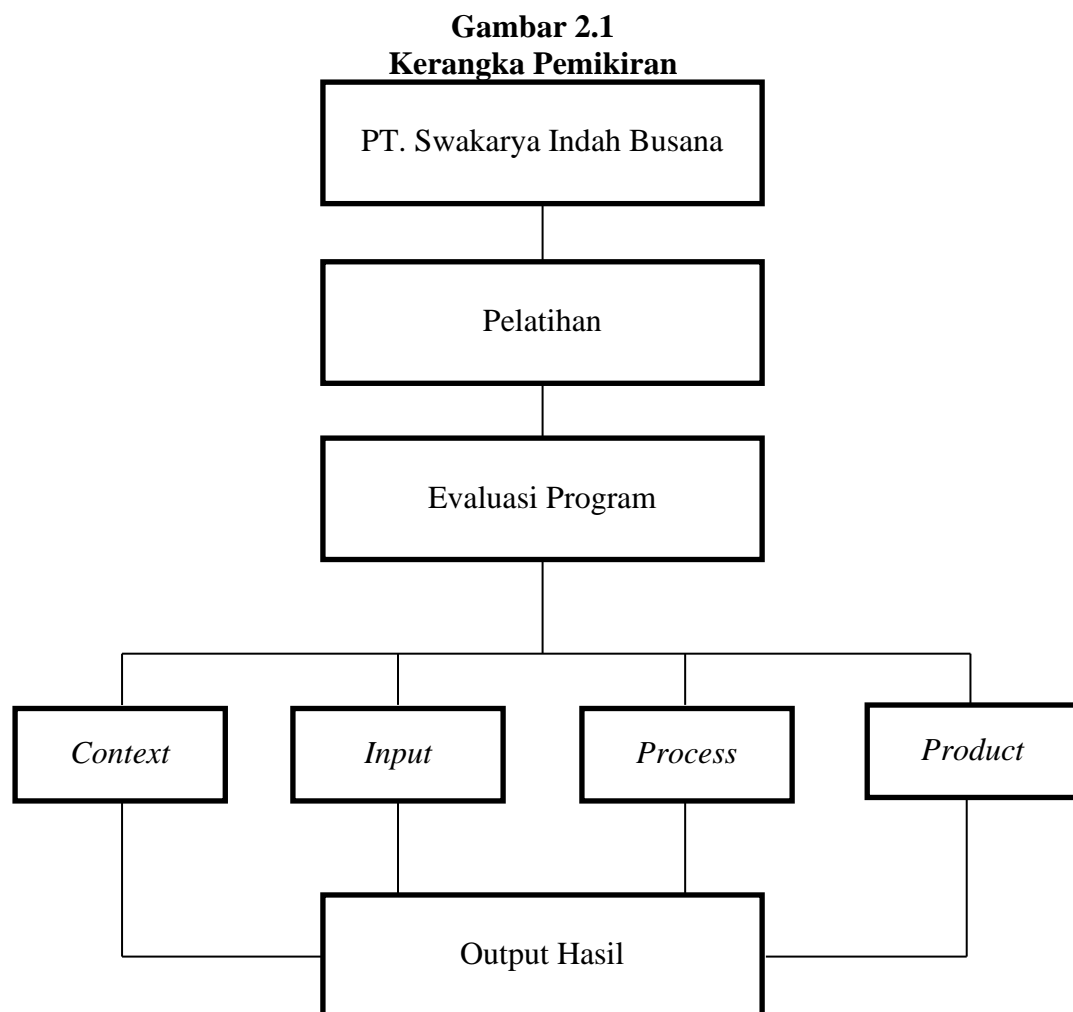
Menurut Wirawan (2012:17) mengelompokkan evaluasi program menjadi

3 bagian yang berbeda yaitu :

