

Pelaksanaan Evaluasi Program Pelatihan Design Grafis dengan Menggunakan Model Cipp pada UPT BLK di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung

Ilya Awwaliya Ruhama^a, Sabar Gunawan^b, Tetty Kurniaty^c, Fandi Ahmad^d

^{a,b,c,d}Politeknik STIA LAN Bandung

Email : ^ailyaawwaliya12@gmail.com; ^bgunaw0512@gmail.com; ^ctettykur@gmail.com; ^dahmad_fandi@rocketmail.com

Abstrak

UPT BLK pada saat program pelatihan Design grafis telah melakukan evaluasi dengan model CIPP, dimana proses evaluasi tersebut dibagi ke dalam 4 komponen evaluasi yang terdiri dari *Context*, *Input*, *Process* dan *Product*. Metode yang digunakan adalah dengan metode penelitian kualitatif yang didukung dengan data dan informasi dari hasil wawancara yang terstruktur serta studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari setiap komponen evaluasi tersebut terdapat suatu indikator penilaian yang belum sesuai dengan standar yang seharusnya yaitu (1) pada komponen *context* penyusunan program melalui analisis kebutuhan pelatihan belum dilakukan sesuai dengan standar SKKNI No.333 karena pada prosesnya UPT BLK hanya berlandaskan pada pemikiran atau keinginan subjektif para pegawai atau pemangku kepentingan Disnaker; (2) pada komponen *input* fasilitas sarana & prasarana belum tersedia sebagaimana mestinya khususnya pada prasarana ruangan pembelajaran yang dirasa tidak nyaman oleh para peserta, (3) pada komponen *process* partisipasi peserta belum dilakukan secara optimal karena terdapat sebagian peserta yang masih pasif dalam menanggapi atau mengajukan pertanyaan pada saat proses pembelajaran dan (4) pada komponen *product* belum dilakukan proses evaluasi sama sekali sehingga tidak diketahuinya hasil yang didapat oleh peserta maupun penyelenggara dari program pelatihan Design Grafis yang telah dilaksanakan.

Kata kunci : Pelatihan, Evaluasi Pelatihan, Model CIPP.

Evaluation Of Graphic Design Training Program Using The Cipp Model At Upt Blk In The Department Of Manpower Bandung City

Abstract

This study evaluated the Graphic Design training program at the Technical Implementation Unit of the Job Training Center (UPT BLK) using the comprehensive CIPP model (Context, Input, Process, Product). This qualitative research, supported by structured interviews and documentation, aimed to assess the program from multiple, complex perspectives. The findings revealed significant shortcomings across all four components. First, in the Context, program development was flawed because it relied on the subjective wishes of employees or stakeholders, rather than a proper training needs analysis (TNA) aligned with SKKNI No. 333 standards. Second, concerning the Input, the provided facilities and infrastructure were inadequate, specifically noting that the learning room was considered uncomfortable by the participants. Third, during the Process, participant engagement was suboptimal, with some trainees remaining passive and failing to actively contribute or ask questions. Finally, and most critically, in the Product component, no outcome evaluation was conducted whatsoever, leaving both the organizers and the participants completely unaware of the actual achievements or results of the Graphic Design training program.

Key words : Training, Evaluation Training, CIPP Model.

A. PENDAHULUAN

Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung juga memiliki suatu pengelolaan SDM atau pegawainya dalam pengembangan kemampuan atau pengetahuan yang dikelola langsung oleh Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja (UPT BLK), selain untuk pengembangan SDM internal pelayanan yang diberikan oleh UPT BLK ini juga dilaksanakan untuk masyarakat umum khususnya warga dengan identitas domisili di Kota Bandung. Pelaksanaan pengembangan SDM melalui pembelajaran dan pelatihan ini juga berdasarkan pada Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 11 bahwa Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat dan minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. setiap program pelatihan yang telah dilaksanakan oleh UPT BLK pun memiliki manfaat yang dapat meningkatkan kemampuan dan wawasannya dalam pemenuhan setiap kebutuhan pada jabatan atau pekerjaannya masing-masing yang disesuaikan dengan bidang pelatihan tersebut dengan mengacu pada perkembangan zaman yaitu digitalisasi.

