

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Evaluasi

2.1.1.1 Pengertian Evaluasi

Istilah evaluasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *Evaluation* yang artinya penilaian. Evaluasi memiliki banyak arti yang berbeda, menurut Wand dan Brown (1957) dalam buku yang berjudul *Essentials of Educational Evolution*, dikatakan bahwa “ *Evaluation refer to the actor process to determining the value of something*”, artinya “evaluasi adalah suatu tindakan atau suatu proses untuk menentukan nilai daripada sesuatu”. Sesuai dengan pendapat tersebut maka evaluasi pendidikan dapat diartikan sebagai tindakan atau suatu proses untuk menentukan nilai segala sesuatu dalam dunia pendidikan atau segala sesuatu yang ada hubungannya dengan dunia pendidikan.

Menurut Benyamin S. Bloom (1965) evaluasi merupakan “*Handbook on formative and summative evaluation of student learning*”, yang artinya evaluasi adalah pengumpulan bukti-bukti yang cukup untuk dijadikan dasar penetapan ada tidaknya perubahan yang terjadi pada anak didik. Jadi, kita sebagai evaluator harus yakin bahwa pendidikan dapat membawa perubahan pada diri peserta.

Sedangkan menurut Widoyoko (2014:6) evaluasi merupakan proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk mengumpulkan, mendeskripsikan, menginterpretasikan dan menyajikan informasi tentang suatu program untuk digunakan sebagai dasar membuat keputusan, menyusun kebijakan maupun menyusun program selanjutnya.

Evaluasi adalah suatu rentetan kegiatan yang dilakukan secara teratur dan sistematis dengan penerapan prosedur ilmiah, dimulai dengan penentuan tujuan, perencanaan, pengembangan instrumen, pengumpulan data atau informasi yang valid dan reliabel, penganalisisan data atau informasi, dan menafsirkannya dengan tujuan untuk menentukan nilai sesuatu dengan cara membandingkan dengan standar penilaian yang sudah disepakati untuk membuat keputusan tentang program pendidikan dan pelatihan.

Purwanto dan Atwi Suparman (1999) mengutip dua definisi oleh Cronbach dan Suppes serta A. Joint Commite on Standard for Evaluation sebagai berikut; evaluasi adalah proses menentukan nilai atau efektivitas suatu kegiatan untuk membuat keputusan (Cronbach & Suppes, 1989). Evaluasi adalah suatu pemeriksaan (penyelidikan yang sistematis tentang manfaat atau kegunaan dan sesuatu berdasarkan Standar tertentu. (A Joint Committee on a forr Evaluation). Dari kedua definisi ini, Purwanto dan Atwi Suparman (1999) menyimpulkan bahwa: Evaluasi adalah proses penerapan prosedur ilmiah untuk mengumpulkan informasi yang valid dan reliabel untuk membuat keputusan tentang program pendidikan dan pelatihan.

Evaluation is a process which determines the extent to which objectives have beeb achived (Cross, 1973:5) dalam Sukardi:2008. Menurutnya definisi ini menerangkan secara langsung hubungan dengan tujuan suatu kegiatan yang mengukur derajat, dimana suatu tujuan dapat dicapai. Sebenarnya evaluasi juga merupakan proses memahami, memberi makna, mendapatkan dan juga mengomunikasikan suatu informasi bagi keperluan pengambil keputusan. Jadi, evaluasi dilakukan dalam rangka pengendalian mutu di lingkungan pendidikan dan pelatihan sebagai bentuk akuntabilitas penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kepada pihak-pihak yang berkepentingan diantaranya terhadap peserta pelatihan, lembaga dan program pendidikan dan pelatihan tersebut.

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa evaluasi adalah proses menentukan nilai suatu objek berdasarkan suatu kriteria tertentu dan evaluasi dilaksanakan dalam rangka pengendalian mutu di lingkungan pelatihan sebagai bentuk akuntabilitas penyelenggara pelatihan kepada pihak-pihak yang berkepentingan diantaranya terhadap peserta pelatihan, lembaga dan program pelatihan tersebut.

Evaluasi pelatihan merujuk pada proses pengkonfirmasi bahwa seseorang telah mencapai kompetensi. Kompetensi menurut Sofu (2003) dapat didefinisikan sebagai apa yang diharapkan di tempat kerja merujuk pada proses pengkonfirmasi bahwa seseorang telah mencapai kompetensi. Kompetensi menurut Sofu (2003) dapat didefinisikan sebagai apa yang diharapkan di tempat

kerja dan merujuk pada pengetahuan, keahlian dan sikap yang dipersyaratkan bagi pegawai untuk mengerjakan pekerjaannya.

Dalam penelitian Evi Sopacua dan Didik Budijanto (2007:371) pada buletin Penelitian Sistem Kesehatan, evaluasi pelatihan menurut Kirkpatrick (1994) adalah untuk menentukan efektifitas suatu program pelatihan. Berkaitan dengan hal tersebut efektifitas pelatihan menurut Newby (Irianto, 2001) berkaitan dengan sejauh mana program pelatihan yang diselenggarakan mampu mencapai apa yang dicapai. Oleh karena itu menurut Irianto (2001), evaluasi pelatihan secara komprehensif adalah pengumpulan informasi tentang program pelatihan, peserta pelatihan, pelatih atau fasilitator atau widyaiswara, desain kurikulum, metode, sumber daya dan sarana yang digunakan serta dampak dari pelatihan.