1. Evaluasi Proses (*process evaluation*) yaitu meneliti dan menilai apakah intervensi atau layanan program telah dilaksanakan seperti yang direncanakan, dan apakah target populasi yang direncanakan telah dilayani.
2. Evaluasi manfaat (*outcome evaluation*) meneliti, menilai, dan menentukan apakah program telah menghasilkan perubahan yang diharapkan.
3. Evaluasi akibat (*impact evaluation*) dimana melihat perbedaan yang ditimbulkan sebelum dan setelah adanya program tersebut.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir sangatlah penting untuk membantu dan mendorong peneliti untuk memahami hubungan antar variabel tertentu yang telah dipilihnya, mempermudah peneliti memahami dan menyadari kelemahan atau keunggulan dari penelitian yang dilakukannya dibandingkan dengan penelitian terdahulu. Untuk memperjelas uraian di atas, di gambarkan kerangka pemikiran ini sebagai berikut :



Sumber : Konsep Yang Disesuaikan Untuk Penelitian, 2018

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Jeane Marie Tulung yang berjudul Evaluasi Program Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV Di Balai Diklat Keagamaan Manado tahun 2014. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV, serta kelayakan lembaga penyelenggara, kejelasan karakteristik peserta Pendidikan dan Pelatihan, keadaan dosen, kurikulum, sarana dan prasarana, kepatuhan terhadap kurikulum dan jadwal program, kompetensi belajar dan Dosen Pendidikan dan Pelatihan Senior, penilaian keseluruhan peserta, dosen dan organisator. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan evaluasi program menggunakan model CIPP. Hasil penelitian menunjukkan landasan program sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Tujuan program ini cocok untuk meningkatkan kompetensi Eselon IV, peserta memenuhi kriteria, tetapi masih sangat terbatas dosen administrasi. Kurikulum mengacu pada bimbingan, fasilitas memenuhi standar kelayakan, program kepatuhan dengan kurikulum dan jadwal memenuhi kriteria, hasil keseluruhan peserta, dosen dan penyelenggara memenuhi kriteria.

Penelitian yang dilakukan oleh Yuli Kartika Efendi yang berjudul Pelaksanaan Program Pendidikan Pelatihan Di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Kependudukan Pemerintah Propinsi Jawa Timurtahun 2017. Tujuan dari penelitian ini untuk meneliti dan mengkaji lebih jauh tentang program-program pelatihan yang dilaksanakan di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan survei. Sumber data dalam penelitian ini adalah 36 peserta pelatihan dan kepala bagian pelatihan dan

pemasaran. Adapun pengambilan data dengan metode angket dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah prosentase. Hasil dari penelitian ini Pelaksanaan program pelatihan di UPTPK Pasuruan adalah dari pihak lembaga sendiri (*in house*), lembaga pendidikan luar sekoah / lembaga lain diluar lembaga (*ekstern*), dan kerjasama antara lembaga dengan lembaga pendidikan luar sekolah / lembaga lain yang melaksanakan program pelatihan. Mengenai anggaran dana atau biaya yang dibutuhkan dalam pelaksanaan program sepenuhnya ditanggung oleh pemerintah. Pada umumnya jenis program pelatihan yang dilaksanakan adalah pelatihan keterampilan / skill yang meliputi; Menjahit, Administrasi Kantor, Mobil Mesin, Las Listrik, Sepeda Motor, Instalasi Listrik, dan Meubel. Dalam peyusunan kurikulum disesuaikan dengan jenis program yang dilaksanakan dan disesuaikan pula dengan kebutuhan peserta. Waktu proses pelaksanaan program rata-rata dilaksanakan sesuai dengan situasi dan kondisi peserta. Pada umumnya metode yang digunakan adalah bervariasi sesuai dengan jenis pelatihan. Ditinjau dari media program yang dilaksanakan juga bervariasi dan selalu menggunakan alat praktek untuk media pembelajaran.