Salah satunya terdapat pada Program pelatihan Design Grafis dengan waktu pelaksanaan pada tanggal 30 Oktober s/d. 29 November Tahun 2023 yang dilakukan secara bekerjasama dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) swasta Piksi Megatama, yang mana menjadi salah satu acuan dasar dari penelitian. Dimana pelatihan ini dipilih karena menyesuaikan dengan kebutuhan pada jabatan Humas mengenai pengembangan karyawan dalam pengelolaan sosial media.

Pada setiap pelaksanaan pelatihan tentunya dilakukan dengan proses yang sistematis dari kegiatan utama seperti melakukan analisis

kebutuhan pelatihan hingga langkah terakhir yaitu melakukan evaluasi pelaksanaan program pelatihan yang telah dilaksanakan. Maka terkait perihal tersebut dapat didukung juga dengan pendapat (Widoyoko, 2017) bahwa program pelatihan dapat dijadikan sebagai salah satu strategi dalam proses pengembangan SDM yang di dalamnya memerlukan fungsi evaluasi untuk mengetahui keefektifan program pelatihan yang dilaksanakan.

Selanjutnya, penentuan model atau metode dalam melakukan proses evaluasi perlu dilakukan agar proses evaluasi tersebut dapat terarah dan menghasilkan penilaian yang efektif, adapun model evaluasi yang biasa digunakan oleh evaluator seperti model Kirkpatrick dengan 4 tingkatan (reaksi, pembelajaran, perilaku & hasil), model IPO dengan 3 tingkatan (*Input, Process & Output*) dan model CIPP dengan 4 komponen (*Context, Input, Process & Product*). Berdasarkan pada ketiga model evaluasi yang ada maka dalam penelitian ini model CIPP yang akan diimplementasikan dalam prosesnya karena sesuai dengan tujuannya yang dapat menjadi faktor dalam pengambilan keputusan dimana hal tersebut sesuai dengan apa yang dijelaskan oleh Worthem 1997 (Hakan & Seval, 2011) "Pendekatan evaluasi berorientasi manajemen memberikan informasi kepada manajer tentang program yang dilaksanakan, dalam pendekatan ini tujuan program bukanlah titik fokus evaluasi, Stufflebeam telah menjadi pionir pendekatan evaluasi yang berorientasi manajemen sehingga membantu manajer mampu membuat keputusan yang tepat mengenai suatu program". Lalu, dengan adanya 4 komponen evaluasi tersebut menjadikan kelebihan dari model ini yang lebih bersifat komprehensi atau luas dibandingkan dengan berbagai model penilaian/evaluasi lainnya karena objek penilaian tidak hanya terfokus

pada hasil tetapi juga pada keempat sudut pandang yang berbeda dari komponen tersebut (Sukartini et al., 2022). Sehingga dapat menghasilkan penilaian evaluasi secara efektif, sistematis dan berkelanjutan dengan adanya tindak lanjut perbaikan untuk pelaksanaan program kedepannya.

Proses evaluasi ini dilakukan pada program pelatihan Design grafis karena mengacu pada waktu pelaksanaannya yang baru dilakukan, sehingga data dan informasi yang dikumpulkan masih terbaru dan apabila dilihat dari hasil observasi yang dilakukan selama pra-penelitian pada saat magang terdapat beberapa permasalahan yang perlu dilakukan evaluasi untuk mengetahui solusi dan tindak lanjut perbaikan dalam peningkatan kualitas program pelatihan kedepannya.

Adapun tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana proses evaluasi program pelatihan yang dilakukan oleh UPT BLK dengan menggunakan model evaluasi CIPP, lalu untuk mengidentifikasi hasil dan kendala dari proses implementasi model CIPP pada evaluasi program pelatihan dan untuk penyusunan tindak lanjut perbaikan dari kendala yang ditemukan.

B. METODE

Penelitian ini bersifat kualitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara terstruktur menggunakan pedoman wawancara serta studi dokumentasi yang berkaitan dengan evaluasi program pelatihan Desain Grafis. Data dan informasi bersumber pada data primer dan sekunder pendukung penelitian. Untuk teknik analisis data menggunakan 3 tahapan yaitu reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Serta, untuk uji keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber, metode dan waktu.

