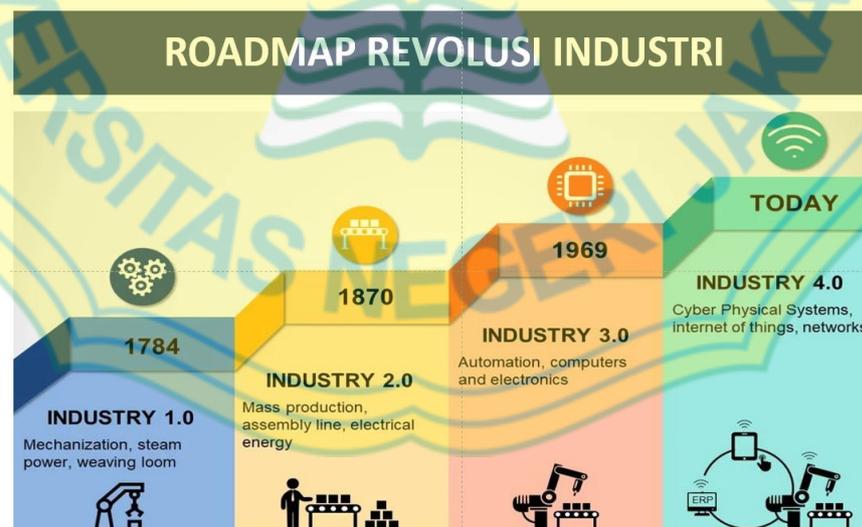


BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia menjadi potensial usia produktif dalam menghadapi bonus demografi. Terkait dengan bonus demografi dengan jumlah angkatan kerja semakin bertambah, apabila tidak direncanakan akan berdampak angka pengangguran meningkat. (Dimas; Woyanti, 2009). Di era revolusi industri 4.0 dimasa bonus demografi memerlukan ketrampilan dan keahlian dalam memenuhi pangsa pasar kerja yang semakin kompetitif. Dalam pandangan Kinsey, (2016) dalam Suwardana, (2018) bahwa sebanyak 52.6 juta ragam pekerjaan mengalami distorsi dalam proses produksi dengan pemanfaatan *artificial intelligence* meningkatkan kecepatan sebanyak 10 kali dalam proses produksi selain itu juga adanya peningkatan layanan serta peningkatan pendapatan. Sehingga akan menimbulkan pengangguran ke depan.

Gambar 1.1
Roadmap revolusi industri 4.0



Ancaman akan tenaga kerja terampil dengan berdatangan Tenaga kerja asing (TKA) akan terus masuk ke Indonesia akibat dari era globalisasi dan perdagangan bebas adalah masuknya produk dan jasa dari luar negeri yang membanjiri pasar Indonesia dan tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia. Hal ini disebabkan bahwa Indonesia sebagai negara yang sedang menarik investasi dari luar negeri dan melakukan pembangunan infrastruktur menyebabkan banyaknya investasi yang masuk ke Indonesia. Dan salah satu dampaknya adalah banyak perusahaan asing yang masuk yang menggunakan tenaga kerja asing. Jadi Pemerintah harus menyiapkan Sumber Daya Manusia yang terampil dengan keahlian sesuai dengan perkembangan pengetahuan.

Adapun Daftar Tenaga Kerja Asing (TKA) pada tahun 2022 di Indonesia, adalah: Tiongkok: 51.600 pekerja, Jepang: 11.231 pekerja, Korea Selatan: 9.962 pekerja, India: 7.055 pekerja, Filipina: 4.517 pekerja, Malaysia: 4.410 pekerja, Amerika Serikat: 2.247 pekerja, dan Australia: 1.941 pekerja. Dominasi TKA dari Tiongkok salah satunya disebabkan oleh banyaknya proyek investasi asal Negeri Tirai Bambu yang masuk ke Indonesia. Berdasarkan data Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM)/Kementerian Investasi, realisasi penanaman modal asing (PMA) dari Cina ke Indonesia mencapai US\$5,19 miliar pada kuartal I-III/2022.

