

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era Revolusi Industri 4.0 saat ini, selain persoalan produktivitas, persoalan kualitas dan kemampuan karyawan (SDM) menjadi salah satu penentu keberlangsungan suatu organisasi. Proses perbaikan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia sering dilakukan melalui program-program pendidikan dan pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia. Istilah pelatihan dalam bahasa Inggris “*training*” secara harfiah memiliki akar kata “*train*”, yang berarti sebagai berikut; (1) memberi pelajaran dan praktik (*give teaching and practice*); (2) menjadikan berkembang dalam arah yang dikehendaki (*cause to grow in required direction*); (3) persiapan (*preparation*); dan (4) praktik (*practice*) (Widodo, 2018).

Pendidikan memiliki peranan penting dalam pengembangan suatu bangsa, begitu pula dengan Indonesia. Sejarah mencatat bahwa pertumbuhan bangsa ini tidak terpisah dari kemajuan pendidikan masyarakat. Pada tanggal 2 Mei 1921 Ki Hajar Dewantoro mendirikan Taman Siswa. Hal ini menandai awal kebangkitan pendidikan di Nusantara (Kadir, 2018). Di dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 juga ditetapkan bahwa pendidikan memiliki tujuan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh individu dalam hal kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara.

Pendidikan dapat didefinisikan secara universal sebagai usaha sadar yang dilakukan oleh individu dari waktu ke waktu dan memiliki dampak yang luar biasa bagi kehidupan individu itu sendiri (Latif & Latief, 2018). Berdasarkan definisi di atas dapat dimaknai; (1) pendidikan memiliki unsur penggalan, pengembangan terhadap bakat dan keterampilan siswa, dalam hal ini pendidikan bertujuan menggali potensi yang dimiliki oleh para siswa; (2) efek dari pendidikan adalah perubahan yang dirasakan oleh individu siswa dan juga masyarakat. Siswa yang telah mendapatkan pendidikan dan menguasai keterampilan dapat mengaplikasikannya di masyarakat agar manfaat pendidikan bias dirasakan bersama.

Pendidikan di Indonesia menerapkan tiga jalur pendidikan yaitu jalur pendidikan formal, jalur pendidikan non formal dan jalur pendidikan informal. Jalur pendidikan yang terstruktur, bersyarat dan berjenjang dapat disebut sebagai pendidikan formal, pendidikan yang terstruktur, bersyarat dan berjenjang itu antara lain, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

Pendidikan nonformal adalah pendidikan yang tidak berjenjang dan tidak bersyarat, Sedangkan jalur pendidikan yang dilaksanakan di dalam lingkup keluarga itulah yang disebut sebagai pendidikan informal. Jalur pendidikan tersebut berfungsi saling melengkapi dalam pembentukan dan pengembangan pribadi yang lebih baik.

Pendidikan non formal tidak berdiri sendiri, akan tetapi melengkapi pendidikan formal tersebut. Salah satu model pendidikan non formal adalah pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan model pendidikan yang bisa menyesuaikan kebutuhan organisasi. Kemandirian pendidikan ini sangat membantu pengembangan sumber daya manusia, sehingga pendidikan dan pelatihan berfungsi sebagai pendidikan *by order (custom education)*. Pendidikan dan pelatihan dan pengembangan adalah istilah yang mengacu pada upaya terencana yang dirancang untuk memfasilitasi perolehan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang relevan oleh anggota organisasi. Pengembangan lebih berfokus pada peningkatan pengambilan keputusan dan keterampilan hubungan antar manusia dan penyajian materi yang lebih faktual (Widodo, 2018).

“In training the focus is current, use of work experiences is low, goal is to gain skills for the present job, and participation is mandatory if initiated while vice versa is applicable for development initiatives. Development is more self-directed and requires self-motivation to explore and find the ways for career and personal advancement”.

Memahami pelatihan sebagai proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan teknis, ataupun meningkatkan kinerja (karyawan), maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan menitikberatkan pada beberapa hal, diantaranya: a) menambah pengetahuan dan ketrampilan; b) berhubungan sangat erat dengan pekerjaan yang sedang ditekuni maupun untuk masa yang akan datang; c) kurikulum pelatihan, bahwa pelatihan haruslah

direncanakan dan terorganisir untuk mendapatkan tujuan pelatihan itu sendiri. Pendidikan merupakan usaha kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya teori untuk memutuskan persoalan- persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan.

Pelatihan merupakan salah satu bentuk implementasi dari pembelajaran orang dewasa (*andragogy*), yaitu upaya membimbing orang dewasa untuk tujuan peningkatan sikap, pengetahuan maupun keterampilannya (Masduki, 2017). Selanjutnya Siregar mengartikan pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam usaha pencapaian tujuan (Siregar, 2018).

Definisi di atas menurut peneliti dapat disimpulkan bahwa dalam mengakomodir pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (Diklat) dewasa ini, Diklat tidak saja untuk meningkatkan kemampuan para karyawan/ASN akan tetapi Diklat juga sering dilaksanakan kepada calon pegawai, calon peserta magang, penyelenggara kegiatan besar dan kegiatan lainnya. Diklat telah menjadi model pendidikan yang didesain untuk kebutuhan organisasi dalam waktu yang relatif cepat.

Jepang menempatkan pelatihan sebagai budaya dalam mengembangkan kemampuan sumber daya manusia dalam industri mereka. Bahkan pelaksanaan pelatihan bukan semata untuk pengembangan karyawan semata, calon karyawan juga berhak menerima pelatihan. Di Jepang penerimaan karyawan baru mewajibkan magang sebagai syarat diterimanya karyawan dan pengembangan sumber daya manusia.

Dewasa ini Indonesia juga sedang mengembangkan model pelatihan yang diajarkan kepada para calon peserta magang. Kementerian Tenaga Kerja menggunakan pelatihan ini untuk mempersiapkan calon peserta magang dalam negeri maupun peserta magang luar negeri.

