

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Aspek konteks program pelatihan MQ *Training Digital Marketing* sudah sesuai, di mana program ini diselenggarakan secara legal dan memiliki dasar hukum yang jelas. Selain itu juga latar belakang adanya pelatihan ini disesuaikan dengan keadaan saat ini, sehingga dengan begitu tujuan dan sasarannya pun disesuaikan dengan kebutuhan. Jadi secara keseluruhan aspek konteks sudah bagus.
2. Aspek masukan program pelatihan MQ *Training Digital Marketing* cukup sesuai, di mana kurikulum dirancang sesuai dengan kebutuhan peserta, serta materi yang disusun sesuai dengan kurikulum, kebutuhan pasar dan pengetahuan peserta. Hanya saja dalam perancangan kurikulum, kurikulum perlu dibuat dengan rinci terutama dalam tujuan. Penyelenggara dari staf PT Duta Transformasi Insani selalu sedikit, maka dengan itu melibatkan fasilitator dari luar. Peserta pelatihan belum sepenuhnya sesuai dengan persyaratan. Oleh sebab itu perlu dirancang kembali persyaratan yang lebih rinci untuk pemilihan peserta. Sarana prasarana sudah lengkap serta terdapat juga kejelasan anggaran yang digunakan.
3. Aspek proses program pelatihan MQ *Training Digital Marketing* sudah sesuai, di mana semuanya sudah dipersiapkan mulai dari dokumen penunjang pelatihan, sarana prasarana dan sumber belajar. Kegiatan sesuai dengan jadwal, materi yang disampaikan sesuai dengan yang diharapkan peserta, pengajar menggunakan berbagai model dalam menyampaikan materi serta terdapat monev bagi para peserta. Terdapat kendala dalam sarana penunjang yaitu akses internet yang lambat dan keterbatasan stop kontak. Maka dari itu penyelenggara perlu mempersiapkan strategi agar bisa meminimalisir kendala yang terjadi.

4. Aspek proses program pelatihan MQ *Training Digital Marketing* sudah sesuai, di mana peserta memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam berjualan *online*. Selain itu juga ada perubahan sikap dari peserta di mana mereka menjadi paham mengenai berjualan *online*, di samping itu juga tingkat belajarnya meningkat. Persentase kehadiran peserta sudah memenuhi target yang diinginkan panitia, persentase jumlah peserta pelatihan saat ini yang sudah mulai mengembangkan bisnisnya yaitu 40% dari 30 peserta

## 5.2 Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan maka rekomendasi peneliti adalah sebagai berikut:

1. Penyelenggara pelatihan PT. Duta Transformasi Insani perlu melampirkan dasar hukum dalam kurikulum serta menambah dasar hukum yang berkenaan dengan standar pelaksanaan atau standar kompetensi yang digunakan di PT Duta Transformasi Insani.
2. Penyelenggara pelatihan PT. Duta Transformasi Insani perlu menetapkan persyaratan peserta dengan lebih rinci, diperlukan juga klasifikasi peserta berdasarkan pendidikan/jenjang usia, sehingga penerimaan materi dalam pelatihan secara keseluruhan sama.
3. Penyelenggara pelatihan PT. Duta Transformasi Insani perlu melakukan modifikasi kurikulum dengan menyusun kurikulum lebih rinci dan lengkap juga kurikulum ini harus ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian peserta pelatihan.
4. Penyelenggara pelatihan PT. Duta Transformasi Insani perlu merencanakan kembali persiapan dalam pelaksanaan pelatihan, baik dari sarana prasarana maupun hal-hal terkait pelaksanaan pelatihan, hal ini untuk meminimalisir kendala yang terjadi, di samping itu perlu rencana tambahan untuk fasilitas yang biasanya sering terkendala, sehingga ketika kendala terjadi bisa langsung ditangani.
5. Penyelenggara pelatihan PT. Duta Transformasi Insani perlu melakukan *monitoring* dan *motivation* yang mendalam terhadap peserta untuk mengetahui berbagai macam persoalan yang menyebabkan peserta tidak melanjutkan berjualan *online* sehingga dapat menentukan kiat-kiat atau solusi untuk bisa terus konsisten dalam berjualan *online*.

6. Penyelenggara pelatihan PT. Duta Transformasi Insani perlu memperhatikan dampak dari pelatihan yang sudah dilaksanakan mengingat semua biaya yang digunakan seluruhnya menggunakan dana umat dari lembaga amil zakat DT Peduli. Sehingga perlu dianalisis dampak yang dihasilkan setelah pelatihan berakhir. Jika dampaknya belum sesuai atau sedikit, maka perlu dianalisis apakah penyebabnya dari penyelenggaraan atau dari pesertanya itu sendiri. Jika sudah demikian maka penyelenggara perlu mempersiapkan kembali pelatihan yang bisa memberikan dampak yang bagus juga banyak bagi peserta pelatihan di waktu yang akan datang.