Dalam pandangan Prasetyo & Sutopo, (2018) bahwa revolusi industri 4.0 membuka peluang kerja menyerap tenaga kerja, apabila disiapkan, direncanakan, dan dianstisipasi dengan ketrampilan dan keahlian yang dibutuhkan di dunia industri saat ini. Apabila tidak disiapkan akan ketrampilan dan keahlian, maka akan menimbulkan ketidakstabilan Sosial dan politik dan menimbulkan *gap* akan kompetensi. Pada sektor manufaktur, perubahan yang sangat dirasakan adalah atas pemanfaatan akan teknologi dengan penggunaan *platform Internet of Things*. Dalam roadmap yang dibangun oleh

pemerintah melalui *Making Indonesia 4.0*. menetapkan 5 sektor di bidang manufaktur menjadi prioritas pengembangan, yaitu:

Gambar 1.2
Making Indonesia 4.0



Sumber: Suwardana, 2018

Selaras dengan Lasi et al., (2014), T. Hidayat, (2021), Prasetyo & Sutopo, (2018) serta Santoso et al., (2021) bahwa sistem manufaktur dengan melakukan modernisasi dengan penggunaan *platform Internet of Things* akan meningkatkan produktivitas menjadi lebih efisien di dunia industri manufaktur.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan bahwa potensi pemanfaatan proses produksi dengan penggunaan *platform Internet of Things*. Berikut ini tabel potensi manfaat Rev. Industri 4.0, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Potensi manfaat revolusi industri 4.0

Penulis	Potensi Manfaat
Lasi dkk (2014)	Pengembangan produk menjadi lebih cepat, mewujudkan permintaan yang bersifat individual (kostumisasi produk), produksi yang bersifat fleksibel dan cepat dalam menanggapi masalah serta efisiensi sumber daya
Rubmann dkk (2015)	Perbaikan produktivitas, mendorong pertumbuhan pendapatan, peningkatan kebutuhan tenaga kerja terampil, dan peningkatan investasi
Schmidt dkk (2015)	Terwujudnya kostumisasi masal dari produk, pemanfaatan data idle dan perbaikan waktu produksi
Kagermann dkk (2013)	Mampu memenuhi kebutuhan pelanggan secara individu, proses rekayasa dan bisnis menjadi dinamis, pengambilan keputusan menjadi lebih optimal, melahirkan model bisnis baru dan cara baru dalam mengkreasi nilai tambah
Neugebauer dkk (2016)	Mewujudkan proses manufaktur yang efisien, cerdas, dan on-demand (dapat dikostumisasi) dengan biaya yang layak

Sumber: Jurnal Teknik Industri Undip, 2018

Perubahan teknologi di dunai industri akan menjadi peluang bagi Pusat Pelatihan Kerja Daerah untuk meningkatkan mutu pogram latihan kerja melalui *triple skilling* merujuk Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), sehingga dijadikan standar kualitas Model Pelatihan Kerja. Peneilti akan melakukan penelitian evaluasi program pelatihan kerja di PPKD DKI Jakarta Selatan dengan pendekatan model evaluasi pelatihan Kirkpatrick di Evaluasi Behavior, yakni pada perubahan prilaku dan masukan dari para alumni pelatihan kerja, sehingga dapat mutu materi pelatihan untuk meningkatkan mutu program latihan kerja sudah Link & Match dengan dunia Industri.

Kendala yang dihadapi saat ini di dunia manufaktur dengan adanya pandemi covid 19 berdampak cukup signifikan dengan penurunan jumlah tenaga kerja karena PHK hingga saat ini apabila dibandingkan sebelum pandemi covid 19. (Ombudsman - Republik Indonesia, 2022).