C. PEMBAHASAN

Implementasi model CIPP pada proses evaluasi pelatihan Desain Grafis oleh UPT BLK

Proses evaluasi pelaksanaan program pelatihan Design grafis oleh UPT BLK ini telah dilaksanakan sebagaimana mestinya. dimana pada prosesnya dilakukan oleh administrator magang dari pihak UPT BLK yang di dukung dengan mempertimbangkan pendapat dan hasil putusan dari para pihak penyelenggara oleh UPT BLK dan LPK Piksi Megatama. Terdapat 3 hal utama pada proses evaluasi dengan model CIPP yang dilakukan oleh UPT BLK ini yaitu :

Tabel 1. Cakupan Proses Evaluasi

Evaluasi Context		
Indikator	Standar Penilaian	Metode
Pencapaian tujuan pelatihan	Daftar materi pelatihan	Review keselarasan lingkup kompetensi
Penyusunan program (AKD)	SKKNI 333	FGD
Evaluasi Input		
Indikator	Standar Penilaian	Metode
Pemenuhan peserta & instruktur terqualifikasi	Ketentuan persyaratan	Seleksi kesesuaian standar peserta & instruktur pelatihan
Modul pembelajaran	Kurikulum	Review modul pembelajaran
Sarana dan prasarana	Draf standar sarana & prasarana pelatihan	Visitasi
Evaluasi Process		
Indikator	Standar Penilaian	Metode
Proses pelaksanaan kegiatan	Jadwal kegiatan pelatihan	Monitoring pelaksanaan pelatihan
Penyampaian materi	Metode pembelajaran	
Keaktifan peserta pelatihan	Keterlibatan peserta	Observasi partisipasi peserta

Sumber : Data diolah (2025).

Dari 3 cakupan atau hal utama yang mendasari proses evaluasi ini dapat diketahui bahwa

penetapan indikator dilakukan sebagai alat ukur yang disesuaikan dengan kebutuhannya untuk mengetahui hasil evaluasi dari setiap komponen penilaian, lalu dengan adanya indikator tersebut untuk menghasilkan evaluasi yang sesuai maka ditentukanlah standar penilaian sebagai acuan atau tolak ukur dalam proses evaluasi model CIPP tersebut. Dimana dalam melaksanakan evaluasi pada indikator yang mengacu pada standar penilaian tersebut didapatkan data dan informasinya dengan metode yang terdapat pada tabel *Type Of Model CIPP*, tetapi disesuaikan kembali dengan kebutuhan dan kemampuan yang dapat dilakukan oleh UPT BLK.

Identifikasi hasil & kendala evaluasi model CIPP oleh UPT BLK pada pelatihan Desain Grafis

Sesuai dengan proses evaluasi yang telah dijelaskan sebelumnya, maka berikut merupakan identifikasi untuk hasil dan kendala yang didapatkan pada setiap komponen/ jenis evaluasi CIPP dengan penjelasan melalui tabel evaluasi sebagai berikut :

1. Evaluasi Context

Tabel 2. Hasil Evaluasi Context

Indikator : Pencapaian tujuan pelatihan		
Standar Penilaian	Hasil Evaluasi	Kendala
Daftar materi pelatihan	Sudah sesuai	-
Indikator : Penyusunan program (AKD)		
Standar Penilaian	Hasil Evaluasi	Kendala
SKKNI 333	Belum sesuai	1. Bersifat subektif 2. Tidak tersusun secara sistematis 3. Tidak terdokumentasikan dengan baik

Sumber : Data diolah (2025).

(a) Pencapaian tujuan pelatihan

Hasil evaluasi pada indikator ini sudah sesuai dengan standar yang seharusnya, karena pada

realitanya UPT BLK telah merumuskan capaian tujuan dari keseluruhan program pelatihan desain grafis ini dengan memuat tujuan umum dan khusus, sehingga adanya keselarasan output yang dihasilkan oleh peserta dari pelaksanaan pelatihan yang berdasarkan pada cakupan atau lingkup materi pembelajaran pelatihan design grafis itu sendiri.

(b) Penyusunan program (AKD)

Hasil evaluasi pada indikator ini dinyatakan belum sesuai, karena terdapat kendala dalam prosesnya yaitu UPT BLK dalam melaksanakan AKD ini masih bersifat subjektif hanya disesuaikan dengan pemikirim atau keinginan pegawai, lalu tidak adanya langkah yang sistematis pada saat AKD dilakukan, serta proses dari penentuan AKD tersebut tidak disajikan dalam bentuk catatan formal yang dapat dijadikan sebagai bahan kajian kedepannya. Dimana kendala tersebut disebabkan oleh :

1. Minimnya jumlah pegawai & anggaran yang tersedia
2. Tidak adanya akses kepemilikan data/informasi
3. Proses kinerja belum efektif.

