

**DESAIN EVALUASI KURIKULUM PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT)  
(Studi kasus di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga  
Kerja dan Transmigrasi Kota Probolinggo)**

**Rofikha Nuriyanti**

**Fakultas Keguruan dan ilmu Pendidikan Universitas Panca Marga Probolinggo  
Email: rofikanuriyanti@upm.ac.id**

**Abstract**

*The purpose of this research is to describe and know the design evaluation of education and training curriculum at UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Probolinggo. This research method uses descriptive qualitative research with case study design. This research uses snow ball sampling technique. The result of this is found three evaluation design that is 1) evaluation of training participant, 2) evaluation of instructor, and 3) evaluation of training organizer. The thing has to be attended in the training curriculum are; type of evaluation, tool / instrument of evaluation, time of evaluation implementation, who conducts evaluation. Evaluation is a important thing to do starting from the early stages of the implementation of the training until the end of the training program activities.*

**KeyWords: Design, evaluation, curriculum, education and training.**

**Pendahuluan**

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan suatu proses pembelajaran dalam organisasi yang mengarah pada perubahan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku pegawai untuk memenuhi kualifikasi kerja dan tuntutan perkembangan organisasi baik secara internal maupun eksternal. Oleh sebab itu, pendidikan dan pelatihan (diklat) sangat diperlukan dalam meningkatkan kemampuan atau kompetensi karyawan. Pendidikan dan pelatihan harus dikelola sebaik mungkin agar tujuan dari pelatihan itu sendiri tercapai. Salah satu komponen pelatihan yang sangat vital adalah kurikulum atau isi materi diklat. Pengelolaan atau manajemen kurikulum merupakan pedoman penyelenggaraan kegiatan diklat yang dibuat berdasarkan kebutuhan peserta diklat. Hamalik (2006) menyatakan bahwa pengelolaan kurikulum berkaitan dengan

pengelolaan materi belajar, pengalaman belajar membutuhkan strategi tertentu agar pembelajaran dalam hal ini adalah pendidikan dan pelatihan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (produktif). Manajemen kurikulum diklat dapat dilakukan dalam beberapa tahap yaitu tahap perancangan/perencanaan, tahap implementasi/pelaksanaan dan tahap evaluasi. Tahap evaluasi merupakan tahap terakhir yang merupakan titik kritis dalam kegiatan manajemen kurikulum diklat dan dapat digunakan dalam memastikan apakah kurikulum pelatihan berhasil atau sebaliknya.

Kegiatan evaluasi kebutuhan dan kelayakan terhadap kurikulum adalah suatu keharusan yang esensial dalam rangka pengembangan program kegiatan diklat dan peningkatan kualitas peserta diklat. Hal ini terkait dengan pengembangan sumber daya manusia sebagai unsur utama pelaksanaan dan keberhasilan program diklat yang membutuhkan

pengelola dan pelaksana yang mampu menjalankan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang lebih berdaya.

Evaluasi kurikulum sebagai usaha sistematis mengumpulkan informasi mengenai suatu kurikulum untuk digunakan sebagai pertimbangan mengenai mengenai nilai dan arti dari kurikulum dalam suatu konteks tertentu. Evaluasi kurikulum dapat mencakup keseluruhan kurikulum atau masing-masing komponen kurikulum seperti tujuan, isi, atau metode pembelajaran yang ada dalam kurikulum tersebut. Kegiatan evaluasi kurikulum pelatihan sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan dan implementasi kurikulum. Evaluasi kurikulum memegang peranan penting dalam menentukan kebijakan dan pengambilan keputusan. Hasil evaluasi kurikulum dapat digunakan oleh para pemegang kebijakan pendidikan dalam memilih dan menetapkan kebijakan pengembangan sistem pendidikan dan pengembangan model kurikulum yang digunakan. Evaluasi kurikulum pendidikan dan pelatihan dapat digunakan oleh widyaiswara/tutor dan para pelaksana diklat dalam memahami dan membantu perkembangan peserta diklat, memilih bahan pelajaran, memilih metode dan strategi mengajar, cara evaluasi atau penilaian serta sarana prasarana yang digunakan dalam diklat. Evaluasi kurikulum diklat penting dilakukan dalam rangka penyesuaian dengan perkembangan ilmu pengetahuan, kemajuan teknologi dan kebutuhan masyarakat/pasar yang berubah. Oleh karena itu widyaiswara harus membuat desain evaluasi sesuai dengan kurikulum diklat yang dirancang sebelumnya.

