



The Standardised Evaluation of Training Participants in Religious Training Center

Standar Evaluasi Peserta Pelatihan pada Balai Diklat Keagamaan

Rizal Hatapayo

Balai Diklat Keagamaan Ambon, Kota Ambon, Provinsi Maluku, Indonesia
rizalhtpyo@kemenag.go.id

Abstract

This research conducted to provide a standardized description of the systematic grading evaluation of participants in the trainings held by the Religious Education and Training Centers at the Ministry of Religion. Systematic Literature Review method was used to review the related literature followed by conclusions based on implementation instructions from valid sources. The results showed that the evaluation techniques and instruments had been provided, yet the indicators for each rating scale need to be provided to assist the assessment process. Thus, it is necessary to make a standard grading rubric for all Religious Education and Training Centers. This also will help them measuring the success of a training.

keywords: training, evaluation, standard grading rubric.

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan untuk memberikan gambaran yang baku terkait sistematika evaluasi penilaian terhadap peserta pada pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Diklat Keagamaan pada Kementerian Agama. Metode yang digunakan yaitu *Systematic Literature Review* untuk mengkaji literatur terkait yang dilanjutkan dengan penarikan kesimpulan berdasarkan petunjuk pelaksanaan dari sumber yang valid. Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknik dan instrumen evaluasi penilaian telah disediakan namun perlu dilengkapi dengan indikator untuk tiap skala penilaian guna membantu proses penilaian. Oleh karena itu, perlu dibuatkan rubrik penilaian standar untuk semua Balai Diklat Keagamaan. Hal ini akan membantu dalam pengukuran keberhasilan dari suatu pelatihan.

kata kunci: Pelatihan; evaluasi; rubrik penilaian standar.

PENDAHULUAN

Pengembangan diri atau pengembangan kompetensi merupakan salah satu kewajiban Aparatur Sipil Negara (ASN) selain melakukan tugas dan fungsinya dalam instansi yaitu. Hal ini perlu dilakukan karena dengan pengetahuan yang memadai dan mutakhir, seorang ASN tentu akan memberikan pelayanan yang terbaik dan prima sebagaimana yang dituntut oleh undang-undang. Pengembangan kompetensi

ASN ini juga didukung oleh Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS yang mengharuskan seorang ASN untuk mengembangkan kompetensinya agar memenuhi standar pelayanan minimal sebagaimana yang dibutuhkan instansi tempat ia bertugas.

Terdapat berbagai cara untuk mengembangkan kompetensi pegawai.



Dalam PP No. 11 Tahun 2017 tersebut di atas disebutkan bahwa mengikuti Pendidikan dan Pelatihan termasuk salah satu cara bagi ASN untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuannya. Sehingga kehadiran Balai Pendidikan dan Pelatihan atau Balai Diklat sangat diperlukan guna mendukung para ASN dalam upaya mereka untuk meningkatkan kompetensi mereka.

Pelatihan atau dalam Bahasa Inggris Training merupakan upaya peningkatan kompetensi dan keterampilan demi menunjang kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Baik tugas fisik seperti pelayanan langsung kepada masyarakat maupun pekerjaan yang tidak membutuhkan interaksi dengan orang lain namun membutuhkan keterampilan khusus dalam penyelesaiannya. Mutiara Siabarani Panggabean dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (2002) menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran terkait pengetahuan, keterampilan serta sikap tertentu guna meningkatkan kompetensi peserta sehingga ia semakin terampil dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar.

Balai Diklat Keagamaan (BDK) merupakan Unit Pelaksana Teknis Diklat pemerintah yang bernaung di bawah Badan Penelitian dan Pengembangan dan Pendidikan dan Penelitian Kementerian Agama Republik Indonesia. BDK merupakan instansi penyelenggara pelatihan bagi para ASN yang bertujuan mengasah dan meningkatkan kompetensi ASN di lingkup Kementerian Agama.

