BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepolisian Negara Republik Indonesia atau biasa disebut Polri, sebagai institusi yang mempunyai kewenangan secara hukum dan mempunyai tugas pokok menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat serta menegakkan hukum. Polri saat ini sangat membutuhkan personel-personel Polri yang mampu bekerja secara profesional dan proporsional dalam mewujudkan tuntutan masyarakat yang semakin kuat akan rasa aman dan keadilan.

Untuk mewujudkan sosok Polri yang profesional dan mampu memenuhi tuntutan dalam menjalankan tugas pokok secara baik, maka Polri berbenah diri dengan memperbaiki aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja Polri, antara lain aspek kultural, aspek structural dan aspek instrumental. Sebagai wujud nyata Polri dalam merubah aspek kultural, maka Polri melakukan pembenahan mulai dari proses rekrutmen sampai dengan proses pendidikan.

Untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia Polri sesuai dengan visi dan misi Polri sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat serta sebagai penegak hukum yang profesional, maka seorang anggota Polri harus mahir, terampil dan petuh hukum serta memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas sesuai harapan masyarakat.

Pendidikan Polri merupakan suatu proses untuk lebih meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta sikap yang dibutuhkan dalam pemenuhan tuntutan tugas-tugas kepolisian. Selain itu pendidikan Polri juga merupakan suatu rangkaian kegiatan dari siklus pembinaan manajemen sumber daya manusia sehiangga penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan Polri tetap berpegang pada prinsip keterpaduan dengan tujuan untuk mengakomodir sistem pendidikan yang diterapkan oleh Departemen Pendidikan Nasioanal (Depdiknas). Prinsip keterpaduan ini dapat dilihat didalam Peraturan Kapolri Nomor 6 Tahun 2017, bahwa semua sistem dan

jenjang kependidikan Polri berada dalam satu institusi/lembaga yaitu Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri atau Lemdiklat Polri, yang mengarah pada sistem pendidikan satu pintu (Perkap Nomor 6 Tahun 2017, 2017).

Dengan sistem pendidikan satu pintu ini diharapkan Lemdiklat Polri akan dapat melahirkan sosok-sosok anggota Polri yang profesional dan berkualitas. Selain memiliki kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang luas juga harus memiliki sikap, mental dan perilaku yang humanis, berwibawa dan cerdas, sesuai dengan filosofi pendidikan Polri yaitu mahir, terpuji, patuh hukum dan unggul.

Lemdiklat Polri merupakan unsur pendukung pelaksana pendidikan dan pengembangan yang berada di bawah Kapolri dengan tugas merencanakan, mengembangkan dan menyelenggarakan pendidikan Kepolisian dalam rangka "Menciptakan Insan Tri Brata yang Profesional, Modern dan Terpercaya (Promoter)", berdasarkan jenis pendidikan Polri yang meliputi pendidikan profesi, manajerial (kepemimpinan), akademis, dan vokasi serta mengelola komponen pendidikan di jajaran Lemdiklat Polri.

Ada 4 Biro pelaksana tugas di Lemdiklat Polri, yaitu Biro Rencana dan Administrasi, Biro Pembinaan Pendidikan dan Pelatihan, Biro Kurikulum dan Biro Pengkajian dan Pengembangan. Masing-masing biro tersebut mempunyai tugas dan fungsi dalam melaksanakan program pendidikan dan pelatihan Polri, salah satunya Biro Pengkajian dan pengembangan yang bertugas menyelenggarakan dan merencanakan kegiatan pengkajian, evaluasi serta mengendalikan pendidikan, mengumpulkan informasi pengolahan data serta tata cara dan prosedur pengolahan informasi pendidikan dan pelatihan di jajaran Lemdiklat Polri, sehingga dituntut harus memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam mengkaji untuk mengembangkan satuan pendidikan Polri. Maka dari itu untuk mengetahui sampai sejauh mana pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan fungsi operasional dan pembinaan yang dilaksanakan di kewilayahan serta sudah ditetapkan, maka Biro Pengkajian dan Pengembangan Lemdiklat Polri selaku pembina fungsi pendidikan dan

pelatihan perlu mengadakan evaluasi di seluruh jajaran Lemdiklat Polri yang tersebar di Indonesia.