2. Evaluasi Input

(a) Pemenuhan peserta & instruktur terkualifikasi

Hasil evaluasi pada indikator ini sudah sesuai dengan standar yang seharusnya, karena dalam prosesnya pihak UPT BLK dan LPK Piksi Megatama telah melakukan proses seleksi secara ketat dimulai dari seleksi administrasi hingga wawancara, dan begitu juga untuk pemenuhan instruktur pelatihan, pihak LPK telah menyeleksinya terlebih dahulu berdasarkan latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar.

(b) Modul pembelajaran

Hasil evaluasi pada indikator ini sudah sesuai dengan standar yang seharusnya, karena modul pembelajaran sebagai penunjang materi pelatihan telah tersedia dan sudah sesuai dengan kebutuhan materi pembelajaran. Dalam prosesnya penyusunan modul pembelajaran pun telah disesuaikan atau berdasar pada kurikulum materi pembelajaran design grafis. Sehingga, modul ajar ini dapat dijadikan pedoman bagi para peserta untuk membantu dalam proses pemahaman dan praktik dari materi yang disampaikan.

Tabel 3. Hasil Evaluasi Input

Indikator : Pemenuhan peserta & instruktur terkualifikasi		
Standar Penilaian	Hasil Evaluasi	Kendala
Ketentuan persyaratan	Sudah sesuai	-
Indikator : Modul pembelajaran		
Standar Penilaian	Hasil Evaluasi	Kendala
Kurikulum	Sudah sesuai	-
Indikator : Sarana dan prasarana		
Standar Penilaian	Hasil Evaluasi	Kendala
Draf standar sarana & prasarana pelatihan	Belum sesuai	1.Tidak tersedianya gedung pelatihan 2.Fasilitas prasarana belum memadai,seperti : -Ruang yang sempit -Pencahaya yang minim -Tempat duduk antar peserta yang berdempetan -Alat/bahan penunjang belum terbaharui

Sumber : Data diolah (2025).

(c.) Sarana dan prasarana

Hasil evaluasi pada indikator ini dinyatakan belum sesuai, karena terdapat kendala dalam prosesnya yaitu UPT BLK tidak memiliki tempat untuk dilaksanakannya pelatihan

sehingga masih bekerjasama dengan LPK terkait, lalu dari LPK pun fasilitas prasarana yang disediakan masih belum memadai seperti ukuran ruangan pembelajaran yang kecil, pencahayaan yang minim, jarak antar tempat duduk peserta yang berdempetan serta alat penunjang pelatihan yang belum terbaru. Dimana kendala tersebut disebabkan oleh :

1. Keterbatasan anggaran yang dimiliki UPT BLK
2. Keterbatasan LPK bidang pelatihan Desain Grafis yang tersedia di Kota Bandung

Tetapi, meskipun belum sesuainya prasarana yang tersedia masih adanya hal yang menjadi kelebihan dari penentuan LPK ini yaitu karena penggunaan software yang sudah terlisensi dan pelayanan dari pihak penyelenggara yang baik dan cepat ketika adanya masalah teknis di lapangan.

3. Evaluasi Process

Tabel 3. Hasil Evaluasi Input

Indikator : Proses pelaksanaan kegiatan		
Standar Penilaian	Hasil Evaluasi	Kendala
Jadwal kegiatan pelatihan	Kurang sesuai	Kehadiran peserta
Indikator : Penyampaian materi		
Standar Penilaian	Hasil Evaluasi	Kendala
Metode pembelajaran	Sudah sesuai	-
Indikator : Keaktifan peserta pelatihan		
Standar Penilaian	Hasil Evaluasi	Kendala
Keterlibatan peserta	Belum sesuai	1.Adanya sikap malu & takut dalam bertanya 2.Kurangnya keseriusan dalam belajar

Sumber : Data diolah (2025).

(a) Proses pelaksanaan kegiatan

Hasil evaluasi pada indikator ini sudah sesuai dengan standar yang seharusnya karena pada dasarnya keseluruhan kegiatan pelatihan telah dilakukan sesuai dengan urutan jadwal kegiatan yang ditetapkan. Tetapi, adapun yang menjadi kekurangan dalam hal ini adalah masih adanya sebagian peserta yang tidak hadir tepat pada waktunya, ditambah dengan tidak adanya konfirmasi izin terlebih dahulu kepada pihak penyelenggara. Adapun kendala tersebut disebabkan oleh :

1. Sikap kedisiplinan individu peserta yang belum tertanam dengan baik
2. rusan teknis lainnya yang berhubungan dengan pekerjaan inidividu peserta
3. Masalah individu peserta dalam pengelolaan waktu.

