

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pembangunan dan pemulihan ekonomi Indonesia harus berjalan seiring dengan peningkatan standar sumber daya manusianya. Peningkatan standar pendidikan formal dan nonformal di Indonesia akan lebih baik untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pemerintah Indonesia telah melakukan sejumlah inisiatif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya melalui pelatihan yang memberikan keterampilan yang dibutuhkan pekerja. Organisasi pemerintah, dunia usaha, LSM (Lembaga Swadaya Masyarakat), serta masyarakat, kelompok, dan komunitas hanyalah beberapa entitas yang memberikan bimbingan. Mulai dari pelatihan pengembangan kepemimpinan untuk manajemen kelembagaan, pengembangan unit kerja, pertumbuhan perusahaan, dan pengembangan sumber daya manusia, hingga pelatihan bagi staf atau karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, ada program pelatihan yang berupaya meningkatkan kompetensi.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa:

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi ndirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.”

Perspektif tersebut memperjelas bahwa pendidikan merupakan upaya yang dilakukan oleh penyelenggara pendidikan (badan pemerintah, perusahaan, lembaga swadaya masyarakat, masyarakat, kelompok, dan masyarakat) untuk memperbaiki generasi mendatang. Guru, tutor, instruktur, dan pelatih Widyaswarra secara khusus mempersiapkan siswa untuk mengambil peran yang lebih besar dalam persiapan diri sehingga mereka lebih siap untuk menjalankan tanggung jawab, karir, dan kehidupan mereka di masa mendatang.

Pertumbuhan ekonomi dan perdagangan telah mengakibatkan perubahan struktur ekonomi dan industri, yang tentunya berdampak pada jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan sebagai sumber daya manusia. Standar dan kualitas tenaga kerja juga harus diperhatikan, baik dari segi jenis maupun kualifikasinya, karena dibutuhkan kompetensi yang lebih tinggi untuk bersaing di pasar nasional, regional, dan internasional. Indonesia dihadapkan pada berbagai masalah perburuhan yang kompleks. Ada korelasi antara peningkatan jumlah pengangguran dengan peningkatan jumlah lulusan sekolah, dimana pendidikan formal masih memberikan kontribusi terhadap tingkat pengangguran. Untuk menghindari peningkatan pengangguran dan kemiskinan lebih lanjut, masalah ini harus ditanggapi dengan serius dan ditangani sesegera mungkin.

Pendidikan nonformal merupakan alternatif yang berharga bagi masyarakat yang tidak berkesempatan mengenyam pendidikan formal, maupun bagi mereka yang telah putus sekolah atau tamat pendidikan formal yang lebih memilih untuk melanjutkan pendidikan dengan memperoleh keterampilan baru. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). sesuai dengan UU RI No. 20 Tahun 2003 pasal 26 ayat (1) mengenai pendidikan non formal yang menyebutkan bahwa; Pendidikan non formal diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah dan/ atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. Pendidikan non formal berupaya untuk menjawab semua lapisan masyarakat meningkatkan kemampuan dalam proses pembelajaran.

Salah satu wujud pemerintah dalam melaksanakan pendidikan non formal adalah dengan mengadakan Balai Latihan Kerja (BLK) yang merupakan sebuah sarana penyelenggaraan kegiatan pelatihan yang berfungsi dalam upaya meningkatkan keterampilan, produktifitas, disiplin, serta sikap kerja dan etos kerja dimana dalam pelaksanaannya lebih memprioritaskan praktek dibandingkan teori. Balai Latihan Kerja menjadi tempat pelatihan untuk semua kalangan masyarakat untuk meningkatkan kemampuan kompetensi serta skill dengan harapan terciptanya masyarakat terampil dan berkualitas sehingga para tenaga kerja dapat bersaing. Berpartisipasi dalam program pelatihan di BLK, memungkinkan pencari

kerja dan pengangguran untuk meningkatkan keterampilan kerja mereka guna memenuhi kebutuhan pasar kerja, mengisi lowongan di perusahaan, dan melatih peserta untuk memulai bisnis mereka sendiri, secara mandiri.