2.1.1.2 Tujuan Evaluasi

Mujiman dalam Musfah (2011:92) menyebutkan bahwa evaluasi bertujuan untuk mengukur keberhasilan program, dalam segi hasil belajar partisipan berupa perubahan pengetahuan, sikap dan keterampilan. Lebih terang Widoyoko (2015:6) menjelaskan bahwa tujuan evaluasi untuk memperoleh informasi yang akurat dan objektif tentang suatu program. Informasi tersebut dapat berupa proses pelaksanaan program, dampak hasil yang dicapai, efisiensi serta pemanfaatan hasil evaluasi yang difokuskan untuk program itu sendiri, yaitu untuk mengambil keputusan apakah dilanjutkan, diperbaiki atau dihentikan.

Pada umumnya evaluasi selalu dihubungkan atau bahkan disamakan dengan hasil belajar, namun sebenarnya konsep evaluasi mempunyai makna yang luas tergantung maksud dan tujuan dari penggunaannya. Menurut Komite Studi Nasional tentang Evaluasi (*Study National Committee on Evaluation*) dari UCLA yaitu Stark & Thomas (1994:12) menyatakan bahwa "*Evaluation is the process of ascertaining the decision of concern, selecting appropriate information, and collecting and analyzing information in order to report summary data useful to decision makers in selecting among alternatives*" yang berarti evaluasi merupakan suatu proses atau kegiatan pemilihan, pengumpulan, analisis dan penyajian

informasi yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan serta penyusunan program selanjutnya

Sedangkan tujuan dari evaluasi terbagi kedalam dua fungsi, yaitu evaluasi formatif dan evaluasi sumatif. Fungsi evaluasi formatif, yaitu evaluasi yang dipakai untuk perbaikan dan pengembangan kegiatan yang sedang berjalan. Sementara fungsi evaluasi sumatif, yaitu untuk pertanggungjawaban, keterangan, seleksi atau lanjutan. Jadi evaluasi hendaknya membantu pengembangan, implementasi, kebutuhan suatu program, perbaikan program, pertanggungjawaban, seleksi, motivasi, menambah pengetahuan dan dukungan dari mereka yang terlibat (Scriven, 1967).

2.1.1.3 Fungsi Evaluasi

Evaluasi mempunyai peranan yang sangat penting untuk dapat menggambarkan keberhasilan pelaksanaan program pelatihan melalui data dan informasi yang diperoleh sehingga dapat digunakan sebagai bahan perbaikan atau pengembangan program di masa selanjutnya. Titik lemah didalam suatu penyelenggaraan program pelatihan seringkali berada pada bidang evaluasi, karena evaluasi yang dilakukan tidak mencangkup kepada dampak dari program pelatihan yang dilakukan. Kurang tepatnya evaluasi pelatihan akan berdampak sangat serius bagi perbaikan dan pengembangan pelatihan di masa yang akan datang. Arifin Hidayat (2020) menjelaskan bahwa evaluasi adalah proses mendapatkan/memperoleh data atau informassi yang berguna untuk membuat sebuah keputusan. Atas dasar itulah kegiatan evaluasi program memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Mengukur pelaksanaan program tertentu dengan jalan membandingkan atau membuktikan tingkat kemajuan yang telah dicapai.
- b. Menyetujui atau menolak pelaksanaan program dengan memberikan bukti tentang apa yang telah dicapai dan belum dicapai dalam pelaksanaan program.
- c. Meningkatkan kualitas pelaksanaan program dengan memberikan acuan / dasar agar pelaksanaannya lebih efektif dan efesien.

- d. Meningkatkan kepercayaan dalam melaksanakan dan mempertimbangkan kegiatan dengan cara yang lebih baik.
- e. Meningkatkan pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program dan akibatnya.
- f. Menumbuhkan dan meningkatkan partisipasi dalam pembuatan keputusan bersama.

2.1.2 Pengertian Evaluasi Program

Evaluasi program menurut Arikunto (1998:65) ialah kegiatan yang dimaksudkan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat keberhasilan suatu program. Jika kembali menelaah tentang pengertian evaluasi, dapat dikemukakan bahwa evaluasi menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 57 ayat (1) menyatakan bahwa evaluasi dilakukan dalam rangka pengendalian mutu pendidikan secara nasional sebagai bentuk akuntabilitas penyelenggaraan pendidikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan diantaranya terhadap peserta didik, lembaga dan program pendidikan. Dengan arti bahwa evaluasi dalam UU ini adalah evaluasi terhadap program pendidikan dan sub-sub system yang ada di dalam program pendidikan. Evaluasi program dilaksanakan dengan menggunakan metode penelitian yang sistematis yang dikatakan sebagai metoda penelitian evaluasi.

Evaluasi dalam aktivitas pendidikan dan pelatihan dapat berupa evaluasi hasil belajar dan evaluasi program. Evaluasi belajar lebih difokuskan untuk menilai hasil belajar yang dicapai oleh peserta setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan. Sedangkan evaluasi program dilakukan untuk menilai efektifitas dan efisiensi program.

Sukardi (2008) mengemukakan bahwa program adalah seperangkat kegiatan atau aktifitas yang dirancang untuk mencapai sebuah tujuan. Arikunto (2010) menjelaskan bahwa program merupakan sistem, dimana sistem adalah satu kesatuan dari beberapa bagian atau komponen program yang saling kait-mengkait dan bekerja sama satu dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dalam sistem, sementara itu Widoyoko, E. P. (2017) menyatakan

bahwa program pelatihan merupakan salah satu strategi pengembangan SDM memerlukan fungsi evaluasi untuk mengetahui efektivitas program yang bersangkutan. Merujuk kepada definisi program di atas dapat disimpulkan bahwa meskipun program diartikan berbeda oleh masing-masing ahli, namun program dapat dipahami sebagai serangkaian kegiatan atau aktivitas sistematis yang direncanakan yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan kata lain dan sebagai masukan untuk pengambilan keputusan terhadap program yang dievaluasi. Dengan demikian, evaluasi program mengandung tiga unsur penting, yaitu 1) kegiatan sistematis, 2) pengumpulan data dan informasi, dan 3) masukan untuk pengambilan keputusan terhadap program.

Untuk mengevaluasi sebuah program hendaknya memahami bentuk dan makna dari rangkaian kegiatan sebuah evaluasi program. Bentuk evaluasi program sangat bermacam-macam dan beragam sehingga mempengaruhi jenis dan model evaluasi. Berbagai model evaluasi telah banyak dikembangkan dan banyak dipakai sebagai strategi atau pedoman kerja dalam pelaksanaan evaluasi program pendidikan dan pelatihan.

2.1.3 Pengertian Model Evaluasi

Menurut Darodjat & Wahyudiana (2015) model evaluasi merupakan desain evaluasi yang biasanya dinamakan sama dengan pembuatnya atau tahap evaluasinya. Terdapat model-model evaluasi program yang dikembangkan oleh para ahli yang dapat dipakai untuk mengevaluasi sebuah program. Menurut Arikuntu & Jabar (2008:40) meskipun terdapat perbedaan pendapat tentang model-model evaluasi, namun maksudnya sama yaitu kegiatan pengumpulan data yang berkaitan dengan objek yang dievaluasi sebagai bahan bagi pengambilan keputusan dalam menentukan tindak lanjut suatu program.

McDavid & Hawthorn (2006) menjelaskan bahwa untuk menentukan jenis atau model evaluasi yang hendak digunakan, seorang evaluator biasanya mempertimbangkan dua hal yaitu jenis program yang hendak dievaluasi dan tujuan atau untuk kepentingan apa suatu evaluasi dilakukan. Meskipun setiap model evaluasi tetap memiliki keterbatasan, namun pemilihan model yang tepat akan

berimplikasi langsung terhadap kualitas informasi yang dihasilkan oleh suatu evaluasi. Kualitas informasi dalam suatu evaluasi bisa menjadi ukuran keberhasilan suatu evaluasi. Sebab tujuan utama evaluasi adalah menyediakan informasi bagi pengambil keputusan mengenai suatu program untuk menentukan apakah suatu program dihentikan, diteruskan dengan perbaikan, atau diteruskan dengan pengembangan.

2.1.4 Macam-macam Model Evaluasi

a) Model Evaluasi *CIPP*

Model evaluasi *CIPP* yang dikemukakan oleh Stufflebeam & Shinkfield (1985) adalah sebuah pendekatan evaluasi yang berorientasi pada pengambil keputusan (*a decision oriented evaluation approach structured*) untuk memberikan bantuan kepada administrator atau leader pengambil keputusan. Stufflebeam mengemukakan bahwa hasil evaluasi akan memberikan alternatif pemecahan masalah bagi para pengambil keputusan. Model evaluasi *CIPP* ini terdiri dari 4 komponen yang diuraikan sebagai berikut: (1) Evaluasi konteks, Suharsimi Arikunto dan Cepi Safrudin (2009) menjelaskan bahwa, evaluasi konteks adalah upaya untuk menggambarkan dan merinci lingkungan kebutuhan yang tidak terpenuhi, populasi dan sampel yang dilayani, dan tujuan proyek. (2) Input evaluasi, menurut Eko Putro Widoyoko, evaluasi masukan membantu mengatur keputusan, menentukan sumber-sumber yang ada, alternatif apa yang diambil, apa rencana dan strategi untuk mencapai tujuan, dan bagaimana prosedur kerja untuk mencapainya. (3) Evaluasi proses, pada dasarnya evaluasi proses untuk mengetahui sampai sejauh mana rencana telah diterapkan dan komponen apa yang perlu diperbaiki. (4) evaluasi produk/hasil, produk merupakan penilaian yang dilakukan guna untuk melihat ketercapaian/keberhasilan suatu program dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

b) Model Evaluasi *Wheele* (Roda)

Model evaluasi ini berbentuk roda karena menggambarkan usaha evaluasi yang berkaitan dan berkelanjutan dan satu proses ke proses selanjutnya. Model ini

digunakan untuk mengetahui apakah pelatihan yang dilakukan suatu instansi telah berhasil, untuk itu diperlukan lah sebuah alat untuk mengevaluasinya.

