

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki pengaruh yang cukup besar dalam kehidupan manusia. Dengan pendidikan, manusia akan dapat memiliki kecerdasan dan keterampilan dalam hidup bermasyarakat, sehingga manusia tersebut dapat bermanfaat bagi dirinya sendiri maupun orang disekitarnya. Berdasarkan UU No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 ayat (1) yang berbunyi :

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.¹

Menurut Yatimah, pendidikan adalah sebuah upaya sadar yang sistematis guna mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki seorang pada lingkup kognitif, afektif, dan psikomotor dengan tujuan terwujudnya perubahan perilaku dari diri orang tersebut.² Berdasarkan hal tersebut untuk dapat memaksimalkan hasil yang diharapkan pada kondisi lapangan peserta, proses upaya pelatihan perlu diterapkan agar adanya kesesuaian kemampuan peserta saat terjun di lapangan sehingga kemampuan secara teoritis dan secara keterampilan dapat dikuasai oleh peserta didik. Proses upaya pelatihan akan memberikan dampak yang

¹ Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, hlm. 1.

² Durotul Yatimah, *Landasan Pendidikan*, (Jakarta:CV.Alumgadan Mandiri, 2017), hlm.2.

signifikan bagi peserta didik untuk meningkatkan kemampuannya sehingga kinerja yang akan dihasilkan dapat lebih efektif dan sesuai dengan harapan atau target yang harus dicapai oleh dirinya maupun lembaga yang menaunginya.

Nababan mengemukakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.³

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang saling berhubungan dalam mencapai indikator keberhasilan yang ingin dicapai.

Tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pasal 1, berbunyi:

“Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil.”⁴

Serta tertuang kembali pada Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pasal 2, berbunyi:

“Diklat bertujuan meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi”.⁵

³ Yohanes Nababan, Hendra Tawas, and Jantje Uhing, “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Area Manado,” *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* Vol 3 No. 3 (2016), hlm. 758.

⁴ *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil*, hlm 2.

⁵ *Ibid.* hlm. 3

Berdasarkan hal tersebut, pendidikan dan pelatihan merupakan sebuah proses pembelajaran yang ditujukan kepada sumber daya manusia (SDM) di sebuah lembaga dengan tujuan untuk mencapai serta meningkatkan kinerja pegawai sehingga sesuai dengan harapan dan indikator capaian yang telah ditetapkan oleh sebuah lembaga.

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial merupakan salah satu lembaga yang memiliki fungsi tersebut, yakni guna menjaga dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya dengan tujuan untuk tetap menjaga kualitas hasil pekerjaan yang akan dilakukan oleh setiap sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini tertuang dalam Permensos No. 20 Tahun 2015 Pasal 558 yang berbunyi:

“Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 538 huruf b mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial”.⁶

Perlu diketahui bahwa Pusdiklat Kesos saat ini sedang melakukan migrasi pembelajaran. Pada awalnya Pusdiklat Kesos menerapkan pembelajaran secara konvensional, sedangkan pada saat ini penerapannya dilakukan secara *Online* dengan menggunakan *E-Learning*, baik melalui sinkronus maupun asinkronus. Perubahan ini diawali pada tahun 2018 dikarenakan Pusdiklat Kesos memiliki target pendamping yang harus di diklatkan sejumlah 10.000 pendamping, sedangkan waktu pelaksanaan

⁶ Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia No. 20 Tahun 2015 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kementerian Sosial, hlm. 198.

yang dapat dilakukan hanya 17 hari. Hal ini merupakan awal mula penerapan *E-Learning* di Pusdiklat Kesos.