Penelitian yang dilakukan oleh Lina Mufidayang berjudul Evaluasi Program Pelatihan Pemberdayaan Perempuan Di Kelurahan Brontokusuman Kota Yogyakarta tahun 2017. Tujuan penelitian evaluasi untuk mengetahui keterlaksanaan dan hasil pelatihan pemberdayaan dengan uraian perencanaan, pelaksanaan, reaksi, pembelajaran. Pendekatan yang digunakan adalah evaluasi. Subjek penelitian ditentukan dengan teknik *purposive sampling* terdiri dari seorang perancang pelatihan, 2 orang fasilitator, 4 orang peserta pelatihan, 4 orang

tetangga atau kerabat peserta. Data penelitian ini dikumpulkan melalui angket, wawancara yang mendalam, dan analisis dokumen. Teknik analisis menggunakan kuantitatif dan kualitatif. Penelitian ini menunjukkan tiga temuan tingkat keterlaksanaan perencanaan pelatihan sebesar 87% kategori baik, dengan perincian menurut perancang pelatihan, fasilitator, dan peserta masing-masing sebesar 100%, 80%, 80%; tingkat keterlaksanaan pelaksanaan pelatihan sebesar 98% kategori baik, dengan perincian menurut perancang pelatihan, fasilitator, dan masing-masing sebesar 100%, 100%, 94%, evaluasi reaksi dikatakan cukup memuaskan, hasil evaluasi pembelajaran para peserta cukup.

Penelitian yang dilakukan oleh Anna Grohmann and Simone Kauffeld yang berjudul Mengevaluasi Pengembangan Program Pelatihan Dan Mengkorelasikan Kuisisioner Untuk Evaluasi Pelatihan Profesional tahun 2013. Tujuan dari penelitian ini untuk mengembangkan pelatihan yang efisien waktukuesioner evaluasi bahwa, memiliki suara psikometrik properti, mengukur lebih dari reaksi peserta dan diterapkan secara luas di seluruh konten pelatihan yang berbeda, sehingga memungkinkan perbandingan program pelatihan di dalamnya dan antar organisasi. Penelitian ini menggunakan Kuesioner untuk Profesional Evaluasi Pelatihan terutama dikembangkan untuk digunakan dalam praktek tetapi juga berlaku untuk penelitian lapangan dan mencakup jangka pendek sebagai serta hasil pelatihan jangka panjang. Hasil analisis berdasarkan total dari $n = 1134$ karyawan menunjukkan stabilitas struktur faktor dan berikan tanda pada perbedaan dan diskriminasi kuesioner keabsahan. Implikasi teoritis dan praktis dibahas.

Penelitian yang dilakukan oleh Harshit Topno yang berjudul *Evaluasi Pelatihan Dan Pengembangan Analisis Berbagai Model* tahun 2012. Tujuan dari penelitian ini untuk evaluasi berkelanjutan ini pelatihan dan pengembangan diperlukan. Evaluasi pelatihan dan pengembangan berarti penilaian dampak pelatihan terhadap kinerja dan perilaku peserta pelatihan. Karena meningkatnya pengeluaran pelatihan dan pengembangan, sejumlah organisasi mengajukan pertanyaan terkait laba atas investasi ini. Evaluasi pelatihan adalah aspek paling penting dari pelatihan dan pengembangan. Ini adalah subjek yang telah banyak dibahas tetapi dilakukan secara dangkal. Ada berbagai alasan untuk itu yang telah dibahas sebelumnya. Salah satu alasan utamanya adalah bahwa semua model bersifat deskriptif dan subyektif, indikator untuk mengevaluasi pelatihan dan pengembangan tidak secara jelas diberikan dan dijelaskan. Dari pembahasan di atas telah ditemukan bahwa model Kirkpatrick secara luas menggunakan model pada tingkat reaksi tetapi dalam hal ini juga apa yang seharusnya menjadi indikator utama pada tingkat reaksi dan level lainnya tidak dijelaskan dengan benar. Jadi setelah membahas banyak model untuk mengevaluasi pelatihan dan pengembangan, dapat disarankan bahwa ada cukup banyak model untuk evaluasi pelatihan. Mereka harus dimodifikasi lebih lanjut dengan memberikan indikator utamanya dan menjelaskan dengan benar tentang setiap masalah sehingga evaluasi pelatihan dan pengembangan dapat dilakukan dengan lebih efektif.

