

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam dunia global saat ini, persaingan di dalam suatu organisasi perusahaan semakin mengalami peningkatan. Baik dalam penggunaan teknologi informasi yang semakin canggih maupun kualitas kerja pegawai yang dituntut untuk dapat terus meningkatkan kemampuannya. Tuntutan tersebut dibutuhkan tidak hanya dalam pencapaian tujuan organisasi namun juga dalam memenangkan persaingan antar perusahaan agar menjadi yang terdepan.

Tujuan dari perusahaan itu sendiri adalah untuk mendapatkan suatu keuntungan yang sebesar-besarnya dan menjadi organisasi yang memiliki eksistensi yang tinggi. Banyak hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk dapat meningkatkan eksistensi perusahaannya dengan melihat dari beberapa faktor yang diantaranya ada faktor internal perusahaan dan faktor eksternal perusahaan. Faktor internal perusahaan terdiri dari sumber daya yang dimiliki perusahaan tersebut sedangkan faktor eksternalnya terdiri dari ilmu pengetahuan dan teknologi yang menyokong kinerja pegawai. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas perusahaan adalah dengan mengelola kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya dengan sangat baik.

Namun dalam prosesnya tidaklah mudah karna manusia tidak dapat diatur begitu saja tanpa adanya pengelolaan perencanaan yang baik. Melihat dari sisi lain manusia memiliki perasaan, proses berfikir, tingkah laku dan kebutuhan yang berbeda-beda. Untuk itu diperlukan suatu manajemen sumber daya manusia yang efektif agar tujuannya tercapai. Sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2007:13) bahwa “tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang”.

Oleh karena itu, dengan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat pula dipastikan bahwa organisasi perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya lebih optimal. Adapun salah satu cara mereka untuk mewujudkan hal tersebut adalah dengan

membentuk suatu program pendidikan dan pelatihan pegawai. Melalui pendidikan dan pelatihan pegawai yang dilaksanakan secara intensif, dan sistematis diharapkan dapat membantu dan mewujudkan peningkatan kompetensi yang dimiliki pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih produktif lagi. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Nitisemito (1983:62) “pengertian pelatihan/training adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan, sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan”.

Selain itu, Nedler dalam Atmosoeparto (2000 : 29), Mondy dan Noe (1989 : 224-225), serta Megginson (1985 : 229) dalam Buku Pedoman Penelitian Badan Kepegawaian Negara (BKN) tahun 2003 mendefinisikan Diklat sebagai berikut :

1. Pendidikan adalah proses pembelajaran untuk mempersiapkan seseorang untuk mampu mengidentifikasi pekerjaan, menambah wawasan dan pengetahuan.
2. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang terkait dengan pekerjaan spesifik saat ini, proses desain, keahlian, dan teknis pekerjaan untuk mempertahankan dan meningkatkan efektifitas masing-masing individu dan kelompok dalam suatu organisasi.
3. Pengembangan merupakan proses pembelajaran untuk pertumbuhan seseorang, mengaplikasikan informasi, pengetahuan, dan keahlian, serta lebih sering dikaitkan dengan Pendidikan level manajerial dalam era yang lebih luas, seperti komunikasi, kepemimpinan, motivasi, dan lain-lain.

Dilihat dari beberapa sumber di atas yang berkaitan dengan tujuan dari pendidikan dan pelatihan dapat kita tarik kesimpulan bahwa tujuan dari adanya pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan potensi yang dimiliki karyawan baik dalam peningkatan akademik, pengetahuan, tingkah laku, keterampilan dan keahlian agar dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih produktif di dalam organisasi yang menaunginya.