Sejak Agustus 2020 hingga Agustus 2021 sudah adanya pemulihan penyerapan tenaga kerja dengan bertambahnya angka Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) hingga angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berkurang walaupun belum cukup signifikan jumlahnya. penurunan mencapai 8,50% di bulan Agustus 2021. DKI Jakarta menjadi provinsi dengan tingkat penurunan TPT paling tinggi di Indonesia. Berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) menyatakan bahwa adanya penambahan pekerja pada sektor formal sebanyak 46.282 orang pada Agustus 2021. Peningkatan dalam penyerapan tenaga kerja pada sektor formal ini menjelaskan bahwa adanya peningkatan kualitas akan kompetensi dan ketrampilan pekerja semakin baik akan kebutuhan tenaga pekerja terdidik (Deddy Lukman Shaid, 2021). Klasifikasikan Pekerja dari sisi pekerja, Pengusaha dan Usaha Mandiri, yaitu terdiri dari :

- **Sisi Pekerja**, PHK berdampak pada pendapatan buruh semakin berkurang sekitar antara 7% hingga 50%.
- **Sektor Pengusaha**, banyak yang tutup dikarenakan ketidak dapat bertahan dimasa pandemi hingga saat ini. Tercatat sebesar 39,4% perusahaan tutup dan 57,1% produksi mengalami penurunan. 3,5% . Beberapa ada yang aktif kurang dari 3 bulan, sebesar 41% (Meliana & Purba, Yanti AstrelinaNgadi, 2020).
- **Pada Sektor Usaha Mandiri**: terdapat 40% Usaha Mandiri tutup dan 52% mengalami penurunan produksi dan pendapatan menurun dari 28 % hingga 50 % . akibatnya jumlah TPT menjadi semakin naik dari waktu ke waktu.

Data profil usia muda periode pertumbuhan berkisar 16 tahun sampai 30 tahun (BPS Jakarta, 2020) terhadap Angkatan Kerja (AK), sebagai berikut;

Tabel 1.2
Angkatan kerja menurut jenis kelamin DKI Jakarta 2020

Jenis Kelamin	AK Usia Muda	Total AK	Perbandingan
Laki-laki	971.260	3.265.617	29.74 %
Perempuan	735.267	1.966.414	37.39 %
Campuran	1.706.527	5.232.031	32/62 %

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2020

Data usia produktif 16 - 30 tahun berjumlah 1,71 juta orang atau sebesar 32,62 % dari keseluruhan angkatan kerja. Sedangkan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) usia muda sebesar 62,76 % . Selain TPAK usia muda, perbandingan antara jumlah angkatan kerja usia muda 15 tahun lebih sebesar 20,81 % . Artinya yang menjadi angkatan kerja dari seluruh penduduk usia kerja berumur 16-30 tahun ada sekitar 21 % .

Berdasarkan data BPS DKI Jakarta bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka untuk wilayah Jakarta Selatan mengalami penurunan yang sebelumnya berjumlah 10.79% menjadi sebesar 7.33% . sedangkan jumlah penduduk Jakarta Selatan berjumlah 2.384.183 jiwa. Total penduduk DKI Jakarta 2022 sebanyak: 11.249.585 jiwa.

Berdasarkan tingkat pendidikan lulusan SMK sebesar 34,41 % dari total pengangguran. TPT tertinggi yaitu sebesar 15,40 % . Tingginya TPT dimungkinkan ada *mis-match* pada kurikulum di SMK yang harusnya diperbanyak dengan workshop dan magang kerja sehingga ketrampilan dan keahlian dibutuhkan di lapangan pekerjaan (BPS Provinsi DKI Jakarta, 2020). Peningkatan akan ketrampilan dan keahlian menjadi mandatori sehingga memenuhi standar kompetensi di dunia kerja melalui model pendekatan *Triple Skilling Program (Up- skilling, Re-skilling, dan Skilling)*, sehingga PPKD DKI Jakarta Selatan menjadi Pusat Pengembangan dan Keterampilan Tenaga Kerja.

