

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Konsep Evaluasi

2.1.1.1 Pengertian Evaluasi

Evaluasi adalah proses yang fundamental bagi evolusi pendidikan yang sedang berlangsung dan telah menjadi sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dari proses pengembangan. Menurut Fitzpatrick, & Worthen (dalam Wahyudhiana, 2015, hal. 2) menyebutkan bahwa evaluasi adalah proses mengidentifikasi, mendefinisikan, dan menerapkan seperangkat kriteria pada suatu objek untuk memastikan nilai atau keuntungan sehubungan dengan kriteria tersebut. Pasal 57 ayat 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang pendidikan di Indonesia menyebutkan proses evaluasi pendidikan dan menjelaskan bahwa hal itu dilakukan dengan maksud untuk mewujudkan pengendalian mutu pendidikan nasional sebagai sarana pertanggungjawaban penyelenggara pendidikan kepada yang berkepentingan. Pasal 57 ayat (2) menyebutkan bahwa proses evaluasi dilaksanakan pada semua aspek pendidikan, meliputi warga belajar, lembaga pelaksana, program pendidikan (baik formal maupun nonformal), untuk semua jenjang, satuan, dan jenis pendidikan. Evaluasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengukur atau membandingkan hasil kegiatan yang telah dilakukan dalam rangka mengetahui lebih jauh tentang nilai atau keunggulan suatu objek penilaian. Menurut Kosasih, (dalam Sudjarwo, 2008) menyebutkan bahwa tujuan evaluasi adalah untuk menentukan dengan yakin apakah hasil yang dicapai, kemajuan yang dibuat, dan tantangan yang dihadapi dalam menyelesaikan misi dapat dievaluasi dan diteliti untuk pelaksanaan program dan kegiatan yang lebih baik di masa mendatang.

Menurut Miler (dalam Nurhayati & Atmaja, 2021, hlm 26) Evaluasi adalah pengukuran seberapa jauh hubungan untuk menacapai tujuannya. Biasanya, evaluasi ini merujuk pada pengukuran sejauh mana keberhasilan usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Lebih jauh Etzioni (dalam Kusnadi, 2019, hlm 107) dalam bukunya mendefinisikan evaluasi bukan hanya tentang usaha yang dilakukan oleh seseorang akan tetapi bisa diartikan sebagai usaha yang dilakukan oleh sekumpulan orang, Etzioni menyatakan bahwa evaluasi “sebagai tingkat keberhasilan organisasi dalam menjalankan usahanya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan”. Dari kedua definisi di atas menyatakan bahwa evaluasi merupakan suatu pengukuran usaha yang dilakukan terhadap keberhasilan seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Bukan hanya melihat usaha dan hasil, akan tetapi Istilah "evaluasi" mengacu pada siklus lengkap, dimulai dengan input, proses, dan output, yang merupakan hasil dari suatu program atau kegiatan dan menunjukkan sejauh mana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah terpenuhi. Siagian (dalam Kusnadi, 2019, hlm 108) mengemukakan bahwa evaluasi adalah penggunaan yang setinggi-tingginya dari berbagai sumber daya, keuangan, sarana, dan prasarana dalam jumlah tertentu yang telah diputuskan secara sengaja untuk dikelola guna menciptakan berbagai barang atau jasa dengan kualitas yang layak pada periode tertentu. Sejalan dengan pendapat tersebut Agung Kurniawan (dalam Kusnadi, 2019, hlm 108) kapasitas untuk menyelesaikan tugas, operasi, kegiatan, program/misi tertentu dari suatu organisasi, atau sejenisnya tanpa adanya ketegangan atau tekanan dinyatakan sebagai evaluasi. Pemanfaatan berbagai sumber daya secara maksimal menjadi salah satu aspek agar terciptanya evaluasi yang diharapkan, yang tentunya dalam pemanfaatan sumber daya ini diperlukan kemampuan dalam melaksanakan tugas dengan baik pula.

2.1.1.2 Evaluasi Program

Menurut pendapat dari Robbins, Stephen P. (dalam Rahmat, 2018, hlm 59) menyatakan bahwa program adalah latihan yang digunakan untuk menerapkan pernyataan tertulis semua yang harus dicoba dan dipahami. Program ini menguraikan tindakan yang diperlukan dan pembedanya. Program dapat dipahami sebagai sesuatu yang merupakan deskripsi tertulis dari masalah, tujuan yang harus dipenuhi, masalah yang akan dan harus diselesaikan, dan itu menentukan pendekatan untuk mengatasinya. Lebih jauh lagi, Suharsimi Arikunto

dan Cipi Sufrudin (dalam Kusnadi, 2019, hlm 109) menyatakan bahwa program merupakan suatu kesatuan atau unit yang merupakan perwujudan atau implementasi dari suatu kebijakan, berlangsung dalam proses yang berkesinambungan, dan dilaksanakan oleh organisasi atau kelompok penyelenggara yang melibatkan sekelompok orang.