Magang industri dari dunia pendidikan telah diimplementasikan oleh Universitas Jenderal Sudirman Purwokerto. Program *internship* atau magang di kampus UNSOED dibuka pada acara Dies Natalis Fapet Unsoed ke 54, pada tgl 21 September 2016. Universitas Jenderal Sudirman kini telah bekerja sama dengan dunia industri di Jepang sebagai tempat magang mahasiswa. Kampus telah

merasakan manfaat dari program magang tersebut, yaitu mahasiswa lebih mandiri dan lebih siap untuk bekerja ataupun berwirausaha (Adi, 2020).

Saat ini lulusan sekolah menengah umum belum tersalur penuh untuk melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi sehingga sebagian terjun ke dunia kerja bersama lulusan sekolah menengah khusus. Kendala bagi para lulusan sekolah menengah di Indonesia ketika terjun ke dunia kerja adanya *gap* antara pendidikan di sekolah dengan apa yang dibutuhkan perusahaan. Salah satu solusi hal tersebut adalah dengan melakukan magang, Kementerian Tenaga Kerja mengadakan program pemagangan.

Pada tahun 1992 Dirjen Binalattas Kemnakertrans R.I dan IM Japan menandatangani MOU *Memorandum of Understanding Government to Private (G to P)* terkait skema pemagangan luar negeri ke Jepang. Kemudian perjanjian ini menjadi cikal bakal perjanjian antara negara Indonesia dan negara Jepang (G to G). Kementerian Tenaga Kerja telah membuat payung hukum untuk pemagangan ke Jepang Pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.08/Men/2008 Bab 1 Pasal 1 pemagangan dimaksudkan sebagai berikut: Pemagangan di luar negeri adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara utuh dan terpadu di Indonesia dan di luar negeri oleh lembaga pelatihan kerja atau perusahaan atau instansi pemerintah atau lembaga pendidikan di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur dan/atau pekerja yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2020).

Berkenaan dengan regulasi pemagangan ke Jepang, Kementerian Tenaga Kerja memiliki landasan hukum sebagai berikut : (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; (2) PP No. 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional; (3) Permenakertrans No. 08 Tahun 2008 Tentang Tata Cara Perizinan dan Penyelenggaraan Pemagangan Luar Negeri; (4) MOU Antara Dirjen Binalattas Kemnakertrans R.I dan IMM Japan tanggal 16 Desember 1992 dan diperbarui dengan amandemen pada tanggal 1 Februari 2010; (5) MOU Antara Kementerian Ketenagakerjaan RI dan IM Japan bulan Januari 2017 tentang *The*

Technical Inter Training Program For Indonesian Technical Internship in Japan (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2020).

Undang-Undang tersebut mempertegas tentang *blue print* pemagangan ke Jepang mengenai skema pemagangan atau pelatihan yang dilaksanakan secara kontinum ke negara Jepang sebagai kelanjutan pendidikan dan pelatihan magang ke Jepang yang dilaksanakan oleh lembaga di Indonesia. Pemagangan ke Jepang yang dimulai sejak tahun 1993 di prakarsai oleh lembaga pelatihan sumber daya manusia dari Jepang yaitu IM Japan.

Adapun tujuan pemagangan luar negeri yang tertulis pada *Blue Print* Kementerian Tenaga Kerja adalah sebagai berikut: (1) untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki ketrampilan sesuai dengan kualifikasi yang diperlukan oleh perusahaan; (2) untuk mendapatkan keterampilan yang diperlukan sesuai dengan keterampilan yang didapatkannya dalam pemagangan; (3) menambah ilmu pengetahuan dan keterampilan teknik di perusahaan kecil dan menengah, kemudian kembali ke tanah air untuk membantu membangun industri di Indonesia; (4) menambah sikap dan etos kerja agar lebih produktif; (5) perluasan lapangan kerja/usaha mandiri dan; (6) untuk meningkatkan kesejahteraan peserta (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2020).

Visi dan misi dari pemagangan tersebut juga tercantum dalam kesepakatan antara Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia dan IM Japan sebagai berikut; (a) Visi, memasyarakatkan pemagangan untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi tenaga kerja Indonesia; (b) Misi: (1) menyusun dan mengembangkan norma, standar, prosedur dan kriteria pemagangan dalam dan luar negeri; (2) menyusun dan mengembangkan program/kurikulum pemagangan sebagai acuan pelaksanaan pemagangan dalam dan luar negeri; (3) membentuk dan mengembangkan jejaring informasi pemagangan; (4) memfasilitasi perijinan dan advokasi pemagangan; (5) mengembangkan dan menyebarluaskan informasi pemagangan; (6) menyelenggarakan administrasi dan tata usaha Direktorat (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2020).

IM Japan awalnya bernama IMM Japan (*International Man Power Development Organization Japan*) adalah perusahaan Jepang yang fokus mengembangkan sumber daya manusia kawasan Asia. IM Japan memiliki kantor

di beberapa negara mencakup Sri Lanka, Bangladesh, Thailand, Vietnam dan Indonesia. IM Japan di Indonesia memiliki kantor pusat dan pusat pendidikan pelatihan di jalan Guntur Raya No. 1, RT 004 RW 019 Kayuringin, Bekasi Selatan, Kota Bekasi. IM Japan bekerjasama dengan Kementerian Tenaga Kerja untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui skema magang luar negeri ke Jepang.

Adapun tahapan dalam program magang luar negeri ke Jepang adalah sebagai berikut:

1. Seleksi Calon Peserta Magang

Proses seleksi magang diadakan oleh IM Japan bekerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja di Provinsi. Secara umum persyaratan peserta meliputi: usia 19 tahun 6 bulan – 25 tahun, fisik sehat dan ideal, pendidikan minimal SMA/SMK. Adapun tahapan seleksi yang harus dilalui peserta adalah tes matematika, kesamaptaan, ketahanan fisik, wawancara, kesehatan dan bahasa Jepang.