Ada ragam Evaluasi menurut Kirkpatrick, pada evaluasi tahap 1 dan 2 akan menghasilkan informasi untuk organisasi tentang penyelenggara pelatihan (formative), sedangkan evaluasi tahap 3 dan 4 menghasilkan informasi yang berfokus pada dampak pelatihan bagi organisasi (summative) yang merupakan kondisi pasca pelatihan. Khususnya evaluasi pelatihan level 3 menurut Ikramina & Gustomo, (2014) bahwa evaluasi pelatihan dengan menggunakan model Kirkpatrick level 3 "*Behavior*",

memerlukan waktu evaluasi 6 bulan setelah peserta mendapatkan pelatihan. Agar mendapatkan hasil yang optimal dari evaluasi pada perubahan perilaku dalam pengukuran keberhasilan atas pengetahuan dan ketrampilan dengan melibatkan pihak ketiga. Sejalan dalam pandangan perubahan perilaku menurut Yetti, (2018) dalam Kirkpatrick, D., L (2007,102) Perubahan perilaku agar dapat terealisasi, maka harus ada keinginan, sebagai berikut:

1. Niatan untuk melakukan perubahan;
2. Memahami melakukan pekerjaan dengan benar dan memahami apa yang harus dilakukan;
3. Melakukan pekerjaannya sesuai dengan uraian pekerjaannya;
4. Pemberian penghargaan atas prestasi kerja.

Hal yang sama juga dilakukan oleh Amalia, (2021) untuk mengimplementasikan pengukuran tingkat perubahan dalam proses belajar-mengajar, metoda pembelajaran dan kemampuan mengeksplorasi minat peserta.

1.2 Fokus Peneltian & Sub Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan suatu penentuan konsentrasi sebagai pedoman arah suatu penelitian dalam upaya mengumpulkan dan mencari informasi serta sebagai pedoman dalam mengadakan pembahasan atau penganalisaan sehingga penelitian tersebut benar-benar mendapatkan hasil yang diinginkan. Disamping itu juga fokus penelitian juga merupakan batas ruangdalam pengembangan penelitian supaya penelitian yang dilakukan tidak terlaksana dengan sia-sia karena ketidakjelasan dalam pengembangan pembahasan. Dengan demikian fokus dari penelitian ini adalah membahas Peneliti akan memfokuskan model evaluasi kirkpatrick pada 4 macam model evaluasi pelatihan dengan pendekatan *Triple Skilling* dalam mengolah data hasil penelitian.

Sub fokus berikutnya sesuai dengan evaluasi program pelatihan dalam evaluasi 4 tahap dalam teori Model Evaluasi Kirkpatrick sebagai alat dalam evaluasi pasca pelatihan dan tindak lanjut dari hasil evaluasi yang telah dilakukan. Sub Fokus penelitian ini adalah menganalisa hasil evaluasi pelatihan dengan model Kirkpatrick dengan pendekatan berbasis Triple Skilling. Adapun tujuan untuk mempertajam cakupan penelitian dengan bentuk pertanyaan dalam perumusan masalah.

1.3 Perumusan Masalah

Dalam penelitian dengan judul “Evaluasi Program Pelatihan Kerja dengan Menggunakan Model Evaluasi Kirkpatrick - Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) DKI Jakarta”, akan memfokuskan pada kajian evaluasi 4 tahap dari Kirkpatrick untuk mengukur seberapa jauh mereka dapat penyerapan pengetahuan, ketrampilan, dan hasil kerja yang dapat memberikan manfaat buat perusahaan, serta dapat berinteraksi dalam bekerja, setelah mengikuti pelatihan di tempat kerja (Ikramina, 2014) dalam (Fildzah, 2014).

Dalam penelitian ini, peneliti memilih Model Evaluasi Kirkpatrick dikarenakan Model Evaluasi Pelatihan Kirkpatrick menyediakan satu teknik untuk penilaian bukti untuk setiap program pelatihan yang dilaporkan dan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah program pelatihan mungkin memenuhi kebutuhan dan persyaratan organisasi yang melaksanakan pelatihan dan staf yang akan berpartisipasi (Smidt et al., 2009).