Secara singkat, model *Wheele* ini mempunyai 3 tahap utama. Tiga tahap tersebut adalah pembentukan tujuan pembelajaran, pengukuran outcomes pembelajaran, dan penginterpretasian hasil pengukuran dan penilaian.

c) Model Evaluasi Stake

Stake, mengemukakan analisis proses evaluasi yang dikemukakannya membawa dampak yang cukup besar dan meletakkan dasar yang sederhana namun merupakan konsep yang cukup kuat untuk perkembangan yang lebih jauh dalam bidang evaluasi. Stake menekankan adanya dua dasar kegiatan dalam evaluasi ialah Descriptions dan judgement dan membedakan adanya tiga tahap dalam program pendidikan, yaitu: Antecedents (Context), Transaction (Process), dan Outcomes (Output) (Tayibnapis, 2008, hlm. 13-22).

d) Model Evaluasi Kirkpatrick

Kirkpatrick adalah salah seorang ahli evaluasi program pelatihan dalam bidang pengembangan sumber daya manusia (SDM). Model evaluasi yang dikembangkan oleh Kirkpatrick dikenal dengan istilah *Kirkpatrick Four Levels Evaluation Model*. Evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan (*training*) menurut Kirkpatrick (1998) dalam Eko Putro Widoko (2010) mencakup empat level evaluasi, yaitu: level 1 *reaction*, level 2 *learning*, level 3 *behavior*, dan level 4 *result*

Dari keempat model evaluasi diatas, peneliti lebih tertarik dengan model evaluasi kirkpatrick yang akan menjadi fokus penelitian yang dilakukan.

2.1.5 Model Evaluasi Kirkpatrick

a. Pengertian Model Evaluasi Kirkpatrick

Menurut Muh Anwar (2023) model evaluasi kirkpatrick merupakan model evaluasi *training* yang digaungkan Donald Kirkpatrick, Ph.D. Konsep tersebut awalnya merupakan subjek penelitian dari disertasinya untuk meraih gelar doktor. Penelitian dilakukan pada tahun 1954 dan hingga kini dijadikan salah satu acuan untuk evaluasi pelatihan. Model ini dikatakan sederhana karena memiliki alur

logika yang sederhana dan mudah dipahami serta kategorisasi yang jelas dan tidak berbelit-belit. Sementara dari sisi penggunaan, model ini bisa digunakan untuk mengevaluasi berbagai macam jenis pelatihan dengan berbagai macam situasi.

b. Empat Tahap Model Evaluasi Kirkpatrick

Model evaluasi yang dikembangkan oleh Kirkpatrick dikenal dengan istilah *Kirkpatrick Four Levels Evaluation Model*. Evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan (training) menurut Kirkpatrick (1998) mencakup empat tahap evaluasi, yaitu:

1) Tahap 1 Reaksi (*reaction*)

Evaluasi di tahap 1 yaitu evaluasi yang mengukur bagaimana peserta bereaksi terhadap kursus, atau dengan kata lain mengukur kepuasan peserta kursus yang dilaksanakan. Kualitas proses atau pelaksanaan suatu pelatihan dapat diukur melalui tingkat kepuasan pesertanya. Kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan atau proses suatu pelatihan akan berimplikasi langsung terhadap motivasi dan semangat belajar peserta dalam pelaksanaan pelatihan. Pada tahap ini perusahaan lebih melihat nilai manfaat yang didapat oleh peserta pelatihan terhadap tujuan dari perusahaan sebagai bahan evaluasi kebutuhan materi. Sedangkan untuk penyelenggara pelatihan, biasanya lebih melihat fasilitas dan penyampaian materi. Mengukur reaksi ini relatif mudah karena bisa dilakukan dengan menggunakan *reaction sheet* yang berbentuk kuesioner. Adapun indikator pencapaian dalam evaluasi reaksi diantaranya:

- (a) Mengukur kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan.
- (b) Mengukur kepuasan peserta terhadap materi yang diajarkan.
- (c) Mengukur kepuasan peserta terhadap fasilitas yang tersedia.
- (d) Mengukur kepuasan peserta terhadap strategi atau metode penyampaian materi oleh instruktur.
- (e) Mengukur kepuasan peserta terhadap keramahan instruktur.