2. Pendidikan dan Pelatihan

Materi pendidikan dan pelatihan mencakup bahasa Jepang, pelatihan teknik, fisik, mental dan disiplin, budaya dan geografi Jepang serta pengenalan etos kerja karyawan Jepang.

3. Magang ke Jepang

Peserta menjalankan program magang ke Jepang selama 3 – 5 tahun.

4. Kembali ke Indonesia

Setelah kembali ke Indonesia, peserta dipertemukan dengan perusahaan Jepang di Indonesia dan organisasi Ikatan Pengusaha Kenshusei Indonesia (IKAPEKSI).

Pendidikan dan pelatihan merupakan tahapan yang sangat penting karena peserta program magang akan memperoleh pengetahuan, *soft skill* serta perilaku yang sesuai dengan dunia industri (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2020). Adapun tujuan pelatihan itu sendiri adalah meliputi pengembangan dan perubahan kognitif (pengetahuan), afektif (sikap), psikomotorik (keterampilan). Dengan capaian pelatihan diharapkan para peserta

pelatihan akan menjadi pribadi yang memiliki kompetensi yang dapat diterapkan di tempat magang.

Dalam menyelenggarakan pelatihan salah satu komponen yang sangat penting adalah kurikulum pelatihan. Kurikulum pelatihan seyogyanya disusun berdasarkan visi dan misi lembaga pelatihan tersebut. Pelatihan yang baik harus selaras dengan tujuan organisasi, perkembangan teknologi dan juga sosial budaya. Kurikulum memegang peranan penting dalam keberhasilan pendidikan dan pelatihan. Demikian pula dalam menyelenggarakan pelatihan calon peserta magang. Materi yang ada di dalam kurikulum harus menyesuaikan kebutuhan perusahaan penerima. Adapun kurikulum Pendidikan dan Pelatihan IM Japan dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1. 1 Persentase Kurikulum Pelatihan Magang Jepang

Mata Pelajaran/Pelatihan	Porsi dalam Prosentase (%)
Bahasa Jepang	50%
Pelatihan teknik (Praktek)	15%
Fisik, Mental dan Disiplin (FMD)	15%
Budaya dan Geografi Jepang	10%
Pengenalan Etos Kerja Karyawan Jepang	10%

Sumber: IM Japan Indonesia, 2020

Pendidikan bahasa Jepang memiliki porsi jam pelajaran paling besar yaitu 50%, pelatihan teknik memiliki porsi 15%. Fisik mental dan disiplin digabungkan dengan aktivitas harian siswa, dilakukan setiap pagi sebelum makan pagi. Hal ini berfungsi juga untuk menjaga kebugaran siswa. Contoh kegiatan fisik mental dan disiplin antara lain, lari pagi, *push up* dan *sit up*, juga senam pagi (*taisho*). Pada pembelajaran budaya dan geografi Jepang diajarkan tentang nama-nama provinsi di Jepang, budaya serta kondisi alam Jepang. Pembelajaran ini di alokasikan sekitar 10% jam mata pelajaran. Etos kerja karyawan Jepang memiliki perbedaan dengan etos kerja karyawan Indonesia. Perbedaan paling mencolok adalah kecepatan bekerja orang Jepang, kecepatan ini yang akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Pembelajaran ini mendapat alokasi 10% dari jam pelajaran.

Hasil observasi awal IM Japan pada tahun 2021, peneliti mendapati bahwa program magang luar negeri dilaksanakan di perusahaan kecil dan menengah di

Jepang. Adapun bidang pekerjaan yang dijalani oleh para peserta antara lain: bidang fabrikasi, konstruksi, perbengkelan, percetakan, pengecoran logam, dan lainnya. Para peserta magang ketika sudah berada di perusahaan dibina langsung oleh perusahaan dimana mereka ditempatkan, oleh karenanya harus memiliki bahasa Jepang yang baik. Pembinaan yang diterima oleh para peserta magang meliputi budaya Jepang, etos kerja karyawan Jepang, dan hal teknik berkaitan dengan bidang masing-masing.

Setiap perusahaan memiliki cara yang berbeda dalam membina peserta magang, hal ini disesuaikan oleh besar dan kecilnya perusahaan. Perusahaan menengah biasanya menerapkan pembinaan yang lebih baik, memiliki jadwal pelatihan yang cukup memadai, bahkan perusahaan juga membentuk divisi khusus untuk para peserta magang dari luar negeri. Proses pembinaan saat magang memungkinkan transfer dan alih teknologi dari perusahaan ke peserta magang.

Pembinaan dan pelatihan yang diterima oleh para peserta jelas merupakan kesempatan untuk pengembangan diri mereka. Secara sadar ataupun tidak sadar mereka telah menerima *soft skills* standar Jepang. Pada pasal 26 ayat 3 Undang-Undang No.20 tahun 2003 yang dimaksud *soft skills* adalah, pendidikan yang memberikan kecakapan personal, sosial, intelektual dan kecakapan vokasional untuk bekerja atau usaha mandiri.

Program magang luar negeri semakin berkembang dengan ditandai kesempatan yang dibuka selebar lebarnya oleh pemerintah Jepang. Pengirim tenaga magang ke Jepang juga terus bertumbuh. Program magang Jepang yang dimulai sekitar tahun 1993 sampai tahun 2018, tercatat kurang lebih 41.438 pemuda Indonesia telah mengikuti program IM Japan untuk magang Jepang (Meuko, 2018). Pemuda- pemuda yang mengikuti program magang Jepang ini adalah perwakilan daerah atau provinsi seluruh Indonesia.

Untuk mengetahui seberapa besar minat masyarakat terhadap program magang ke Jepang, berikut ini dilampirkan data dari Kementerian Tenaga Kerja RI. Data berikut diterima peneliti dari Ibu Siti Kustati (Direktur Pemagangan Luar Negeri) dan Kasubdit Pemagangan Luar Negeri, Ibu Nita Dwi Apriliawati, adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Peserta Pelatihan Magang Jepang (2017-2020)

Tahun	Penyelenggara Pelatihan	
	IM Japan	SO
2017	1553	5263
2018	1967	5666
2019	2322	7232
2020	557	2039
Jumlah	6419	20199

Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (2020)

Penyelenggara pendidikan dan pelatihan magang Jepang di Indonesia yang bekerjasama dengan Kementerian Tenaga Kerja terdiri dari IM Japan dan SO. IM Japan adalah perusahaan Jepang yang memiliki perwakilan di Indonesia sedangkan SO (*Sending Organization*) terdiri dari beberapa perusahaan penyelenggara pendidikan dan pelatihan. SO di Indonesia saat ini berjumlah sekitar 200 perusahaan. Data juga menjelaskan bahwa IM Japan memiliki peserta paling banyak setiap tahunnya dibandingkan SO lain.

Setiap tahun minat masyarakat Indonesia untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan Magang ke Jepang cukup tinggi dan mengalami kenaikan jumlah peserta yang signifikan dari tahun 2017 hingga 2019, namun mengalami penurunan pada tahun 2020 yang diduga akibat *pandemic* Covid-19 yang sedang melanda di semua belahan bumi. Saat ini alumni magang Jepang sudah tersebar hamper di semua provinsi di Indonesia.

Dalam hal penciptaan tenaga kerja yang terampil, program pendidikan dan pelatihan IM Japan dalam rangka magang ke Jepang apabila disandingkan dengan visi dan misi yayasan sudah dapat terealisasi dengan baik, hal ini terbukti bahwa sebagian besar alumni terserap di perusahaan Jepang yang ada di Indonesia. Alumni program magang Jepang mampu menduduki posisi *leader* hingga *general manager* di perusahaan PMA tersebut.

Akan tetapi keadaan saat ini sudah berbeda, para alumni magang Jepang banyak yang kembali ke daerahnya masing-masing dengan alasan tidak memperoleh pekerjaan di perusahaan Jepang di daerah Jabodetabek, dan lainnya. Kondisi di atas melahirkan pemikiran baru bagi para alumni, karena mereka harus

mempertahankan eksistensinya. Hal baru ini menjadikan keinginan balik ke Jepang meningkat, disamping mendirikan usaha. Di daerah mereka beradaptasi kembali, dan salah satunya adalah belajar mendirikan usaha. Berdasarkan penjelasan di atas, kompeten sudah dituangkan dalam kurikulum pendidikan dan pelatihan sehingga para peserta memiliki kemampuan untuk itu.

Di tengah kehidupan sosial ternyata bukan hanya kemampuan bekerja saja yang diperlukan, akan tetapi memerlukan keahlian lain untuk berbaur dengan masyarakat. Diperlukan kemampuan lain agar mereka bisa eksistensi di tengah-tengah masyarakat yang berbeda kultur dan aktivitas nya. Menurut Meuko (2018), Ilmu dan teknologi yang telah dikuasai saat magang di Jepang bisa diaplikasikan ke hal yang lain, misalnya dengan mendirikan usaha di daerahnya.

Menurut Widodo et al. (2021), strategi pengembangan program yang berdasar pada kemampuan wirausaha (*entrepreneur skill*) akan menciptakan alumni yang siap menjadi pengusaha sehingga bermanfaat bagi kehidupan pribadi serta lingkungan sosialnya. Dengan memiliki ilmu kewirausahaan bisa menjadi alternatif para alumni untuk melakukan aktivitas di daerah masing-masing. Alumni diharapkan bisa berdikari dan dapat mengolah kekayaan lokal sehingga bisa menaikkan nilai jual sekaligus bisa memperkerjakan pemuda setempat. Kiprah alumni diharapkan bisa membuka peluang usaha seperti yang tertuang dalam blue print Kementerian tenaga kerja Republik Indonesia.

Hal inilah yang menjadi daya tarik peneliti untuk melakukan evaluasi pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan pra magang ke Jepang tersebut. Hal ini sangat penting untuk di evaluasi.

Peneliti berpendapat model yang tepat untuk melaksanakan evaluasi program tersebut adalah model evaluasi CIPP. Arikunto dan Abdul Jabar mengatakan bahwa model CIPP sangat tepat dan cocok digunakan untuk mengevaluasi program pemrosesan. Hasil evaluasi CIPP nantinya akan menjelaskan apakah program ini bisa diperbaiki untuk kemajuan program Pendidikan dan Pelatihan di IM Japan ini.

Alasan penting mengapa menggunakan model evaluasi CIPP adalah karena evaluasi tersebut bersifat terpadu, menyeluruh, dan mendasar. Terpadu karena model ini melibatkan banyak pihak yang terkait dengan semua pihak seperti

masyarakat, pemerintah, guru, dan terutama peserta didik. Menyeluruh karena proses evaluasi ditujukan bagi semua pihak yang terkait dalam pelaksanaan program. Bersifat mendasar karena model CIPP mencakup objek inti program pendidikan dan pelatihan yaitu tujuan, materi, proses pembelajaran, dan hasil dari proses pembelajaran.

Berdasarkan hal tersebut di atas, peneliti berusaha mengidentifikasi program pendidikan dan pelatihan *pra* magang ke Jepang yang diselenggarakan oleh *International Manpower Development* Jakarta. Dengan judul Tesis: “Evaluasi Implementasi Program Pendidikan dan Pelatihan Pada *International Manpower Development, IM Japan* Indonesia.”