Peneliti akan mengkaji pada program pelatihan menggunakan 4 model evaluasi Kirkpatrick berbasis pada aspek *Preparedness*, *Frequency*, *Relevance*, dan *Impact*. Masing-masing dari tahapan pertanyaan selaras dengan tahapan model evaluasi pelatihan Kirkpatrick dengan merujuk pendekatan pada *preparedness*, *frequency*,

relevance, dan *impact* (Ikramina, 2014). Adapun pertanyaan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Tahapan Persiapan/Preparedness (Reaksi)

Seberapa siap peserta untuk mengikuti pelatihan disiapkan dan dapat diimplementasikan hasil pelatihannya?

2. Tahapan Frekwensi/ Frequency (Learning)

Seberapa sering untuk evaluasi pelatihan agar dapat mengetahui peningkatan ketrampilan dan manfaat pelatihan untuk menunjang pekerjaannya?

3. Tahapan Relevansi/ Relevance (Behavior)

Apakah materi pelatihan sudah Link & Match sesuai dengan kebutuhan akan pekerjaan, artinya kebutuhan/peran peserta sejalan dengan kebutuhan dan saling menunjang satu sama lainnya di tempat kerja?

4. Tahapan Dampak/ Impact (Result)

Apakah dampak pelatihan dapat meningkatkan kinerja dalam menunjang pekerjaan, seberapa besar pengaruh kepada kinerjanya?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada Program Latihan Kerja dengan menganalisa model evaluasi - Kirkpatrick dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar akan pemahaman, keahlian dan ketrampilan dari pelatihan dapat diterapkan di tempat kerja, yaitu:

1. Peserta siap untuk mengikuti pelatihan dan dapat diimplementasikan hasil pelatihannya.
2. Sesering mungkin melakukan evaluasi pelatihan agar dapat mengetahui peningkatan ketrampilan dan manfaat pelatihan untuk menunjang pekerjaannya
3. Materi pelatihan sudah Link & Match sesuai dengan kebutuhan akan pekerjaan, artinya kebutuhan/peran peserta sejalan dengan kebutuhan dan saling menunjang satu sama lainnya di tempat kerja
4. Dampak dari pelatihan dapat meningkatkan kinerja dalam menunjang pekerjaan, seberapa besar pengaruh kepada kinerjanya

1.5 Kebaruan Penelitian State of The Art)

Tabel 1.3
State-of-the-art

No	Tahun	Nama Penulis dan Jurnal	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	2018	Yetti Nurhayati, Jurnal Diklat Teknis	Penerapan Model Kickpatrick untuk Evaluasi Program Diklat Teknis Substantif Materi Perencanaan Pembelajaran di Wilayah Kerja Provinsi Kepulauan Riau	Implementasi model evaluasi empat level, harus dilakukan secara sekuen, karena setiap level merupakan hal yang penting dan mempunyai dampak pada level berikutnya
2	2007	Evie Sopacua, Bulletin Penelitian Sistem Kesehatan	Evaluasi 4 Tahap dari Kickpatrick sebagai Alat dalam Evaluasi Pasca Pelatihan	Evaluasi 4 tahap dari Kickpatrick dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur tujuan yang ingin dicapai baik saat pelatihan maupun pada pasca pelatihan
3	2011	Ali Anwar Yusuf, Portal Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia	Evaluasi Pelatihan melalui Mobile Training Unit berbasis Masyarakat terhadap Minat Tumbuhnya Masyarakat dalam Menciptakan Lapangan Kerja di Jawa Barat	Tingkat kepuasan masyarakat terhadap hasil-hasil kegiatan pelatihan pembinaan melalui Mobile Training Unit berbasis masyarakat yang dilaksanakan cukup baik dan masyarakat juga menyatakan kepuasannya terhadap proses pelaksanaan yang dilaksanakan
4	2017	Agustinaco Dwi Muryadi, Jurnal Ilmiah PENJAS Universitas Tunas Pembangunan Surakarta	Model Evaluasi Program dalam Penelitian Evaluasi	Kegiatan penilaian dalam evaluasi program tidak hanya dilaksanakan pada akhir program, tetapi sebaiknya dilakukan sejak awal. Penilaian hasil program tidak cukup pada jangka pendek, tetapi menjangkau tujuan panjang dan dampaknya