Berdasarkan Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 59 Tahun 2015 terdapat 14 Balai Diklat Keagamaan yang berada di bawah naungan Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI yaitu Balai Diklat Keagamaan Aceh (BDK Aceh), Balai Diklat Keagamaan Medan (BDK Medan), Balai Diklat Keagamaan Padang (BDK Padang), Balai Diklat Keagamaan Palembang

(BDK Palembang), Balai Diklat Keagamaan Jakarta (BDK Jakarta), Balai Diklat Keagamaan Bandung (BDK Bandung), Balai Diklat Keagamaan Semarang (BDK Semarang), Balai Diklat Keagamaan Surabaya (BDK Surabaya), Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin (BDK Banjarmasin), Balai Diklat Keagamaan Manado (BDK Manado), Balai Diklat Keagamaan Denpasar (BDK Denpasar), Balai Diklat Keagamaan Makassar (BDK Makassar), Balai Diklat Keagamaan Ambon (BDK Ambon), dan Balai Diklat Papua (BDK Papua).

Pada tahun 2021 dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Agama Nomor 15 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan maka terbentuklah dua Lembaga pelatihan yang baru yaitu Loka Diklat Keagamaan Pekanbaru (LDK Pekanbaru) dan Loka Diklat Keagamaan Lampung (LDK Lampung), sehingga total Balai dan Loka Diklat pada Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI berjumlah 16.

Evaluasi pembelajaran merupakan faktor terpenting pasca pelatihan karena evaluasi menentukan apakah tujuan yang ditetapkan telah berhasil dicapai atau belum. Tanpa adanya evaluasi yang baik maka pencapaian kompetensi peserta tidak dapat diukur dengan baik begitu juga dengan kualitas pelatihan itu sendiri. Sehingga evaluasi pembelajaran setelah pelatihan selesai dilaksanakan harus diadakan dengan perencanaan yang matang.

Merujuk pada fungsi Balai Diklat Keagamaan (BDK) sebagai laboratorium untuk mengasah kompetensi ASN di bawah naungan Kementerian Agama RI, maka pembuatan standar evaluasi penilaian dianggap perlu. Di samping membantu para widyaiswara dalam memberikan penilaian terhadap peserta dengan profesional, evaluasi penilaian yang terstandar juga memberikan gambaran komprehensif terkait mutu pelatihan tersebut. Oleh karena itu, penetapan



suatu standar evaluasi penilaian pasca pelatihan bagi Widyaiswara di BDK Ambon perlu dibuat demi merealisasikan pelatihan yang kompetitif yang melahirkan ASN dengan kinerja yang sesuai dengan standar pelayanan dan menjamin mutu pelatihan yang diselenggarakan oleh BDK Ambon.

Evaluasi merupakan tindakan sistematis untuk mengukur atau memberikan penilaian berdasarkan kriteria tertentu terhadap suatu kegiatan untuk mengetahui keefektifan kegiatan tersebut. Chabib Toha (1990) menyatakan bahwa Evaluasi adalah kegiatan yang sistematis dan terencana untuk mengetahui keberhasilan suatu kegiatan atau objek dengan menggunakan instrumen tertentu yang hasilnya dijadikan tolak ukur untuk memperoleh kesimpulan.

Menurut Sukiman (2012) tujuan dari evaluasi dalam pembelajaran yaitu untuk memperoleh data untuk dijadikan sebagai bukti valid dalam mengukur tingkat kemampuan peserta dalam mencapai kompetensi dan tujuan yang pembelajaran dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Sementara menurut Kirkpatrick (1994) evaluasi pelatihan merupakan cara untuk menentukan keberhasilan dan efektivitas suatu program pelatihan bukan sebagai pembandingan kemampuan peserta sebelum dan sesudah pelatihan.

Berdasarkan beberapa definisi terkait tujuan evaluasi pembelajaran atau pelatihan yang disebutkan, dapat disimpulkan bahwa tujuan umum diadakan evaluasi setelah pembelajaran atau pelatihan yaitu untuk mendapatkan hasil yang valid mengenai efektifitas dari program yang diselenggarakan dengan menggunakan instrumen dan kriteria tertentu yang selanjutnya akan ditindaklanjuti demi memperbaiki dan meningkatkan kualitas pembelajaran dan pelatihan.