2) Tahap 2 Pembelajaran (*learning*)

Kirkpatrick (1998:20) mengemukakan bahwa "*Training participants can be said to have learned if they have experienced changes such as*

increased knowledge, changing attitudes for the better and increasingly developing skills". Tujuan dari proses evaluasi tahap ini ialah untuk mengukur pencapaian pembelajaran sampai pada fase tertentu, yang nantinya hasil dari evaluasi digunakan untuk perbaikan proses. Program pelatihan dikatakan berhasil ketika aspek tersebut mengalami perbaikan dengan membandingkan hasil pengukuran sebelum dan sesudah pelatihan. Berikut beberapa indikator pencapaian dalam evaluasi pembelajaran diantaranya:

- (a) Mengukur seberapa jauh pengetahuan yang telah didapat oleh peserta.
 - (b) Mengukur tingkat keterampilan apa saja yang telah diperoleh peserta.
 - (c) Mengukur sikap peserta sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan.
- 3) Tahap 3 Perilaku (*behavior*)

Evaluasi di tahap 3 bertujuan untuk mengukur perubahan perilaku kerja peserta pelatihan setelah mereka kembali ke dalam lingkungan kerjanya. Perilaku yang dimaksud di sini adalah perilaku kerja yang ada hubungannya langsung dengan materi yang disampaikan pada saat pelatihan. Di samping itu bisa juga melalui wawancara dengan atasan maupun rekan kerja peserta. Dari sini diharapkan dapat mengetahui perubahan perilaku kerja peserta sebelum dan setelah mengikuti program pelatihan. Untuk dapat mengaplikasikan perubahan perilaku tersebut, menurut Kirkpatrick, D., L. (1998), terdapat empat kondisi yang diperlukan, yaitu: (1) seseorang harus mempunyai keinginan untuk berubah; (2) seseorang harus tahu apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukan hal tersebut; (3) seseorang harus bekerja dalam lingkungan kerja yang tepat; dan (4) seseorang harus mendapatkan penghargaan karena dia berubah. Berikut beberapa indikator pencapaian dalam evaluasi perilaku, diantaranya:

- (a) Mengukur perubahan perilaku sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan.
- (b) Mengukur peserta pelatihan dalam mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilannya dalam situasi sehari-hari.

4) Tahap 4 Hasil (*result*)

Evaluasi di tahap 4 ini fokus terhadap pencapaian hasil akhir yang terjadi, yakni dampak dari pelatihan atau program pada individu terhadap lingkungan dan organisasi di sekitarnya. Termasuk dalam hasil ini antara lain adanya peningkatan produktivitas, peningkatan kinerja, peningkatan kedisiplinan peserta dan peningkatan kualitas. Evaluasi pada tahap ini juga dapat disebut sebagai evaluasi dampak (*impact*). Berikut beberapa indikator pencapaian dalam evaluasi hasil, diantaranya:

- (a) Mengukur tingkat kedisiplinan peserta.
- (b) Mengukur target peserta kedepannya.
- (c) Mengukur kualitas keterampilan peserta terhadap pelatihan yang diikuti.

c. Kekurangan dan Kelebihan Evaluasi Kirkpatrick

Model Kirkpatrick menurut Aman (2009) memiliki beberapa kelebihan dan kekurangan, untuk kelebihan model evaluasi Kirkpatrick antara lain:

- 1) lebih komprehensif, karena mencakup aspek kognitif, skill dan afektif;
- 2) objek evaluasi tidak hanya hasil belajar semata tetapi juga mencakup proses, *output* maupun *outcomes*;
- 3) lebih mudah diterapkan applicable untuk level kelas karena tidak terlalu banyak melibatkan pihak-pihak lain dalam proses evaluasi.

Selain memiliki kelebihan model Kirkpatrick juga memiliki beberapa keterbatasan, antara lain:

- 1) kurang memperhatikan *input*, padahal keberhasilan *output* dalam proses pembelajaran juga dipengaruhi oleh *input*;
- 2) untuk mengukur *impact* sulit dilakukan karena selain sulit tolok ukurnya juga sudah diluar jangkauan.

2.1.6 Kursus Mengemudi Mobil

a. Pengertian Kursus Mengemudi Mobil

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia bahwa kursus didefinisikan adalah pelajaran tentang suatu pengetahuan atau kepandaian yang diberikan dalam waktu singkat. Kursus merupakan suatu pelajaran tentang keterampilan yang diberikan dalam kurun waktu tertentu. Kursus mengemudi dapat dikategorikan sebagai jenis pendidikan non formal yang dapat memberikan solusi bagi masyarakat yang perekonomiannya bergerak dalam bidang pengangkutan orang ataupun barang.

Sejalan dengan Undang-undang SISDIKNAS Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 26 ayat 5, maka kursus dan pelatihan diselenggarakan dengan tujuan untuk memberikan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, kepada masyarakat yang membutuhkan. Kursus diselenggarakan bagi peserta didik, tidak dibedakan jenis kelaminnya, dan jumlah disesuaikan dengan kebutuhan proses belajar yang efektif), yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Yusuf Husaeni (2013) menyatakan bahwa alasan masyarakat mengikuti kursus dan pelatihan yaitu ingin memperoleh pendidikan berkelanjutan yang dapat ditempuh dalam waktu singkat serta hasilnya dapat langsung dirasakan dalam kehidupan sehari-hari. Keterampilan yang diperoleh dapat dimanfaatkan untuk :

- 1) Mengembangkan minat dan bakat;
- 2) Mencari pekerjaan;
- 3) Mengembangkan profesi;
- 4) Berusaha mandiri (wiraswasta);
- 5) Pengembangan karier;
- 6) Untuk memperkuat kegiatan pendidikan; dan
- 7) Untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 ayat 12 merumuskan bahwa : “Pendidikan nonformal adalah jalur

pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang”. Kemudian dalam Pasal 26 ayat 4 menjelaskan bahwa yang termasuk dalam Satuan pendidikan nonformal terdiri atas lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, dan majelis taklim, serta satuan pendidikan yang sejenis.

