

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah diuraikan, dapat ditarik simpulan bahwa proses pelaksanaan evaluasi dalam program pelatihan barista ini telah mengikuti tujuh langkah model evaluasi berorientasi tujuan (*goal oriented evaluation model*), yakni perumusan tujuan; penggolongan tujuan; penjabaran tujuan ke dalam perilaku; penentuan situasi pencapaian tujuan; pemilihan teknik pengukuran; pengumpulan data kinerja; serta perbandingan hasil pelatihan dengan tujuan. Kekuatan utama terlihat dari perumusan tujuan yang kontekstual, acuan pada SKKNI, dan indikator perilaku yang konkret. Namun, kelemahan masih ada pada minimnya keterlibatan instruktur, ketiadaan instrumen evaluasi baku, mekanisme pengumpulan data yang belum terstruktur, serta sistem penilaian yang subjektif tanpa pengukuran objektif, sehingga validitas hasil evaluasi belum optimal.

Selain itu, hasil evaluasi dalam program pelatihan barista ini menunjukkan bahwa tujuan-tujuan program pelatihan secara umum telah tercapai, yang secara keseluruhan mencerminkan keberhasilan pada ranah kognitif, psikomotorik, dan afektif. Peserta mengalami peningkatan signifikan dalam pemahaman teori, keterampilan teknis, dan kreativitas dalam penyajian, disertai dengan mulai terinternalisasinya nilai estetika dan profesionalisme dalam praktik mereka. Selain itu, kemampuan komunikasi dan pelayanan pelanggan berkembang dari yang awalnya kaku menjadi lebih empatik, responsif, dan komunikatif.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan penelitian yang telah diuraikan, dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

Marino Fransiscus Herprasetyo, 2025

PENERAPAN GOAL ORIENTED EVALUATION MODEL DALAM PROGRAM PELATIHAN BARISTA (Studi pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1. Bagi Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung

Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung perlu memperkuat keterlibatan instruktur dalam perumusan tujuan, agar tujuan program lebih sesuai dengan kebutuhan teknis pelatihan dan latar belakang peserta. Selain itu, perlu dilakukan audit evaluasi secara berkala, seperti pemeriksaan kesesuaian laporan hasil pelatihan dengan bukti lapangan, agar validitas data evaluasi terjamin. Dengan langkah ini, program pelatihan dapat memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan mutu pendidikan masyarakat melalui keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan kerja.

2. Bagi Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)

Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) perlu menerapkan evaluasi dengan instrumen yang objektif dan terdokumentasi, seperti menggunakan *checklist*, lembar observasi, dan kuis tertulis yang memuat indikator tujuan pelatihan secara terukur. Data dari evaluasi ini perlu diolah secara sistematis dan dilaporkan ke Disnaker dengan bukti pendukung, sehingga hasil evaluasi lebih transparan dan akurat. Dengan penerapan evaluasi yang terstruktur, LPK dapat memperkuat perannya dalam meningkatkan kualitas pendidikan masyarakat, khususnya dalam membekali peserta dengan keterampilan yang relevan dengan dunia kerja.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan campuran (*mixed methods*) untuk memperoleh gambaran yang lebih utuh antara dimensi kualitatif dan kuantitatif dalam evaluasi pelatihan. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memfokuskan kajian pada aspek jangka panjang seperti keberlanjutan dampak pelatihan terhadap kemandirian ekonomi peserta, misalnya melalui studi *tracer* pasca pelatihan. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat memberikan kontribusi yang lebih konkret terhadap pengembangan model evaluasi yang bermanfaat langsung bagi peningkatan mutu pendidikan masyarakat.