Penelitian yang dilakukan oleh Eric Conrad yang berjudul *Utilizing the CIPP Model as a Means to Develop an Integrated Service – Learning Component in a University Health Course* tahun 2015. Untuk menguji peningkatan kursus

kesehatan universitas melalui pemanfaatan Model CIPP sebagai sarana untuk mengembangkan komponen layanan pembelajaran terpadu. Model CIPP digunakan dalam dua semester bersamaan dari kursus kesehatan di bawah sarjana untuk merancang dan mengevaluasi pelaksanaan acara pencegahan narkoba dan alkohol di kampus. Analisis data menggunakan SPSS untuk menghitung ukuran kuantitatif mean dan standar deviasi untuk menilai dampak pedagogis. Melalui proyek layanan-pembelajaran, siswa diberikan kesempatan untuk menerapkan isi kursus yang terkait dengan tujuh bidang tanggung jawab dari seorang spesialis pendidikan kesehatan dalam komunitas yang dipilih. Dengan berfokus pada tujuh bidang tanggung jawab, siswa mampu mengembangkan keterampilan khusus, kompetensi, dan sudut pandang yang dibutuhkan oleh para profesional di bidang yang paling terkait erat dengan kursus ini. Penilaian siswa dari acara tersebut konsisten dengan layanan literatur sebelumnya belajar meningkatkan pengetahuan promosi kesehatan, meningkatkan materi pelajaran, dan meningkatkan kepemilikan siswa dari kurikulum. Karena potensi untuk meningkatkan pemahaman siswa dan penerapan materi pendidikan kesehatan serta membangun dan mempertahankan kemitraan masyarakat, layanan belajar memegang potensi besar dan harus dianggap sebagai metode pedagogis yang valid dalam kurikulum perguruan tinggi sarjana.

Penelitian yang dilakukan oleh Jati Aurum Asfaroha, Dadan Rosanaa, Supahara yang berjudul Memanfaatkan Model CIPP sebagai Sarana untuk Mengembangkan Komponen Layanan - Pembelajaran yang Terintegrasi dalam Kursus Kesehatan Universitastahun 2017. Tujuan dari penelitian ini untuk

mengembangkan instrumen evaluasi yang dibangun oleh model CIPP pada pelaksanaan penilaian kinerja dalam pembelajaran sains. Penelitian ini menggunakan metode penelitian dan pengembangan (R & D); mengadaptasi Model 4D yang dimodifikasi oleh pengembangan instrumen non tes. Subjek penelitian pengembangan ini adalah siswa kelas 8 dan guru sains SMP di Yogyakarta. Uji validitas dilakukan dengan konten, konstruk, dan bahasa; ini dianalisis dengan menggunakan rumus V'Aksen. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan teknik Inter Class Correlation (ICC). Hasil validitas menunjukkan bahwa instrumen sebagai valid. Koefisien V'Aiken berkisar antara 0,86 hingga 1,00. Koefisien reliabilitas alpha untuk lembar observasi adalah 0,923 dan kuesioner adalah 0,916, yang dapat dikategorikan reliabel. Hasilnya menunjukkan bahwa instrumen evaluasi yang dibangun oleh model CIPP dikategorikan tidak hanya valid dalam konten, konstruksi, dan bahasa, tetapi juga dapat diandalkan. Instrumen evaluasi digunakan untuk mengevaluasi pelaksanaan penilaian proyek dan hasilnya menunjukkan bahwa pelaksanaan penilaian proyek di SMP Negeri di Yogyakarta dikategorikan sebagai baik.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yakni pendekatan penelitian yang menjawab permasalahan penelitiannya, memerlukan pemahaman secara mendalam dan menyeluruh mengenai objek yang diteliti, untuk menghasilkan kesimpulan-kesimpulan penelitian dalam konteks waktu dan situasi yang bersangkutan.