Sebelum menentukan fungsi dari evaluasi perlu diketahui model atau tipe evaluasi yang dapat dilakukan dalam suatu pembelajaran atau pelatihan. Terdapat

beberapa model evaluasi, salah satunya dari Kirkpatrick yang menetapkan empat tahapan evaluasi populer yang dapat diterapkan dalam program pelatihan yang dikenal dengan “The Four Levels” yaitu (1) Reaction Level (Tahap Reaksi), yaitu evaluasi terhadap perasaan, pemikiran dan keinginan peserta terhadap penyelenggaraan pelatihan, widyaiswara/narasumber, serta keadaan atau lingkungan pelaksanaan pelatihan. Hasil evaluasi ini dapat dijadikan masukan terhadap penyelenggara maupun penerjemah; (2) Learning Level (Tahap Pembelajaran), merupakan tahapan terpenting dalam proses evaluasi karena tahap ini mengukur keberhasilan penransferan pengetahuan dalam proses belajar. Kriteria yang dievaluasi pada tahap ini yaitu pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude) peserta setelah mengikuti pelatihan. Sehingga hasilnya dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas pelatihan; (3) Behaviour Level (Tahap Perilaku), yaitu pengevaluasian yang dilakukan setelah pelatihan dengan mengamati perilaku peserta. Evaluasi ini membutuhkan waktu yang lebih lama karena membutuhkan observasi langsung terhadap perilaku peserta pasca pelatihan, sementara perilaku peserta dapat berubah-ubah dan tidak menentu sehingga membutuhkan waktu yang lebih; (4) Result Level (Tahap Hasil), yaitu tahap terakhir dengan melihat kepada hasil dari pelatihan, apakah telah tercapai tujuan yang diharapkan atau tidak. Evaluasi ini dapat dilakukan dengan menetapkan grup kontrol dari peserta. Pada tahap ini evaluator harus siap menerima hasil yang diperoleh. Namun yang perlu dipahami yaitu evaluasi tahap ini bukan dilaksanakan untuk meraih hasil yang diharapkan tetapi hasilnya dijadikan acuan untuk pengembangan pelatihan, Kirkpatrick (1994).

Kirkpatrick menegaskan bahwa melakukan evaluasi tahap 3 dan 4 tanpa terlebih dahulu melakukan evaluasi tahap 1



dan 2 merupakan tindakan yang fatal dan beresiko bagi kualitas pelatihan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa evaluasi memiliki fungsi yang penting dalam penyelenggaraan pelatihan karena evaluasi berhubungan erat dengan kualitas pembelajaran atau pelatihan serta menentukan ketercapaian tujuan.

Lebih jauh, Nana Sudjana (2005) mengatakan bahwa fungsi dari evaluasi yaitu: 1) Sebagai alat untuk mengetahui tercapai tidaknya tujuan dari suatu program. Dengan kata lain, fungsi evaluasi yaitu untuk memperoleh pemahaman mengenai tingkat penguasaan atau kemampuan terhadap materi yang dipelajari selama pelatihan; 2) Untuk mengetahui keefektifan dari pembelajaran yang diberikan narasumber atau widyaiswara. Ketidakberhasilan dalam mencapai tujuan tidak semata-mata dari faktor peserta tetapi bisa jadi dari narasumber itu sendiri seperti penyampaian materi yang kurang lugas dan jelas. Sehingga hasil evaluasi dapat dijadikan catatan untuk memperbaiki model pengajaran di pelatihan mendatang.

Berdasarkan pemaparan di atas maka hal yang akan dibahas pada tulisan ini yaitu bagaimana tahapan evaluasi yang tepat dan apa gambaran standar evaluasi yang ditetapkan Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Tinjauan Pustaka Sistematis atau yang lebih dikenal dengan *Systematic Literature Review (SLR)*. Metode ini membutuhkan eksplorasi yang luas dan analisa yang mendalam terhadap literatur-literatur terkait berupa regulasi pemerintah, surat keputusan, petunjuk teknis (Juknis), dan artikel ilmiah yang berkaitan.