Kursus mengemudi dapat dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 Tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan. Karena dalam undang-undang tersebut telah diatur mengenai pihak-pihak dan lembaga tertentu yang diperbolehkan untuk memberikan pelatihan khusus mengemudi kepada peserta didik. Pasal 78 ayat 1 merumuskan bahwa : “Pendidikan dan pelatihan mengemudi diselenggarakan oleh lembaga yang mendapat izin dan terakreditasi dari Pemerintah”.

Dengan demikian kursus mengemudi mobil merupakan pemberian pengetahuan dan keterampilan dalam waktu singkat diluar pendidikan formal yang ada dan khusus dalam bidang pengetahuan dan keterampilan dalam mengemudi mobil agar para peserta mampu menguasai dan mengetahui bagaimana cara mengemudi yang baik dan benar dan mampu memahami apapun yang berkaitan dengan mengemudi terutama dalam hal pemahaman rambu-rambu lalu lintas.

b. Pihak-pihak dalam kursus mengemudi

Ni Kadek Rusmiadi (2015) menjelaskan bahwa suatu perjanjian selalu akan melibatkan dua pihak atau lebih, para pihak terlibat di dalam suatu perjanjian tidak lepas dari identitas. Secara umum subjek Hukum dari pendidikan nonformal yang berbentuk kursus dan khusus dalam bidang mengemudi adalah pendukung kewajiban dan hak dalam hubungan hukum, yaitu pihak-pihak yang terlibat secara langsung dalam proses perjanjian sebagai pihak dalam perjanjian pendidikan nonformal kursus mengemudi, yang terdiri atas : Pihak penyedia kursus

Pihak yang berkewajiban untuk menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar baik secara praktik ataupun teori mengemudi serta berhak atas biaya pendidikan yang disepakati.

1) Pihak pengguna jasa kursus mengemudi

Pihak yang berkewajiban untuk membayar biaya pendidikan nonformal kursus mengemudi. Serta berhak mendapatkan pelatihan dan bimbingan mengemudi oleh penyedia jasa.

2) Pihak pemerintah kelembagaan pendidikan nonformal

Pihak yang berkewajiban untuk mengawasi metode pembelajaran dan pelatihan dari lembaga pendidik nonformal.

c. Manfaat kursus mengemudi

Ni Kadek Rusmiadi juga menyebutkan penyelenggaraan pendidikan nonformal khususnya dalam bidang mengemudi memberikan beberapa manfaat dalam beberapa hal, diantaranya :

1) Keadilan dalam kesempatan pendidikan

Pendidikan nonformal tidak hanya ditujukan bagi masyarakat yang telah mengikuti pendidikan formal saja. Seluruh kalangan masyarakat boleh mengikuti pendidikan nonformal. Kursus memberikan kesempatan bagi masyarakat yang tidak dapat mengikuti sistem pendidikan formal namun berkesempatan untuk menempuh pendidikan keterampilan berbagai bidang.

2) Efisiensi dalam biaya pendidikan

Masyarakat yang dinamis dituntut untuk selalu mengetahui perkembangan teknologi yang ada baik itu dalam bidang transportasi, kuliner, sains, dll. Kursus mengemudi yang mengkhususkan perkembangan dalam bidang keterampilan dapat memberi jaminan bagi masyarakat yang tidak mengikuti pendidikan formal untuk bersaing didunia kerja.

3) Upaya untuk mengurangi pengangguran

Kebutuhan akan kerja menuntut masyarakat memiliki keterampilan dan pengalaman yang lebih banyak. Dengan mengikuti kursus atau lembaga pendidikan nonformal lainnya dapat memberikan keterampilan bagi masyarakat sehingga dapat mengurangi pengangguran.

4) Pengembangan sumber daya manusia

Pendidikan nonformal seperti kursus dan lembaga lain akan menumbuhkan dan mengembangkan profesionalisme dalam bidang transportasi khususnya sangat besar artinya dalam pembinaan sumber daya manusia yang berkualitas.

d. Kurikulum kursus Mengemudi Mobil

Menurut Oemar Hamalik dalam buku Manajemen Pengembangan Kurikulum, kurikulum merupakan suatu program yang disediakan untuk peserta program pendidikan atau pelatihan dalam kegiatan belajar, tujuannya untuk meningkatkan perkembangan dan pertumbuhan peserta yang disesuaikan dengan tujuan pendidikan. Dibawah ini terdapat kurikulum yang ada pada kursus mengemudi mobil di LPK Citra Jaya:

- 1) Memberikan penjelasan mengenai pokok-pokok yang harus diketahui oleh pengemudi serta pengenalan instrumen mobil dan cara penggunaannya.
- 2) Urutan pedal: kopling (selalu kaki kiri yang menginjaknya), rem dan gas (pakai kaki kanan secara bergantian).
- 3) Menghidupkan mobil dalam keadaan kopling di gigi nol:
 - (a) Pasang sabuk pengaman,
 - (b) Putar kunci untuk menghidupkan mesin,
 - (c) Hidupkan AC,
 - (d) Turunkan rem tangan,
 - (e) Injak kopling habis, pindahkan gigi ke gigi 1,
 - (f) Angkat kopling pelan-pelan.
- 4) Penggunaan teknik kendaraan:
 1. Start
 2. Oper Gigi
 3. Berhenti
 4. Belok Kiri atau Kanan.
- 5) Memberhentikan mobil secara mendadak atas perintah instruktur tanpa ada kekeliruan/mesin mati.