Menurut Djama'an Satori dan Aan Komariah (2010:22) kualitatif adalah penelitian yang menekankan pada quality atau hal yang terpenting dari sifat suatu barang atau jasa. Hal terpenting dari suatu barang atau jasa berupa kejadian atau fenomena atau gejala sosial adalah makna dibalik kejadian tersebut yang dapat dijadikan pelajaran berharga bagi suatu pengembangan konsep teori. Penelitian ini menjelaskan pemecahan masalah yang berdasarkan data dan informasi yang dijelaskan oleh perusahaan berupa data. Jadi penelitian deskriptif kualitatif ini adalah penelitian yang terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah, keadaan, atau peristiwa sebagaimana adanya yang menyangkut keadaan pada waktu yang sedang berjalan dari pokok suatu penelitian dalam bentuk keterangan serta pembahasan teoritis yang bertujuan menganalisa asuatu objek yang menjadi permasalahan.

3.2 Jenis Data

Dalam melakukan suatu penelitian terdapat dua macam jenis data yang harus dipilih untuk digunakan dalam rangka memperoleh hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Jenis data dalam melakukan penelitian terbagi dua, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif, adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis data kualitatif. Data kualitatif merupakan data yang berasal dari observasi yang dilakukan dengan fenomena yang terjadi. Data kualitatif dipilih karena hal ini berguna untuk memperoleh data primer dan sekunder yang diperoleh langsung dari sumbernya.

Menurut Umar dalam Bagus Dwi Cahyono (2011:28) data penelitian yang akan dikumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder.

1. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang akan diteliti. Data primer diperoleh melalui hasil wawancara dengan pihak terkait dan hasil pengisian kuesioner. Dan sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpulan data primer maupun oleh pihak lain.
2. Data sekunder diperoleh dari bagian literatur, berupa arsip data perusahaan, buku-buku yang relevan dengan topik yang akan diteliti, hasil penelitian terdahulu, media internet, serta literatur lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu langkah yang paling strategis dalam menentukan keberhasilan untuk menjawab suatu permasalahan yang diteliti. Hal ini dikarenakan tujuan dari penentuan teknik pengumpulan data adalah untuk memperoleh data yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka dapat mempengaruhi penelitian yang akan dilakukan karna tidak dapat menemukan data yang memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai cara dan sumber yang tersedia. Bila dilihat dari segi cara, maka pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan menurut Nurhayati Husna (2015:61) penelitian kualitatif bertujuan untuk mengungkapkan informasi kualitatif sehingga lebih menekankan pada masalah proses dan makna dengan mendeskripsikan sesuatu masalah. Sedangkan penelitian yang bersifat Deskriptif bertujuan untuk mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti.

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada kondisi yang alamiah, dengan sumber data dan primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak kepada observasi, wawancara, dan dokumentasi. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi merupakan suatu metode yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung pada fokus permasalahan yang akan diteliti. Menurut Nurhayatul Husna (2015:62) mengatakan observasi adalah teknik yang digunakan dengan mngkaji suatu gejala atau peristiwa melalui upaya mengamati dan mencatat data secara sistematis, tidak menggunakan perkataan atau tidak disertai dengan komunikasi lisan. Observasi umumnya menggunakan penglihatan, tetapi dapat pula melibatkan indera lainnya seperti pendengaran, sentuhan atau rabaan, serta penciuman.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal tentang responden yang lebih mendalam. Menurut Nurhayatul Husna (2015:63) menjelaskan wawancara merupakan percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Tujuan dari wawancara adalah untuk mendapatkan informasi dimana sang pewawancara melontarkan pertanyaan-pertanyaan untuk dijawab oleh orang yang diwawancarai. Hal ini dapat dilakukan dengan wawancara mendalam dengan menggunakan alat verbal seperti gambar, brosur, dan material lain yang dapat membantu pelaksanaan wawancara menjadi lancar untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini agar menjadi lengkap. Sutrisno Hadi dalam Nurhayatul Husna (2015:64)