Lemdiklat Polri mempunyai jajaran untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan Polri yang tersebar di seluruh indonesia salah satunya yaitu Pusat Pendidikan Lalu Lintas (Pusdik Lantas) yang berada di Serpong. Pusdik Lantas merupakan satuan pendidikan yang berada di bawah lemdiklat Polri yang bertugas untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan untuk mencetak Perwira Polri dan Bintara Polri yang berkualifikasi Lalu Lintas. Pusdik Lantas bertugas melaksanakan dan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan spesialisasi fungsi teknis lalu lintas bagi anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia berpangkat Tamtama, Bintara dan Perwira. Pusdik lantas mempunyai beberapa program pelatihan yang dilaksanakan, tergantung permintaan dan kebutuhan yang ditetapkan oleh Lemdiklat Polri. Salah satunya program yang terdapat di Pusdik lantas adalah program Diklat "pengembangan spesialis penindakkan pelanggaran lalu lintas bagi Perwira pertama Polri".

Berdasarkan ketentuan Undang-undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan, Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) diberikan tanggung jawab oleh pemerintah untuk melakukan pembinaan dan penyelenggaraan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dan pengemudi, penegakan hukum, operasional manajemen dan rekayasa lalu lintas serta pendidikan berlalu lintas (Presiden Republik Indonesia, 2009). Berkaitan dengan hal tersebut, salah satu tanggung jawab Polri dalam penyelenggaraan pelayanan lalu lintas dan angkutan jalan kepada masyarakat adalah penindakan pelanggaran lalu lintas. Penindakan pelanggaran lalu lintas adalah serangkaian tindakan yang dilaksanakan oleh petugas Kepolisian Negara Republik Indonesia yang bertugas pada fungsi Lalu Lintas jalan, terhadap pelanggaran lalu lintas dan angkutan jalan tertentu baik yang dilakukan sendiri-sendiri maupun secara gabungan dengan unsur penegak hukum lainnya sesuai dengan kewenangannya yang ditentukan peraturan perundang-undangan.

Untuk memastikan bahwa penindakan pelanggaran Lalu Lintas dilaksanakan secara profesional, transparan, akuntabel serta adanya rasa keadilan, harus dilaksanakan oleh petugas yang memiliki kompetensi di bidang tersebut. Oleh karena itu, diperlukannya peningkatan kemampuan secara komprehensif melalui program Diklat. Supaya program Diklat tersebut dapat dikatakan berjalan dengan efektif dan berhasil maka harus dilakukan evaluasi guna meminimalisirkan program dari kesalahan, dimana nantinya akan dijadikan bahan perbaikan untuk program berikutnya.

Evaluasi program merupakan hal yang sangat penting dan sangat dibutuhkan dalam setiap program Diklat, karena evaluasi dapat mencerminkan sejauh mana perkembangan dan kemajuan kualitas hasil pelaksanaan program Diklat tersebut. Diklat dalam bentuk apa pun pada akhirnya menuju kepada suatu perubahan perilaku. Perubahan perilaku yang mencakup perubahan peningkatan kemampuan di bidang kognitif, afektif, dan psikomotor. Program Diklat yang efektif adalah program Diklat yang dapat dikatakan berhasil.

Diklat yang dianggap berhasil adalah Diklat yang dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku atau sikap pada pesertanya. Oleh karena itu, diperlukan sebuah evaluasi dimana dari hasil evaluasi tersebut diharapkan fungsi diklat benar-benar memberikan daya pengaruh yang signifikan untuk peningkatan kinerja terhadap suatu individu dan suatu perusahaan/organisasi.

Evaluasi di Pusdik Lantas sudah dilaksanakan dari tiap programnya, namun ada yang harus dilengkapi dan diperbaiki. Berdasarkan dari hasil pengamatan dan hasil wawancara oleh peneliti dengan beberapa narasumber dari pihak pengguna yaitu Lantas Polres/Polda dan pihak penyelenggara dengan hasil sebagai berikut:

a. Pihak pengguna yaitu Polres/Polsek di satuan wilayah mengeluhkan alumni dari peserta pelatihan tidak ada peningkatan yang signifikan sehingga tidak ada perbedaan sebelum dan sesudah pelatihan diberikan;
b. Pihak evaluator internal, dari pihak penyelenggara dan pihak lemdikilat Polri menyatakan bahwa evaluasi yang dilakukan oleh Lemdiklat Polri

hanya dilakukan pada saat pelatihan berlangsung di Pusdik Lantas dan tidak semua program pelatihan di evaluasi serta tidak ada tindak lanjut evaluasi setelah alumni pelatihan kembali ke satuannya masing-masing sehingga evaluasi kurang efektif.