- 6) Menghadapi problem lalu lintas:
 - (a) Berjalan dengan sempurna di jalan raya, cara berbelok ke kanan / ke kiri dengan cara melewati persimpangan.
 - (b) Tetap berjalan di belakang kendaraan lain yang sedang berjalan lambat.
 - (c) Mengejar dan melewati kendaraan lain dengan cara yang benar.
 - (d) Waktu latihan di jalan umum harus menaati dan memperhatikan segala peraturan lalu lintas.
- 7) Latihan keterampilan dilakukan di jalan raya dengan pengawasan instruktur profesional.
- 8) Latihan ujian:
 - (a) Parkir kiri kanan
 - (b) Mundur Lurus
 - (c) Parkir paralel
 - (d) Tanjakan, maju / lurus.

2.1.7 LPK (Lembaga Pelatihan Kerja)

a. Pengertian LPK

Lembaga pelatihan kerja memberikan pelatihan sesuai dengan bidang kerja yang dibutuhkan oleh masyarakat. LPK adalah lembaga yang menyediakan fasilitas untuk menambah skill, memberikan informasi lingkungan kerja, hingga menyediakan informasi loker atau magang.

Pengertian lain dari LPK adalah instansi pemerintah, badan hukum, atau perorangan yang memenuhi persyaratan dan sudah mendapat izin untuk menyelenggarakan pelatihan kerja. Pada umumnya, LPK yang banyak diminati adalah yang memiliki koneksi dengan perusahaan luar negeri, seperti Jepang, Korea Selatan, China, Arab Saudi, dan negara lainnya.

b. Tujuan LPK

Lembaga Pelatihan Kerja memiliki tujuan diantaranya:

- a) Meningkatkan kemampuan yang dibutuhkan peserta
- b) Mendapatkan akses mendapatkan pekerjaan dengan mudah.
- c) Mendapatkan pengalaman sebelum masuk kerja.

- d) Memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk membuka usaha sendiri sesuai program LPK yang dijalani.
- e) Mengembangkan karir diminati.

2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Aulia dengan judul “Penerapan Model Evaluasi Kirkpatrick Pada Pelatihan Dasar CPNS Calon Hakim MA Pada Mata Pelatihan ANEKA Di Balai Diklat Keagamaan Jakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang implementasi Evaluasi Model Kirkpatrick pada Pelatihan Dasar CPNS Calon Hakim MA pada Mata Pelatihan Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu dan Anti Korupsi (ANEKA). Metode penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini mengambil seluruh populasi peserta Pelatihan Dasar CPNS Golongan III Calon Hakim MA, yang dilaksanakan di Balai Diklat Keagamaan Jakarta yang berjumlah 119 orang. Evaluasi tahap 1 (reaction) dalam penelitian ini dijang menggunakan angket dan evaluasi tahap 2 (learning) peserta diperoleh dengan menggunakan hasil evaluasi akademik yang dilakukan diakhir proses pembelajaran. Hasil penelitian menggambarkan reaksi kepuasan peserta pelatihan terhadap program pelatihan memuaskan.
- b. Penelitian yang dilakukan oleh Asih Ulum Sari dengan judul “Evaluasi Pelatihan Dengan Model Evaluasi Kirkpatrick Di Balai Perlindungan Dan Rehabilitasi Sosial Wanita (BPRSW) Yogyakarta”. Hasil penelitian ini (1) evaluasi terhadap pelatihan tingkat satu (reaksi) memperlihatkan bahwa ada yang puas dan tidak puas dengan pelatihan yang disediakan. Solusi sang peneliti adalah untuk ditingkatkan lagi dalam hal meningkatkan fasilitas dan membangun hubungan yang lebih intens antara peserta dan instruktur. (2) evaluasi tingkat dua (pembelajaran) peserta reguler biasa dapat mencapai target. Namun, peserta dengan gangguan jiwa sedikit terlambat mencapai target. (3) evaluasi perubahan perilaku tingkat tiga (perilaku) dilihat dari peserta menggunakan keterampilannya saat bekerja dalam hal ini menjahit. (4) evaluasi tingkat empat (hasil) kepuasan peserta yaitu sertifikasi dan pertimbangan biaya di BPRSW

berupa DPA namun peneliti tidak mendapatkan datanya karena dianggap sangat rahasia dan pribadi.