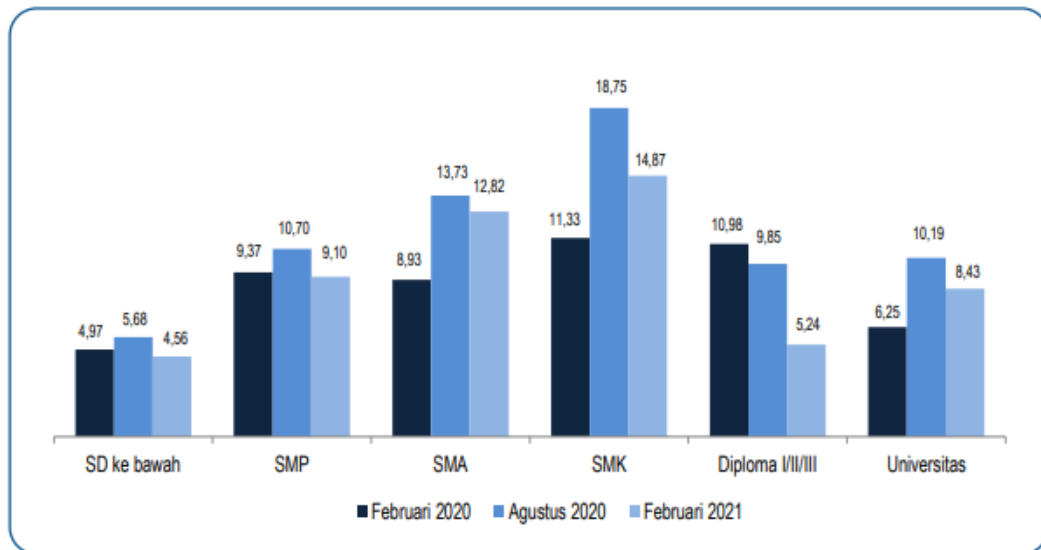
Upaya pemerintah dalam program mengejar target pembangunan SDM (Sumber Daya Manusia) mewujudkan agenda tersebut dengan meresmikan Balai Latihan Kerja Komunitas. Presiden Joko Widodo mengamanatkan rancangan program kepada Kemenaker pada tahun 2017 untuk mendirikan BLKK (Balai Latihan Kerja Komunitas) untuk menjalin kerjasama dengan komunitas keagamaan seperti pesantren, dhamasekha dan pasraman di seluruh wilayah Indonesia. Hingga saat ini rencana tersebut telah berhasil dilaksanakan, dan telah resmi dibuka 1.113 Balai Latihan Kerja Masyarakat (BLK) di seluruh Indonesia pada tahun 2019 dan 2020. Terbentuknya 2000 BLK Komunitas di seluruh Indonesia merupakan tujuan Kementerian Tenaga Kerja. Dikutip dari kemenaker.co.id “BLK Komunitas adalah suatu unit atau fasilitas pelatihan vokasi yang didirikan di lembaga keagamaan seperti pondok pesantren, seminari, dhamasekha, pasraman, dan komunitas lainnya. BLK ini berfungsi untuk menyelenggarakan pelatihan kompetensi/ keahlian guna memberikan keterampilan kerja kepada siswa dan komunitas masyarakat di sekitar lembaga, sesuai dengan kebutuhan dunia kerja atau mendorong untuk berwirausaha.”

Tenaga kerja dapat didefinisikan ialah orang yang mampu memberikan kontribusi kepada masyarakat dapat memenuhi kebutuhan sendiri melalui pekerjaan mereka. sesuai dengan definisi dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Adapun undang-undang sebelumnya yakni Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 mendefinisikan tenaga kerja sebagai penduduk yang sudah memasuki usia 15 tahun atau lebih. Dengan demikian mereka yang berusia di luar itu termasuk bukan tenaga kerja. Undang-undang terbaru tentang Ketenagakerjaan, yaitu UU No. 13 Tahun 2003 tidak memberikan batasan usia yang jelas dalam definisi tenaga kerja. Hanya mempekerjakan anak-anak dilarang oleh hukum. Siapa pun yang berusia di bawah 18 tahun dianggap sebagai anak oleh hukum. Selain itu, anak-anak berusia antara 13 dan 15 tahun

dapat bekerja selama tidak membahayakan perkembangan atau kesehatan fisik, mental, dan sosial mereka (Sumanto, 2014)

Jumlah populasi masyarakat Indonesia pada bulan Agustus tahun 2019 berdasarkan hasil proyeksi penduduk 2010-2035 kurang lebih 268,57 juta orang, dan dengan jumlah usia produktif 197,91 juta orang. Dan akan semakin bertambah 1,45 juta orang (0,74%) dibandingkan enam bulan sebelumnya (196,46 juta orang) dan bertambah 3,13 juta orang (1,61%) dibandingkan setahun sebelumnya (194,78 juta). Dan jumlah yang telah bekerja dengan istilah Angkatan kerja di Indonesia Februari 2021 sebanyak 139,81 juta orang, dan meningkat 1,59 juta orang daripada bulan Agustus 2020. Peningkatan tersebut serupa dengan jumlah angkatan kerja, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) yang naik sampai 0,31 persen poin. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Februari 2021 sebesar 6,26 persen, turun 0,81 persen poin daripada bulan Agustus 2020. Masyarakat yang bekerja dengan jumlah 131,06 juta orang, mengalami peningkatan sebanyak 2,61 juta orang dari Agustus 2020. Pekerjaan yang tersedia pada saat ini khususnya dibidang kuliner meningkat (0,34 persen poin). Dan yang mengalami penurunan saat ini adalah usaha di bidang transformasi dan perdagangan (0,30) persen poin.

Provinsi Jawa Barat khususnya di Kabupaten Sukabumi angka pengangguran masih tinggi serta keterampilan tenaga kerja masih rendah. Masih banyak tenaga kerja yang tidak memiliki kesempatan bekerja karena tidak sesuai bidang dan tidak mempunyai keterampilan khusus. Hal tersebut dapat terlihat dari data dari Badan Pusat Statistik (BPS) yang menyebutkan bahwa angka pengangguran masih tinggi, berikut ini;



Keterangan: Penghitungan dengan menggunakan penimbang hasil proyeksi SUPAS 2015

Gambar 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (persen), Februari 2020-Februari 2021 (sumber: <https://sukabumikab.bps.go.id/>)

Dari hasil data Badan Pusat Statistik di atas terlihat masih tingginya tingkat pengangguran berdasarkan tingkat pendidikan dari masyarakat. TPT menurut kategori pendidikan tidak mengalami perubahan skema selama setahun terakhir. Lulusan dari Sekolah Menengah Kejuruan masih memberikan sumbangsih kepada TPT 14,87 persen dan merupakan angka tertinggi dari tingkat dan jenjang sekolah formal lainnya. Sedangkan dibandingkan dengan Februari 2020, TPT untuk kategori pendidikan SMA dan SMK mengalami peningkatan tertinggi yaitu naik sebesar 3,89 persen poin dan 3,54 persen poin. Maka dari itu, kesimpulannya adalah bahwa keberhasilan pendidikan formal dalam menjawab isu ketenagakerjaan masih belum optimal sehingga hal ini menjadi sebuah ironi untuk lembaga pendidikan formal sekaligus membuka peluang bagi lembaga pendidikan non formal untuk berpartisipasi dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia melalui jalur pendidikan non formal.

Dalam (Pasal 2 Inpres No. 15 Tahun 1974) “Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang dimana proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang waktunya relatif singkat dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori”. Hamalik menyebutkan (Efendi, 2017) pelatihan kerja bertujuan untuk; (1) mendidik,

Rindy Mulyadi, 2022

EVALUASI PROGRAM PELATIHAN CINEMATOGRAFHY DI BALAI LATIHAN KERJA KOMUNITAS (BLKK)

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

melatih serta membina tenaga kerja yang memiliki keterampilan produktif dalam rangka pelaksanaan program organisasi di lapangan; (2) mendidik, melatih serta membina unsur-unsur ketenagakerjaan yang memiliki kemampuan dan hasrat belajar terus menerus untuk meningkatkan dirinya sebagai tenaga yang tangguh, mandiri, profesional, beretos kerja tinggi dan produktif; (3) mendidik, melatih serta membina tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat, nilai pengalamannya masing-masing; (4) mendidik dan melatih tenaga kerja maupun calon tenaga kerja yang memiliki derajat relevansi yang tinggi dengan kebutuhan pembangunan.

Pelatihan vokasi yang tidak sesuai dengan pasar tenaga kerja dapat menimbulkan masalah baru yaitu meningkatnya jumlah pengangguran friksional. Pengangguran yang disebabkan karena kurangnya kesesuaian antara kualitas pencari kerja dengan lowongan pekerjaan yang tersedia, atau pencari kerja tinggal di tempat yang tidak ada lowongan pekerjaan. (Ari Benggolo, 1973). Hal ini menyimpulkan bahwa pelatihan kerja yang berorientasi pada pasar kerja adalah suatu keharusan, agar dapat memberikan manfaat baik bagi pencari kerja maupun pengguna tenaga kerja. Untuk pelatihan kerja yang efektif, penyelenggaraan pelatihan perlu memahami kebutuhan pasar kerja dan bagaimana kebutuhan ini dapat diterjemahkan ke dalam keterampilan dan pengetahuan khusus. Kurikulum dan sistem pembelajaran yang tepat harus tersedia untuk memenuhi kebutuhan ini.

Keberhasilan pelatihan dapat dilihat dalam tujuan pelatihan tersebut. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Fitroh Hanrahmawan (2010) mengenai “Revitalisasi Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja” menunjukkan bahwa BLKI Makassar merencanakan program pelatihannya dalam menentukan kebutuhan pelatihan yang dapat dipenuhi dengan dana yang dialokasikan untuk proyek tersebut. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa evaluasi layanan pembelajaran telah dilakukan, tetapi hasilnya hanya digunakan sebagai acuan untuk koreksi dan perbaikan bagi manajemen. Pelaksanaannya terkonsentrasi dalam pelaksanaan Pembelajaran Berbasis Kompetensi (CBT), namun belum sepenuhnya dilakukan perbaikan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alvaro, Dahiri, Wulandari, Sirait (2019) menghasilkan fakta bahwa Balai Latihan Kerja menunjukkan Pengelolaan BLK masih belum sempurna. Hal ini terlihat dari

tingkat penyerapan lulusan dari balai latihan kerja yang masih berkisar 60%. Terlihat dari tenaga pengajar yang kurang memadai, sarana dan prasarana yang belum memenuhi standar, serta dukungan dari pemerintah daerah yang kurang memadai. Kesesuaian pasar dan tenaga kerja. Hal ini merupakan masalah dalam pengelolaan balai latihan kerja. Kondisi ini tidak terbatas pada daerah sampel penelitian. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan agar berhasil merevitalisasi pengelolaan balai latihan kerja yang akan dijalankan serta bisa memberikan hasil yang lebih optimal.

Penting untuk mengevaluasi pelaksanaan pelatihan ini untuk melihat kekurangan dan kelebihan pelatihan yang dilaksanakan atau pelatihan yang telah selesai dilaksanakan, Hal ini akan menghasilkan umpan balik yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan pelatihan di masa mendatang.

Menurut Stufflebeam dan Shinkfield (2007) model evaluasi merupakan kerangka komprehensif untuk melakukan evaluasi formatif dan sumatif terhadap program, sumber daya manusia, produk atau kebijakan, organisasi, dan sistem evaluasi. Model evaluasi CIPP adalah merupakan model yang paling populer untuk digunakan oleh evaluator. Model CIPP dapat bergerak ke ranah penilaian formatif dan sumatif. Sejalan dengan teori dari Combs, *et. al.* (2008) menjelaskan bahwa model CIPP digunakan karena sifatnya yang fleksibel dan dapat memberikan hasil, baik secara formatif maupun sumatif. Model evaluasi CIPP sering digunakan karena memberikan gambaran rinci dan luas dari sebuah program, dari konteks ke pelaksanaan. CIPP adalah singkatan dari *Context, Input, Process, dan Product*. Ini adalah empat komponen model evaluasi, baik evaluator maupun administrator program bisa membantu melakukan perbaikan selama program berjalan. Dan memberikan informasi akhir sebuah program.

Model CIPP dapat digunakan dalam melakukan evaluasi pada suatu program maupun kebijakan. Cahyono, dkk (2017) menggunakan model CIPP untuk melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan *micro teaching*. Model evaluasi ini digunakan guna mengukur ketercapaian atau tingkat keberhasilan pelaksanaan program *micro teaching* pada salah satu program studi di sebuah universitas yang

berada di Solo. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa meskipun sarana dan prasarana masih dalam kondisi baik, ketersediaan ruang pelatihan khusus masih sangat baik. Namun sarana dan prasarana juga kurang baik dalam hal pemeliharaan atau lamanya waktu penggunaan ruangan sehingga menghambat pelaksanaan pembelajaran. Menurut penelitian, siswa masih belum banyak, minimal 4 kali pertemuan sebelum ujian diberikan. Murid, di sisi lain, lebih inventif dalam hal perencanaan, pengorganisasian, persiapan, praktik yang baik, dan persyaratan bahwa siswa memiliki keinginan untuk berhasil.

Penelitian yang dilakukan oleh Irwan (2017) yang melakukan studi evaluatif pada program pelatihan pengolahan limbah kertas semen di salah satu Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) yang ada di kota Binjai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, diketahui bahwa program pelatihan pengolahan limbah kertas semen dapat dilanjutkan dengan memodifikasi/ memperbaiki komponen-komponen program pelatihannya terutama pada komponen produk. Pada aspek konteks, input dan proses yang telah dikategorikan baik, namun kategori tidak baik hanya terdapat pada aspek produk. Hal tersebut mengindikasikan ada hal yang belum diperhatikan pada aspek produk. Kekurangan yang paling menonjol terletak pada aspek produk yaitu ketidakmampuan penyelenggara program dalam memasarkan hasil-hasil keterampilan peserta pelatihan tersebut.

Provinsi Jawa Barat khususnya di Kabupaten Sukabumi terdapat sebuah yayasan, yaitu Yayasan Al – Aman yang merupakan yayasan keagamaan islam yang mendapatkan kesempatan untuk bekerjasama dengan pemerintah dalam meningkatkan pembangunan sumber daya manusia, agar bisa meningkatkan keterampilan dalam ekonomi kreatif atau menyiapkan lulusan dengan kompetensi siap untuk bekerja. Yayasan Al – Aman mendirikan Balai latihan Kerja Komunitas pada tahun 2020 dan sudah melakukan pelatihan sampai sekarang, dengan peserta pelatihan yang berpartisipasi adalah santri dan masyarakat sekitar. Pelatihan yang ditawarkan adalah pelatihan multimedia sesuai arahan dari Kemenaker. Dengan pelatihan tersebut, diharapkan para peserta dapat menguasai kompetensi skill sebagai bekal untuk turun di dunia kerja atau untuk berwirausaha yang selaras dengan visi dan misi yayasan Al – Aman adalah mandiri dan