Oleh karena itu dari permasalahan di atas perlunya perhatian bagi pihak evaluator eksternal yaitu peneliti untuk melakukan penelitian setelah alumni Diklat kembali ke satuannya masing-masing. Kekurangan inilah yang dijadikan kesediaan bagi peneliti untuk melakukan penelitian evaluasi program Diklat pengembangan spesialis penindakan pelanggaran lalu lintas bagi perwira pertama Polri di Pusdik Lantas.

Terdapat beberapa model yang dapat digunakan untuk melakukan evaluasi program Diklat agar proses evaluasi dapat berjalan dengan baik, benar dan terstruktur. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan model evaluasi Donald Kirkpatrick 4 Levels (1998). Model Kirkpatrick 4 Levels digunakan untuk menentukan keberhasilan dari suatu program pelatihan, ada empat tingkatan dalam model evaluasi ini yaitu reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil (Dewi & Kartowagiran, 2018).

Model Kirkpatrick mendapatkan popularitas, karena melibatkan dan mengajukan pertanyaan sederhana, dapat diterapkan dalam banyak konteks, dan menghasilkan hasil yang mudah diukur (Bhatia et al., 2021). Menggunakan model Kirkpatrick berguna karena memberikan informasi mendasar tentang efektivitas jenis pelatihan (Slakey et al., 2016). Meskipun modelnya tidak sempurna, model ini membantu pendidik lebih memperhatikan aspirasi akhir yang membentuk pengajaran mereka dan sejauh mana mereka benar-benar mencapai atau gagal mencapainya. Pendukung pendekatan Kirkpatrick berpendapat bahwa, jika diterapkan dengan benar, modelnya dapat memperkaya pendidikan baik secara prospektif dalam tahap perencanaan maupun secara retrospektif dalam tahap evaluasi (Gunderman & Chan, 2015).

Dari hasil di atas dapat dideskripsikan bahwa diperlukannya penerapan model evaluasi pada penelitian ini guna mengevaluasi program pelatihan dengan menggunakan model evaluasi Donald Kirkpatrick ke dalam program

Diklat pengembangan spesialis penindakan pelanggaran lalu lintas bagi perwira pertama Polri di Pusdik Lantas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pembuat keputusan khususnya kepada Tim evaluasi Pusdik Lantas dalam rangka perbaikan dan penyempurnaan program Diklat itu sendiri atau program Diklat lainnya.

1.2 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah pada permasalahan yang jelas, maka masalah dalam penelitian ini akan dibatasi pada pelaksanaan program Diklat pengembangan spesialis penindakan pelanggaran bagi perwira pertama Polri di Pusdik Lantas. Evaluasi ini dibatasi pada keterlaksanaan program pelatihan di Pusdik Lantas sesuai tanggal yang telah ditentukan dan peneliti memfokuskan evaluasi yang berpedoman dengan model Kirckpatrick sampai dengan level 3 saja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagaimana reaksi peserta pelatihan terhadap pelaksanaan program Diklat pengembangan spesialis penindakan pelanggaran bagi perwira pertama Polri di Pusdik Lantas?
b. Bagaimana hasil belajar peserta pelatihan sebelum dan sesudah mengikuti program Diklat pengembangan spesialis penindakan pelanggaran bagi perwira pertama Polri di Pusdik Lantas?
c. Bagaimana perilaku peserta pelatihan setelah mengikuti program Diklat pengembangan spesialis penindakan pelanggaran bagi perwira pertama Polri di Pusdik Lantas?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan sejauh mana ketercapaian pelaksanaan program Diklat pengembangan spesialis penindakan pelanggaran bagi perwira pertama Polri di Pusdik Lantas ditinjau sampai level 3 dari model evaluasi Donald Kirkpatrick.

1.5 Kebaruan Penelitian (*Novelty*)

Penelitian sebelumnya berfungsi untuk analisis dan memperkaya pembahasan penelitian, serta membedakan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Dalam penelitian ini disertakan lima jurnal (internasional dan nasional) penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan bidang penelitian yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Jurnal - jurnal tersebut antara lain:

a. Penelitian dari Riyan Arthur (2018) dengan judul "Evaluasi Program Diklat Karya Tulis Ilmiah Untuk Widyaiswara Pusbangtendik Kemdikbud". Artikel ini menggunakan empat level evaluasi dari model evaluasi Kirkpatrick yaitu reaksi, hasil belajar, perilaku kerja dan dampak. Keempat level evaluasi tersebut dilakukan dengan membandingkan kriteria dan indikator dengan data-data di lapangan. Adapun kriteria tersebut disusun berdasarkan kriteria kuantitatif dan kualitatif dengan pertimbangan. Pada tahap reaksi komponen yang dievaluasi yaitu kepuasan peserta Diklat terhadap kurikulum, widyaiswara, sarana dan prasarana, serta asrama. Kemudian untuk tahap hasil belajar komponen yang dievaluasi meliputi mata Diklat dan tujuan pembelajaran, hasil tes, serta kemampuan peserta Diklat. Sedangkan untuk tahap perilaku kerja komponen yang dievaluasi meliputi sikap ilmiah dan perilaku di unit kerja terkait sikap ilmiah. Tahap terakhir yaitu dampak mempunyai komponen outcome individu publikasi karya tulis ilmiah dan outcome lembaga skala publikasi KTI (Arthur, 2018).

b. Penelitian dari Lathifa Rosiana Dewi & Badrun Kartowagiran (2018) dengan judul "Evaluasi program magang dengan menggunakan model evaluasi Kirkpatrick". Artikel ini menggunakan empat tingkatan dalam model evaluasi ini yaitu reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Pada tahap reaksi peneliti mengukur tingkat kepuasan peserta terhadap program. Program pelatihan dianggap berhasil jika peserta pelatihan senang dengan program tersebut sehingga termotivasi untuk belajar. Minat, perhatian, dan motivasi peserta dalam mengikuti jalannya

pelatihan merupakan indikator keberhasilan program. Pada tahap pertama ini, peserta pelatihan akan diberikan kuesioner kepuasan tentang hal-hal yang berkaitan dengan pelatihan seperti materi, instruktur, lingkungan pelatihan, dan konsumsi dalam pelatihan. Pembelajaran dapat diartikan sebagai perubahan sikap, peningkatan pengetahuan, dan atau peningkatan keterampilan peserta. Ada tiga komponen yang akan diukur dalam evaluasi ini: pengetahuan apa yang telah dipelajari, sikap apa yang telah berubah, dan keterampilan apa yang telah dikembangkan atau ditingkatkan. Untuk mengukur ketiga komponen tersebut, maka dibutuhkan sebuah tes. Dalam evaluasi perilaku yang dinilai adalah perubahan sikap peserta setelah pulang dari program. Fokus pada level ini adalah apakah peserta pelatihan menerapkan apa yang telah diperoleh dari program atau tidak. Evaluasi pada tahap hasil berada pada tahap akhir. Ini difokuskan pada hasil akhir setelah peserta mengikuti program (Dewi & Kartowagiran, 2018).

c. Penelitian dari Sudiyatno & Iswahyuni Wulandari (2020) dengan judul "Evaluasi program pendidikan dan pelatihan di Solo Technopark Jawa Tengah, Indonesia". Artikel ini menggunakan empat tingkatan model Kirkpatrick untuk menilai: (1) reaksi peserta terhadap program pelatihan (terhadap isi, fasilitator, dan fasilitas), (2) pembelajaran peserta pelatihan (pengetahuan dan keterampilan dasar), (3) perubahan perilaku peserta, dan (4) keberhasilan peserta pelatihan berdasarkan kompetensi keterampilan dan tingkat kelayakan kerja lulusan serta kepuasan pemberi kerja. Aspek yang diukur dari reaksi peserta pelatihan adalah: (1) motivasi mengikuti program, (2) tanggapan terhadap isi mata pelajaran, kepada fasilitator / instruktur dan terhadap peralatan dan fasilitas yang disediakan dalam program pelatihan. Kemudian, Aspek pembelajaran dinilai berdasarkan tingkat penguasaan materi pelajaran dan keterampilan dasar. Perubahan perilaku merupakan peningkatan pengetahuan, sikap dan keTerampilan praktis alumni di tempat kerja sebagai hasil dari program pelatihan. Itu diukur setelah peserta menyelesaikan program dari segi sikap dan

keterampilan praktis. Penilaian hasil adalah ukuran dari tujuan utama suatu program. Tingkat empat menentukan keberhasilan model pelatihan secara keseluruhan dengan mengukur faktor-faktor seperti pengeluaran yang lebih rendah, pengembalian investasi yang lebih tinggi, kualitas produk yang lebih baik, lebih sedikit kecelakaan di tempat kerja, waktu produksi yang lebih efisien, dan jumlah penjualan yang lebih tinggi. Dalam penelitian ini, hasil program diukur dalam dua aspek yaitu dampak alumni di tempat kerja, dan tingkat kelayakan kerja alumni (Wulandari, 2020).