Dalam perumusan dan pengkajiannya, penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan tiga tahapan yaitu: 1)

Pengumpulan literatur mengenai evaluasi penilaian pelatihan dari lembaga yang berwenang serta literatur ilmiah lain yang berkaitan; 2) Penyeleksian bahan literatur serta penetapan literatur yang menjadi sebagai sumber inti dan sumber pendukung. Pada bagian ini, Regulasi Pemerintah dan Petunjuk Pelaksanaan dari Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama dijadikan sebagai sumber inti atau standar, sementara buku dan artikel tentang evaluasi pembelajaran dan pelatihan dijadikan sebagai sumber pendukung; 3) Analisis, penelaahan, dan penafsiran atau penarikan kesimpulan dari referensi yang ada. Peneliti melakukan pengkajian berulang dan komprehensif agar dapat menyimpulkan dan menyederhanakan sistematika evaluasi penilaian yang baku.

Karena merupakan kajian kepustakaan, maka kesimpulan dan hasil yang didapatkan dari data pada penelitian ini dijabarkan dan dideskripsikan secara sistematis sesuai tahapan pelaksanaannya pada pelatihan yang terjadi di lapangan. Pada Langkah terakhir, penulis membuat rubrik evaluasi penilaian yang telah disesuaikan dengan pedoman dan format penilaian pada website Simdiklat Kementerian Agama namun telah disempurnakan dengan indikator-indikator untuk tiap skala penilaian. Hal inilah yang akan menjadi penemuan yang baru bagi evaluasi penilaian peserta pada pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Diklat Keagamaan Kementerian Agama RI.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Prinsip-Prinsip Penilaian

Agar tercipta penyelenggaraan pelatihan yang berkualitas dan kompetitif maka diperlukan proses belajar mengajar yang berkualitas pula. Untuk menjamin kualitas belajar mengajar, dibutuhkan evaluasi penilaian yang baik dan terstandar. Evaluasi penilaian dapat terealisasi dengan baik bila ditunjang dengan prinsip-prinsip penilaian yang diikuti selama pengajar atau widyaiswara memberikan evaluasi penilaian.



Terdapat beberapa prosedur penilaian yang harus dipenuhi untuk mendapatkan penilaian yang disiplin dan sesuai prinsip penilaian. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Nana Sudjana (2013) antara lain (1) Model penilaian hendaknya dirancang dengan baik dan sistematis sehingga kriteria penilaian dapat dimengerti dengan baik; (2) Evaluasi penilaian hendaknya menjadi bagian integral atau bagian yang tak terpisahkan dari proses belajar mengajar itu sendiri; (3) Instrumen penilaian hendaknya meliputi kriteria yang komprehensif sehingga penilaian dengan objektif baik mencakup aspek kognitif maupun aspek psikomotoris; (4) Hasil evaluasi penilaian hendaknya ditindaklanjuti demi memperbaiki dan menyempurnakan proses belajar mengajar selama pendidikan dan pelatihan

Untuk menciptakan pelatihan yang bermutu dan melahirkan alumni pelatihan yang kompetitif dan berkualitas, maka dalam evaluasi pemberian nilai kepada peserta hendaknya narasumber atau widyaiswara mengikuti prinsip-prinsip penilaian sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2016 antara lain: (1) Sahih, artinya penilaian didasarkan pada data yang mencerminkan kemampuan yang diukur; (2) Objektif, artinya penilaian dilakukan sesuai prosedur dan kriteria yang jelas dan tidak terpengaruh oleh subjektivitas penilai; (3) Adil, penilaian dilakukan dengan baik dan benar tidak parsial menguntungkan sebagian peserta didik dan merugikan sebagian yang lain; (4) Terpadu, artinya penilaian merupakan satu bagian dari proses pembelajaran selama pelatihan; (5) Terbuka, artinya dasar pemberian nilai terkait prosedur, kriteria, dan pengambilan keputusan diketahui oleh semua pihak terkait; (6) Menyeluruh dan berkesinambungan, artinya kriteria penilaian menyangkut seluruh aspek kompetensi yang hendak dikembangkan dalam penyelenggaraan pelatihan, yang terpantau selama pelatihan;

(7) Sistematis, artinya penilaian dilakukan secara terencana dan bertahap sesuai ketentuan yang telah ditetapkan; (8) Beracuan kriteria, artinya pemberian nilai mengacu pada ukuran pencapaian kompetensi yang telah ditentukan; (9) Akuntabel, artinya penilaian dapat dipertanggung jawabkan dari segala aspek.