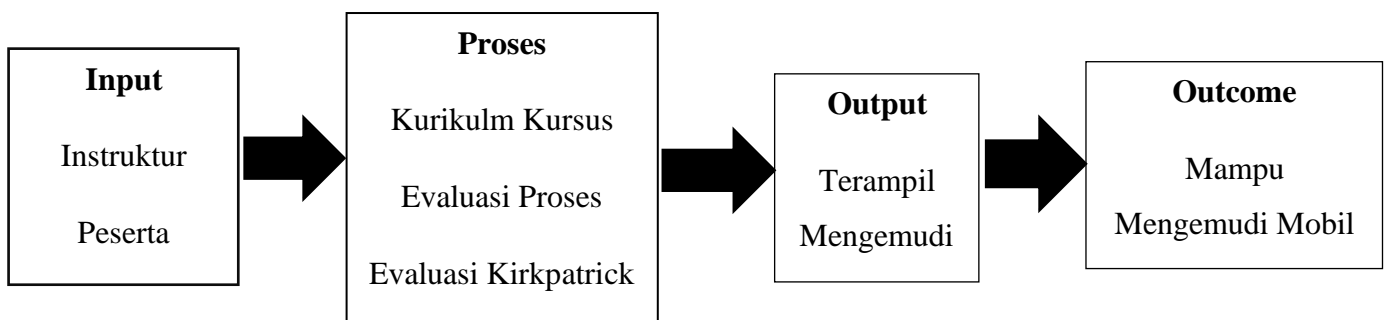
- c. Penelitian yang dilakukan oleh Anas Tamsuri yang berjudul “Literatur Review Penggunaan Metode Kirkpatrick Untuk Evaluasi Pelatihan Di Indonesia”. Tujuan dari peninjauan literatur ini adalah untuk mengetahui bagaimana penggunaan model evaluasi Kirkpatrick pada berbagai kegiatan pelatihan di Indonesia. Metode dalam studi literatur ini adalah pendekatan pencarian informasi secara online (daring) dari artikel yang beredar di Indonesia. Hasil tinjauan literatur menunjukkan bahwa metode evaluasi Kirkpatrick dilakukan pada pelatihan langsung maupun tidak langsung (online), dan beberapa penyelenggara pelatihan menggunakan beragam level evaluasi; dimana ada yang hanya menggunakan evaluasi level 1 atau level 2 saja, ada yang menggunakan level 1 dan 2 sekaligus; dan ada yang melakukan evaluasi Pelatihan level 1 hingga 4.
- d. Penelitian yang dilakukan oleh Rina Yusnarita yang berjudul “Model Evaluasi Kirkpatrick Pada Diklat Fungsional Calon Kepala Madrasah Di Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan Dan Keagamaan”. Penelitian ini bersifat evaluatif dengan melakukan evaluasi penyelenggaraan diklat menggunakan model evaluasi Kirkpatrick dalam empat tahap yaitu, reaksi, belajar, perilaku dan dampak. Data diperoleh dari angket, penilaian dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan yaitu secara kuantitatif deskriptif. Data diperoleh dari 60 peserta berasal dari 12 Provinsi di Indonesia. Proses penyelenggaraan Diklat Fungsional Calon Kepala Madrasah terdiri atas: Bimbingan Teknis, *On JobTraining* I (OJT I), *In JobTraining* I (IJT I), *On JobTraining* II (OJT II) dan *In JobTraining* II (IJT II). Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi penyelenggaraan diklat pada tahap reaksi peserta diklat terhadap penyelenggara dan narasumber memberikan reaksi positif dari kualifikasi “Memuaskan” sampai dengan “Sangat Memuaskan”. Demikian halnya pada tahap belajar, peserta lulus dengan rata-rata kualifikasi “Memuaskan”. Hasil evaluasi pada tahap perilaku peserta berdasarkan persepsi atasan, rekan sejawat dan siswa, dan

pada tahap dampak diklat terhadap peserta termasuk dalam kualifikasi “Sangat Baik”.

- e. Penelitian yang dilakukan oleh Bibi Ekawati dkk yang berjudul “Penerapan Evaluasi Model Kirkpatrick Terhadap Hasil Dan Dampak Pada Program Kursus Hantaran Di LKP Parcelia Jember”. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kualitatif deskriptif. Lokasi penelitian menggunakan teknik *purposive area*. Analisis data menggunakan analisis data interaktif Model Mile and Huberman yang terdiri dari empat tahap yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, kesimpulan dan verifikasi data. Pada penelitian ini menggunakan teknik keabsahan data yaitu peningkatan ketekunan, perpanjangan penelitian, dan teknik triangulasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan evaluasi yang dilakukan oleh pihak LKP Parcelia menghasilkan beberapa peningkatan dalam upaya memenuhi tingkat kualitas pada peserta didik dalam program kursus hantaran.

2.3 Kerangka Konseptual

Dalam buku Bissiness Research (1992) kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai kerangka berpikir dari penelitian ini. Penelitian ini tentang implementasi model evaluasi Kirkpatrick pada program kursus mengemudi mobil yang merupakan salah satu program kursus yang ada di LPK Citra Jaya. Program ini sangat bermanfaat dan cukup membantu masyarakat yang ingin berwirausaha mandiri maupun bersaing di dunia kerja.



Gambar 1: Kerangka Konseptual

2.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan Kerangka konseptual yang telah di kemukakan diatas dapat diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut “Bagaimana Implementasi Model Evaluasi Kirkpatrick Pada Program Kursus Mengemudi?”