Julia (dalam Kusnadi, 2019, hlm 109) Tingkat perwujudan atau realisasi tujuan yang dapat menunjukkan seberapa baik tujuan program yang telah ditetapkan telah tercapai disebut sebagai evaluasi program. Salah satu pendekatan untuk menentukan tingkat kebaikan suatu program adalah dengan mengukur dan mengevaluasi tingkat keberhasilan implementasi. Dalam hal ini, evaluasi program digunakan untuk mengukur dan melacak sejauh mana tujuan program telah tercapai. Nakamura dan Smallwood (dalam Pratama et al., 2021, hlm 5) menyebutkan bahwa pencapaian tujuan atau hasil, tingkat efisiensi, kesenangan kelompok sasaran dengan program, retensi klien, dan mekanisme pemeliharaan program adalah lima dimensi keberhasilan implementasi program yang telah disajikan.

Pengukuran terhadap evaluasi pelaksanaan suatu program merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk mengukur sejauh mana tingkat evaluasi sebuah program. Evaluasi program digunakan sebagai salah satu alat yang dapat digunakan untuk mengetahui sejauhmana tujuan-tujuan dari suatu program telah tercapai atau tidak.

Menurut Campbell (dalam Kusnadi, 2019, hlm 110) menyebutkan bahwa faktor-faktor berikut dapat digunakan untuk menentukan evaluasi secara umum dan yang paling signifikan dapat dilihat dari aspek-aspek berikut:

- 1) Keberhasilan program

Program merupakan kumpulan kegiatan yang satu sama lain berhubungan dan berfungsi sebagai sistem pendukung untuk memenuhi tujuan program itu sendiri. Penyelesaian yang baik dari tujuan program dalam kerangka waktu yang diberikan memungkinkan peserta untuk menikmatinya. Ini disebut sebagai keberhasilan program.

2) Keberhasilan sasaran

Target atau tujuan adalah keadaan atau keadaan yang ingin dicapai oleh penyelenggara program; mereka mungkin dalam bentuk tujuan jangka pendek atau jangka panjang untuk mengukur kemanjurannya. Suatu program harus memiliki tujuan yang terukur.

3) Kepuasan terhadap program

Program-program yang diselenggarakan oleh penyelenggara program harus benar-benar dirasakan dan memuaskan semua peserta program, tanpa kecuali, termasuk penyelenggara. Hal ini dilakukan agar keberhasilan program dapat dirasakan oleh seluruh komponennya.

4) Tingkat input dan output

Segala sesuatu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu program menjadi input, termasuk sumber daya manusia, sumber daya fisik, dan sumber daya keuangan. Agar kedua sumber daya ini menghasilkan hasil yang berkualitas tinggi, pengelolaan harus dilakukan dengan tepat.

5) Pencapaian tujuan menyeluruh

Tujuan utama menjalankan strategi adalah untuk berhasil dalam program. Akibatnya, tujuan yang diantisipasi harus bersifat luas dan menangani kepentingan sejumlah besar individu. agar dapat melaksanakan program secara baik dengan kemampuan operasional yang tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Gomes (dalam Candra & Sulandari, 2017, hlm 250) terdapat bahwa terdapat lima ukuran atau indikator dari evaluasi pelatihan, yaitu sebagai berikut :

1) Reaksi (*reactions*)

Reaksi merupakan sebuah pengukuran untuk melihat tingkat evaluasi pelatihan yang berfokus pada reaksi peserta pelatihan, terutama reaksi yang bersifat langsung. Para peserta pelatihan ditanyai sejauh mana tingkat kepuasan mereka terhadap pelatihan secara keseluruhan, terhadap instruktur, materi yang disampaikan, bahan-bahan pelatihan, lingkungan pelatihan dan lainnya.

2) Belajar (*learning*)

Kemampuan pelatihan ditentukan oleh seberapa baik peserta dapat memahami atau mengasimilasi informasi yang disajikan oleh instruktur selama pelatihan yang sebenarnya.

3) Perubahan perilaku (*behaviour*)

Peningkatan perilaku berupa efek perilaku yang ditimbulkan oleh perubahan sikap baik sebelum maupun sesudah pelatihan.

4) Hasil (*organizational results*)

Hasil merupakan pengukuran program dilakukan dengan melihat pencapaian tujuan organisasi karyawan, kualitas kerja, tingkat efisiensi waktu, volume produk yang dihasilkan, dan tingkat pengurangan pemborosan..

5) Evaluasi Biaya (*cost effectivity*)

Evaluasi biaya dilakukan untuk mengetahui besarnya biaya yang dikeluarkan pada pelaksanaan program pelatihan dan membandingkannya dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kirkpatrick (dalam Hartanto et al., 2022, hlm 276) yang menyatakan bahwa terdapat empat unsur untuk mengukur evaluasi pelatihan yaitu :

1) Reaksi

Reaksi merupakan sebuah pengukuran untuk melihat tingkat evaluasi pelatihan yang berfokus pada reaksi peserta pelatihan, instruktur pelatihan serta lingkungan pelatihan yang digunakan, yang dapat dilihat dari tingkat antusiasme peserta pelatihan, kompetensi instruktur pelatihan, metode pelatihan yang digunakan, serta kualitas dan kuantitas fasilitas pelatihan yang digunakan.

2) Pembelajaran

Pembelajaran merupakan pengukuran evaluasi pelatihan yang dilihat dari seberapa besar peserta pelatihan dapat menerima materi yang diberikan instruktur dalam pelatihan yang berdampak pada pengetahuan kerja dan keterampilan kerja yang dimiliki.

3) Perilaku

Perilaku merupakan pengukuran evaluasi yang berfokus pada perubahan perilaku yang berkaitan dengan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dimiliki

stelah mengikuti pelatihan yang ditunjukkan dengan peningkatan moral dan kedisiplinan kerja yang baik.

4) Hasil

Hasil merupakan pengukuran program yang dilakukan melihat dari pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengukuran hasil perfokus pada pencapaian target dan sasaran kerja serta peningkatan produktivitas kerja sebagai hasil setelah melaksanakan program pelatihan.

2.1.2 Program Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Wilson (dalam Nugraha, 2020, hlm 20) mendefinisikan pelatihan sebagai serangkaian kegiatan yang disiapkan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, pengalaman, dan sikap seseorang melalui kesempatan belajar untuk mencapai kinerja yang berhasil dalam satu atau lebih tugas. Sejalan dengan pendapat tersebut, Garavan (dalam Fauzia & Kurniawati, 2020, hlm 4) juga mendefinisikan pelatihan sebagai suatu usaha sistematis dan terencana dalam rangka mengubah, meningkatkan atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap seseorang melalui pengalaman belajar, dengan tujuan untuk meraih kinerja yang baik dalam suatu atau beberapa aktivitas yang dijalankan. Dari kedua definisi diatas, dapat diketahui bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan secara terstruktur dan terencana. Pelatihan tidak hanya berfokus kepada peningkatan pengetahuan akan tetapi juga berfokus pada pengembangan keterampilan.

Program pelatihan organisasi memainkan peran penting dalam memastikan keberlanjutan organisasi. Apa pun format atau gelarnya, pelatihan pada akhirnya akan menghasilkan peningkatan pengetahuan, sikap, dan kemampuan seseorang. Kemudian pendapat Hadari Nawawi (dalam Herwina, 2021, hlm 2) menarangkan bahwa program yang disebut pelatihan dibuat dengan tujuan meningkatkan kemampuan pekerja untuk melakukan tugas secara individu, kolaboratif, atau tergantung pada tingkat pekerjaan dalam suatu perusahaan atau sektor. Istilah "pelatihan" juga dapat merujuk pada suatu prosedur yang menyediakan pekerja

dengan aktivitas atau kemampuan yang mereka perlukan untuk melakukan pekerjaan mereka secara lebih baik.

Jika ditinjau dari sudut pandang pekerjaan, berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa pelatihan kerja adalah Keseluruhan proses penyediaan, perolehan, peningkatan, dan pengembangan kompetensi kerja, produktivitas, kedisiplinan, sikap, dan etos kerja pada suatu tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan tingkatan dan persyaratan jabatan atau pekerjaan disebut pelatihan kerja.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Ada beberapa tujuan serta manfaat yang diperoleh dari pelatihan, baik manfaat yang dirasakan oleh peserta pelatihan/individu itu sendiri maupun oleh organisasi. Danny Albert Tilon (2013, hlm. 80) menyampaikan bahwa ada beberapa tujuan utama dari pelaksanaan pelatihan adalah untuk mengatasi kekurangan-kekurangan yang dimiliki oleh individu ataupun organisasi yang disebabkan oleh ketidakmampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kemukhtahiran keahlian pegawai/karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, pengurangan waktu belajar bagi pegawai/karyawan baru supaya menjadi kompeten terhadap pekerjaan yang dimilikinya, membantu menyelesaikan permasalahan operasional, pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pengembangan diri individu, membantu mempersiapkan kesiapan karyawan untuk melakukan promosi sekaligus berusaha untuk membina pegawai/karyawan untuk dapat lebih produktif.

Selain dari apa yang dipaparkan di atas, dalam jurnal yang ditulis oleh Rohmah (2018, hlm. 4) menyampaikan bahwa terdapat beberapa tujuan dari sebuah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Pelatihan dapat mengurangi adanya *gap* ataupun kesenjangan cara kerja yang ada antara hasil yang diharapkan dengan apa yang telah dicapai oleh pegawai/karyawan sebagai akibat dari ketidakmampuan dalam mencapai standar pekerja yang telah ditentukan. Pelatihan untuk meningkatkan kinerja ini penting dilakukan oleh suatu organisasi yang sedang mengalami penurunan dalam segi produktivitas

- 2) Berkaitan dengan perkembangan teknologi, pelatihan akan menciptakan pegawai/karyawan yang lebih kreatif, produktif dan lebih adaktif. Hal ini akan secara langsung dapat meningkatkan pula tingkat adaktif organisasi sehingga akan meningkatkan keuntungan dan kemampuan organisasi itu sendiri
- 3) Pelatihan dapat meningkatkan rasa komitmen dan persepsi pada pegawai terhadap organisasi.