1.2 Fokus Penelitian dan Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, fokus penelitian pada penelitian ini adalah evaluasi implementasi program pendidikan dan pelatihan dalam rangka input kepada IM Japan untuk pengembangan program bagi para peserta magang/didik agar sesuai dengan kebutuhan peserta didik serta mencetak alumni yang profesional. Dari fokus penelitian tersebut maka sub fokus terkait dengan mengevaluasi *context*, *input*, *process* dan *product* dari implementasi program pendidikan dan pelatihan peserta magang/didik di IM Japan.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, kajian ini akan meneliti atas permasalahan:

- a. Bagaimana *context* program pendidikan dan pelatihan di IM Japan Jakarta terkait lingkungan program, sosialisasi dan pemerataan program bagi masyarakat?
- b. Bagaimana *input* pada program pendidikan dan pelatihan di IM Japan Jakarta terkait kurikulum, tenaga pendidik, sarana prasarana, dan pembiayaan?
- c. Bagaimana *process* implementasi pembelajaran program pendidikan dan pelatihan pada IM Japan Jakarta terkait pembelajaran, monitoring dan supervisi dan kendala yang dihadapi?
- d. Bagaimana *product* implementasi program pendidikan dan pelatihan IM Japan Jakarta terkait Dampak dan *Impact* penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan pada perkembangan peserta didik?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian program pendidikan dan pelatihan IM Japan Indonesia ini dilaksanakan dengan tujuan untuk:

- a. Mengetahui context program pendidikan dan pelatihan pada IM Japan Jakarta.
- b. Mengetahui input program pendidikan dan pelatihan pada IM Japan Jakarta.
- c. Mengetahui process pembelajaran program pendidikan dan pelatihan IM Japan Jakarta.
- d. Mengetahui product hasil belajar siswa dalam mengikuti program pendidikan dan pelatihan IM Japan Jakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah keilmuan tentang pengelolaan manajemen pendidikan dan pelatihan dari para professional pendidikan dan pelatihan, serta memberikan sumbangan terhadap pengembangan nilai-nilai dasar (*basic value*) DIKLAT, yaitu upaya menemukan dalil-dalil dan prinsip-prinsip manajemen pendidikan dan pelatihan yang sangat dinamis.

b. Secara Praktik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan dimanfaatkan sebagai bahan dalam perumusan penerapan, dan evaluasi strategi dalam pengembangan dan peningkatan manfaat kurikulum. Di era industri 4.0 ini program pelatihan yang bekerja sama dengan Jepang ini bisa menjadi salah satu gerbang masuknya teknologi yang praktis, dan para pemuda yang telah menyelesaikan program, bisa menguasai materi dan bisa mempraktikkan teknologi terbaru. Sedangkan bagi pemegang kebijakan di Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk menilai sejauh mana kesiapan penyelenggara pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan para pekerja di luar negeri.

1.6 State of the art

Penelitian yang pernah dilakukan berkisar tentang dampak dari magang Jepang sebagai agen perubahan sumber daya manusia. Fahreza (2017) telah meneliti kerja sama Indonesia-Jepang dalam pengembangan sumber daya manusia.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama Indonesia dengan Jepang ini merupakan kerjasama bilateral yang berbentuk kerjasama fungsional. Pada kerjasama tersebut terdapat kepentingan antar dua negara yang saling membutuhkan walaupun dalam studi kasus ini Jepang sebagai negara inisiator dalam pembentukan program TITP ini. Tujuan dari kerjasama ini adalah untuk menerima para pekerja muda dari negara berkembang sebagai peserta pelatihan lalu kerja di industri Jepang dalam waktu yang ditentukan, dengan mentransfer kemampuan yang dibantu oleh pekerja profesional. Fahreza dalam penelitian tidak melakukan evaluasi program pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk pengembangan program.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Arif Aji Fadilah. Fadilah (2019) meneliti mengenai manajemen pembelajaran pada pelatihan program magang ke Jepang di lembaga pelatihan kerja (LPK) Wakashio Gakko Batang. Hasil penelitian tersebut antara lain: 1) Perencanaan pembelajaran disusun oleh tutor dengan didasarkan pada permintaan *user* dan standar kompetensi JLPT N-5; 2) Pelaksanaan pembelajaran dilakukan secara intensif, dengan penggunaan asrama sebagai tempat tinggal wajib siswa; 3) Pembinaan dilakukan untuk mengontrol proses kegiatan pembelajaran terutama berkaitan dengan aspek sikap siswa; 4.) Evaluasi hasil pembelajaran dilakukan secara berkala, siswa merasa puas dengan kegiatan pelatihan yang dilakukan karena mendapatkan pengetahuan dan keterampilan untuk bekal magang ke Jepang.

Saran yang diberikan kepada LPK Wakashio Gakko antara lain: hendaknya tutor memberikan materi-materi nasionalisme, evaluasi pada kegiatan *on the job training* agar terintegrasi dengan kegiatan pelatihan yang lain. Fadilah (2019) meneliti tentang manajemen pelatihan, akan tetapi terbatas pada aspek perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, komunikasi dan evaluasi. Evaluasi yang dilakukan belum dilakukan secara komprehensif. Disamping itu

penelitian juga tidak dilakukan di pusat pelaksanaan program pendidikan dan latihan Magang ke Jepang.

Penelitian tentang evaluasi pelatihan dilakukan juga oleh *Stephane Guay* dan kawan-kawan, *Evaluation of an Education and Training Program to Prevent and Manage Patients' Violence in a Mental Health Setting: A Pretest-Posttest Intervention Study*. Penelitian dilatarbelakangi oleh banyaknya kekerasan di tempat kerja. Penelitian dilakukan di sebuah rumah sakit jiwa *Montreal Kanada*. Kekerasan sering diterima oleh karyawan ketika pasien melakukan penyerangan. Model pelatihan yang diterima oleh karyawan bernama *Omega*. pelatihan *Omega* dikembangkan di Kanada pada tahun 1999, dan sejak itu telah digunakan untuk mengajar pekerja kesehatan dan kesehatan mental, keterampilan yang dibutuhkan untuk secara efektif bertindak dalam situasi menerima serangan pasien (Guay et al., 2016).

“The Omega program aims to prevent and minimize workplace aggression directed toward healthcare workers by improving the knowledge, attitudes, and skills of participants when facing verbal and physical aggression by patients.” (Guay et al., 2016). Kesimpulan nya penelitian ini menunjukkan dampak positif dari program pelatihan *Omega*, yang telah digunakan di Kanada sejak 1999 tetapi belum pernah dievaluasi secara ilmiah sebelumnya. Mayoritas efek ini tetap konsisten lebih dari empat belas bulan setelah selesainya pelatihan.