Tidak luput dari hal tersebut PT Kereta Api Indonesia (Persero) membentuk suatu balai pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai di bidang perkeretaapian yang diberi nama Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT KAI (Persero) yang terletak di Jl. Laswi No.23, Kota Bandung, Jawa Barat. Dalam proses pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT KAI (Persero) tidak akan bisa lepas dari proses manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengawasan dan

penilaian serta evaluasi. Proses tersebut sangat dibutuhkan dalam proses pelaksanaan kegiatan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien. Namun, untuk dapat melihat sejauh mana ketercapaian efektifitas dan efisiensi kegiatan tersebut, diperlukan suatu evaluasi yang dilakukan secara berkala dan berkelanjutan.

Pada umumnya evaluasi selalu dihubungkan atau bahkan disamakan dengan hasil belajar, namun sebenarnya konsep evaluasi mempunyai makna yang luas tergantung maksud dan tujuan dari penggunaannya. Menurut Ralph Tyler (1950:69) mengemukakan bahwa evaluasi ialah proses yang menentukan sampai sejauh mana tujuan pendidikan dapat dicapai. Sedangkan menurut Komite Studi Nasional tentang Evaluasi (National Study Committee on Evaluation) dari UCLA yaitu Stark & Thomas (1994:12) menyatakan bahwa *“Evaluation is the process of ascertaining the decision of concern, selecting appropriate information, and collecting and analyzing information in order to report summary data useful to decision makers in selecting among alternatives”*. Evaluasi merupakan suatu proses atau kegiatan pemilihan, pengumpulan, analisis dan penyajian informasi yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan serta penyusunan program selanjutnya

Sedangkan tujuan dari evaluasi terbagi kedalam dua fungsi, yaitu evaluasi formatif dan evaluasi sumatif. “Fungsi evaluasi formatif, yaitu evaluasi yang dipakai untuk perbaikan dan pengembangan kegiatan yang sedang berjalan. Sementara fungsi evaluasi sumatif, yaitu untuk pertanggungjawaban, keterangan, seleksi atau lanjutan. Jadi evaluasi hendaknya membantu pengembangan, implementasi, kebutuhan suatu program, perbaikan program, pertanggungjawaban, seleksi, motivasi, menambah pengetahuan dan dukungan dari mereka yang terlibat”. (Scriven, 1967)

Jadi dapat disimpulkan bahwa tujuan dari evaluasi sendiri adalah untuk membuat suatu system pelatihan yang tepat guna dan dapat memenuhi tuntutan organisasi. Evaluasi mempunyai peranan yang sangat penting untuk dapat menggambarkan keberhasilan pelaksanaan program pelatihan melalui data dan informasi yang diperoleh sehingga dapat digunakan sebagai bahan perbaikan atau pengembangan program di masa selanjutnya. Titik lemah didalam suatu penyelenggaraan program pelatihan

seringkali berada pada bidang evaluasi, karena evaluasi yang dilakukan tidak mencangkup kepada dampak dari program pelatihan yang dilakukan. Kurang tepatnya evaluasi pelatihan akan berdampak sangat serius bagi perbaikan dan pengembangan pelatihan di masa yang akan datang.

Ada beberapa model evaluasi yang telah dikembangkan oleh para ahli dan banyak sekali di gunakan untuk mengevaluasi suatu program pelatihan, diantaranya 1) Evaluasi Model Kirkpatrick (*Kirkpatrick Four Levels Evaluation Model*), 2) Evaluasi Model CIPP (*Context, Input, Process, Product*) dan 3) Evaluasi Model Stake (*Model Couintenance*). Dari ketiga contoh model evaluasi di atas masing-masing model memiliki kataristik yang berbeda. Namun pada penelitian ini difokuskan kepada Evaluasi Model Kirkpatrick.