### 5.3 Saran

Berdasarkan pemaparan di atas, maka saran peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Duta Transformasi Insani, sebaiknya setiap penyelenggaraan pelatihan perlu dilakukan evaluasi agar terlihat kekurangan dan kelebihannya, dengan begitu penyelenggara bisa mempertahankan kelebihan dari program pelatihan dan memperbaiki kekurangan dari program, agar terciptanya program pelatihan yang berkualitas.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat lebih dalam lagi dalam meneliti evaluasi program MQ *Training Digital Marketing*, lebih banyak memilih informan dari beberapa *batch* pelatihan MQ *Training Digital Marketing* yang telah dilaksanakan, sehingga mendapatkan data yang lebih banyak dan lebih valid.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Pendidikan Suatu Pendekatan Sistem*. Jakarta: Rineka Cipta.
- B. Milles, M., Huberman, A., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook Edition 3*. California: SAGE Publications.
- dtinsani. (t.thn.). *about/profil*. Diambil kembali dari dtinsani: <http://dtinsani.com/about/profil>
- Fernandes. (1984). *Testing and measurement*. Jakarta: National Education, Planning, Evaluation and Curriculum Development.
- Geek, T. (2019, Juni 20). *Pentingnya Digital Marketing untuk Kesuksesan Bisnis Anda*. Diambil kembali dari Kumparan: <https://kumparan.com/techno-geek/pentingnya-digital-marketing-untuk-kesuksesan-bisnis-anda-1rJPtVrks4R/full>
- Hamalik, O. (2001). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hamalik, O. (2007). *Manajemen Pengembangan Kurikulum*,. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Hamdi, M. (2020). Evaluasi Kurikulum Pendidikan. *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Hutahaean, B. (2014). Pengembangan Model Kurikulum Evaluasi Kurikulum Muldimensi untuk. *Cakrawala Pendidikan*.
- Kantun, S. (t.thn.). Penelitian Evaluatif Sebagai Salah Satu Model Penelitian Dalam Bidang Pendidikan.
- Kartika Efendi, Y. (2017). Pelaksanaan Program Pendidikan Pelatihan di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Pemerintah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 5-16.
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Cimahi: Alfabeta.
- Kaufman, Roger & Thomas, Susan. (1980). *Evaluation Without Fear*. New York: New View Points.

- Maarif, M., & Kartika, L. (2014). *Manajemen pelatihan upaya mewujudkan kinerja unggul dan pemahaman employee engagement*. Bogor: IPB Press.
- Madaus, George F. et al., (1986). *Evaluation Models, Viewpoint on Educational and Human Services Evaluation*. Boston: Kluwer Academic Publishers.
- Margono, S. (2003). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Mekari. (2019, Juni). *Pengertian, Kelebihan, Jenis dan Strategi Digital Marketing*. Diambil kembali dari Jurnal Enterpreneur: <https://www.jurnal.id/id/blog/mengenal-digital-marketing-konsep-dan-penerapannya/>
- Michael J, J. (1962). *Personal Management*. Tokyo: Charles E. Tuttle Company.
- Mohebbi, N., Akhlaghib, F., Yarmohammadianc, M., & Khoshgamd, M. (2011). “Application of CIPP model for evaluating the medical records education course at master of science level at Iranian medical sciences universities”. *Procedia Social and Behavioral Sciences*.
- Mulyasa. (2002). *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munthe. (2015, Mei). Pentingnya Evaluasi Program Di Institusi Pendidikan: Sebuah Pengantar, Pengertian, Tujuan dan Manfaat. *jurnal Scholaria*, 5(2), 3-4.
- Mustafa, H. (2017). *Evaluasi Terhadap Program Pelatihan Keterampilan Pada Institut Kemandirian Dompet Dhuafa Tangerang*. Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UIN Syarif Hidayatullah: Jakarta.
- Patton, M. Q. (1997). *Utilization-focused evaluation The new century text (3rd ed.)*. Thousand Oaks, CA Sage Publications.
- Prasetyo, H. (2015). Evaluasi Pelaksanaan Pembelajaran Tematik Sekolah Dasar. *Indonesian Journal of Curriculum and Educational Technology Studies*, 65-70.
- Ratna Sari, L. (2016). *Pelaksanaan Pelatihan Kecakapan Hidup (Life Skill)*. Semarang: Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang.
- Robinson. (1981). *Child Development*. New York: Holt Rinehart.
- Rusman. (2012). *Manajemen Kurikulum*. Jakarta: Rajawali.
- Rusman. (2021). *Manajemen Kurikulum Pendidikan & Pelatihan Konsep, Pengembangan, dan Evaluasi*. Depok: Rajawali Pers.

- Sanjaya, W. (2010). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Rawamangun.
- Sastradipoera, K. (2006). *Strategi Pembangunan Sumber Daya Berbasis Pendidikan Kebudayaan*. Bandung: Kappa Sigma.
- Sudjana, D. (1993). *Metode dan Teknik Pembelajaran Partisipatif dalam Pendidikan Luar*. Jakarta: Nusantara Press.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2011). *Evaluasi Pendidikan: Prinsip & Operasionalnya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sukiarko, Edy. (2007). *Pengaruh Pelatihan Dengan Metode Belajar Berdasarkan Masalah Terhadap Pengetahuan dan Keterampilan Kader Gizi Dalam Kegiatan Posyandu*. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Tanzeh, A. (2011). *Metodologi Penelitian Praktis*. Teras, Yogyakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 Tentang *Sistem Pendidikan Nasional*
- Widoyoko, S. (2008). Model Evaluasi Program Pembelajaran IPS di SMP. *Jurnal Nasional*, 7-12.
- Wijayanti, N., Yulianti, R., & Wijaya, B. (2019). Evaluasi Program Pendidikan Pemakai Dengan Model CIPP. *Tik Ilmeu*, 38-40.