Peneliti mengevaluasi program dengan jumlah koresponden 105 orang. Penelitian mengevaluasi efek program kepada karyawan peserta pelatihan. Kurikulum secara keseluruhan dievaluasi. Walau tidak menemukan temuan untuk pengembangan, akan tetapi penelitian ini melahirkan kepercayaan terhadap Program *Omega* tersebut.

Guay dan kawan-kawan meneliti program pelatihan *Omega*, latar belakang evaluasi ini didorong oleh rasa ingin tahu lebih dalam manfaat dari pelatihan tersebut. Peneliti tidak merekomendasikan perubahan dalam program pelatihan tersebut.

Berikut merupakan hasil penelitian lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini:

Tabel 1. 3 Jurnal Penelitian yang Relevan

No	Penulis, Judul, Tahun	Isi	Perbedaan
1	<p><i>María del Mar Sánchez Pérez María Sagrario Salaberri raMiro</i></p> <p><i>Implementing Plurilingualism in Higher Education Teacher Training Needs and Plant Evaluaitoin (2017)</i></p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan pelatihan guru untuk pengajaran multi bahasa di Kampus Negeri Spanyol. Penelitian deskriptif mengevaluasi pelaksanaan program pembelajaran 2012-2015 mengevaluasi 16 indikator kelembagaan, kurikulum dan juga staf. Dari hasil wawancara sebagian besar dosen menyukai pengembangan di bidang keterampilan komunikasi lisan terutama kemampuan bahasa inggris hasil evaluasi menunjukan positif.</p>	<p>Evaluasi yang dilakukan di IM Japan Bertujuan untuk memberi masukan kepada IM Japan untuk memperbaiki materi program yang belum terlaksana. dengan perbaikan materi program tersebut diharapkan akan lebih bermanfaat bagi peserta pelatihan saat magang di Jepang atau setelah selesai magang dan kembali ke Indonesia.</p>
2	<p>Dian Ratna Sari, James Tangkudung A.Sofyan Hanif.</p> <p>Evaluasi Program Pemusatan Latihan Daerah (PELATDA) Bolavoli Pasir Putih Putri DKI Jakarta (2018)</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi Pemusatan Latihan Daerah (PELATDA) DKI Jakarta. Menggunakan teknik kualitatif dengan pendekatan model CIPP. Dari evaluasi tersebut dihasilkan temuan sebagai masukan pengelola untuk memperbaikinya. Hasil pendekatan CIPP menemukan dari sisi konteks menghasilkan temuan sangat baik. Sedangkan dari konteks Input, Proses dan Produk menghasilkan temuan kurang baik.</p>	<p>Evaluasi yang dilakukan di IM Japan bertujuan untuk memberi masukan kepada IM Japan untuk memperbaiki materi program yang belum terlaksana dengan perbaikan materi program tersebut diharapkan akan lebih bermanfaat bagi peserta pelatihan saat magang di Jepang atau setelah selesai magang dan kembali ke Indonesia.</p>
3	<p>Tintin Kartini. dkk</p> <p>Studi Evaluatif Kurikulum</p>	<p>Mutu Pendidik sangat menentukan mutu pelayanan Pendidikan Anak Usia Dini. Namun kondisi di lapangan</p>	<p>Evaluasi yang dilakukan di IM Japan bertujuan untuk memberi masukan</p>

No	Penulis, Judul, Tahun	Isi	Perbedaan
	Diklat Berjenjang Tingkat Dasar Dalam Jaringan Terhadap Peningkatan Kompetensi Pendidikan PAUD (2018)	terbalik dari yang diharapkan hal ini karena dari data yang terkumpul Pendidik Paud yang memiliki pendidikan terakhir S1 dan S2 hanya sekitar 21 %. Selebihnya adalah Pendidik yang berlatar belakang SMP dan SMA. Hal mendesak untuk diadakan kajian evaluasi kurikulum agar pendidik bisa menyampaikan materi dengan baik benar kepada siswa.	kepada IM Japan untuk memperbaiki materi program yang belum terlaksana dengan perbaikan materi program tersebut diharapkan akan lebih bermanfaat bagi peserta pelatihan saat magang di Jepang atau setelah selesai magang dan kembali ke Indonesia.
4	Eko Prasetyo SMK Negeri Tempursari Lumajang, STIE Syariah Ihya Ulumudin Jawa Timur Evaluasi Peran Pendidikan Kewirausahaan Pada Sekolah Menengah Kejuruan. (2019)	pendidikan kewirausahaan telah diajarkan di jenjang SMA/SMK harapan dari pendidikan tersebut adalah lahir wira usaha muda. Hasil berbeda dengan yang diharapkan. SMA dan SMK masih menyumbang pengangguran yang sangat besar. Revitalisasi digulirkan misal dengan penambahan jam pelajaran. Tetapi tetap belum berhasil sesuai yg diharapkan.	Evaluasi yang dilakukan di IM Japan bertujuan untuk memberi masukan kepada IM Japan untuk memperbaiki materi program yang belum terlaksana dengan perbaikan materi program tersebut diharapkan akan lebih bermanfaat bagi peserta pelatihan saat magang di Jepang atau setelah selesai magang dan kembali ke Indonesia.
5	Dessy Ayu Alfiai dkk. Universitas Negeri Semarang Manajemen Pelatihan Pra seleksi Program Pemagangan Ke Jepang di Lembaga Pelatihan	Pemagangan merupakan salah satu model pelatihan yang melibatkan warga belajar untuk melakukan magang/bekerja sambil belajar. Kompetensi yang ditetapkan oleh Jepang (IM Japan) cukup tinggi, untuk itulah diperlukan manajemen pengelolaan yang baik.	Evaluasi yang dilakukan di IM Japan bertujuan untuk memberi masukan kepada IM Japan untuk memperbaiki materi program yang belum terlaksana dengan perbaikan materi program tersebut diharapkan