Aspek-Aspek Penilaian

Pada pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Diklat Keagamaan Ambon baik Pelatihan Teknis Pendidikan dan Keagamaan maupun Pelatihan Administrasi, hanya terdapat tiga aspek kompetensi penilaian yaitu pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude) yang mana sejalan dengan tugas dan fungsi widyaiswara dalam memberikan pendidikan, pengajaran, dan pelatihan atau dikjartih.

Akan tetapi, dalam pelaksanaan pelatihan, widyaiswara atau narasumber hanya berkewajiban memberikan evaluasi penilaian hanya pada dua aspek yaitu penilaian kompetensi pengetahuan dan keterampilan. Sementara aspek sikap merupakan penilaian yang dilakukan atau diberikan oleh penyelenggara dalam hal ini panitia penyelenggara pelatihan. Hal ini dikarenakan pemantauan perubahan sikap peserta dapat diamati dengan baik oleh panitia yang bersama dengan peserta semenjak hari pertama pelatihan hingga hari terakhir, penutupan pelatihan. Oleh karena itu penilaian sikap peserta sangat layak dilakukan oleh penyelenggara. Kebijakan penilaian ini berlaku untuk tiga mode pelatihan yang diselenggarakan oleh BDK Ambon, yaitu Pelatihan Reguler di lingkungan kantor BDK Ambon, Pelatihan Jarak Jauh (PJJ), dan Pelatihan Di Wilayah Kerja (PDWK).

Adapun evaluasi penilaian terhadap ketiga aspek tersebut dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria-kriteria berikut: (1) Penilaian Pengetahuan (Knowledge); Penilaian terhadap pengetahuan peserta



merupakan bagian dari evaluasi prestasi akademik. Penilaian terhadap aspek pengetahuan dapat dilakukan dengan melihat kriteria-kriteria yang merepresentasikan kemampuan kognitif peserta melalui Pelaksanaan penilaian pengetahuan melalui tes tertulis, lisan atau penugasan, Pengamatan terhadap keaktifan peserta selama mengikuti pembelajaran, Kecakapan peserta dalam menjawab pertanyaan baik yang diajukan oleh widyaiswara maupun peserta lain, Kecakapan peserta dalam memberikan solusi pada masalah yang timbul sesuai dengan standar pembelajaran, Kecakapan peserta dalam memberikan pertanyaan yang kolateral dengan materi yang diberikan, (2) Penilaian Keterampilan (Skill); di mana Aspek keterampilan juga merupakan kompetensi akademik yang harus dievaluasi dan diberikan penilaian oleh widyaiswara. Berbeda dengan aspek pengetahuan, keterampilan memiliki kriteria yang berbeda dalam standar penilaiannya. Adapun kriteria yang dapat dijadikan standar untuk evaluasi penilaian yaitu dengan membuat hasil kerja baik proses maupun produk yang ditunjukkan dalam kegiatan praktikum, presentasi tugas baik individu atau kelompok, seminar, dan laporan hasil studi lapangan. Tanpa adanya produk yang ditunjukkan melalui beberapa kegiatan tersebut, maka evaluasi penilaian terhadap kompetensi keterampilan tidak mungkin untuk dilakukan. Dengan demikian, setiap narasumber atau widyaiswara, dalam memberikan pelatihan, wajib memberikan tugas yang dapat menstimulus peserta untuk menghasilkan suatu produk yang otentik; dan (3) Penilaian Sikap (Attitude) di mana penilaian terhadap sikap dilakukan oleh penyelenggara atau panitia pelatihan melalui pengamatan selama pelatihan berlangsung baik di dalam kelas ataupun di luar kelas. Adapun kriteria yang digunakan sebagai tolak ukur penilaian sikap yaitu Tiga Revolusi Mental yaitu integritas, etos kerja dan gotong royong dan Lima Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama yaitu integritas,

profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan.