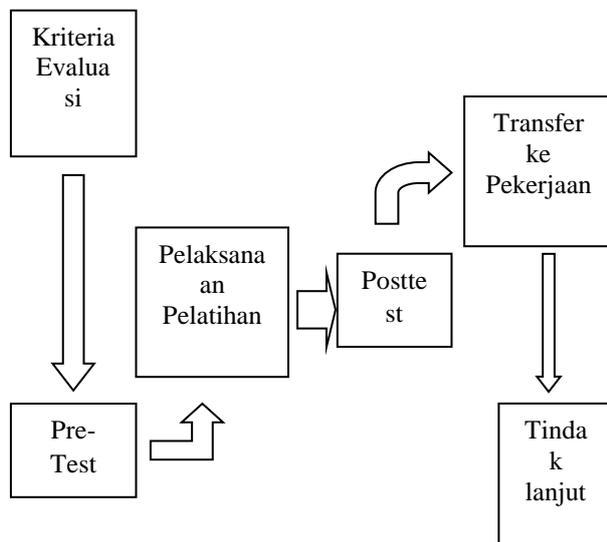
Tahapan evaluasi terhadap pelatihan pada penelitian ini yaitu evaluasi peserta

pelatihan, evaluasi instruktur dan evaluasi kinerja penyelenggara, evaluasi pasca diklat yang bertujuan untuk mengetahui pengetahuan, keterampilan dan sikap yang tidak dimiliki sebelum diklat dan setelah proses diklat dimiliki dengan baik oleh peserta diklat. Proses evaluasi program diklat tidak dapat dipisahkan dari beberapa proses yang berkesinambungan mulai dari perencanaan/perancangan kurikulum, penetapan peserta, jadwal peserta, widyaiswara dan alat bantu proses evaluasi diklat. Prinsip evaluasi diklat adalah melaksanakan proses evaluasi terhadap keseluruhan proses kegiatan diklat mulai dari tahap perencanaan sampai berakhirnya kegiatan diklat. Evaluasi diklat sangat penting dilakukan dengan tujuan mengukur tingkat ketercapaian dari program pelatihan yang dilakukan untuk kelangsungan program pelatihan selanjutnya. Tahapan evaluasi yang dilakukan pada penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Menemukan bagian-bagian mana saja dari pelaksanaan diklat yang berhasil mencapai tujuan, serta bagian mana sajakan yang kurang atau tidak mencapai tujuan sehingga dapat dibuat langkah-langkah perbaikan.
- b. Memberi kesempatan kepada peserta untuk menyumbangkan pemikiran dan saran-saran serta penilaian terhadap efektifitas program pelatihan yang dilaksanakan.
- c. Mengetahui sejauh mana dampak kegiatan pelatihan terutama yang berkaitan dengan terjadinya perubahan perilaku dikemudian hari.
- d. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan untuk merancang dan merencanakan diklat selanjutnya.

Dari beberapa tahap diatas evaluasi kurikulum pelatihan sangat penting dilakukan dengan tujuan membuat perbaikan bagian bagian yang mana saja yang berhasil dilakukan dan mencapai tujuan serta bagian mana saja yang belum mencapai tujuan pelatihan. Proses evaluasi akan berdampak besar terhadap perkembangan kemampuan peserta pelatihan dan keberlangsungan organisasi.