Kirkpatrick merupakan seorang ahli dalam bidang evaluasi program pelatihan dalam bidang pengembangan sumber daya manusia (SDM). Model evaluasi ini dikenal dengan istilah Kirkpatrick Four Levels Evaluation Model. Menurut Kirkpatrick (1998) evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan (*training*) mencangkup empat level evaluasi, yaitu : level 1 reaction, level 2 learning, level 3 behavior, level 4 result. Kirkpatrick (1998:20) mengemukakan “ *learning can be defined as the extend to which participans change attitude, improving knowledge, and/or increase skill as a result of attending the program*”. Berdasarkan pernyataan tersebut terdapat tiga hal yang dapat di diberikan kepada para peserta pelatihan yaitu pengetahuan, sikap maupun keterampilan. Peserta pelatihan dapat dikatakan telah belajar apabila pada dirinya telah mengalami perubahan sikap, perbaikan pengetahuan maupun peningkatan keterampilan.

Berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) nomor KEP.U/K0.104/I/1/KA-2017 Bab II Bagian ketujuh tentang Pusat Pendidikan dan Pelatihan pasal 15 poin (2) menyatakan bahwa Pusat Pendidikan dan Pelatihan Ir. H. Djuanda dipimpin oleh seorang Corporate Deputy Director of Training and Education Ir. H. Djuanda (MT) mempunyai tugas pokok dan tanggung jawab merencanakan program, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan dan hasil pendidikan dan pelatihan, memelihara fasilitas, menyusun standardisasi, kualitas dan sertifikasi/pengujian SDM

sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta pembinaan terhadap Training Center. Secara umum, Tujuan dari diadakannya Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yaitu menyiapkan dan menyelenggarakan pelatihan untuk membentuk dan menciptakan SDM yang profesional dalam mendukung operasional kereta api dengan mengoptimalkan dan mengembangkan seluruh sumber daya yang ada.

Sejalan dengan Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) 2015-2019 yang telah mendapatkan pengesahan dan persetujuan dari Pemegang Saham, maka tahapan arah pengembangan perusahaan ke depan akan mengedepankan “inovasi” sebagai inti dari setiap kegiatan dengan tetap mempertimbangkan kondisi eksternal. Dengan inovasi terus-menerus, diharapkan KAI dapat mencapai tujuan better business yaitu mampu memberikan pelayanan yang terbaik untuk pelanggan sekaligus memperoleh pendapatan yang optimal serta mencapai 4 (empat) Pilar Utama, yaitu Keselamatan, Ketepatan Waktu, Pelayanan, dan Kenyamanan.

Melihat pentingnya tujuan tersebut, pihak lembaga penyelenggara diklat membentuk berbagai model pelatihan yang diataranya yaitu *Basic Development Program*, *Supervisory Development Program*, *Junior Management Development Program*, *Managerial Development Program*, *Junior Chief Development Program*. Selain daripada itu pihak lembaga merancang system evaluasi yang dirancang sedemikian rupa guna melihat seberapa besar ketercapaian program yang dibuat dan perbaikan mutu yang diberikan dengan menganut model evaluasi Kirkpatrick sebagaimana yang di sampaikan oleh Staff Program and Evaluation. Namun didalam proses implementasi model tersebut, tidak lepas dari beberapa permasalahan yang dihadapi hal ini dapat dilihat dari data yang didapatkan didalam instansi tersebut. Berikut penulis tampilkan terkait data rekapitulasi penilaian diklat human capital basic angkatan I tahun 2018.