mengemukakan bahwa anggapan yang perlu dipegang oleh peneliti dalam menggunakan metode wawancara adalah sebagai berikut :

- a. Bahwa subyek (responden) adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri,
- b. Bahwa apa yang dinyatakan subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya,
- c. Bahwa implementasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti.

Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon. Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpulan data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa saja yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpulan data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif dan jawabannyapun telah disiapkan. Dengan wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpul data mencatatnya.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian (Suharsimi, 2010:173). Populasi adalah keseluruhan dari kelompok orang, atau objek lain yang sedang menjadi perhatian untuk diselidiki dan kemudian dapat dikenai generalisasi dari hasil penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi, obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:80).

Penelitian yang menggunakan metode *survey*, tidak harus meneliti seluruh individu dalam populasi yang ada, karena akan membutuhkan biaya yang besar dan juga waktu yang lama. Penelitian dapat dilakukan dengan meneliti sebagian dari populasi (sampel), diharapkan hasil yang diperoleh dapat mewakili sifat atau karakteristik populasi yang bersangkutan. Populasi yang dimaksud disini adalah keseluruhan karyawan PT. Swakarya Indah Busana. Jumlah populasi karyawan PT. Swakarya Indah Busana sebesar 224 orang.

Tabel 3.1
Jumlah Populasi PT. Swakarya Indah Busana

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Sewing	111 Karyawan
2	Cutting	39 Karyawan
3	Finishing	24 Karyawan
4	Packing	13 Karyawan
5	Gudang	12 Karyawan
6	Staf Kantor	25 Karyawan
7	Total	224

Sumber : PT. Swakarya Indah Busana

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012:216) Sampel dalam penelitian kualitatif tidak disebut responden melainkan narasumber, partisipan atau informan. Menurut

Sunyoto (2011:21) sampel adalah bagian yang diambil dari suatu populasi yang karakteristiknya diteliti dan dianggap dapat mewakili populasi secara keseluruhan.

Informan dalam penelitian ini, penulis tentukan dengan metode *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2012:216) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dengan menggunakan *purposive sampling*, diharapkan kriteria sampel yang diperoleh benar-benar sesuai dengan penelitian yang dilakukan dan mampu menjelaskan keadaan sebenarnya tentang obyek yang diteliti. Kriteria informan yang penulis pilih adalah :

1. HRD
2. Karyawan

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah HRD berjumlah 1 orang dan karyawan berjumlah 4 orang.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Evaluasi Program Pelatihan	Menurut Widoyoko (2018:6) menyatakan bahwa evaluasi merupakan proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk mengumpulkan, mendeskripsikan, menginterpretasikan dan menyajikan informasi tentang suatu program untuk dapat digunakan sebagai dasar membuat keputusan, menyusun kebijakan maupun menyusun program selanjutnya..	1. <i>Context</i>
		2. <i>Input</i>
		3. <i>Process</i>
		4. <i>Product</i>

3.6 Teknik Pengolahan Data

Proses analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara terus menerus dari awal sampai akhir. Analisis data diperlukan untuk mendapatkan informasi yang berarti agar dapat mengungkapkan permasalahan yang diteliti. Analisis data merupakan proses memilih, memilah, membuang, menggolongkan data untuk menjawab dua permasalahan pokok tema apa yang dapat ditemukan pada data-data ini, dan seberapa jauh data-data ini dapat menyokong tema tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data berupa kata-kata hasil wawancara dengan subjek penelitian yaitu meliputi kepala PT. Swakarya Indah Busana, pimpinan, kepala bagian, pengawas dan karyawan pada PT. Swakarya Indah Busana yang bisa di temui dan bisa di wawancarai. Langkah-langkah yang bisa diikuti dalam menganalisis data kualitatif diantaranya sebagai berikut :