(b) Penyampaian materi

Hasil evaluasi pada indikator ini sudah sesuai dengan standar yang seharusnya, proses penyampian materi oleh instruktur pelatihan ini sudah dilakukan secara efektif karena sudah berdasarkan pada metode pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan design grafis dan untuk gaya berkomunikasi dalam penyampaian materinya pun sudah optimal dengan memperhatikan setiap peserta atau mengajukan proses tanya jawab terkait materi yang disampaikan pada saat pembelajaran sehingga baik instruktur dan peserta pelatihan dapat mengetahui tingkat pemahaman dari materi yang telah diajarkan.

(c.) Keaktifan peserta pelatihan

Hasil evaluasi pada indikator ini dinyatakan belum sesuai, karena terdapat kendala dalam prosesnya yaitu masih ada sebagian peserta yang belum aktif/ pasif dalam menanggapi dan mengajukan pertanyaan dalam proses pembelajaran karena sikap peserta yang masih malu dan takut serta kurangnya tingkat keseriusan peserta dalam proses

pembelajaran. Dimana kendala tersebut disebabkan oleh :

1. Belum adanya dorongan dari individu ataupun masih adanya kebingungan pada saat proses pembelajaran berlangsung
2. Belum terbangunnya komunikasi yang baik antar peserta
3. Mengandalkan peserta yang lainnya.

4. Evaluasi Product

Sesuai dengan penjelasan pada proses evaluasi yang dilakukan oleh UPT BLK dengan menggunakan model CIPP yang terdiri dari 4 komponen atau jenis evaluasi, dimana pada realitanya pada saat pelaksanaan evaluasi dilakukan UPT BLK hanya melakukan 3 tahapan atau komponen evaluasi dari model CIPP ini yaitu pada evaluasi *context*, *input* dan *process* yang didukung dengan 3 hal utama yaitu penetapan indikator dengan standar penilaiannya dan metode untuk pengumpulan data dan informasi.

Maka, dengan diketahuinya hal tersebut menjadikan evaluasi dari model CIPP yang dilakukan oleh UPT BLK ini tidak dilakukan secara menyeluruh. Sehingga untuk proses tindak lanjut dalam mengetahui kelebihan dan kekurangan serta kualitas pencapaian pada hasil atau product suatu program pelatihan yang telah dilaksanakan tidak dilakukan sebagaimana mestinya. Dimana hal ini menjadi kendala dalam rangkaian implementasi model CIPP pada pelaksanaan evaluasi program pelatihan Desain Grafis. Adapun kendala tidak dilakukannya proses evaluasi produk ini disebabkan oleh beberapa hal sebagai berikut :

1. Mengutamakan pengerjaan tugas lainnya yang menjadi prioritas
2. Disnaker tidak memiliki kebijakan khusus terkait pengaturan atau sistem evaluasi
3. Minimnya jumlah SDM yang dimiliki UPT BLK

4. Kurangnya pemahaman pegawai terkait pengelolaan program pelatihan yang sesuai dengan standar.

Tindak lanjut dari kendala hasil evaluasi

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai identifikasi terkait hasil dan kendala dari proses evaluasi dengan implementasi model CIPP yang dilakukan oleh UPT BLK. Didapatkan sebuah temuan pada setiap indikator evaluasi yang dinyatakan belum sesuai dengan standar penilaian karena dalam pelaksanaannya terdapat berbagai kendala yang menjadi permasalahan sehingga tidak dilakukan sebagaimana mestinya. Maka, adapun tindak lanjut perbaikan yang dapat dilakukan terhadap kendala yang ditemukan adalah sebagai berikut :

1. Penyusunan program (AKD)

Maka, dari penyebab yang telah dijelaskan sebelumnya terdapat 2 tindak lanjut perbaikan yang dapat dilakukan yaitu :

1. Kepala UPT BLK dapat memaksimalkan jumlah pegawainya dengan meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan pengelolaan melaksanakan pelatihan kompetensi
2. Kepala UPT BLK dapat membangun komunikasi dua arah melalui diskusi non-formal guna mencairkan suasana yang dapat membangun hubungan antar pegawai menjadi lebih baik.

2. Fasilitas sarana & prasarana

Maka, dari penyebab yang telah dijelaskan sebelumnya terdapat 2 tindak lanjut perbaikan yang dapat dilakukan yaitu :

1. Kepala UPT BLK dan Admin LPK dapat mempertimbangkan jumlah peserta pada setiap paket pelatihan sehingga bisa lebih memperhatikan kualitas daripada

kuantitas, yaitu dengan mengacu pada minimal jumlah perpaket adalah 10 orang

2. Kepala UPT BLK dan Admin LPK dapat memanfaatkan anggaran yang terbatas dengan mamaksimalkan fasilitas yang ada.

3. Kehadiran peserta

Pihak LPK sebagai penanggungjawab di lapangan dapat melakukan proses pendisiplinan melalui adanya peraturan terkait keterlambatan peserta dan sanksi peserta bagi yang tidak mematuhi peraturan tersebut.

4. Keaktifan peserta

Pihak LPK sebagai penanggungjawab di lapangan dapat membangun komunikasi & hubungan antar peserta sebagai pembuka proses pembelajaran. Dengan terbagunnya hubungan yang baik antar peserta dan instruktur juga dapat mencairkan suasana yang tegang dalam pembelajaran sehingga para peserta tidak malu atau takut untuk berpartisipasi aktif selama proses pembelajaran.

5. Evaluasi product yang tidak dilakukan

Maka, untuk mengoptimalkan pelaksanaan pelatihan tersebut tindak lanjut yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Kepala UPT BLK dapat meningkatkan kemampuan pegawai melalui pelatihan pengelolaan melaksanakan pelatihan kompetensi
2. Dinas Ketenagakerjaan perlu melakukan sosialisasi terkait pelaksanaan evaluasi program, agar dapat diterapkan dikemudian hari
3. UPT BLK dapat menentukan indikator penilaian melalui identifikasi kebutuhan yang perlu dicapai pada komponen product, lalu disusun pada form evaluasi yang disesuaikan dengan standar

penilaian dan metode pengumpulan datanya.

D. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Evaluasi program pelatihan merupakan langkah penting untuk mengukur keberhasilan pencapaian tujuan program, dan dalam penelitian ini, proses evaluasi program pelatihan Desain Grafis oleh UPT BLK dianalisis menggunakan model CIPP (Context, Input, Process, dan Product). Pelaksanaan evaluasi CIPP oleh UPT BLK secara umum telah mengacu pada penentuan indikator, standar penilaian, dan metode pengumpulan data. Dari empat komponen CIPP, disimpulkan bahwa tiga komponen (Context, Input, dan Process) telah dilaksanakan, meskipun ditemukan bahwa pada setiap komponen tersebut terdapat indikator yang belum sepenuhnya memenuhi standar penilaian akibat adanya kendala tertentu. Namun, komponen evaluasi Product (Hasil) merupakan satu-satunya komponen yang belum pernah dilakukan oleh UPT BLK. Meskipun terdapat kendala, penelitian ini berhasil mengidentifikasi lima poin utama kendala pada setiap indikator dan menyusun tindak lanjut perbaikan dengan memanfaatkan peluang dari kekurangan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar UPT BLK segera melakukan perbaikan sebagai langkah tindak lanjut untuk meningkatkan kualitas program pelatihan di masa depan. Perbaikan pertama adalah menyusun perencanaan evaluasi program pelatihan secara terperinci agar keseluruhan proses evaluasi dapat berjalan terarah dan sebagaimana mestinya. Kedua, pihak instansi perlu mulai menyusun laporan evaluasi secara sistematis dengan mengacu pada standar resmi seperti SKKNI No. 333. Hal ini penting agar hasil evaluasi yang telah dilakukan, meskipun menggunakan model tertentu seperti CIPP,

dapat tersajikan dengan baik, terstruktur, dan dapat dipertanggungjawabkan. Implementasi saran ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi UPT BLK dalam melaksanakan evaluasi program pelatihan yang lebih komprehensif dan efektif di masa mendatang.

REFERENSI

- Afandi, M.N., Novira, A., Anomsari, E.T., Pradesa, H.A. (2024). Applying Collaborative Governance As An Intervention In Stunting Reduction An Empirical Community Empowerment Model In Sukabumi District. *CosmoGov: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 10 (1), 44 – 64. <https://doi.org/10.24198/cosmogov.v10i1.50195>
- Agustina, I., Pradesa, H.A., Putranto, R.A. (2021). Peran Dimensi Motivasi Pelayanan Publik Dalam Meningkatkan Komitmen Afektif Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Akuntansi dan Perpajakan (Jemap)*, 4 (2), 218-235. <https://doi.org/10.24167/jemap.v4i2.3237>
- Agustina, I., & Harijanto, D. (2022). Determinan Perilaku Proaktif Pegawai Ditinjau Dari Persepsi Dukungan Organisasi, Keadilan Distributif Serta Keadilan Prosedural. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 3(1), 102-120. <https://doi.org/10.32815/jpro.v3i1.1109>
- Agustina, I., Rindiani, B., Dellarosa, A., Gunawan, A. A., & Herdiana, S. (2022). How Well are Job Burnout and Engagement Related to Public Service Motivation Among Civil Servants? Empirical Evidence in Pandemic Setting. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*, 6(1), 36-45. <https://doi.org/10.30741/adv.v6i1.828>
- Ahmad, F., Taryono, O. (2021). Pengaruh Partisipasi Masyarakat terhadap Efektivitas Pembangunan Desa Majasari Kecamatan Sliyeg Kabupaten Indramayu. *Jurnal Wacana Kinerja*, 24 (2), 61 – 84. <http://dx.doi.org/10.31845/jwk.v24i2.701>

- Anindita, N., Hidayat, M.T. (2023). Implementasi Analisis Kebutuhan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Jombang. *Journal of Economics and Business UBS*, 12 (1), 127 –142.
- Anwar, S., Pradesa, H.A., Ahmad, F. (2022). Testing Military Professionalism Construct: An Empirical Evidence From Indonesian Army (Case On Batallion Arhanud 2/ABW/2 Kostrad Malang). *Proceedings of the Third International Conference Administration Science, ICAS 2021*, September 15 2021, Bandung, Indonesia.
<http://dx.doi.org/10.4108/eai.15-9-2021.2315242>
- Damayanti, M.K., Anindita, N., Ahmad, F. (2023). Perencanaan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Analisis Beban Kerja Melalui Metode FTE (Full Time Equivalent) Pada PT. X. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 17 (1), 1 – 14.
<https://doi.org/10.61133/pns.v17i1.388>
- Hakan, K., & Seval, F. (2011). CIPP evaluation model scale: Development, reliability and validity. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 15, 592–599.
- Hanizam, J.H., Sudrajat, A.S., Taryono, O., Novira, A. (2025). An Analysis of the Quality of Srikandi Utilization as a Digital Official Document Management System at Bappelitbangda of Cimahi City. *Jurnal Administrasi Publik Dan Pemerintahan*, 4(2), 229–234.
<https://doi.org/10.55850/simbol.v4i2.259>
- Harijanto, D., Dharmanegara, I. B. A., Pradesa, H. A., & Tanjung, H. (2022). Do Distributive Justice Really Make Public Officers Feels More Obligated in Their Job?. *Innovation Business Management and Accounting Journal*, 1(1), 1–7.
<https://doi.org/10.56070/ibmaj.v1i1.1>
- Iflah, M., Sedarmayanti, S., & Listiani, T. (2022). Model Evaluasi Pasca Pelatihan Pejabat Inti Satuan Kerja Bidang Jalan dan Jembatan di Balai Diklat Wilayah IV Kementerian PUPR. *Jurnal Media Administrasi Terapan*, 2(2), 95–101.
<https://doi.org/10.31113/jmat.v2i2.20>
- Listiani, T., Salsadila, D. A., Pradesa, H. A., & Maasir, L. (2023). Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Berdasarkan Analisis Kesenjangan Kompetensi Marketing Executive Di PT Pegadaian Kantor Wilayah X. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 5848–5859.
<https://doi.org/10.37385/msej.v4i5.3111>
- Nurlita, C.M., Priatna, R., Pradesa, H.A., Nugraha, H. (2025). Efektivitas Upaya Peningkatan Kompetensi Bidang Metrologi Industri Tentang Alat Ukur di PT Pindad. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7 (3), 1159–1166.
- Pradesa, H. A., Dawud, J., & Affandi, M. N. (2019). Mediating Role of Affective Commitment in The Effect of Ethical Work Climate on Felt Obligation Among Public Officers. *JEMA: Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 16(2), 133–146.
<https://doi.org/10.31106/jema.v16i2.2707>
- Pradesa, H.A., Tanjung, H. (2021). The Effect of Principal's Spiritual Leadership Dimension on Teacher Affective Commitment. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5 (3), 69 – 81.
<https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v5i3.2678>
- Pradesa, H. A., Tanjung, H., Agustina, I., & Salleh, N. S. N. M. (2023). Increasing proactive work behavior among teachers in islamic senior high school: the role of ethical work climate and perceived organizational support. *International Journal of Islamic Educational Psychology*, 4(2), progres.
<https://doi.org/10.18196/ijiep.v4i2.19911>
- Putranto, R. A., & Anwar, S. (2021). Tinjauan Empiris Motivasi Pelayanan Publik di Masa Pandemi: Sebuah Studi Pada

- Aparatur Sipil Negara di Bandung. *Progress Conference*, 4(1), 424-431. Retrieved from <http://proceedings.itbwigalumajang.ac.id/index.php/progress/article/view/393>
- Ridwan, R. A., Nugraha, H., Priatna, R., & Pradesa, H. A. (2024). Analisis Penempatan Pegawai Berdasarkan Kompetensi di Dinas Pengelolaan Jalan dan Jembatan Wilayah Pelayanan I – VI Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Dan Penelitian Akuntansi (JUMPA)*, 17(2), 124-142. <https://doi.org/https://doi.org/10.58431/jumpa.v17i2.260>
- Ruhiyat, R.F., Pradesa, H.A., Novira, A., Wijayanti, R. (2025). Implementation of the Balanced Scorecard for Performance Evaluation at the West Java Provincial Plantation Service. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*, Vol. 12, No. 1, 14 – 27. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v12i1.729>
- Stufflebeam, D. L. (2003). *The CIPP Model for Evaluation*.
- Stredwick, J. (2005). *An Introduction to Human Resource Management*. Elsevier Ltd.
- Sufianti, E., Jubaedah, E., Abdullah, S. (2020). Building Sustainability of Public Service Innovation in Bandung City, West Java, Indonesia. *Proceedings of the 2nd International Conference on Administration Science 2020 (ICAS 2020)*, pp. 19 – 24. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210629.005>
- Sukartini, Safiya, S. R. E. S., & Hamka. (2022). Evaluasi Pelatihan Kepemimpinan IV pada BPSDM Provinsi DKI Jakarta. In *Jurnal Sumber Daya Aparatur* (Vol. 4, Issue 1).
- Sunardi, S., & Pradesa, H. A. (2018). An empirical evidence of ethical climate index in rural banks from Board of Directors Perspective. *Journal of Economics, Business & Accountancy Ventura*, 21(3), 373. <https://doi.org/10.14414/jebav.v21i3.1590>
- Susiawati, M., Nugraha, H., Priyantor, A. (2025). Bureaucratic Simplification: Changes in Organizational Structure From Structural to Functional in the Central Java Provincial Government. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 9(1). <https://doi.org/10.29040/ijebar.v9i1.16764>
- Tanjung, H., Salleh, N. S. N. M. ., & Pradesa, H. A. (2023). Mediating Role of Public Service Motivation in Enhancing the Effect of Spiritual Leadership on Felt Obligation and Affective Commitment. *International Journal of Social Science and Business*, 7(4), 864-875. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v7i4.49540>
- Taryono, O., Mursalim, S.W., Anwar, S. (2021). Strategy for Handling Covid-19 in the Perspectives of Policy Implementation, Community Institutions and Community Participation in Cileunyi Sub-District. *2nd International Conference on Administration Science 2020 (ICAS 2020)*, 140 – 145.
- Taryono, O., Sufianti, E., & Jubaedah, E. (2025). How do Stakeholders Participate in Waste and Water Security Management? Insights from West Java Province, Indonesia. *Jurnal Borneo Administrator*, 21(1), 75-90. <https://doi.org/10.24258/jba.v21i1.1588>
- Widoyoko, E. P. (2017). Evaluasi 20 Pelatihan. In *Evaluasi 20 Pelatihan*. http://file.upi.edu/Direktori/SPS/PROD/I.PENDIDIKAN_IPA/197102041997021-NAHADI/Evaluasi%2520Program%2520Pelatihan.pdf
- Wijaya, N.P., Supriatna, M.D. (2023). The Implementation of Kirkpatrick Evaluation Model in Financial Management Training. *Enrichment: Journal of Management*, Vol. 12, No. 5, pp. 3506-3514.