bermanfaat. Untuk model evaluasi yang mampu mencakup keseluruhan komponen program sangat diperlukan, sehingga manfaat dari setiap komponen program terhadap keberhasilan program dapat diketahui. Maka peneliti memilih model evaluasi CIPP sebagai model yang digunakan untuk melakukan evaluasi terhadap program pelatihan multimedia yang di khususkan dalam bidang *cinematography*. Berdasarkan beberapa informasi tersebut, peneliti bermaksud melakukan penelitian berjudul “Implementasi Model Evaluasi CIPP pada Program Pelatihan *Cinematography* Di BLKK (Balai Latihan Kerja Komunitas) Yayasan Al – Aman”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Adapun hasil studi pendahuluan yang sudah dibahas di atas dan beberapa temuan permasalahan pada penyelenggaraan evaluasi program pelatihan, di antaranya, yaitu; 1) model evaluasi yang digunakan Balai Latihan Kerja Yayasan Al – Aman lebih menekankan pada tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan program pelatihan, sehingga komponen-komponen program pelatihan yang lain seperti relevansi hasil *training needs assessment*, penggunaan metode pembelajaran, dan beberapa komponen lainnya kurang mendapat perhatian. Tingkat kepuasan peserta pelatihan dapat dijadikan sebagai salah satu indikator keberhasilan suatu program pelatihan, namun beberapa komponen lain juga perlu dijadikan pertimbangan untuk dilakukan evaluasi agar diketahui keterlibatan komponen tersebut terhadap keberhasilan program; 2) kondisi peserta heterogen baik dari segi usia, latar belakang pendidikan, maupun latar belakang sosial terkadang menjadi kendala tersendiri bagi instruktur dalam proses pembelajaran, terutama pada pengkondisian peserta pelatihan; 3) evaluasi program pelatihan di Balai Latihan Kerja Yayasan Al – Aman menggunakan instrumen tunggal berupa kuesioner yang bertujuan mengukur tingkat kepuasan peserta terhadap program pelatihan. Penggunaan instrumen tunggal dalam evaluasi menghasilkan data yang kurang akurat jika dibandingkan dengan penggunaan instrumen tambahan seperti pedoman observasi ataupun wawancara; 4) *monitoring* dan evaluasi dilaksanakan sebanyak dua kali dalam satu paket pelatihan. Hal tersebut tentu dirasa kurang mencukupi untuk mengetahui

Rindy Mulyadi, 2022

**EVALUASI PROGRAM PELATIHAN CINEMATOGRAFHY DI BALAI LATIHAN KERJA KOMUNITAS (BLKK)**

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

gambaran pelaksanaan program secara keseluruhan; 5) program pelatihan multimedia *cinematography* merupakan program baru di Balai Latihan Kerja Yayasan Al – Aman, sehingga diperlukan suatu model evaluasi yang mampu melakukan evaluasi terhadap komponen-komponen program pelatihan secara keseluruhan.

Berdasarkan pada latar belakang dan beberapa temuan permasalahan, peneliti menentukan rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu ““Bagaimana Evaluasi Program Pelatihan *Cinematography* ditinjau dari (*Context, Input, Process, dan Product*)?”. Adapun pertanyaan penelitian ini, sebagai berikut;

- a. Bagaimana kesesuaian program pelatihan *cinematography* di Balai Pelatihan Kerja Komunitas (BLKK) yayasan Al - Aman ditinjau dari aspek *context*?
- b. Bagaimana kesesuaian program pelatihan *cinematography* di Balai Pelatihan Kerja Komunitas (BLKK) yayasan Al - Aman ditinjau dari aspek *Input*?
- c. Bagaimana kesesuaian program pelatihan *cinematography* di Balai Pelatihan Kerja Komunitas (BLKK) yayasan Al - Aman ditinjau dari aspek *Process*?
- d. Bagaimana kesesuaian program pelatihan *cinematography* di Balai Pelatihan Kerja Komunitas (BLKK) yayasan Al - Aman ditinjau dari aspek *Product*?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keberhasilan Program Pelatihan sinematografi. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk;

- a. Menganalisis kesesuaian komponen *context* pada pelatihan *cinematography* di Balai Pelatihan Kerja Komunitas (BLKK) yayasan AL – Aman
- b. Menganalisis kesesuaian komponen *input* pada pelatihan *cinematography* di Balai Pelatihan Kerja Komunitas (BLKK) yayasan AL – Aman
- c. Menganalisis kesesuaian komponen *Process* pada pelatihan *cinematography* di Balai Pelatihan Kerja Komunitas (BLKK) yayasan AL – Aman
- d. Menganalisis kesesuaian komponen *Product* pada pelatihan *cinematography* di Balai Pelatihan Kerja Komunitas (BLKK) yayasan AL – Aman

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

Rindy Mulyadi, 2022

**EVALUASI PROGRAM PELATIHAN CINEMATOGRAFHY DI BALAI LATIHAN KERJA KOMUNITAS (BLKK)**

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

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan bahan kajian tentang implementasi model evaluasi program CIPP (*Context, Input, Process, dan Product*) pada sebuah program pelatihan.”

#### **b. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat yang positif bagi lembaga, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan ajar bagi pimpinan lembaga, pengembang program, dan instruktur diklat dalam pelaksanaan program diklat yang akan datang. Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah identifikasi komponen program pelatihan yang memiliki dampak positif atau negatif pada program pelatihan. Menyusul ditemukannya dampak dari masing-masing komponen tersebut, maka muncul rumusan rekomendasi sebagai bahan yang diharapkan dapat digunakan dalam perbaikan program.

### **1.5 Struktur Organisasi Tesis**

Secara umum, isi tesis dapat dilihat pada struktur organisasi tesis, yang didasarkan pada persyaratan UPI (Universitas Pendidikan Indonesia) untuk karya tulis ilmiah tahun 2022. Proses penulisan tesis mengikuti struktur organisasi sebagai berikut:

#### a. Bab I Pendahuluan

Pada Bab I menjelaskan mengenai latar belakang dari penelitian yang dilakukan, rumusan masalah yang diteliti, tujuan dari penelitian, manfaat yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan, dan struktur organisasi tesis.

#### b. Bab II Kajian Pustaka

Bab II berisi teori relevan yang digunakan dalam penelitian. Adapun teori yang digunakan yaitu penjelasan mengenai konsep pelatihan, konsep evaluasi, model evaluasi CIPP (*Context, Input, Process, dan Product*), dan kerangka pemikiran.

#### c. Bab III Metode Penelitian

Bab III menjelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun sub bab yang dijelaskan pada bab ini adalah mengenai metode dan desain penelitian, responden dan tempat penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

d. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab IV mengemukakan mengenai temuan penelitian dan pembahasan yang dikembangkan berdasarkan temuan penelitian yang diperoleh. Perolehan tersebut didapat melalui desain penelitian yang dijelaskan pada Bab III. Data yang didapatkan kemudian dianalisis dan dihubungkan dengan teori yang relevan sebagai penunjang temuan penelitian.

e. Bab V Simpulan, Implikasi dan Rekomendasi

Pada Bab V dipaparkan kesimpulan dari hasil analisis dan rekomendasi penulis sebagai bentuk pemaknaan terhadap hasil penelitian. Implikasi terkait dengan temuan atau hal-hal penting yang dapat dimanfaatkan dari hasil penelitian dan dapat diaplikasikan dalam kehidupan. Rekomendasi berisikan saran atau masukan kepada beberapa pihak terkait, guna perbaikan program selanjutnya