REKAPITULASI PENILAIAN
DIKLAT HUMAN CAPITAL BASIC ANGGKATAN I
TAHUN 2018



NO	NAMA SISWA	NIP	TEMPAT KEDUDUKAN	NILAI UJIAN													NPT	KETERANGAN
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	NPA	NPK		
1	RAGIL PRADANA PUTRA	62961	Kantor Pusat	96.00	83.33	93.33	83.33	95.00	75.00	90.00	100.00	93.33	93.33	86.67	89.94	87.00	88.47	LULUS
2	HIKMAH BERTI NUR AINI	63858	DAOP VI Yogyakarta	96.00	90.00	96.67	93.33	86.00	75.00	90.00	100.00	93.33	86.67	96.67	91.24	85.00	88.12	LULUS
3	MOH. MAHMUD RIDLO	69000	Kantor Pusat	96.00	90.00	93.33	90.00	85.00	83.33	93.33	100.00	93.33	86.67	93.33	91.30	83.40	87.35	LULUS
4	IWA KARTIWA	64861	Pendidikan & Latihan	92.00	93.33	90.00	80.00	93.00	86.67	93.33	96.00	96.67	90.00	93.33	91.30	83.00	87.15	LULUS
5	CEPY SLITARYAN	45541	Pendidikan & Latihan	96.00	96.67	90.00	96.67	87.00	90.00	96.67	92.00	96.67	100.00	90.00	93.79	80.10	86.94	LULUS
6	SIKHA RAHMA YULIANTI	70222	Kantor Pusat	96.00	86.67	96.67	90.00	86.00	75.00	93.33	96.00	83.33	86.67	93.33	89.36	82.20	85.78	LULUS
7	MEGA SILVIA ANWAR	68971	DIVRE II Sumatera Barat	100.00	90.00	93.33	75.00	88.00	75.00	90.00	100.00	86.67	76.67	93.33	88.00	83.40	85.70	LULUS
8	HEIDY Rizka Yulia	64864	LRT JABODEBEK	92.00	83.33	93.33	90.00	88.00	75.00	93.33	96.00	80.00	76.67	90.00	87.06	81.70	84.38	LULUS
9	JOKO PRIYANTO	70569	Kantor Pusat	92.00	96.67	93.33	93.33	87.00	75.00	96.67	100.00	90.00	93.33	96.67	92.18	76.40	84.29	LULUS
10	ARIYATI PUJI LESTARI	54629	Pendidikan & Latihan	96.00	86.67	96.67	86.67	87.00	76.67	86.67	96.00	93.33	93.33	100.00	90.82	77.60	84.21	LULUS
11	TONNY FERDIANSYAH	49425	Pendidikan & Latihan	96.00	90.00	90.00	83.33	86.00	75.00	96.67	92.00	93.33	83.33	86.67	88.39	79.30	83.85	LULUS
12	MUHAMAD RIDWAN	71110	Kantor Pusat	88.00	80.00	100.00	90.00	86.00	75.00	93.33	88.00	86.67	86.67	88.52	78.90	83.71	LULUS	
13	RINA DIANI	50946	DAOP II Bandung	96.00	86.67	90.00	75.00	85.00	75.00	90.00	88.00	93.33	90.00	93.33	87.48	79.00	83.24	LULUS
14	FURQON PRATIKNO WIBOWO	67777	Kantor Pusat	100.00	93.33	93.33	80.00	92.00	75.00	90.00	88.00	93.33	90.00	93.33	88.94	77.10	83.02	LULUS
15	IQBAL MAULANA	71100	Kantor Pusat	84.00	83.33	83.33	96.67	85.00	75.00	93.33	88.00	86.67	80.00	86.67	85.64	79.40	82.52	LULUS
16	ANDRI SETYAWAN	62228	Pendidikan & Latihan	84.00	86.67	96.67	75.00	87.00	75.00	83.33	92.00	83.33	93.33	100.00	86.94	77.90	82.42	LULUS
17	SANTI NATALIA	70191	DIVRE IV Tanjungkarang	80.00	80.00	96.67	80.00	87.00	75.00	93.33	88.00	80.00	90.00	93.33	85.76	77.80	81.78	LULUS
18	SUPARDJONO	48322	Balai Yasa Yogyakarta	96.00	86.67	93.33	75.00	86.00	75.00	90.00	88.00	86.67	96.67	86.67	87.27	75.50	81.39	LULUS
19	HIZKIA NARENDRA	71054	DAOP IV Semarang	88.00	90.00	90.00	76.67	86.00	75.00	93.33	100.00	80.00	75.00	90.00	85.82	76.50	81.16	LULUS
20	BINA YAYANG SOETONDO	70269	DAOP III Cirebon	88.00	83.33	75.00	83.33	86.00	75.00	90.00	92.00	75.00	75.00	80.00	82.06	79.00	80.53	LULUS
21	ILMI ARDI	70568	Kantor Pusat	80.00	75.00	90.00	75.00	85.00	75.00	93.33	92.00	75.00	86.67	100.00	84.27	75.70	79.99	LULUS
22	ARNOL NJ ABDI	71089	Kantor Pusat	96.00	80.00	83.33	80.00	87.00	75.00	90.00	84.00	76.67	90.00	86.67	84.42	75.40	79.91	LULUS
23	SUNU SARWONO	43507	Balai Yasa Yogyakarta	75.00	75.00	93.33	75.00	87.00	75.00	93.33	96.00	86.67	83.33	86.67	84.21	75.50	79.86	LULUS
24	SUDIN SUJICONO	50990	Pendidikan & Latihan	76.00	83.33	76.67	75.00	86.00	75.00	93.33	88.00	83.33	76.67	96.67	82.73	75.80	79.26	LULUS
25	YAYAN RIWANTO	71050	DAOP III Cirebon	80.00	80.00	86.67	75.00	87.00	75.00	86.67	80.00	76.67	75.00	80.00	80.18	75.80	77.99	LULUS

NILAI RATA-RATA	83.32
NILAI TERTINGGI	88.47
NILAI TERENDAH	77.99

Bandung, 24 Februari 2018

MITN,
ABO CHAMIM
NIPP 39928

Keterangan:

1. REKRUTMEN
2. MUTATION AND RETIREMENT
3. PENYELENGGARAAN PELATIHAN
4. PENGEMBANGAN ORGANISASI
5. COMMISIE VAN ONDERZOEK
6. PENGEMBANGAN PEKERJA
7. REWARD AND PUNISHMENT
8. PAYROLL
9. PENGELOLAAN KESEHATAN PEKERJA
10. UMUM DAN KERUMAHANTANGGAAN
11. PENGELOLAAN ADMINISTRASI KEUANGAN
12. KOMPROMIS

Gambar 1.1

Rekapitulasi Penilaian Diklat Human Capital Basic Angkatan 1 tahun 2018

Dilihat dari data tersebut penulis menyimpulkan ada beberapa permasalahan yang dihadapi mulai dari pencapaian nilai peserta diklat yang masih berada pada nilai rata-rata, tidak adanya rencana tindak lanjut dari hasil evaluasi yang diperoleh dan kurangnya koordinasi yang menyebabkan model evaluasi ini mengalami hambatan. Dengan adanya hal tersebut, dikhawatirkan dalam pelaksanaannya evaluasi tidak dapat menampakan apa yang sebenarnya terjadi. Apakah program yang diberikan benar-benar terselenggara dengan baik atukah masih ada kendala, selain dari pada itu dikhawatirkan untuk kedepannya perbaikan dalam berbagai aspek yang dinilai belum memenuhi kepuasan peserta diklat tidak terlaksana.

Rinny Destiani, 2019

IMPLEMENTASI MODEL EVALUASI KIRKPATRICK PADA PROGRAM DIKLAT HUMAN CAPITAL BASIC DI PUSDIKLAT IR. H. DJUANDA PT KAI (PERSERO)

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

Dengan adanya fenomena tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai implementasi model evaluasi Kirkpatrick pada program pendidikan dan pelatihan human capital basic di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT Kereta Api Indonesia (Persero) dengan judul penelitian “*Implementasi Model Evaluasi Kirkpatrick pada Program Diklat Human Capital Basic di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT Kereta Api Indonesia (Persero)*”

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat beberapa pokok penting dalam masalah yang akan diteliti, berikut merupakan rumusan masalahnya:

1. Bagaimana tahapan perencanaan implementasi model evaluasi Kirkpatrick pada program diklat Human Capital Basic di Pusdiklat Ir. H. Djuanda ?
2. Bagaimana tahapan implementasi model evaluasi Kirkpatrick pada program diklat Human Capital Basic di Pusdiklat Ir. H. Djuanda ?
3. Bagaimana tahapan pelaporan dan tindak lanjut hasil implementasi model evaluasi Kirkpatrick pada program diklat Human Capital Basic di Pusdiklat Ir. H. Djuanda ?
4. Faktor apa saja yang mendukung dan menghambat dalam proses implementasi model evaluasi Kirkpatrick pada program diklat Human Capital Basic di Pusdiklat Ir. H. Djuanda ?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

a. Tujuan Umum

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi model evaluasi Kirkpatrick pada program diklat human capital basic di Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT KAI (Persero)

b. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui proses perencanaan implementasi model evaluasi Kirkpatrick pada program diklat Human Capital Basic di Pusdiklat Ir. H. Djuanda
2. Untuk mengetahui proses implementasi model evaluasi Kirkpatrick pada program diklat Human Capital Basic di Pusdiklat Ir. H. Djuanda
3. Untuk mengetahui tindak lanjut hasil implementasi model evaluasi Kirkpatrick pada program diklat Human Capital Basic di Pusdiklat Ir. H. Djuanda

4. Untuk mengetahui faktor yang mendukung dan menghambat dalam proses implementasi model evaluasi Kirkpatrick pada program diklat Human Capital Basic di Pusdiklat Ir. H. Djuanda

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, ada beberapa manfaat yang dapat diungkapkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a) Manfaat Teoritis
Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya dalam kajian proses evaluasi didalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.
- b) Manfaat Praktis
 - 1) Bagi Lembaga Pendidikan dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau alternative dalam pemecahan suatu masalah yang berkaitan dengan proses pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam bidang evaluasi program pendidikan dan pelatihan.
 - 2) Bagi penulis sendiri, penelitian ini memberikan manfaat untuk dapat memperdalam ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam mengimplementasikan ilmu yang telah dipelajari di perkuliahan dalam praktek yang sebenarnya.

1.5 STRUKTUR ORGANISASI SKRIPSI

Struktur organisasi skripsi secara sistematis umum skripsi ini terdiri dari judul penelitian, lembar pengesahan skripsi, lembar pernyataan keaslian skripsi, ucapan terimakasih, daftar isi, daftar table, daftar gambar, dan daftar lampiran, lima bab inti, daftar pustaka, dan lampiran-lampiran pendukung. Adapun secara lebih lengkap penulis gambarkan sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

- 1) BAB I Pendahuluan
Pada BAB ini, peneliti akan menguraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penjelasan istilah, metodologi penelitian dan struktur organisasi skripsi.
- 2) BAB II Kajian Pustaka
Pada BAB ini, penulis akan menguraikan dokumen-dokumen atau data-data yang berkaitan dengan fokus penelitian serta teori-teori yang mendukung penelitian yang dilakukan seorang peneliti.

3) BAB III Meteorologi Penelitian

Pada BAB ini, peneliti akan menjelaskan mengenai metodologi penelitian yang berkaitan dengan teknik pengumpulan data, tahapan penelitian yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

4) BAB IV Hasil Temuan dan Pembahasan

Dalam BAB ini, selanjutnya peneliti akan menganalisis hasil temuan data mengenai implementasi model evaluasi Kirkpatrick pada program diklat Human Capital Basic di Pusdiklat Ir. H. Djuanda yang didalamnya berkaitan dengan masalah penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian dan melakukan analisis terhadap temuan-temuan yang ada.

5) BAB V Simpulan, Implikasi dan Saran

Dalam BAB ini penulis berusaha memberikan kesimpulan dan saran sebagai penutup dari hasil penelitian dan bagaimana permasalahan yang telah berhasil diidentifikasi dan dikaji selengkapanya dalam skripsi.