Evaluasi terhadap program pelatihan harus melalui beberapa tahapan sebagaimana terlihat pada:



Gambar 1. Tahapan Evaluasi Program Pelatihan

Penyelenggara diklat dapat memilih berbagai jenis desain evaluasi sesuai dengan waktu, biaya, maupun tenaga yang tersedia. Desain tahapan evaluasi dapat dilakukan melalui *post test*, *pre test/post test*, atau *multiple pre test/multiple post test*. Dengan adanya desain evaluasi kurikulum diklat yang dipilih di harapkan adanya perubahan terhadap pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku peserta diklat sehingga dapat dilakukan pengembangan dan pemberdayaan yang

berkelanjutan. Menurut Moekijat (1990) mengemukakan bahwa Evaluasi Kemajuan Peserta merupakan evaluasi yang dilaksanakan untuk mengetahui peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui *Pretest* dan *Post Test*. Dari hasil *Pretest* dan *Post Test* dapat diketahui bahwa pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki dapat lebih dikembangkan dan ditingkatkan melalui pelatihan. Evaluasi pelatihan dengan menggunakan instrumen evaluasi dan rancangannya tergantung dari langkah evaluasi apa yang akan dilakukan. Menurut Moekijat (1990) Langkah langkah evaluasi kurikulum diklat antara lain:

- a. Evaluasi awal pelatihan merupakan evaluasi yang disediakan sebelum pelatihan dimulai dengan tujuan untuk
  - 1) mengetahui reaksi peserta terhadap materi yang diberikan,
  - 2) mengetahui tingkat pengetahuan atau tingkat kompetensi teknis peserta,
  - 3) sebagai informasi bagi pelatih.
- b. Evaluasi proses pelatihan. Evaluasi ini bertujuan untuk
  - 1) mengetahui reaksi peserta terhadap sebagian atau keseluruhan program pelatihan,
  - 2) mengetahui hasil pembelajaran peserta,
  - 3) mengantisipasi tindakan tertentu ketika diperlukan untuk mengambil langkah-langkah perbaikan.
- c. Evaluasi program pelatihan. Evaluasi ini bertujuan untuk
  - 1) mengetahui hasil pelaksanaan pelatihan dan pengaruhnya terhadap kinerja serta masalah-masalahnya,
  - 2) mengetahui opini

pemimpin dan bawahan peserta mengenai hasil pelatihan, 3)mengetahui hubungan hasil pelatihan serta dampaknya bagi organisasi di tempat peserta bekerja. Selain evaluasi yang dilakukan kepada peserta diklat juga dilakukan evaluasi terhadap instruktur pelatihan yang bertujuan untuk memberikan *feedback* atau tindak lanjut apakah peserta puas dengan isi program training, kedalaman materi training, caranya mengajar, caranya mendelivery ilmunya dan sebagainya.

Selain ketiga langkah evaluasi diatas langkah evaluasi setelah (pasca) pelatihan juga harus dilakukan, biasanya evaluasi yang dilakukan dalam bentuk perubahan sikap atau perilaku. Untuk mengetahui seberapa jauh peserta mengadakan perubahan perilaku dalam pekerjaan, hendaknya evaluasi setelah pelatihan dilakukan oleh beberapa pihak yaitu peserta sendiri, atasan peserta, bawahan peserta, teman sejawat dan masyarakat pengguna. Menurut Moekijat (1990) salah satu teknik evaluasi setelah pelatihan yang berhubungan dengan perilaku adalah pendekatan terhadap evaluasi. Teknik evaluasi tersebut menggunakan tiga (3) langkah yaitu:

- a. Evaluasi oleh peserta segera setelah pelatihan dengan menggunakan daftar isian.
- b. Evaluasi oleh peserta 4 bulan setelah pelatihan dengan menggunakan daftar isian

- c. Evaluasi peserta dengan supervisor 6 bulan setelah pelatihan dengan teknik wawancara terpola dan pertanyaannya meliputi: tujuan pelatihan, metode, isi dan pendapat mengenai penerapannya.