5	2014	Fildzah Ikramina dkk, Journal of Business and Management	Analysis of Training Evaluation Process using Kirkpatrick's Training Evaluation Model at PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.	The problems are the root of all of it is the gap that occurred between the evaluation theory design and existing evaluation design at PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. The sources of gap are the theory suggested more than one measure tools but the company currently using only one tool which is activity plan and the design required to do both pretraining
---	------	--	--	--

Tabel 1.4
Matrik Model Kirpatrick Link Triple Skilling PPKD Jakarta Selatan

MODEL KIRKPATRICK	HASIL ANALISA PENELITIAN	PENDAPAT AHLI	TRIPLE SKILLING			REKOMENDASI PERBAIKAN
			SKILLING	RE-SKILLING	UP-SKILLING	
REACTION	Perlu dilakukan placement test agar dapat mengklaster tipe peserta berdasarkan hasil placement test	Iskandar (2016) Proses pengukuran, penilaian, dan evaluasi tidak bisa terjadi jika tidak menggunakan sebuah instrumen seperti instrumen tes maupun Non tes	Materi yang diajarkan agar penerapan materi bisa sesuai dengan target sesuai dengan harapan peserta			Perlu dilakukan evaluasi materi yang diajarkan agar penerapan materi bisa sesuai dengan target sesuai dengan harapan peserta
	Daya serap akan materi yang diberikan masih dirazakan kurang optimal. Perlu dilakukan assesment agar materi yang diberikan relevan dengan kebutuhan					Re-Designed Modul pelatihan agar sesuai dengan keahlian yang diharapkan
	Pengajaran peserta pelatihan tidak dibatasi oleh usia, sehingga penerapan materi tidak sama	Vahono et al., (2020) pembelajaran orang dewasa melibatkan langsung dalam proses belajar-mengajar, sehingga memahami sejauh mana pencapaian hasilnya didapat dari pelajaran yang diberikan. Pembelajaran orang dewasa belajar akan serius untuk menguasai suatu pengetahuan ataupun keterampilan bagi kebutuhan	Materi pelatihan yang dipertukanan bagi angkatan kerja yang ingin mendapatkan keahlian yang baru			Media Pelatihan disesuaikan dengan klaster kelas berdasarkan kompetensi, sehingga peserta dapat merasakan manfaat dan kemudahan dalam proses belajarnya. Materi Pelatihan merupakan hal yang baru ingin dipelajari
LEARNING	Materi pelatihan dapat dipahami karena Trainer memberikan QUIZ atau Pre-test dan Post-Test setelah berakhirnya pembelajaran	Menurut Farjad (2012), pembelajaran terkait erat dengan peluang untuk meningkatkan keterampilan baru dan pengetahuan di tempat kerja, menurut Kennedy, E. P., Chyung, Y. S., Vinitreeki, J. D., & Brink-erhoff, Q. R. (2013) adalah untuk mengukur seberapa baik peserta didik dalam mempelajari pengetahuan atau keterampilan yang disampaikan dalam kegiatan pembelajaran			Keterampilan tambahan agar lebih siap untuk melakukan pekerjaannya karena sudah memiliki pengetahuan dasar yang kuat dan hanya perlu mempelajari beberapa keterampilan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Sehingga dapat meningkatkan kinerja.	Re-Designed Modul pelatihan agar sesuai dengan keahlian yang diharapkan dengan cara melakukan assesment agar dapat mengetahui pelatihan apa yang bisa menunjang kinerja pekerjaan.
BEHAAVIOR	Relevansi pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang diemban. Secara kompetensi sudah memberikan kontribusi kinerja bagi perusahaan	(Maulina & Yoenanto, 2022) (Jubaedah, 2016). Pandangan ini sejalan dengan Robertson, (1982) bahwa competency based training untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu pelatihan yang sesuai dengan kompetensi yang diharapkan dan sehingga dapat diukur bagaimana mengevaluasi kinerja k.aryawan setelah proses pembelajaran			Karyawan perlu diberikan keterampilan baru untuk melakukan pekerjaan yang berbeda dan melakukan pekerjaan yang berbeda.	Merancang strategi pelatihan dan pengembangan karyawan agar dapat menentukan metode yang sesuai untuk masa depan perusahaan
RESULT	Dampak dari keterampilan dan pengetahuan memberikan kontribusi meningkatkan produktivitas perusahaan.	Hartomo & Luturlean, (2020) bahwa mengadakan pelatihan dan arahan kepada karyawan akan mampu bekerja dengan lebih baik lagi. Dalam pandangan Umi, (2018); Suprijani & Mahmud, (2013) mengatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses mengajarkan akan pengetahuan dan keahlian sehingga semakin terampil dalam bekerja berdampak pada produktivitas karyawan sesuai dengan standar operasional perusahaan				