Selain itu, dengan kondisi saat ini terkait pandemi covid-19 seluruh diklat yang sedang atau akan dilaksanakan pun. penerapannya dilakukan secara *E-Learning*, baik secara sinkronus maupun asinkronus, dengan peserta dari berbagai daerah di Indonesia. Dalam menjalankan fungsinya, Pusdiklat Kesos saat ini menyelenggarakan diklat *E-Learning* manajemen sistem layanan dan rujukan terpadu yang ditujukan untuk sumber daya manusia sistem layanan dan rujukan terpadu (SDM SLRT) di Kabupaten Bogor yang terdiri dari supervisor, fasilitator, petugas puskesmas, petugas *front office* dan petugas *back office*. Perlu diketahui bahwa SDM SLRT di Kabupaten Bogor dibawah oleh Dinas Sosial Kabupaten Bogor selaku pengelola sistem layanan dan rujukan terpadu khususnya pada bidang pemberdayaan sosial.

Sistem layanan dan rujukan terpadu merupakan sebuah sistem layanan guna mengidentifikasi kebutuhan dan keluhan fakir miskin dan orang tidak mampu serta melakukan rujukan kepada pengelola program penanganan fakir miskin dan orang tidak mampu di pusat dan daerah. Oleh karena itu, penyelenggaraan program diklat manajemen sistem layanan dan rujukan terpadu untuk SDM SLRT Kabupaten Bogor dilandasi guna meningkatkan kemampuan SDM SLRT dalam melayani kebutuhan dan keluhan masyarakat fakir miskin dan orang tidak mampu di Kabupaten Bogor.

Berdasarkan Surat Tugas Kepala Pusdiklat Kesos No. 1919/7.2/DL.03.2/09/2020 Penyelenggaraan diklat *E-Learning* Sistem

Layanan dan Rujukan Terpadu dilaksanakan pada tanggal 8 s/d 22 Oktober 2020 dengan total 108 JP (Jam Pelatihan) dan difasilitasi oleh 9 Fasilitator Pusklat Kesos yang terdiri dari 3 Widyaiswara Utama, 2 Widyaiswara Madya, 2 Widyaiswara Muda, dan 2 orang dari Tim Teknis SLRT Direktorat PSPKKM Kemensos.

Berdasarkan hasil pemantauan dan wawancara kepada para fasilitator dan penyelenggara diklat, peneliti menemukan berbagai fenomena yang terjadi, yakni Pusklat Kesos selama ini melakukan evaluasi secara rutin pada kegiatan diklat yang dilaksanakan, namun masih terlihat adanya kesenjangan terhadap penilaian pada diklat yang telah dilakukan. Selain itu, penilaian yang dilakukan oleh Pusklat Kesos pada Diklat *E-Learning* Manajemen SLRT hanya bersifat formatif. Penilaian formatif yakni penilaian yang dilakukan pada saat proses pembelajaran berlangsung⁷. Sifat sumatif yang seharusnya terjadi oleh peserta diklat tidak ternilai. Evaluasi sumatif adalah studi tentang efek dari instruksi yang diberikan informasi kepada pemangku kepentingan terkait dengan nilai keseluruhan, atau nilai, dari suatu produk atau proses setelah diproduksi dan disebarluaskan kepada audiens yang dituju⁸.

Menurut Bloom aspek hasil belajar mencakup tiga ranah yakni, kognitif, afektif, dan psikomotor.⁹ Namun dalam hal ini hanya ranah kognitif saja

⁷ Nurjannah, "Efektivitas Bentuk Penilaian Formatif Disesuaikan Dengan Media Pembelajaran", PARAMETER: Jurnal Pendidikan Universitas Negeri Jakarta Vol. 29 No. 1 (2017), hlm. 78.

⁸ Gayle V. Davidson-Shivers, Karen L Rasmussen, and Patrick R Lowenthal, *Web-Based Learning: Design, Implementation and Evaluation: Second Edition* (Cham: Springer International Publishing AG, 2018), hlm. 148.

⁹ Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 130.

yang tergal, sedangkan aspek afektif dan psikomotor tidak tergal secara mendalam. Hal ini dapat dibuktikan dengan Kuisiner yang disediakan oleh Pusdiklat kesos melalui Learning Management System (LMS). Berdasarkan data pada tabel 1.1 yang diterima dari Pusdiklat Kesos, masih terdapat kesenjangan yang terjadi terkait hasil pembelajaran yang telah dilaksanakan.



Tabel 1.1
Data Hasil Pembelajaran Peserta Diklat Manajemen SLRT Tahun 2020
Angkatan 1 Kabupaten Bogor

No	Nama Depan	Jabatan	Nilai Total	Kategori
1	Endah Widyarningsih	Petugas Front Office	80	Memuaskan
2	Nita Lasmita	Petugas Front Office	79	Baik
3	Erlan Harvian	Petugas Back Office	74	Baik
4	Dendi Riswandi	Fasilitator	74	Baik
5	Didin Amaludin	Supervisor	73	Baik
6	Periyadi Winata	Petugas Puskesmas	73	Baik
7	Apriyagi Shefrizal	Back Office	71	Baik
8	Muhamad Firdaus	Petugas Puskesmas	69	Cukup
9	Elis Mulyani	Fasilitator	69	Cukup
10	Sofa	Supervisor	68	Cukup
11	Jandan Zaenudin	Fasilitator	67	Cukup
12	Asep Supandi	Fasilitator	65	Cukup
13	Wahyudin	Fasilitator	64	Cukup
14	Sopandi	Fasilitator	63	Cukup
15	Anita Suryati	Supervisor	63	Cukup
16	Arda Wianti	Fasilitator	62	Cukup
17	Bunyamin	Fasilitator	62	Cukup
18	Eman Sulaeman	Fasilitator	61	Cukup
19	Syamsu Dhuha	Fasilitator	61	Cukup
20	Mahmur Memed	Supervisor	61	Cukup
21	Muhamad Irfan	Fasilitator	58	Kurang
22	Firdaus	Petugas Puskesmas	58	Kurang
23	Vicky Haikal Ibrahim	Petugas Puskesmas	57	Kurang
24	Sigit Setia Nugraha	Fasilitator	55	Kurang
25	Uci Wesa	Fasilitator	52	Kurang
26	Wahyudin	Petugas Puskesmas	49	Kurang
27	Marseli Tambayong	Fasilitator	38	Kurang

Berdasarkan tersebut dapat dipersentasekan dalam beberapa kategori penilaian hasil pembelajaran peserta diklat sebagai berikut.

Tabel 1.2
Hasil Nilai
Berdasarkan Kategori Penilaian

Kategori Penilaian	Jumlah (orang)	Persentase
Memuaskan	1	4%
Baik	6	22%
Cukup	13	48%
Kurang	7	26%
Total	27	100%

Sumber: Pusdiklat Kesejahteraan Sosial

Dengan fokus penilaian terhadap aspek kognitif peserta, selayaknya hasil yang didapatkan oleh peserta diklat bisa lebih baik, namun peneliti melihat dari uji kompresif yang telah dilakukan kepada peserta diklat. Dari 27 peserta diklat SLRT Kabupaten Bogor, hanya 1 orang yang mendapatkan nilai memuaskan, 6 orang dengan kategori baik, 13 orang dengan kategori cukup, dan 7 orang dengan kategori kurang.

Selepas Pelaksanaan diklat, Pihak Pusdiklat tengah melakukan kegiatan asistensi bagi peserta diklat SLRT guna menilai hasil belajar siswa dengan disediakannya *google form* untuk peserta diklat dan dilanjutkan dengan *Forum Group Discussion* (FGD). Upaya ini dilakukan untuk melihat kendala yang terjadi bagi peserta diklat sehingga nilai yang diraih relatif kurang memuaskan, padahal persiapan dan proses pembelajaran telah disiapkan secara matang. Namun, kegiatan Asistensi yang peneliti lihat menjadi masalah dikarenakan ketidakadaannya penilaian terkait dampak atau perubahan perilaku bagi peserta, padahal perubahan perilaku akan mempengaruhi hasil kerja bagi dirinya dan lembaga yang menaunginya.

Berdasarkan hal tersebut menjadi sebuah pertanyaan bahwa apakah evaluasi yang telah dilakukan oleh Pusdiklat Kesos berpeluang untuk melengkapi tuntutan administrasi.

Berdasarkan pendekatan yang telah peneliti lakukan kepada SDM SLRT Kabupaten Bogor ditemui bahwa sebagian SDM SLRT beranggapan bahwa informasi yang diberikan terkait penyelenggaraan diklat *e-learning* manajemen SLRT cenderung mendadak sehingga SDM SLRT dituntut untuk siap mengikuti diklat tersebut hingga tuntas.

Penyelenggaraan diklat yang dilakukan secara online baik secara asinkronus dan sinkronus, menuntut peserta untuk mengikutinya secara tuntas diiringi kemampuan beradaptasi dengan pembelajaran online. Disisi lain SDM SLRT yang merupakan petugas lapangan memiliki kesibukan untuk memberikan pelayanan kesetiap masyarakat yang hendak mengajukan kebutuhan dan keluhan melalui SLRT baik melalui puskesmas, sekretariat SLRT ataupun saat melakukan monitoring ke masyarakat.

Peserta diklat beranggapan bahwa mengikuti penyelenggaraan diklat tidak akan mempengaruhi pekerjaannya secara rutin, namun minimnya penguasaan dan perdana dalam melakukan pembelajaran berbasis *online* sehingga kesiapan peserta diklat cenderung kurang untuk dapat mengikuti diklat *E-Learning* SLRT secara optimal.

Selain itu, hal ini dapat disebabkan oleh belum adanya model evaluasi yang ditetapkan oleh pihak penyelenggara. Evaluasi yang dilakukan kepada peserta masih cenderung sangat minim dan tidak mendalam.

Padahal aspek yang seharusnya terlihat atau dinilai bisa menjadi landasan untuk meningkatkan kualitas diklat yang sedang atau akan dilaksanakan.

Menurut Rusdiana, evaluasi program merupakan proses yang bertujuan untuk mengukur efektifitas sebuah program berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan sehingga dapat dijadikan landasan pengambilan keputusan.¹⁰ Oleh karena itu, evaluasi program perlu diterapkan secara rutin agar penyelenggara diklat dapat mengetahui kebutuhan akan informasi sebagai dasar dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan wawancara kepada salah satu widyaiswara, peneliti mengetahui bahwa penguasaan evaluasi yang dilakukan oleh pusdiklat masih minim sebab pembuatan evaluasi hanya dilakukan oleh satu orang widyaiswara, padahal utamanya dalam melakukan evaluasi merupakan tanggung jawab seluruh widyaiswara dan bidang yang membawahi kegiatan diklat tersebut. Evaluasi program sangat diperlukan secara optimal untuk menjaga kualitas mutu pendidikan sebagai tanggung jawab kepada pihak-pihak terkait. Tertuang dalam UU No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 57 ayat 1 yang berbunyi:

“Evaluasi dilakukan dalam rangka pengendalian mutu pendidikan secara nasional sebagai bentuk akuntabilitas penyelenggara pendidikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan”.¹¹

¹⁰ H.A Rusdiana, *Manajemen Evaluasi Program Pendidikan*, (CV. Pustaka Setia, 2017), hlm. 22-23.

¹¹ Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, hlm 18”.

Walaupun pelaksanaan diklat didasari oleh *Training Need Assessment (TNA)* yang sesuai, namun akan percuma jika hasil yang diharapkan tidak sesuai dengan kemampuan peserta saat terjun ke lapangan. Ada beberapa hal yang akan terjadi jika budaya ini diterapkan secara terus menerus dan tidak adanya upaya untuk menciptakan perubahan, yakni:

1. Hasil evaluasi yang dilakukan oleh Pusdiklat Kesos tidak akan didapatkan secara utuh dan mendalam karena penilaian yang dilakukan hanya bersifat formatif tanpa melihat perubahan perilaku yang terjadi.
2. Mengurangi kualitas layanan penyelenggaraan diklat yang sedang atau akan diselenggarakan oleh Pusdiklat Kesos, sebab kurangnya akan pemenuhan informasi atau data sebagai dasar pengambilan sebuah keputusan.
3. Penyelenggara diklat tidak mengetahui apakah diklat yang telah diikuti oleh peserta diklat berpengaruh terhadap pekerjaannya yang akan dilakukannya secara rutin.

Berdasarkan fenomena yang telah terjadi pada kegiatan diklat manajemen *E-Learning* SLRT, peneliti merasa tertantang untuk melakukan perubahan dan membuat budaya baru untuk menerapkan model evaluasi yang bisa diterapkan secara kompleks dan mendalam dan dapat dilakukan secara terus menerus. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memperbaiki sebuah program yang dilakukan oleh penyelenggara diklat di Pusdiklat Kesos. Peneliti juga telah menjalin komunikasi baik dengan penyelenggara diklat SLRT dan peneliti diberikan peluang untuk dilibatkan pada evaluasi

program Diklat *E-Learning* Manajemen SLRT, sehingga peneliti mendapatkan dukungan penuh untuk menjalankan penelitian.

Adapun model evaluasi Kirkpatrick cenderung berpeluang untuk menilai penyelenggaraan sebuah diklat secara mendalam sebab pada model Kirkpatrick mencakup 4 level yang terdiri dari, reaksi, pembelajaran, tingkah laku, dan hasil. Penerapan evaluasi model Kirkpatrick mencakup penilaian pada aspek kognitif, afektif, dan psikomotor. Menurut Prilianti model evaluasi kirkpatrick memiliki berbagai kelebihan, seperti penggunaannya yang mudah dipahami dan bersifat menyeluruh karena dapat menjangkau semua sisi program pelatihan yang dilakukan¹². Model evaluasi Kirkpatrick cenderung diciptakan untuk mengevaluasi sebuah program pelatihan. Model evaluasi Kirkpatrick telah banyak digunakan diseluruh dunia sebagai acuan evaluasi terhadap program pelatihan¹³.

Dengan berbagai fenomena yang terjadi, fokus penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah apakah program diklat *E-Learning* manajemen sistem layanan dan rujukan terpadu bagi SDM SLRT Kabupaten Bogor di Pusdiklat Kesos telah efektif bila ditinjau dari reaksi, pembelajaran, tingkah laku, dan hasil.

B. Identifikasi Masalah

¹² Ratna Prilianti, "Evaluasi Penyelenggaraan Diklat Teknis Substantif Multimedia Bagi Guru Madrasah Aliyah Di Balai Diklat Keagamaan Semarang." *Andragogi: Jurnal Diklat Teknis Pendidikan dan Keagamaan* Vol. 6 No. 1 (2018), hlm. : 192.

¹³ Yetti Nurhayati, "Penerapan Model Kirkpatrick Untuk Evaluasi Program Diklat Teknis Substantif Materi Perencanaan Pembelajaran Di Wilayah Kerja Provinsi Kepulauan Riau," *Andragogi: Jurnal Diklat Teknis Pendidikan dan Keagamaan* Vol. 6 No. 2 (2018), hlm. 172.

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah, yakni:

1. Pusdiklat Kesos belum menerapkan model evaluasi yang akan digunakan pada penyelenggaraan Diklat *E-Learning* Manajemen SLRT bagi SDM SLRT Kabupaten Bogor.
2. Evaluasi yang diterapkan oleh Pusdiklat Kesos bersifat formatif dan terfokus pada ranah kognitif peserta Diklat *E-Learning* Manajemen SLRT Kabupaten Bogor.
3. Pelaksanaan asistensi yang dilakukan oleh Pusdiklat Kesos cenderung penilaian terhadap nilai hasil belajar bukan dari perubahan perilaku yang terjadi
4. Penguasaan widyaiswara dalam mengevaluasi program masih minim dan pembuatannya hanya dilakukan oleh 1 orang widyaiswara.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian, batasan penelitian dibatasi hanya pada evaluasi efektivitas program diklat *E-Learning* manajemen sistem layanan dan rujukan terpadu bagi SDM SLRT di Pusdiklat Kesejahteraan Sosial yang terdiri dari supervisor, fasilitator, petugas puskesmas, petugas *front office*, dan petugas *back office*. Selain itu, evaluasi efektivitas program diklat ini menggunakan model evaluasi Kirkpatrick mencakup reaksi, pembelajaran, tingkah laku, dan hasil.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan masalah penelitian, penyelenggaraan diklat *E-Learning* sistem layanan dan rujukan terpadu yang telah dilaksanakan oleh Pusdiklat Kesos belum seutuhnya diselenggarakan dengan efektif. Hal ini disebabkan karena belum ada model evaluasi yang digunakan serta penilaian yang masih bersifat formatif dan berfokus pada ranah kognitif. Oleh karena itu, untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan diklat *E-Learning* sistem layanan dan rujukan terpadu bagi SDM SLRT di Kabupaten Bogor dapat dilihat melalui model evaluasi Kirkpatrick yang mencakup kepuasan peserta diklat dalam mengikuti diklat, peningkatan hasil belajar pada ranah pengetahuan, sikap, dan keterampilan, implementasi perubahan perilaku di tempat kerja, serta dampak terhadap perubahan perilaku yang diterapkan di tempat kerja. Maka dari itu, rumusan masalah yang akan diteliti adalah:

Bagaimana efektivitas program diklat *E-Learning* manajemen sistem layanan dan rujukan terpadu bagi SDM SLRT Kabupaten Bogor di Pusdiklat Kesejahteraan Sosial ditinjau dari kepuasan peserta dalam mengikuti diklat, peningkatan hasil belajar peserta diklat pada ranah pengetahuan, sikap, dan keterampilan, implementasi perubahan perilaku ditempat kerja, serta dampak perubahan perilaku ditempat kerja?

E. Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai gambaran serta fakta tentang evaluasi penyelenggaraan diklat *E-Learning* manajemen sistem layanan dan rujukan terpadu terhadap SDM SLRT di pusdiklat kesejahteraan sosial sehingga dapat dijadikan sebagai acuan untuk

melakukan perbaikan pada kegiatan diklat yang akan dilaksanakan kedepannya. Adapun secara lengkapnya peneliti menguraikannya sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan yang bersifat ilmiah dan sistematis untuk menambah pengetahuan serta gambaran terkait evaluasi program bagi mahasiswa pendidikan masyarakat.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna bagi peneliti untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman dalam melakukan evaluasi terhadap sebuah program secara sistematis dan mendalam.

b. Bagi Pusdiklat Kesejahteraan Sosial

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan utama bagi Pusdiklat Kesos dalam melakukan evaluasi penyelenggaraan diklat yang sedang atau akan dilaksanakan secara rutin.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dan bahan masukan terhadap pelaksanaan diklat serta sebagai landasan E-Evaluasi pada sistem informasi manajemen pelatihan kesejahteraan sosial.

c. Bagi Peserta Diklat *E-Learning* Manajemen SLRT

Penelitian ini berguna sebagai sumber informasi terkait hasil capaian peserta diklat dalam mengikuti kegiatan Diklat *E-Learning*

Manajemen SLRT serta mengetahui aspek apa saja yang telah dan belum dicapai oleh peserta Diklat *E-Learning* Manajemen SLRT.