d. Penelitian dari Sherly A. & Chengalur S. (2019) dengan judul "*Evaluating the effectiveness of learner controlled information security training*". Artikel ini memfokuskan 2 level pertama dari model evaluasi Kikrpatrick yaitu reaksi terhadap pelatihan dan hasil pembelajaran dari pelatihan. Dalam artikelnya Sherly Abraham dan Chengalur Smith (2019) menjelaskan beberapa penelitian menunjukkan bahwa tindakan reaktif mungkin tidak secara konsisten diterjemahkan ke dalam perubahan perilaku yang sebenarnya, namun penelitian lain menunjukkan bahwa tindakan reaktif dapat menjadi bagian yang berguna dari evaluasi pelatihan. Selain tindakan reaktif, kami juga menilai perubahan kemampuan kognitif untuk mengevaluasi efektivitas program pelatihan. Pendekatan ini konsisten dengan penelitian lain yang dilakukan dalam sistem informasi di mana efektivitas pelatihan dievaluasi berdasarkan keyakinan efikasi diri, kinerja, dan kepuasan pelatihan (misalnya dalam lingkungan pembelajaran virtual elektronik). Kepuasan pelatihan telah dikaitkan dengan beberapa faktor seperti evaluasi pengalaman belajar, tingkat drop, dan kecemasan. Kepuasan peserta didik telah diidentifikasi sebagai anteseden kunci keberhasilan dan efektivitas program pelatihan. Hasil belajar yang diterapkan yaitu menggunakan metrik utama kinerja pelatihan saat menilai efektivitas program pelatihan (Abraham & Chengalur-Smith, 2019).

e. Penelitian dari Hyun Bae Yoon, et al. (2016) dengan judul "*Evaluation of a continuing professional development training program for*

physicians and physician assistants in hospitals in Laos based on the Kirkpatrick model". Artikel ini menggunakan 4 level model Kirkpatrick dalam mengevaluasi. Reaksi (Kirkpatrick level 1) dari peserta pelatihan dievaluasi dengan kuesioner yang terdiri dari 14 item dengan skala Likert 5 poin (1: sangat tidak setuju, 2: tidak setuju, 3: netral, 4: setuju, 5: sangat setuju). Pada formulir kuisioner juga terdapat ruang dimana peserta dapat menuliskan pendapatnya tentang program tersebut. Survei dilakukan pada akhir setiap bagian klinis dari program pelatihan. Peringkat global oleh pelatih dengan skala Likert 5 poin (1: memiliki pengetahuan, 2: tahu bagaimana melakukannya, 3: dapat melakukannya di bawah pengawasan, 4: dapat melakukannya tanpa pengawasan, 5: melakukannya dengan baik) dan formulir log diisi oleh peserta pelatihan digunakan untuk mengevaluasi tingkat pembelajaran mereka sendiri. Para pelatih menilai pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan di awal dan juga di akhir setiap bagian klinis. Peserta pelatihan mengisi formulir log setiap kali mereka mengalami semua jenis kegiatan pelatihan. Perilaku peserta pelatihan dievaluasi melalui tinjauan rekam medis dan evaluasi 360 derajat peserta pelatihan. Lebih dari 3 bulan setelah setiap gelombang pelatihan, survei juga dilakukan pada 35 peserta pelatihan dan 98 rekan peserta pelatihan untuk evaluasi 360 derajat. Bukti perubahan yang terjadi di rumah sakit pusat, provinsi, dan kabupaten setelah program pelatihan dikumpulkan melalui enam wawancara kelompok dengan total 30 tenaga kesehatan di rumah sakit tersebut. Beberapa indikator kunci dari hasil pelayanan kesehatan termasuk jumlah kunjungan pasien dan jumlah penerimaan juga dikumpulkan dan dianalisis (Yoon et al., 2016).

Dari beberapa penelitian di atas, peneliti menjadikannya sebagai bahan acuan dan bahan pembanding dengan bidang yang akan diteliti. Terdapat persamaan antar penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu tentang evaluasi program dan model evaluasi yang digunakannya yaitu model Kirkpatrick. Hal yang membedakan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dengan penelitian yang lainnya

yaitu pada level 2 hasil belajar pada aspek keterampilan, yaitu peneliti memasukkan *Interpersonal Skills* dan kepemimpinan tingkat dasar dalam kehidupan sehari-hari pada aspek keterampilan.

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA