



**STRATEGI MONITORING DAN EVALUASI PROGRAM  
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DENGAN METODE  
CONTEXT, INPUT, PROCESS, PRODUCT**

(Studi Kasus Laboratorium Pengujian Migas Dan Petugas  
Pengambil Contoh Minyak Bumi Di PPSDM MIGAS Cepu)

**TESIS**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen**

Oleh :

**Suharno**

NPM 22002081053



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
PASCASARJANA  
MALANG  
2022**

## ABSTRAK

Suharno, 2022. **Strategi Monitoring dan Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan Dengan Metode *Context, Input, Process, Product* (Studi Kasus Laboratorium Pengujian Migas dan Petugas Pengambil Contoh Minyak Bumi di PPSDM MIGAS Cepu)** Tesis, Program Magister S2 manajemen pendidikan Pascasarjana Universitas Islam Malang, Pembimbing I: Dr. Pardiman, SE., MM, Pembimbing II: Dr. H. Djoni Harijanto, MDM

**Kata Kunci:** *Pendidikan, Pelatihan, CIPP. PPSDM Migas.*

Pendidikan merupakan kebutuhan primer setiap individu, yang mana salah satu tujuannya adalah untuk meningkatkan potensi yang ada dalam diri. Dengan adanya pendidikan maka akan meningkatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Setiap organisasi pasti membutuhkan Sumber Daya Manusia yang kompeten dalam bidangnya, maka dari itu di perlukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas tenaga agar lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan segala tugasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan menggunakan beberapa metode sesuai kebutuhan organisasi.

Tujuan adanya penelitian ini yaitu untuk mengevaluasi pendidikan dan pelatihan pemagangan yang ada di PPSDM MIGAS (Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia) dengan metode CIPP(*Context, Input, Process, Product*). Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif deskriptif yang mana data yang diperoleh dari wawancara, dokumentasi dan foto. Responden yang menjadi sumber data yaitu pengelola, instruktur dan peserta pendidikan dan pelatihan pemagangan di PPSDM MIGAS Cepu. Hasil dari penelitian ini yaitu mengevaluasi 1) Aspek konteks pendidikan dan pelatihan yang berisi latar belakang, tujuan dan sasaran sudah dilaksanakan sesuai dengan tujuannya, 2) Aspek input yang terdiri atas kurikulum, SDM, sarana prasarana, serta pembiayaan program pendidikan dan pelatihan telah dilaksanakan sesuai dengan

kurikulum yang ada dan dengan pengelola dan instruktur yang berkompeten.3) Aspek proses yang terdiri dari persiapan dan evaluasi hasil program pendidikan dan pelatihan sudah dilaksanakan dengan baik. 4) Aspek *product* (hasil) yang terdiri atas kualitas capaian hasil belajar peserta dan kuantitas lulusan peserta program pendidikan dan pelatihan telah sesuai dengan capaian.



## ABSTRACT

Suharno, 2022. *Strategy for Monitoring and Evaluation of Education and Training Programs Using Context, Input, Process, Product Methods (Case Study of Oil and Gas Testing Laboratory and Petroleum Sampling Officers at PPSDM MIGAS Cepu)* Thesis, Masters Program in Postgraduate Education Management at the Islamic University of Malang, Advisor I: Dr. Pardiman, SE., MM, Advisor II: Dr. H. Djoni Harijanto, MDM.

**Keywords:** Education, Training, CIPP.  
PPSDM

*Education is the primary need of every individual, one of which is to increase the potential that exists within oneself. With education, it will increase the quality of human resources. Every organization definitely needs competent human resources in their fields, therefore education and training are needed to improve the quality of personnel to be more effective and efficient in carrying out all their duties to achieve predetermined goals, using several methods according to the needs of the organization.*

*The purpose of this research is to evaluate apprenticeship education and training in PPSDM MIGAS with the CIPP (Context, Input, Process, Product) method. The research method used is descriptive qualitative method in which the data obtained from interviews, documentation and photos. Respondents who became the data source were managers, instructors and participants of education and apprenticeship training at PPSDM MIGAS Cepu. The results of this study are evaluating 1) Aspect of the education and training context that contains the background, goals and objectives have been implemented in accordance with the objectives, 2) Input aspect consisting of curriculum, human resources, infrastructure, and financing of education and training programs have been carried out in accordance with the existing curriculum and with competent managers and instructors. 3) Process aspects consisting of preparation and evaluation of the results of education and training programs have been carried out properly. 4) Product aspect (results), which consist of the quality of the participants' learning outcomes and the quantity of graduates participating in the education and training program, it is in accordance with the achievements.*

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan kebutuhan primer bagi setiap individu untuk dapat terus bertahan hidup. Pendidikan menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 adalah suatu 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.

Berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Jelas bahwa pendidikan memiliki fungsi yang sangat kompleks dan dibutuhkan setiap orang, yang kemudian meluas tujuannya, yaitu tidak hanya untuk individu sendiri melainkan untuk masyarakat, bangsa, dan negara. Melalui pendidikan diharapkan akan menghasilkan Sumber Daya Manusia

yang handal yang akan menjadi sumber penggerak pembangunan ekonomi nasional.

Hal ini juga dipaparkan dalam sebuah jurnal internasional, *Opportunities to Improve Skills and to Teach and Train Others* (Lee, HaeNim: 2014), “*Opportunities to improve skills and opportunities to teach or train others may be associated with job satisfaction, work engagement and organizational commitment*”. Dijelaskan bahwa kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan kesempatan untuk mengajar atau melatih orang lain dapat berhubungan dengan kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi. Berbagai pelatihan memang lebih banyak dilaksanakan dalam masyarakat atau dalam dunia kerja untuk mengisi kebutuhan-kebutuhan fungsional. Meskipun demikian, tak jarang pula pelaksanaan pelatihan ini dipadukan atau saling melengkapi dengan pendidikan formal. Pelatihan adalah prosedur formal yang difasilitasi dengan pembelajaran guna terciptanya perubahan tingkah laku peserta pelatihan.

Salah satu upaya pemerintah khususnya Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah dalam mengatasi lonjakan angka pengangguran adalah dengan menyelenggarakan program Pemagangan Dalam Negeri oleh Departemen Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.22/MEN/IX/2009 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan Di Dalam Negeri Pasal 1 ayat (1), pemagangan adalah bagiandari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara

langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu. Kemudian pada ayat (2) ditambahkan bahwa pemagangan di dalam negeri adalah pemagangan yang diselenggarakan oleh perusahaan yang berdomisili di Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Sebelum dilaksanakan program pemagangan, terlebih dahulu dilaksanakan pelatihan untuk para peserta. Kaswan (2011: 2) berpendapat pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelaksanaan pelatihan ini adalah sebagai pemberian bekal kepada para peserta untuk memperlancar pelaksanaan program pemagangan nantinya. Sejatinya dalam setiap pelaksanaan program atau kegiatan terdapat hal penting yang terkadang terlupakan, yaitu kegiatan evaluasi terhadap program tersebut, tidak terkecuali pada program pendidikan dan pelatihan. Djuju Sudjana (2006: 7) mengatakan bahwa evaluasi program berguna bagi para pengambil keputusan untuk menetapkan apakah program akan dihentikan, diperbaiki, dimodifikasi, diperluas, atau ditingkatkan. Evaluasi program merupakan kegiatan yang tidak terlepas dari pengelolaan atau manajemen terhadap program tersebut, sehingga evaluasi program khususnya program pendidikan dan pelatihan menjadi hal yang penting bagi yang membidangi Manajemen Pendidikan.

Pendidikan dan Pelatihan sebuah proses perubahan pegawai yang belum memiliki keahlian dalam bidangnya diubah menjadi pegawai yang ahli,

sehingga akan menghasilkan pegawai yang siap untuk diberikan tanggung jawab yang baru. Adanya pendidikan dan latihan dimaksudkan untuk menyesuaikan sikap tingkah laku, dan pengetahuan serta kecakapan pegawai sesuai dengan tuntutan perkembangan pekerjaan. Menurut Yohanas (2007: 19) program pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan salah satu kegiatan mengenai sumber daya manusia yang paling penting dalam menghadapi berbagai tantangan perusahaan, baik dimasa ini maupun dimasa yang akan datang.

Upaya untuk memperoleh implementasi rencana yang sesuai dengan apa yang direncanakan maka harus menyiapkan sebuah program yaitu monitoring, monitoring ditujukan untuk memperoleh fakta, data dan informasi tentang pelaksanaan program. Monitoring menyediakan data dasar untuk menjawab permasalahan. Data yang diperoleh saat monitoring akan dibutuhkan saat evaluasi untuk memposisikan data-data tersebut agar dapat digunakan dan diharapkan dapat memberikan nilai tambah pada program tersebut. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006, disebutkan bahwa monitoring merupakan suatu kegiatan mengamati secara seksama suatu keadaan atau kondisi, termasuk juga perilaku atau kegiatan tertentu, dengan tujuan agar semua data & masukan informasi yang diperoleh dari hasil pengamatan tersebut dapat menjadi landasan dalam mengambil keputusan tindakan selanjutnya yang diperlukan.