3.6.1 Reduksi Data

Reduksi data dapat diartikan sebagai suatu proses pemilihan data, pemusatan perhatian pada penyederhanaan data, pengabstrakan data, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Dalam kegiatan reduksi data dilakukan pemilahan-pemilahan tentang: bagian data yang perlu diberi kode, bagian data yang harus dibuang, dan pola yang harus dilakukan peringkasan. Jadi dalam kegiatan reduksi data dilakukan penajaman data, penggolongan data, pengarahannya data, pembuangan data yang tidak perlu, pengorganisasian data untuk bahan menarik kesimpulan. Kegiatan reduksi data ini dapat dilakukan melalui: seleksi data yang ketat, pembuatan ringkasan, dan menggolongkan data menjadi suatu pola yang lebih luas dan mudah dipahami.

3.6.2 Penyajian Data

Penyajian data dapat dijadikan sebagai kumpulan informasi yang tersusun sehingga memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif dilakukan apabila data empiris yang diperoleh adalah data kualitatif berupa kumpulan berwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka serta tidak dapat disusun dalam kategori-kategori/struktur klasifikasi. Data bisa saja dikumpulkan dalam aneka macam cara (observasi, wawancara, intisari dokumen, rekaman) dan biasanya diproses terlebih dahulu sebelum siap digunakan (melalui pencatatan, pengetikan dan penyuntingan) tetapi analisis kualitatif tetap menggunakan kata-kata yang biasanya disusun ke dalam teks yang diperluas, dan tidak menggunakan perhitungan matematis atau statistika sebagai alat bantu analisis.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber Daya Manusia* (Edisi 14). Jakarta : Salemba Empat.
- Gemilar, D. Y. (2013). Tinjauan Mengenai Program Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. POS INDONESIA (PERSERO) Bandung.
- Handoko, H. T. (2011). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. BFFE : Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : PT. Aksara.
- Husni,S, H. (2010). *Evaluasi Pengendalian Sistem Informasi Penjualan*. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Kaswan. (2013). *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mulyatiningsih, E. (2011). *Evaluasi Proses Suatu Program*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mustofa, K. (2011). *Pendidikan non Formal*. Bandung : Alfabeta.
- Sadili, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Sudijono, A. (2009). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A (2008). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Suharsimi, A., & Jabar, C. S. A. (2009). *Evaluasi Program Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sukardi. (2014). *Evaluasi Program Pendidikan dan Kepelatihan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Widiyoko, E. P. (2012). *Evaluasi Program Pembelajaran*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Veithzal, R. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.
- Yusuf, T. F. (2008). *Inovasi Program dan Instrumen Evaluasi Untuk Program Pendidikan dan Penelitian*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

CURRICULUM VITAE



Profil

Nama : Ratna Dewiana
Alamat : Jl. Lembah Purnama Gg. Selayar 3 No. 7 RT 002 RW 007
Kelurahan Tanjung Ayun Sakti, Kecamatan Bukit Bestari
Tanjungpinang.
Tempat / Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 05 Agustus 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Ayah : Syafri S
Ibu : Juariah
No HP : 0812-7007-8906
Email : Ratnadewiana95@gmail.com

Pendidikan

- > SD 007 Bukit Bestari Tanjungpinang 2002-2008
 - > SMP Indra Sakti Tanjungpinang 2008-2011
 - > SMK Pariwisata Engku Kelana Tanjungpinang 2011-2014
 - > STIE Pembangunan Tanjungpinang 2014-2019
-