Dari langkah langkah evaluasi diatas dapat disimpulkan bahwa teknik evaluasi terhadap peserta pelatihan paling lambat 6 bulan setelah pelaksanaan pelatihan diselenggarakan, alasannya yaitu bagi peserta diklat evaluasi training dapat memberikan *feedback* atau tindak lanjut seberapa signifikannya diklat yang telah dilakukan tersebut mempunyai *impact* bagi pekerjaannya, perubahan perilaku bagi dirinya, kecocokan program diklat dan manfaat lainnya. Berikut Ini adalah contoh daftar berbagai aspek pelatihan yang dimasukkan ke dalam evaluasi peserta menurut Moekijat (1990) adalah sebaagai berikut:

1. Apakah tujuan pelatihan, sasaran pembelajaran, dsb, sudah terpenuhi
2. Pertanyaan khusus tentang kaitan dari masing-masing sesi; apakah informasi yang disampaikan sudah sesuai dan memadai; apakah penyampaiannya diberikan dengan cara yang menarik
3. Bagaimana para peserta menerima dan mengambil manfaat dari setiap tugas pelatihan yang diberikan
4. Apakah ada yang hilang dari pelatihan tersebut
5. Kualitas dan hubungan dari *handout*
6. Kenyamanan tempat pelatihan
7. Ruang yang diberikan dari tempat pelatihan
8. Suhu dan sirkulasi udara dalam tempat pelatihan

9. Saran-saran umum tentang tempat pelatihan (kondusif untuk pelatihan, suasana yang tenang, dsb)
10. Kualitas konsumsi: tepat waktu, memadai, sesuai dengan harganya
11. Apabila para peserta memiliki ketentuan-ketentuan pelatihan lanjutan

Contoh daftar pertanyaan tersebut diatas dapat digunakan dalam evaluasi awal diklat/pretes maupun setelah diklat/post tes pada peserta diklat, evaluasi terhadap fasilitator dan penyelenggaran diklat pada umumnya. Program pendidikan dan pelatihan harus menghasilkan produk tertentu yang dapat merujuk pada kebutuhan untuk merubah keadaan setelah program pendidikan dan pelatihan diadakan. Oleh sebab itu peranan evaluasi kurikulum pendidikan dan pelatihan sangatlah vital dan mampu memberi dampak positif bagi organisasi. Evaluasi program diklat harus dipersiapkan dan didesain sebaik mungkin agar mampu memberikan *feedback* dan tindak lanjut bagi orgnisasi penyelenggara diklat dan bagi pengguna diklat yaitu instansi maupun perseorangan.

### **Metode Penelitian**

Penelitian tentang desain evaluasi kurikulum pendidikan dan pelatihan (diklat) ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Dengan alasan, peneliti berusaha untuk memahami fenomena yang dialami oleh subyek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi dan tindakan secara menyeluruh dengan cara mendeskripsikan dalam bentuk kata, bahasa pada suatu konteks khusus. Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi

kasus. Menurut arifin dalam (Yin, 1985) studi kasus adalah salah satu metode yang digunakan dalam penelitian ilmu-ilmu sosial sedangkan menurut Bogdan dan Biklen (1992 :58) studi kasus adalah: *a detailed examination of one setting, or single subject, or one single depository of documents, or one particular event.* Rancangan studi kasus pada penelitian ini merupakan penelitian studi kasus deskriptif yaitu mendeskripsikan tentang Desain Evaluasi Kurikulum Pendidikan dan Pelatihan.

Dalam Penelitian ini menggunakan teknik yang di gunakan untuk menentukan informan adalah teknik sampling bola salju (*snow ball sampling*) yaitu untuk memodifikasikan teori baru, sampai pada titik jenuh otorities dan tidak dijumpai lagi kasus yang tidak cocok dengan konseptual yang ditemukan (Lincoln & Guba, 1985). Informan kuncinya pimpinan lembaga Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo. Informan lainnya akan ditelusuri berdasarkan kebutuhan data penelitian yaitu staf/karyawan, instruktur/widyaiswara, peserta pendidikan dan pelatihan serta sumber sumber lain yang memungkinkan di jadikan sumber informasi.

Lokasi penelitian yaitu Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo Jl. Brantas Km 1 Kota Probolinggo Tel/Fax. 0335-420537. Alasan memilih lokasi ini karena adanya kesesuaian dengan topik yang dipilih, yakni evaluasi kurikulum pendidikan dan pelatihan. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo berada dibawah kementerian tenaga kerja dan

transmigrasi (Kemenakertrans) dan merupakan lembaga diklat negeri dibawah naungan pemerintah. Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini yaitu 1) observasi/pengamatan berperan serta (*Participant Observation*), 2) wawancara Mendalam (*In Depth Interview*), 3) studi Dokumentasi.

### **Hasil Penelitian**

Evaluasi kurikulum diklat di Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo yaitu jenis evaluasi kurikulum diklat yang dilaksanakan: 1) evaluasi peserta diklat, 2) evaluasi instruktur dan 3) evaluasi penyelenggaraan diklat. Evaluasi yang pertama yaitu evaluasi peserta pendidikan dan pelatihan merupakan evaluasi yang terkait dengan proses belajar dan pembelajaran dalam pendidikan dan pelatihan yang mencakup *pre tes*, menengah dan *post tes* atau akhir pendidikan dan pelatihan. *Pre tes* dilakukan untuk mengetahui sejauh mana penguasaan terhadap materi yang akan di sampaikan dalam pendidikan dan pelatihan, evaluasi menengah adalah evaluasi yang dilakukan selama proses pendidikan dan pelatihan berlangsung, dan *post tes* yang dilakukan untuk mengetahui keberhasilan (penyerapan) materi yang telah disampaikan. Evaluasi proses dan hasil pendidikan dan pelatihan di workshop dilakukan oleh masing masing instruktur pada tiap tiap program keahlian. Instruktur sebagai pelatih merupakan kunci utama dalam memutuskan peserta pendidikan dan pelatihan tersebut kompeten atau tidak kompeten.

Selanjutnya yang kedua yaitu evaluasi instruktur yaitu bertujuan memberikan *feedback* apakah peserta puas dengan isi program diklat, kedalaman materi mengajar, cara atau metode mengajar, penyampaian materi dan tata bahasa yang lugas dan mudah dipahami. Instruktur diklat dituntut untuk dapat bertindak secara efektif dan efisien agar seluruh materi dapat terserap oleh seluruh peserta. Instruktur di harapkan mampu memainkan peran sebagai seorang trainer, guru, fasilitator, entertainer, pendongeng atau sebagai pelawak agar tercipta susana belajar yang baik sesuai dengan tujuan pelatihan yang telah dirancang sebelumnya.

Dapat disimpulkan bahwa aspek yang dinilai untuk instruktur atau fasilitator meliputi: Penguasaan atas materi yang diajarkan dan Kemampuan dalam menyajikan materi.

Evaluasi ketiga yaitu evaluasi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah materi dan teknik pendidikan dan pelatihan telah benar benar sesuai dengan kebutuhan dan keinginan peserta pendidikan dan pelatihan. Untuk itu setelah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pihak UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo selalu memberikan kuesioner evaluasi tentang instruktur dalam mengetahui respon peserta pada setiap akhir pendidikan dan pelatihan. UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Probolinggo mempunyai modul khusus terkait dengan proses penilaian dalam pendidikan dan pelatihan, modul tersebut terdiri dari tiga 3 buku yaitu buku informasi, buku kerja dan buku penilaian. Buku informasi berisi informasi apa saja yang diperlukan sebagai pengetahuan yang harus

dimiliki untuk melakukan praktik, setelah memperoleh pengetahuan dilanjutkan dengan latihan latihan yang berguna untuk mengaplikasikan pengetahuan yang telah dimiliki untuk itu diperlukan buku kerja sebagai media praktik dan mengaplikasikan sikap kerja yang telah ditetapkan, kemudian berikutnya adalah buku penilaian yaitu untuk menguji kemampuan peserta pendidikan dan pelatihan setelah selesai menempuh buku informasi dan buku kerja secara komprehensif dan berdasarkan hasil uji inilah peserta akan dinyatakan kompeten atau belum kompeten. 3) evaluasi kurikulum pendidikan dan pelatihan dilakukan setiap tahun atau setahun sekali. 4) yang terlibat dalam evaluasi kurikulum pendidikan dan pelatihan adalah kepala seksi pelatihan, instruktur masing masing jurusan dan terkoordinasi satu sama lain, seksi pelatihan biasanya mengevaluasi hasil penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sedangkan instruktur mengevaluasi hasil peserta pendidikan dan pelatihan.

Proses evaluasi pada dasarnya mencakup tahapan tahapan seperti membuat daftar tujuan latihan, membuat daftar isu perencanaan yang kritis, mereview tentang informasi yang tersedia, mengembangkan evaluasi tujuan, memilih pengukuran, instrumen dan standar dan merancang pendidikan dan pelatihan. Namun, secara garis besar evaluasi mencakup 3 (tiga) tahap yaitu melakukan pengumpulan data, menggunakan kriteria tertentu dan membuat kesimpulan atau keputusan. Hal lain yang tidak kalah penting adalah dalam evaluasi kurikulum diklat adalah harus mengetahui jenis evaluasi yang akan digunakan, alat/instrumen evaluasi,

waktu pelaksanaan evaluasi, siapa yang melakukan evaluasi.

Dalam pendidikan dan pelatihan cara evaluasi yang banyak dilakukan oleh instruktur diklat adalah dengan tes awal (*pre test*) dan tes akhir (*post test*). Dengan bentuk dan format soal yang sama, proses evaluasi dilaksanakan sesudah pembukaan latihan dan sebelum penutupan latihan. Namun cara lain dapat saja digunakan, disesuaikan dengan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan.

### **Pembahasan**

Perkembangan bisnis dan persaingan antar organisasi dewasa ini bergerak dengan cepat dan dinamis. Program pendidikan dan pelatihan dan pengembangan (*training and development*) sebagai bagian integral dari proses pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi penting dan strategis dalam mendukung visi dan misi organisasi. Untuk menjamin kualitas penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan, maka diperlukan suatu fungsi kontrol yang dikenal dengan evaluasi.

Pendidikan dan pelatihan pada dasarnya merupakan suatu sistem dimana masing-masing subsistem pendukung akan menentukan kelancaran proses latihan maupun efektivitas pendidikan dan pelatihan. Fasilitas pendukung atau komponennya terdiri dari perencanaan pendidikan dan pelatihan, peserta dan kualifikasinya, kurikulum yang diterapkan, pelatih, kurikulum yang dipakai, sarana & prasarana yang tersedia, pembiayaan yang dibutuhkan serta bagaimana penyelenggaraan latihan dilakukan. Masing masing unsur pendukung memiliki fungsi, kesemuanya

dianggap sama penting dalam mensukseskan suatu pendidikan dan pelatihan.

Dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 disebutkan bahwa diklat bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap agar dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan instansi sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan & pendidikan dan pelatihan sebagai proses memanusiakan manusia dan membekali pesertanya dengan keterampilan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerjanya.

Kegiatan penilaian dalam evaluasi program pendidikan dan pelatihan tidak hanya dilaksanakan pada akhir kegiatan program diklat, tetapi sebaiknya dilakukan sejak awal mulai dari penyusunan rancangan program diklat, pelaksanaan program diklat dan hasil diklat. Penilaian hasil diklat tidak cukup hanya pada hasil jangka pendek (*output*) tetapi dalam jangka panjang (*outcome and impact program*).

Untuk desain evaluasi kurikulum diklat di lembaga diklat yaitu 1) evaluasi peserta diklat yang terdiri dari *pre tes*, proses pelatihan dan *post tes*, 2) evaluasi instruktur yaitu mengevaluasi pelatih, penyampaian materi diklat dan 2) evaluasi penyelenggaraan diklat yaitu mengevaluasi pelaksanaan diklat secara keseluruhan, bahan ajar, ketercapaian kompetensi yang ditetapkan dan sarana diklat. Proses evaluasi peserta dalam pendidikan dan pelatihan adalah menggunakan buku penilaian yang terdiri dari tiga (3) buku yaitu buku informasi, buku kerja dan buku penilaian. Yang terlibat dalam proses evaluasi pada kedua

lembaga pendidikan adalah kepala lembaga, seksi pelatihan dan instruktur. Waktu evaluasi kurikulum pendidikan dan pelatihan yaitu pada awal diklat sampai dengan 6 bulan setelah pelaksanaan diklat dilakukan secara berkala sesuai dengan ketetapan lembaga. Adapun beberapa saran yang direkomendasikan berdasarkan uraian paparan data, temuan penelitian dan kesimpulan adalah sebagai berikut: bagi Kementrian teknologi dan pendidikan tinggi

Sebagai bahan masukan dalam mengembangkan dan memberdayakan lembaga pendidikan dan pelatihan dibawah naungan Kemenristekdikti. Bagi Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai bahan masukan dalam mengembangkan dan memberdayakan lembaga pendidikan dan pelatihan dibawah naungan Kemenakertrans. Bagi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan sebagai bahan masukan bagi organisasi atau lembaga pendidikan dan pelatihan dalam mengimplementasikan dan mengembangkan kurikulum pendidikan dan pelatihan. Bagi Instruktur/widyaiswara dapat bermanfaat mengevaluasi kurikulum pendidikan dan pelatihan. Bagi Tenaga Kerja dapat memberikan informasi dan pandangan tentang pendidikan dan pelatihan kerja yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja. Bagi Peneliti Selanjutnya yang hendak melakukan penelitian secara lebih mendalam tentang manajemen kurikulum pendidikan dan pelatihan, maka tulisan ini dapat menjadi sumber informasi dan bahan pembandingan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Arifin, dkk. 1996. *Penelitian Kualitatif Dalam Ilmu Ilmu Sosial*.
- Arikunto, Suharsini dan Safruddin, Cepi. (2004). *Evaluasi Program Pendidikan Pedoman Teoritis Praktis Bagi Praktisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bogdan, R. C & Biklen, S. K. 1982. *Qualitative Research for education: An instroduction Theory Methods*. Boston: Allyn and Bacon, inc.
- Depdiknas. 2002. *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah. Konsep dan Pelaksanaannya*. Buku-1. Jakarta.
- Dessler, G. 1984. *Personal management*. (terjemahan Agus Dharma). Jakarta: Erlangga.
- Hamalik, O. 2006. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kirkpatrick, D.L.(2005). *Kirkpatrick's training evaluation model*. Diambil pada tanggal 23 november 2017, dari [http://www.businessballs.com/Kirkpatrick\\_learningevaluationmodel.htm](http://www.businessballs.com/Kirkpatrick_learningevaluationmodel.htm)
- Lincoln, Y. S & E. G. Guba. 1985. *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills. Sage Publications.
- Mantja, W. 2007. *Etnografi: Desain Penelitian Kualitatif Pendidikan dan Manajemen Pendidikan*. Malang: IKIP Malang.
- Miles, M.B & Huberman, A.M. 1992. *Qualitative Data Analysis*. Beverly Hills: Sage Publications, Inc.
- Moekijat. (1990). *Evaluasi Pelatihan Dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Perusahaan*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Moleong, L.J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nadler, L. 1982. *Designing Training Programs The Critical Model*. Philipina: Addison-Wesley Publihing Company.
- Siagian, S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Smith, A. 1997. *Training and Development, Human Resources Management in Australia*. South Melborne, Addison Wesley Longman.
- Tovey, M.D. 1997. *Training In Australia: Design Delivery, Evaluation& Management*. Sidney: Prentice