Terdapat berbagai jenis kejuruan pemagangan yang diselenggarakan oleh pemerintah, dan salah satunya adalah bidang minyak dan gas bumi. Salah

satu lembaga yang mewadahi kebutuhan pendidikan dan pelatihan pada bidang minyak dan gas adalah sebuah Pusat Pendidikan dan Pelatihan bernama PPSDM MIGAS CEPU (Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Minyak dan Gas Bumi). Lembaga tersebut kemudian dipilih pemerintah untuk bekerjasama dalam menyelenggarakan program pelatihan dan pemagangan. PPSDM MIGAS CEPU dipilih sebagai objek dalam penelitian ini karena lembaga ini dianggap telah memiliki kredibilitas yang baik dalam bidang pelatihan minyak dan gas bumi, sehingga lembaga ini menarik untuk diteliti lebih jauh lagi.

Berdasarkan Permen ESDM Nomor 13 Tahun 2016 PPSDM Migas adalah merupakan Organisasi Eselon II di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral di bawah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral (BPSDM ESDM) yang mempunyai tugas melaksanakan Pengembangan Sumber Daya Manusia di bidang minyak dan gas bumi serta merupakan satu satunya pusat pendidikan dan pelatihan bagi industri sub sektor Migas yang mempunyai peranan penting untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja Indonesia sub sektor Migas sehingga mampu bersaing dalam kompetisi baik Nasional maupun Internasional.

Selain melaksanakan tugas pendidikan dan pelatihan pada sub sektor Migas, PPSDM Migas memiliki tugas untuk memberikan pelayanan sertifikasi kompetensi tenaga sub sektor migas. Berdasarkan PP No. 23 Tahun 2004 tentang BNSP yang melaksanakan tugas melakukan verifikasi

kompetensi adalah Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP), untuk itu PPSDM Migas melalui LSP "PPSDM Migas" menjalankan tugas untuk pelayanan jasa uji kompetensi. PPSDM Migas mulai tahun 1999, telah terakreditasi oleh KAN-BSN dan pada Tahun 2006 terakreditasi BNSP.

Untuk mengembangkan program pendidikan dan pelatihan di PPSDM MIGAS Cepu pastinya terdapat monitoring dan evaluasi, sehingga program yang dijalankan berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Monitoring dan evaluasi pada pendidikan dan pelatihan di PPSDM MIGAS Cepu dilakukan oleh internal dan eksternal. Monitoring internal dilakukan oleh Sub. Koordinator Standarisasi Pengembangan Sumber Daya Manusia. Sedangkan dari pihak luar dilakukan oleh Standarisasi Pengembangan SDM Badan Diklat Kementerian Energi dan Sumber Daya Manusia yang dilaksanakan sewaktu-waktu. Sedangkan untuk Monitoring internal telah di jadwalkan sebelumnya sehingga bagian penyelenggara telah mempersiapkannya.

Seperti yang telah dipaparkan , bahwa dalam suatu kegiatan pelaksanaan monitoring dan evaluasi program sangatlah penting. Beranjak dari program-program dalam penyelenggaraan pelatihan di PPSDM MIGAS CEPU tersebut, maka penelitian mengenai strategi monitoring dan evaluasi program pelatihan menggunakan metode CIPP ini dilaksanakan.

## 1.2 Pembatasan Masalah

Mengingat beragamnya model monitoring dan evaluasi, penelitian ini difokuskan pada penggunaan model evaluasi CIPP pada program pendidikan

dan pelatihan di PPSDM MIGAS CEPU.

### 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah dan batasan masalah, permasalahan-permasalahan yang akan diteliti pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana hasil evaluasi dari aspek *context* (konteks), *input* (masukan), *process* (proses), *product* (hasil) pada program pendidikan dan pelatihan LPM dan PPC Minyak Bumi di PPSDM MIGAS Cepu?
2. Kendala apa yang ditemui dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan di LPM dan PPC Minyak Bumi di PPSDM MIGAS Cepu?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini antara lain adalah:

1. Untuk mengetahui hasil evaluasi program diklat pemagangan Laboratorium Pengujian Migas dan Petugas Pengambil Contoh Minyak Bumi di PPSDM MIGAS Cepu yang terdiri dari aspek *Context* (konteks), *Input* (masukan), *Process* (proses), *Product* (hasil).
2. Untuk mengetahui kendala yang ada pada pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pemagangan Laboratorium Pengujian Migas dan Petugas Pengambil Contoh Minyak Bumi di PPSDM MIGAS Cepu.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian mengenai evaluasi program pendidikan dan pelatihan LPM dan PPC Minyak Bumi di PPSDM MIGAS CEPU,

diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan pemikiran yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan pendidikan terutama bagi ilmu administrasi pendidikan khususnya mengenai Manajemen Diklat (*Training*).

2. Secara Praktis

- a. Bagi penulis dapat menambah wawasan, pengalaman, dan pengetahuan khususnya mengenai Manajemen Diklat dalam segi evaluasi program pendidikan dan pelatihan.
- b. Bagi pihak PPSDM MIGAS Cepu dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan pertimbangan untuk lebih meningkatkan kualitas dan mengoptimalkan program-program pendidikan dan pelatihan dari segi konteks, masukan, proses dan hasil.
- c. Bagi peneliti lain dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mengembangkan penelitian sejenis dalam bidang manajemen pelatihan.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian evaluasi program pendidikan dan pelatihan pemagangan Laboratorium Pengujian Migas Dan Petugas Pengambil Contoh Minyak Bumi di PPSDM MIGAS Cepu dapat ditarik kesimpulan:

1. Evaluasi context (konteks) sudah baik, dikarenakan kesesuaian latar belakang pendidikan dan pelatihan, tujuan program pendidikan dan pelatihan dan sasaran peserta sudah sesuai dengan kompetensi yang diharapkan.
2. Evaluasi input (masukan) sudah baik, dikarenakan penyelenggara berperan dengan baik, instruktur berkompeten dan menguasai materi, penerimaan peserta diklat sesuai dengan kriteria dan prosedur, kesesuaian materi pendidikan dan pelatihan, penggunaan media dan metode pembelajaran berfungsi secara optimal, sarana prasarana sudah mendukung serta sesuai standar operasional prosedur, dan pengelolaan dana anggaran pendidikan dan pelatihan yang baik.
3. Evaluasi process (proses) sudah baik, dikarenakan kesesuaian jadwal kegiatan, kinerja penyelenggara dan instruktur sudah optimal, peserta mampu mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan aktif dan baik, dan evaluasi dilakukan secara menyeluruh baik evaluasi peserta, instruktur maupun penyelenggara.
4. Evaluasi product (produk) cukup baik, dikarenakan peserta menguasai

materi dengan baik dan sudah sesuai dengan indikator ketercapaian program. Hasil evaluasi program pendidikan dan pelatihan pemagangan Laboratorium Pengujian Migas Dan Petugas Pengambil Contoh Minyak Bumi di PPSDM MIGAS Cepu bahwa secara keseluruhan terlaksana dengan baik. Meskipun dalam pelaksanaannya ada beberapa instruktur yang kurang optimal dalam mengajar di karenakan waktu yang terbatas.

5. Kendala pada pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pemagangan yaitu pada waktu yang singkat dan minimnya komunikasi antar pengelola dan pihak kampus.

## 6.2. Saran

Wujud dari hasil evaluasi penelitian ini adalah sebuah rekomendasi untuk suatu program pendidikan dan pelatihan. Rekomendasi untuk pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan di PPSDM MIGAS Cepu antara lain :

### a. Evaluasi *Context* (Konteks)

PPSD MIGAS Cepu telah mampu menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan dengan baik. Tujuan program pendidikan dan pelatihan sudah tercapai dengan baik berdasarkan latar belakang dan sasaran peserta tetapi pengelola dan instruktur perlu meningkatkan kemampuannya lagi guna memenuhi kuantitas dan kualitas yang diharapkan.

### b. Evaluasi *Input* (Masukan)

Kolaborasi antara pengelola dan instruktur sudah baik dalam

menyediakan sebuah materi program pendidikan dan pelatihan pemagangan yang sesuai standar kompetensi. Untuk pengelola dengan harapan selalu mengupgrade kurikulum berdasarkan keadaan saat ini.

c. Evaluasi *Process* (Proses)

Masukan untuk pengelola, sistem evaluasi yang selama ini dilakukan pemagangan di PPSDM MIGAS Cepu sebaiknya tetap digunakan untuk program yang akan datang dengan merealisasikan masukan dari hasil evaluasi guna kualitas program menjadi lebih baik lagi.

d. Evaluasi *Product* (Produk)

Dilihat dari keaktifan peserta pada saat pembelajaran berlangsung, penguasaan materi peserta pendidikan dan pelatihan dapat dikatakan sudah baik. Alangkah baiknya jika PPSDM MIGAS Cepu khususnya pengelola menambahkan kurikulum mengenai pendidikan EQ (Emosional Quotient) karena kemampuan mengelola emosi dan kemampuan memotivasi diri jauh lebih berperan dalam kesuksesan. Dan dengan adanya materi tersebut bisa membuka wawasan peserta yang lebih luas lagi.

e. PPSDM MIGAS Cepu dalam menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan pemagangan yang

akan datang diharapkan mampu menerapkan hasil dari evaluasi CIPP (*Context, Input, Process, Product*) yang telah dilakukan dalam upaya memperbaiki program pendidikan dan pelatihan.

Pihak pengelola di harapkan untuk mengkaji ulang di bagian penyelenggaran yang berhubungan dengan waktu, sehingga pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pemagangan ini berjalan sesuai target.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bappenas. 2006. *Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan*.
- Basri, hasan & Rusdiana. 2015. *Manajemen Pendidikan & Pelatihan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Cahayani, Ati. 2005. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Djuju Sudjana. (2006). *Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fari Ulfah. (2015). *Manajemen PAUD: Pengembangan Jejaring Kemitraan Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Farida Yusuf Tayibnapis. (2008). *Evaluasi Program dan Instrumen Evaluasi untuk Program Pendidikan dan Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gomes, Faustico Cardoso. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Guskey, Thomas R. (2000). *Evaluating Professional Development*. California: Corwin Press Inc.
- Hartati Sukirman,dkk. (2009). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. (2013). *Manajemen Personalialia Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Husaini Usman. (1998). *Manajemen Diklat*. Bandung: Alfa Beta.
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Lee, HaeNim. 2014. *Opportunities to Improve Skills and to Teach and Train Others: Employee Ooutcomes in the United States and Japan*. <http://www.researchgate.net> (diakses pada 20 Juni 2022 pukul 20.00).
- Manullang, Marihot. (2008). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Oemar Hamalik. (2005). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara. (2007).

- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.22/MEN/IX/2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di DalamNegeri.
- Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2015-2019.
- Phillips, Jack J. & Phillips, Patricia Pulliam. (2016). Handbook of Training Evaluation And Measurements Methods. NY: Routledge.
- Purwantinah. (2007). Evaluasi Program Pelatihan Tata Rias Pengantin Jawa di Sanggar Kegiatan Belajar Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2007. Tesis. UNY.
- Resti Fidi Astuti. (2014). Evaluasi Program Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Di Badan Diklat Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Skripsi. UNY.
- Robinson, Bernadatte. (2002). CIPP to Approach Evaluation. Ohio: Collit Project. Roger, Kaufman & Thomas, Susan. (1980). Evaluation Without Fear. New York:A Division of Franklin Watss.
- Saleh Marzuki. (2010). Pendidikan Nonformal: Dimensi dalam Keaksaraan Fungsional, Pelatihan, dan Andragogi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Soebagio Atmodiwirio. (1993). Manajemen Training: Pedoman Praktis Bagi Penyelenggara Training). Jakarta: Balai Pustaka.
- Soekidjo Notoatmodjo. (1998). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Stuffelbeam, Daniel L & Coryn, Chris L S. (2014). Evaluation Theory, Models, and Applications. USA: Josey Bass Books.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto & Cepi Safrudin Abdul Jabar. (2014). Evaluasi Program Pendidikan: Pedoman Teoritis Praktis Bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan, Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suryosubroto. (2004). Manajemen Training: Buku Pegangan Kuliah untuk Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan. Yogyakarta: Perpustakaan FIP UNY.
- Suwatno & Donni Juni Priansa. (2011). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Tim Pengembang Ilmu Pendidikan FIP UPI. (2007). Ilmu dan Aplikasi Pendidikan. Bandung: Iimtima.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jakarta : Depdiknas.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta : Depdiknas.