No	Penulis, Judul, Tahun	Isi	Perbedaan
	Kerja Jiritsu. (2018)	LPK harus menetapkan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pelatihan.	akan lebih bermanfaat bagi peserta pelatihan saat magang di Jepang atau setelah selesai magang dan kembali ke Indonesia.
6	Muh. Adhif Alfi Candra dkk Efektifitas Program Pelatihan dalam UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Blora. (2017)	Isu strategis yang terdapat dalam RPJMD Kabupaten Blora tahun 2010-2015, masih terdapat permasalahan tenaga kerja yaitu rendahnya produktifitas tenaga kerja yang disebabkan oleh masih rendahnya pendidikan Tenaga Kerja. Yaitu rata-rata SMA ke bawah. Kabupaten Blora membentuk Balai Latihan Kerja sebagai solusi hal diatas alat ukur dari penelitian ini adalah lima indikator yang diajarkan oleh Gomes (2003). 1,Reaksi 2, Proses belajar 3, Behavior 4, Hasil 5, Efektifitas Biaya.	Evaluasi yang dilakukan di IM Japan bertujuan untuk memberi masukan kepada IM Japan untuk memperbaiki materi program yang belum terlaksana dengan perbaikan materi program tersebut diharapkan akan lebih bermanfaat bagi peserta pelatihan saat magang di Jepang atau setelah selesai magang dan kembali ke Indonesia.
7	Widi Asih Nurhayati dkk (DIKLAT) Berbasis Kompetensi Dalam Membangun Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (PNS) (2017)	Widi Asih dkk, menemukan Referensi untuk memperbaiki kinerja PNS, Mengembalikan Stigma PNS, ke marwah awal yaitu menjadi Abdi Negara. Dengan DIKLAT diharapkan bisa mengembalikan kinerja PNS yang akhir-akhir ini menurun DIKLAT berbasis kompetensi diharapkan bisa memperbaiki kinerja PNS. Sehingga stigma PNS yang tidak produktif bisa dihilangkan.	Evaluasi yang dilakukan di IM Japan bertujuan untuk memberi masukan kepada IM Japan untuk memperbaiki materi program yang belum terlaksana dengan perbaikan materi program tersebut diharapkan akan lebih bermanfaat bagi peserta pelatihan saat magang di Jepang atau setelah selesai magang dan kembali ke Indonesia.

No	Penulis, Judul, Tahun	Isi	Perbedaan
8	<p>Teni Aryanti, Supriyono, M Ishaq</p> <p>Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan (2018)</p>	<p>Penelitian menggunakan teori Kirkpatrick mengenai jenis evaluasi mencakup empat level evaluasi, yaitu :</p> <p>level 1 reaction, level 2 learning, level 3 behavior, dan level 4 result. Hasil penelitian disimpulkan sebagai berikut, Saran untuk Kepala Lembaga Diklat keuangan hendaknya ikut serta dalam evaluasi penyelenggaraan Diklat. Sedangkan bagi Balai Diklat dihimbau untuk mencantumkan hasil evaluasi Program secara menyeluruh dari persiapan hingga pasca diklat.</p>	<p>Evaluasi yang dilakukan di IM Japan bertujuan untuk memberi masukan kepada IM Japan untuk memperbaiki materi program yang belum terlaksana dengan perbaikan materi program tersebut diharapkan akan lebih bermanfaat bagi peserta pelatihan saat magang di Jepang atau setelah selesai magang dan kembali ke Indonesia.</p>
9	<p>Sasada Wahyu Lukitasari, Bambang Suteng Sulasmani, Ade Irioni.</p> <p>Evaluasi Implementasi Kebijakan Inklusi. (2017).</p>	<p>Kebijakan Inklusi mengandung manfaat bagi anak berkebutuhan kusus (ABK). Hal dikarenakan masih sedikitnya sekolah luar biasa (SLB). Hal ini menyebabkan mahal dan juga jarak yang terkadang jauh bagi siswa berkebutuhan kusus. Peneliiian ini meneliti implementasi kebijakan pemerintah tentang Inklusi. Pencananagan kebijakan inklusi di Salatiga masuk kategori baik. Peneliti menemukan bahwa masih banyak kendala dalam implementasinya, antara lain guru berkebutuhan kusus. Guru masih berasal dari guru pelajar normal. Dan juga belum diimbangi dengan pelatihan yang memadai.</p>	<p>Evaluasi yang dilakukan di IM Japan bertujuan untuk memberi masukan kepada IM Japan untuk memperbaiki materi program yang belum terlaksana dengan perbaikan materi program tersebut diharapkan akan lebih bermanfaat bagi peserta pelatihan saat magang di Jepang atau setelah selesai magang dan kembali ke Indonesia.</p>

No	Penulis, Judul, Tahun	Isi	Perbedaan
10	Muhammad Dahlan Ismail Setyo, Laksana Trisno. Evaluasi Implementasi Program Jaminan Kesehatan Nasional Terhadap Pasien Stroke Di RSUP Dr.Sarjito. (2017).	Permasalahan program Jaminan Kesehatan Nasional masih terjadi. Perbedaan persepsi antara pembuat aturan dengan pemberi pelayanan masih menonjol. Performa keuangan dari unit stroke mengalami kerugian walaupun mutu pelayanan sudah dilakukan secara optimal. Sistem rujukan terutama rujuk balik belum dapat dirasa layak oleh para dokter karena keterbatasan di PPK I. Pelayanan <i>home care</i> yang biasa digunakan tidak dapat optimal karena peserta asuransi belum mendapatkan jaminan untuk memperoleh pelayanan <i>home care</i> .	Evaluasi yang dilakukan di IM Japan bertujuan untuk memberi masukan kepada IM Japan untuk memperbaiki materi program yang belum terlaksana dengan perbaikan materi program tersebut diharapkan akan lebih bermanfaat bagi peserta pelatihan saat magang di Jepang atau setelah selesai magang dan kembali ke Indonesia.
11	Yohana Makaborang Evaluasi Implementasi Kurikulum 2013 Mata Pelajaran Biologi Di SMA Negeri. (2019).	Dengan demikian dirumuskan bahwa evaluasi hasil implementasi K. 13 bidang studi biologi di SMA Negeri 1 Waingapu dapat diketahui bahwa belum maksimal mencapai tujuan program yang mengacu pada standar tersebut. Salah satu penyebabnya adalah kurangnya pelatihan bagi guru biologi tersebut.	Evaluasi yang dilakukan di IM Japan bertujuan untuk memberi masukan kepada IM Japan untuk memperbaiki materi program yang belum terlaksana dengan perbaikan materi program tersebut diharapkan akan lebih bermanfaat bagi peserta pelatihan saat magang di Jepang atau setelah selesai magang dan kembali ke Indonesia.
12	<i>Luis F.Gomes,</i> <i>Mario G.Valdes.</i>	Evaluasi guru memiliki pengaruh yang kuat terhadap paradigma kuantitatif yang dikemukakan oleh Tyler dalam tahun 1950-an. Dari	Evaluasi yang dilakukan di IM Japan bertujuan untuk memberi masukan kepada IM Japan untuk memperbaiki