Dalam kajian evaluasi perilaku yang dilakukan oleh Ikramina & Gustomo, (2014) bahwa Coaching merupakan salah satu metode untuk membantu evaluator memahami untuk mendapatkan umpan balik langsung dari peserta pelatihan. Pendekatan tersebut dilakukan dengan dua cara, yaitu; formal dan situasional:

1. Pendekatan formal biasanya dilakukan dengan pertemuan rutin yang terjadwal untuk memantau kinerja karyawan.
2. Sedangkan pendekatan situasional pada dasarnya merupakan pendekatan informal yang dapat dilakukan secara terus menerus dan lebih sering dibandingkan dengan pendekatan formal.

Sejalan dengan pandangan Sebastianus Widanarto, (2021) bahwa evaluasi program untuk mendapatkan data yang valid serta obyektif terkait dengan pelaksanaan pelatihan program kerja untuk mengetahui pencapaian program yang dilaksanakan dan terukur hasilnya. Hal ini dipertegas oleh Yetti, (2018) dan Yusnarita, (2020) menyatakan bahwa untuk mengimplementasikan evaluasi pelatihan dijalankan sesuai dengan kegiatan, pelaksanaan evaluasi pelatihan merupakan hal yang penting dan berdampak pada level berikutnya.

1.6 Novelty (Kebaruan)

Peneliti akan melakukan penelitian dengan pendekatan Model Evaluation – Kirkpatrick dikaitkan dengan Pendekatan *Triple Skilling* untuk memberikan manfaat bagi peserta program kerja dalam Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas (PKTKP) dari Kementerian Ketenagakerjaan. Hasil dari kuesioner evaluasi perilaku sebagai masukan untuk dikembangkan kearah Program Pelatihan Kerja dengan pendekatan pada *Triple Skilling*.

1.7 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif baik bagi peneliti maupun bagi Program Pasca Sarjana- Universitas Negeri Jakarta.

a. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan peneliti kaitannya dengan penelitian evaluasi pelatihan model Kirkpatrick pada Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) dengan dikaitkan hasil analisisnya dengan pendekatan *triple Skilling* guna meningkatkan mutu pelatihan kerja sesuai dengan Permenaker No. 10 Tahun 2021 Tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2020-2024.

b. Bagi Program Pasca Sarjana – Universitas Negeri Jakarta (UNJ)

Memberikan informasi bahwa Program *Triple Skilling* diwajibkan kepada Balai Latihan Kerja (BLK) atau Pusat Pelatihan Kerja (PPKD) dalam meningkatkan mutu pelatihan kerja sejalan dengan perkembangan teknologi informasi.

c. Bagi Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) DKI Jakarta Selatan

Memberikan masukan pelatihan kerja dengan link kepada pendekatan *Triple Skilling (Skilling, Re-Skilling, Up Skilling)*, sehingga sejalan dengan Permenaker No.10 Tahun 2021 dengan tujuan Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas (PKTKP) dan sertifikasi profesi atas keahliannya dari BNSP.