2.1.2.3 Komponen-komponen Pelatihan

Jika tindakan berkelanjutan dilakukan secara metodis dan bertujuan untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya, dengan komponen yang secara alami berinteraksi satu sama lain secara bersamaan, program pelatihan akan dilaksanakan. Bagian konstituen proses, yang masing-masing memiliki koneksi fungsional unik dengan komponen lain, adalah komponen program yang dimaksud. Komponen-komponen program inilah yang apabila dikelola dengan baik akan menghasilkan sebuah evaluasi program. Model tersebut terdiri dari komponen-komponen menurut Sudjana (2004, hlm. 89) yaitu : pertama, masukan sarana (*instrumental input*), kedua; masukan mentah (*raw input*), ketiga; masukan lingkungan (*environmental input*), keempat; proses yang menyangkut interaksi antara masukan sarana, terutama pendidik dengan masukan mentah, kelima; keluaran (*output*), keenam; masukan lain, ketujuh; pengaruh (*impact*) yang menyangkut hasil yang telah dicapai oleh peserta didik dan lulusan. Komponen-komponen program yang dimaksud diantaranya sebagai berikut:

1) Masukan sarana (*Instrumental Input*)

Semua alat dan infrastruktur yang dapat digunakan seseorang atau kelompok untuk mengakomodasi atau membantu pembelajaran—dalam contoh ini, pelaksanaan suatu program—disebut sebagai fasilitas input. Tujuan program, tujuan kurikulum, pendidik/tutor/fasilitator/pelatih, pengelola program, sumber belajar, fasilitas media, biaya program, pengelola program, dan lain-lain termasuk dalam fasilitas input.

2) Masuk mentah (*Raw Input*)

Dengan kata lain, masukan mentah ini dapat dibaca sebagai pembelajar atau warga negara dengan segala sifat dan potensi yang dimilikinya, termasuk ciri-ciri yang berhubungan dengan sebab-sebab internal. Itu juga dapat dilihat sebagai seseorang yang merupakan peserta dalam suatu program atau siswa dalam satu program. dan tidak berhubungan dengan siswa itu sendiri. Susunan kognitif, pengalaman, sikap, minat, bakat, persyaratan belajar, tujuan, dan sebagainya adalah contoh unsur internal. Keadaan keluarga, keadaan ekonomi, status sosial, pendidikan, gaya belajar, dan kebiasaan adalah beberapa pengaruh eksternal.

3) Masukan lingkungan (*Enviromental input*)

Input lingkungan adalah elemen eksternal yang memfasilitasi atau membantu pengoperasian suatu program. termasuk lingkungan rumah, lingkungan sosial, situasi teman atau rekan kerja, tempat kerja, dan lingkungan non-sosial lainnya seperti kondisi iklim tempat program dijalankan, keadaan lokasi, tempat tinggal orang tersebut, dan sebagainya..

4) Proses (*Procces*)

Proses adalah bagian penting dari sebuah program karena melibatkan interaksi antara input mentah—siswa dan warga belajar—dan fasilitas, khususnya input pendidik. Proses tersebut melibatkan sejumlah langkah implementasi program yang krusial, termasuk instruksi, bimbingan, konseling, dan penilaian.

5) Keluaran (*output*)

Keluaran merupakan kualitas lulusan yang disertai kualitas perubahan tingkah laku yang diperoleh atas hasil pelaksanaan suatu program. Perubahan tingkah laku ini meliputi ranah kognitif, afektif dan psikomotorik dari pererta didik atau peserta program yang sesuai dengan tujuan program yang dikehendaki atau sesuai dengan kebutuhan peserta program itu sendiri.

6) Masukan lain (*other input*)

Input tambahan dipandang sebagai kemampuan tambahan yang memungkinkan peserta program dan lulusannya untuk menggunakan apa yang mereka miliki saat ini sebagai metode untuk memajukan kehidupan mereka. Masukan tambahan ini mungkin terdiri dari kontribusi keuangan atau modal,

lowongan kerja, afiliasi untuk pelatihan lebih lanjut, dukungan dari luar, dan lain sebagainya.

7) Pengaruh (*Infac*)

Pengaruh adalah aspek program yang menunjukkan hasil yang dicapai oleh peserta atau lulusan program. Pengaruh dapat berupa peningkatan standar hidup yang dibuktikan dengan kewirausahaan atau lapangan kerja, pertumbuhan pendapatan, peningkatan kesehatan dan harga diri, peningkatan keterlibatan sosial, dan faktor lainnya.

2.1.2.4 Prinsip-prinsip Pelatihan

Menurut Sofiyandi dalam (Wahdaniah & Adha, 2018, p. 442) menyebutkan bahwa Prinsip-prinsip pelatihan adalah sebagai berikut:

1) *Participation*

Agar mereka lebih cepat memahami dan mempelajari materi yang diberikan, peserta pelatihan harus berpartisipasi aktif. Pelatihan yang berpusat pada siswa atau berpusat pada peserta pelatihan berupaya untuk meningkatkan kemampuan siswa dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman. Sebagai bukti keterlibatan peserta pelatihan dalam pelaksanaan program pelatihan, beragam bakat yang muncul dari proses pembelajaran teoretis dan praktis ini sangat penting bagi para pelaku pembangunan. Partisipasi sangat penting untuk proses pelatihan.

2) *Repetition*

Repetition merupakan proses pengulangan terhadap materi yang diberikan dengan tujuan agar peserta cepat memahami dan terus melekat dalam ingatan. *Repetitive* atau pengulangan merupakan prinsip pengulangan yang digunakan untuk memastikan bahwa ingatan peserta terukir secara permanen dengan pelajaran yang telah mereka pelajari. Dalam praktik nyata, sangat disarankan agar siswa menambahkan hafalan baru hanya setelah meninjau pengetahuan lama. Hafalan dapat diperkuat dan ditanamkan melalui konsep pengulangan. Dengan bantuan seorang pelatih atau Anda sendiri, pengulangan adalah teknik yang berguna untuk melatih apapun secara berulang-ulang dan serius. Manfaat dari pendekatan ini adalah memungkinkan peserta pelatihan untuk mengembangkan kompetensi dan

kemampuan yang diperlukan dalam waktu yang sangat singkat sambil juga mengembangkan kebiasaan belajar yang teratur, disiplin, dan mandiri.

3) *Relevance*

Prinsip ini terkait langsung dengan pekerjaan yang sering dilakukan atau mungkin dilakukan peserta dalam bentuk membangun pengetahuan umum di awal pelatihan. Setiap orang dalam sebuah perusahaan tentunya harus sangat profesional dan memiliki keterampilan yang kuat. Akibatnya, memiliki program pelatihan memastikan bahwa semua hal ini pada akhirnya akan diperoleh dan tugas akan dilakukan dengan lebih berhasil dan efisien.

4) *Transference*

Gagasan ini menyiratkan bahwa pelatihan disesuaikan dengan persyaratan yang akan dihadapi peserta didik di tempat kerja. Pelatihan harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Akibatnya, persiapan matang harus dilakukan sebelum pelatihan. Selain itu, pelatihan yang dilakukan saat dibutuhkan akan menghemat biaya. Dengan demikian, tidak akan ada pemborosan dan pelatihan dapat berjalan sesuai rencana. Untuk menerima pengajaran yang baik, insytruktur pelatihan yang berkualitas dan berpengalaman harus sesuai dengan kebutuhan.

5) *Feedback*

Umpan balik untuk mengukur evaluasi keberhasilan pelatihan. Memberikan informasi kepada peserta pelatihan tentang tingkat keberhasilan program dan membuat rekomendasi untuk pengembangan program pelatihan di masa depan dikenal sebagai umpan balik kinerja atau umpan balik pelatihan. Memberikan umpan balik sangat penting untuk mengelola peserta karena dapat membimbing, menginspirasi, dan mempromosikan perilaku yang baik sekaligus mengurangi atau mengakhiri perilaku yang tidak produktif. Memberikan umpan balik ini memiliki keuntungan untuk meningkatkan manajemen kinerja dengan menekankan peluang peningkatan peserta pelatihan dan mendukung pencapaian tujuan pelatihan. Ini juga meningkatkan motivasi dan kinerja peserta pelatihan.

2.1.2.5 Model-model Pelatihan

Pelatihan sebagai sebuah konsep program yang bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang, berkembang sangat pesat dan modern.

Perkembangan model pelatihan terjadi pada lembaga-lembaga profesional tertentu, model pelatihan berkembang pesat sesuai dengan kebutuhan belajar, proses belajar (proses edukatif), assessment, sasaran, dan tantangan lainnya. Menurut Herwina (2021, hlm. 25) Secara umum, model-model pelatihan adalah sebagai berikut:

1) Model Pelatihan Induktif

Komponen terdekat, langsung, luas, dan komprehensif adalah tempat upaya harus difokuskan saat menggunakan teknik induktif. Alhasil, ketika pelatihan dilaksanakan dengan model induktif ini, kapasitas masing-masing target sebagai peserta pelatihan dapat segera dinilai dan dibandingkan dengan kapasitas yang diprediksikan. Model induktif biasanya digunakan untuk mengidentifikasi banyak jenis tuntutan belajar, termasuk tuntutan yang langsung dirasakan peserta didik selama pelatihan. Identifikasi itu sendiri harus dilaksanakan secara langsung dengan peserta pelatihan yang terlibat. Akibatnya, model pendekatan ini digunakan untuk melatih individu yang sudah hadir.

Model induktif ini memiliki beberapa keuntungan, diantaranya adalah untuk membantu instruktur dan fasilitator (pelatih) memilih bahan ajar dan peralatan pelatihan (magang) yang sesuai dengan tuntutan saat ini, model ini dapat memperoleh informasi dengan cepat dan akurat tentang apa yang dibutuhkan peserta pelatihan. Karena kesulitan dalam menemukan sumber instruksional yang menyeluruh dan ekstensif, akan memakan waktu, mahal, dan padat karya untuk mengajar peserta. Karena memahami persyaratan pelatihan khusus seringkali merupakan sesuatu yang ingin dipelajari atau perlu dipelajari oleh setiap peserta pelatihan.

2) Model Pelatihan Deduktif

Penalaran deduktif digunakan dalam pendekatan model ini untuk memahami bagaimana mengidentifikasi kebutuhan pelatihan secara umum dan untuk menetapkan tujuan dan sasaran yang luas. Seluruh peserta diklat dan sasaran diklat harus mengikuti proses identifikasi jika ingin mengidentifikasi tuntutan diklat (learning) bagi peserta pelatihan yang memiliki karakteristik yang sama. Hasil identifikasi diperlukan mengingat jumlah peserta pelatihan yang memiliki sifat yang sama. Hasil dari prosedur identifikasi ini digunakan untuk mengumpulkan dan

membuat materi pelatihan yang bersifat umum dan disusun secara keseluruhan. Dengan mempertimbangkan tujuan tertentu, seperti melihat latar belakang pendidikan peserta, usia, pekerjaan yang dimiliki, dan faktor lainnya, hal ini dilakukan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan minimal bagi peserta pelatihan. setelah itu untuk maju dalam pelatihan atau proses pembelajaran yang lebih terfokus.

Beberapa keuntungan dari model ini adalah bahwa hasil identifikasi dapat diperoleh dari target yang luas dan menyeluruh, sehingga ada kecenderungan untuk menyelesaikannya menggunakan harga yang murah dan relatif lebih efisien daripada tipe induktif, hal ini dapat terjadi karena pada model ini untuk menerapkan metode pembelajaran dan pelatihan secara umum, pengetahuan tentang tuntutan pembelajaran dapat digunakan. Metode ini kurang efisien bahkan jika setiap peserta pelatihan tidak dapat memiliki tujuan atau karakteristik penggunaan yang sama dan membutuhkan temuan identifikasi ini. Hal ini didasarkan pada anggapan bahwa peserta pelatihan seringkali memiliki berbagai minat dan persyaratan pendidikan sesuai dengan kebutuhan belajarmereka.

3) Model Pelatihan Klasik

Pendekatan tradisional ini merupakan model pelatihan yang bertujuan untuk mencocokkan kurikulum atau program pembelajaran (program pelatihan) dengan materi pembelajaran yang dirasakan target (peserta pelatihan).. Berbeda dengan model yang pertama, pada model ini seorang instruktur (pelatih) telah memiliki pedoman atau acuan pelaksanaan pelatihan yang berupa kurikulum, seperti halnya pelatihan prajabatan, kurikulum pelatihan kepemimpinan, satuan pelajaran dalam pelatihan, modul, hand-out dan lain sebagainya. Proses penentuan tuntutan belajar pelatihan dilakukan secara terbuka dan langsung kepada peserta pelatihan (sasaran) yang sedang berada di kelas dalam paradigma klasik ini. Instruktur pelatihan menemukan kesenjangan antara target keterampilan yang sudah dimiliki peserta pelatihan dengan materi pembelajaran yang akan dipelajari nanti.

Metodologi tradisional ini berupaya menutup kesenjangan pengetahuan dan keterampilan agar peserta pelatihan (sasaran) tidak mengalami kesenjangan atau kesulitan saat memperoleh materi baru. Menerapkan paradigma tradisional ini

bermanfaat untuk memudahkan peserta pelatihan (sasaran) untuk memperoleh dan memahami materi pembelajaran selain keterampilan lain yang telah mereka miliki. Tentu saja, bisa memahami materi pembelajaran baru akan bermanfaat. Akan tetapi, model klasik ini juga memiliki kelemahan. Hal ini menjadi kelemahan bagi peserta didik (sasaran) yang belum memiliki keterampilan dasar yang dibutuhkan, atau yang terlalu jauh dari kemampuan dasar dengan materi pembelajaran yang akan dipelajari, untuk dapat mempelajari celah kemampuan tersebut terlebih dahulu, seperti belajar kemudian. kebutuhan belajar diperkirakan akan memakan waktu.

2.1.3 Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas

2.1.3.1 Pengertian Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas

Menurut Peraturan Menteri nomor 8 tahun 2017 pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa “Balai Latihan Kerja yang selanjutnya disingkat BLK adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan/atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya”. Balai Latihan Kerja (BLK-K) adalah pelatihan kerja/kejuruan bagi masyarakat atau masyarakat yang diselenggarakan pada sarana pendidikan keagamaan nonpemerintah seperti pesantren, seminar, atau Dharmaseka, serta organisasi serikat pekerja/serikat buruh. BLK Komunitas adalah program bantuan dari pemerintah kepada masyarakat berupa pembangunan fasilitas BLK-K dengan peralatan yang sesuai dengan pelatihan yang diberikan. Dana dua tahun akan disediakan bagi pengelola dan pelatih BLK-K untuk meningkatkan kapasitas mereka, dan dana juga akan disediakan untuk pelaksanaan program pelatihan.

2.1.3.2 Kebijakan Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas

Mendorong masyarakat untuk terlibat dan menumbuhkan kegiatan wirausaha dan membuka lapangan kerja merupakan salah satu inisiatif pemerintah untuk dapat menurunkan angka pengangguran. Salah satu inisiatif yang dibuat dan ditawarkan oleh pemerintah untuk mengatasi masalah pengangguran ini adalah Program BLK Masyarakat. Program BLK Masyarakat berupaya menghadirkan

extra skill dan hard talent pada soft skill dan pendidikan akhlak yang diberikan oleh lembaga pendidikan agama.

Adapun peraturan yang menjadi dasar dari pendirian dan pelaksanaan BLK Komunitas adalah mengacu pada Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri nomor 31 tahun 2006, Diselenggarakan sistem pelatihan berbasis kompetensi dan bagi lembaga pelatihan kerja yang menyelenggarakan pelatihan, atau disingkat pelatihan berbasis kompetensi, sesuai Peraturan Presiden No. 31 Tahun 2006 terkait Sislakernas dan kemudian Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) Nomor 8 Tahun 2004. Juknis BLK Masyarakat Tahun 2021, Permen No. 8 Tahun 2017 tentang Standar Pengembangan Standar BLK, mengatur bagaimana penyaluran dukungan pemerintah, pembangunan fasilitas bengkel, dan penyediaan sarana pelatihan kerja BLK Masyarakat. Instruksi teknis dirilis setiap tahun mulai tahun 2017 dan berlanjut hingga tahun 2020.

2.1.3.3 Perkembangan Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas

Berdasarkan informasi yang terdapat pada jurnal Nuraeni et al., (2022: 16) menjelaskan bahwa sejak tahun 2017 telah dibangun 50 Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas dengan tiga jalur kejuruan. Teknologi informasi dan komunikasi (TIK) didahulukan, diikuti oleh teknik otomotif dan sepeda motor dan pengelasan kejuruan. Jumlah gedung yang dibangun BLK-K kemudian ditambah menjadi 75 pada tahun 2018 untuk menampung 4 SMK, antara lain Teknologi Informasi & Komunikasi (TIK), Otomotif-Motor, Pengelasan, dan Jahit Plus. Hanya 988 Balai Latihan Kerja (BLK) dengan total 10 vokasi, termasuk 4 vokasi eksisting tahun 2018 serta pengelolaan hasil pertanian, pengolahan hasil perikanan, teknik refrigerasi dan elektro, industri kreatif, perkayuan, dan bahasa, berhasil dibangun di 2019, mengecewakan gagal mencapai tujuan 1.000 panggilan.

Sejak tahun 2020 tercatat ada sekitar 2117 BLK Komunitas yang sudah berdiri, dengan terdapatnya 1.048 BLK Komunitas kejuruan TIK. Hal ini menandakan bahwa sebanyak 49 % BLK-K dengan jurusan TIK. Pada tahun 2020 juga tercatat setidaknya ada sekitar 204.192 orang pencari kerja sebagai lulusan dari pelatihan yang diselenggarakan oleh BLK komunitas. Akan ada 24 sekolah kejuruan

BLK komunitas yang dibuka hingga 2021, menawarkan kursus dalam segala hal mulai dari telekomunikasi hingga teknik maritim, tata rias, batik, dan terakhir program keperawatan kejuruan, dengan total 2.127 instruktur. Pemerintah federal memberikan pelatihan untuk satu guru dan satu anggota tim manajemen keuangan. Manajer menerima pelatihan hanya tujuh hari, dibandingkan dengan guru yang menerima instruksi sekitar 47 hari. Para guru dan tenaga tata usaha sama-sama diinstruksikan langsung sambil berjalan kaki selama pembangunan fisik BLK Masyarakat masih berlangsung.

2.1.3.4 Pengelolaan Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas

Program pelatihan yang diselenggarakan di setiap lembaga pelatihan baik lembaga pemerintah maupun lembaga swasta haruslah mengacu dan berorientasi pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) atau bisa juga mengacu atau berdasar pada sistem kerja khusus yang berdasar pada standar kerja internasional. Semua standar pekerja ini harus disajikan dalam program-program pelatihan sehingga nantinya program pelatihan mampu meluluskan peserta pelatihan yang siap memasuki dunia kerja. Lulusan program BLK Masyarakat wajib mengikuti proses sertifikasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) bertanggung jawab atas sertifikasi kompetensi bagi lulusan pelatihan kerja.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Peneliti harus memberikan beberapa temuan penelitian yang relevan dengan penelitian yang sedang berlangsung untuk mendukung temuan saat ini, adapun penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung tersebut adalah seperti berikut:

- 2.2.1 Penelitian yang dilakukan oleh Iwan Henri Kusnadi (2019) dengan judul “Evaluasi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja di Kabupaten Subang”. Hasil penelitian yang berdasarkan pada hasil wawancara dan observasi langsung, menunjukkan bahwa evaluasi program pelatihan Berbasis Kompetensi Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja di Kabupaten Subang ditentukan oleh berbagai faktor seperti produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, penggunaan sumber daya dan biaya diperoleh, disimpulkan bahwa

evaluasi program pelatihan berbasis kompetensi pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja di Kabupaten Subang belum baik, karena ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan, diantaranya yaitu peningkatan sarana dan prasarana pelatihan, serta penambahan sumber daya fungsional instruktur.

2.2.2 Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Adhif Alfi Candra, Susi Sulandari (2017) dengan judul “Evaluasi Program Pelatihan Dalam UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Sosial Kabupaten Blora”. Berdasarkan temuan penelitian, program pelatihan kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Blora secara umum baik dengan persentase hasil positif dibandingkan negatif yang lebih tinggi untuk setiap indikator. Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan media SPSS Data 17, 19 dari 30 peserta pelatihan, atau kategori program pelatihan tingkat keberhasilan tinggi, menunjukkan hasil yang baik.

2.2.3 Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Naufal Pratama, Nina Widowati, Maesaroh Maesaroh (2021) dengan judul “Evaluasi Program Pelatihan Kerja Uptd Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang”. Dengan menelaah sejumlah fitur dan variabel, dapat ditarik kesimpulan dari temuan studi bahwa program pelatihan kerja UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang belum berhasil. Tidak mungkin untuk mengatakan bahwa program pelatihan kerja baik dalam beberapa aspek pencapaian tujuan atau hasil. Faktor tujuan dan jumlah bantuan merupakan salah satu variabel yang menghambat keberhasilan program pelatihan kerja UPTD di Pusdiklat Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang, menurut temuan penelitian.

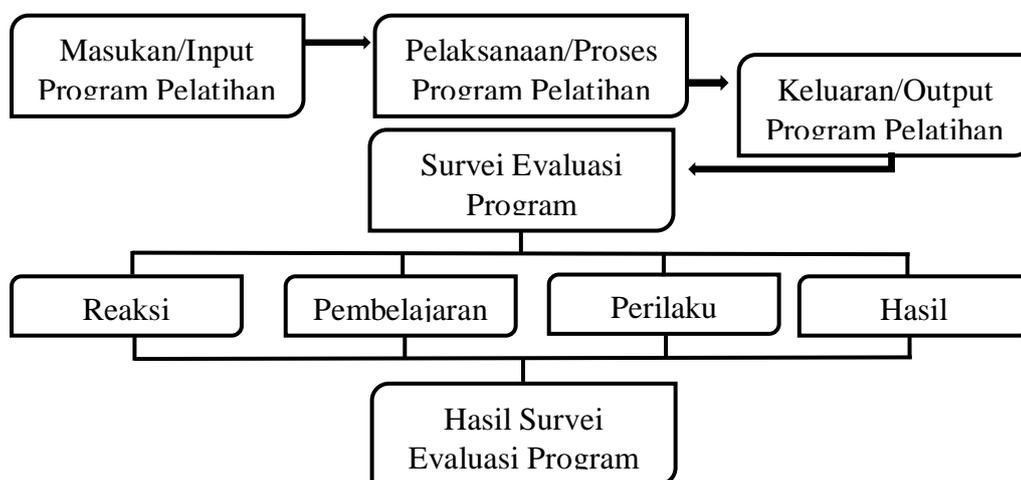
2.3 Kerangka Konseptual

Program pelatihan yang baik adalah program pelatihan yang dirancang secara sistematis terukur dan memiliki tujuan-tujuan yang hendak dicapai. Untuk menghasilkan program pelatihan yang baik. Pelatihan keterampilan dilaksanakan oleh mitra kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Tasikmalaya merupakan salah satu upaya

yang ditempuh oleh pemerintah daerah dalam menurunkan angka pengangguran. Kegiatan pelatihan ini keterampilan menjahit pagi para peserta pelatihan dengan harapan mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan serta sikap kerja yang mereka butuhkan agar peserta pelatihan dapat diserap oleh lapangan pekerjaan yang tersedia ataupun mereka dapat membuka kegiatan kewirausahaan secara mandiri.

Pelaksanaan program yang baik merupakan pelaksanaan program yang baik. Upaya untuk mengetahui berhasil atau tidaknya suatu program pelatihan, dapat dilakukan melalui konsep evaluasi. Ide ini adalah salah satu kriteria yang digunakan untuk menilai apakah diperlukan modifikasi substansial terhadap bentuk program dan administrasi. Evaluasi dalam konteks ini mengacu pada pencapaian tujuan program melalui penggunaan sumber daya secara baik, termasuk input, proses, dan output.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat evaluasi pelaksanaan evaluasi program pelatihan pada Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Pesantren Amanah Muhammadiyah Kota Tasikmalaya yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Peneliti, 2023

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019, hlm 63) mengemukakan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan”. Dalam penelitian ini, berdasarkan kajian teori dan juga

kerangka berfikir yang telah diuraikan oleh peneliti, maka disusunlah hipotesis sebagai berikut:

Ha : Evaluasi Program Pelatihan pada Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Pesantren Amanah Muhammadiyah Kota Tasikmalaya dilaksanakan secara baik

Ho : Evaluasi Program Pelatihan pada Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Pesantren Amanah Muhammadiyah Kota Tasikmalaya dilaksanakan secara tidak baik

Kriteria pengujian hipotesis yaitu melakukan perhitungan persentase tingkat evaluasi, jika persentasenya $>40\%$ maka H_0 ditolak dan juga H_a diterima artinya program pelatihan pada Mitra Kerja Dinas Tenaga Kerja Tasikmalaya dilaksanakan secara baik.