No	Penulis, Judul, Tahun	Isi	Perbedaan
	<i>The Evaluation Of Teacher erformnce In Higher ducation</i> 2019	perspektif ini, evaluasi kinerja guru menekankan pada verifikasi dan pengukuran hasil, yang sebagian besar diperoleh dari pendapat siswa dalam kuesioner diterapkan pada akhir periode sekolah tertentu. García, Loredó, Pérez, Reyes, Rigo, dan Rueda (2011) menganggap bahwa evaluasi yang terkait dengan hasil dan yang diberikan melalui instrumen dan skala untuk mengukur perilaku diskrit sesuai dengan pendekatan evaluasi yang berorientasi pada pembentukan hubungan yang signifikan antara perilaku guru dan indikator pengajaran produk.	materi program yang belum terlaksana dengan perbaikan materi program tersebut diharapkan akan lebih bermanfaat bagi peserta pelatihan saat magang di Jepang atau setelah selesai magang dan kembali ke Indonesia.
13	<i>Shamsa Aziz, Munzza Mahmood, Zahara Rehman.</i> <i>Implementation Of CIPP Model For Quality Evaluation At School.</i> 2019	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengimplementasikan model CIPP untuk mengevaluasi kualitas pendidikan di sekolah. Evaluasi adalah proses yang bertanggung jawab untuk memantau kemajuan suatu lembaga menuju tujuan dan sasaran yang diinginkan. Untuk tujuan evaluasi, model evaluasi CIPP Stufflebeam digunakan untuk memandu evaluasi secara sistematis dengan melihat berbagai aspek pendidikan berkualitas di sekolah. Dalam penelitian ini, peneliti mencoba mengevaluasi kualitas pendidikan di tingkat	Evaluasi yang dilakukan di IM Japan bertujuan untuk memberi masukan kepada IM Japan untuk memperbaiki materi program yang belum terlaksana dengan perbaikan materi program tersebut diharapkan akan lebih bermanfaat bagi peserta pelatihan saat magang di Jepang atau setelah selesai magang dan kembali ke Indonesia.

No	Penulis, Judul, Tahun	Isi	Perbedaan
		<p>sekolah dengan menilai konteks, input, proses dan produk dari dua sekolah yang termasuk dalam Sistem Sekolah Kesejahteraan di Rawalpindi. Berdasarkan penelitian yang berbeda Model CIPP adalah model yang efektif digunakan untuk meningkatkan dan menilai kualitas dari setiap sudut</p>	
14	<p>Teni Aryanti, Supri Yono, M. Ishaq.</p> <p>Evaluasi Program Pendidikan dan pe Latihan . 2017.</p>	<p>Proses evaluasi yang dilakukan oleh Balai Diklat Keuangan Malang melibatkan semua pihak dalam penilaian misalnya peserta diklat engevaluasi terkait pelayanan diklat atau evaluasi mnyelenggaraan, pengajar dan peserta menyelesaikan soal pre/post test serta komprehensif maupun kompetensi melalui evaluasi tatap muka maupun evaluasi tertulis.</p>	<p>Evaluasi yang dilakukan di IM Japan bertujuan untuk memberi masukan kepada IM Japan untuk memperbaiki materi program yang belum terlaksana dengan perbaikan materi program tersebut diharapkan akan lebih bermanfaat bagi peserta pelatihan saat magang di Jepang atau setelah selesai magang dan kembali ke Indonesia.</p>
15	<p>Fajar Iswahyudi</p> <p>Evaluasi Pendidikan dan pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV. 2017.</p>	<p>Evaluasi Diklatpim Tingkat IV merupakan instrument penting untuk memastikan Tercapainya tujuan pembelajaran. Untuk itu evaluasi dituntut untuk bisa efektif. Evaluasi yang efektif dilaksanakan dengan 5 level. Namun demikian, Evaluasi Diklatpim Tingkat IV belum bisa memenuhi mekanisme evaluasi 5 Level. Baik jika dilihat dari jenis</p>	<p>Evaluasi yang dilakukan di IM Japan bertujuan untuk memberi masukan kepada IM Japan untuk memperbaiki materi program yang belum terlaksana dengan perbaikan materi program tersebut diharapkan akan lebih bermanfaat bagi peserta pelatihan saat magang di Jepang atau setelah selesai</p>

No	Penulis, Judul, Tahun	Isi	Perbedaan
		evaluasi yang diaplikasikan dan waktu pelaksanaan evaluasi. Untuk itu dapat disimpulkan evaluasi Diklatpim Tingkat IV belum efektif.	magang dan kembali ke Indonesia.

Penelitian Evaluasi Implementasi Program Pendidikan dan Pelatihan IM Japan Indonesia semakin penting dikarenakan pembelajaran yang dilakukan kepada para calon peserta magang Jepang selama ini belum pernah dilakukan evaluasi. Sehingga diharapkan akan menghasilkan temuan baru pada program DIKLAT IM Japan Indonesia untuk pengembangan program ke depan.