Selama pelatihan panitia diharapkan melakukan pengamatan sikap peserta terkait kehadiran, penampilan (pakaian), keaktifan dalam pembelajaran, pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK), penyelesaian dan pengumpulan tugas, perilaku (akhlak), serta pergaulan dengan sesama peserta pelatihan.

Selain itu, peserta dapat dikenakan sanksi berat jika terbukti melakukan pelanggaran berupa merokok dalam kelas, terkait dengan narkoba dan obat terlarang, melakukan perbuatan asusila, dan tindakan kriminal lainnya. Pelanggaran berat terakhir yang disebutkan memiliki konsekuensi berupa pengembalian peserta ke instansi asal dan dinyatakan tidak lulus pelatihan.

Dalam memberikan evaluasi penilaian kepada peserta pelatihan, seorang narasumber atau widyaiswara hendaknya memahami standar penilaian yang akan digunakan ketika melakukan atau mengisi penilaian, sehingga hasil yang diperoleh dari evaluasi penilaian dapat dipertanggungjawabkan dengan baik. Mengutip peraturan standar penilaian yang dikeluarkan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 66 Tahun 2013, dijelaskan dalam standar Penilaian Pendidikan merupakan penilaian dengan mempertimbangkan kriteria berupa mekanisme, prosedur, dan instrumen penilaian terhadap peserta didik.

Berdasarkan pemaparan dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan di atas, dapat dikatakan bahwa standar penilaian merupakan suatu sistematis pemberian penilaian kepada peserta didik atau peserta pelatihan dengan mengikuti kriteria-kriteria penilaian yang telah ditetapkan untuk mendapatkan hasil penilaian yang kredibel dan sesuai standar.

Eko Putro (2009) mengatakan bahwa penilaian sebagai hasil dari pembelajaran dapat dipahami sebagai upaya



menginterpretasikan data hasil pengukuran kompetensi peserta setelah mengikuti pembelajaran. Standar penilaian dapat memberikan jaminan kepada peserta didik atau peserta pelatihan bahwa penilaian dilakukan dengan mengikuti prinsip-prinsip penilaian sesuai kompetensi yang dicapai; Penilaian dilakukan sesuai kriteria dengan profesional, objektif, efisien, dan transparan; Serta pelaporan akan hasil evaluasi penilaian diberikan secara ke peserta secara akuntabel, informative, dan edukatif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sistem penilaian yang baik atau yang terstandar dapat mendorong pengajar atau widyaiswara untuk memberikan metode pembelajaran yang baik, juga memotivasi peserta didik atau peserta pelatihan untuk belajar lebih lebih sungguh-sungguh demi memperoleh hasil yang baik.

Skala Penilaian Balai Diklat Keagamaan

Berdasarkan SK Kepala Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama nomor 67 Tahun 2021 maka penilaian terhadap kompetensi peserta pelatihan baik kompetensi pengetahuan dan keterampilan maupun penilaian sikap dilakukan dengan skala penilaian antara 0 hingga 100. Setiap aspek terdapat standar nilai minimum yang harus dicapai agar seorang dinyatakan lulus mengikuti pelatihan dan berhak untuk mendapatkan sertifikat.

Penilaian Pengetahuan dan Keterampilan

Pengetahuan dan Keterampilan merupakan penilaian akademik peserta pelatihan. Kedua komponen penilaian ini diberikan oleh widyaiswara dan narasumber baik dalam pelatihan yang memiliki ujian ataupun pelatihan yang tidak memiliki ujian di akhir. Jika pelatihan memiliki ujian maka Teknik dan instrumen ujian mengikuti ketentuan yang telah dibuat oleh Pusdiklat; bila pelatihannya tak memiliki ujian maka penilaian dapat dilakukan saat proses pembelajaran dengan mengamati kecakapan

peserta atau dapat berupa tes lisan atau tertulis selama pembelajaran dan praktik.

Skala penilaian untuk pengetahuan dan keterampilan yaitu 0 s.d 100.

Penilaian Sikap

Pada penilaian sikap peserta diberikan nilai awal 80 dengan kualitas BAIK Nilai ini dapat bertambah hingga menjadi 100 atau bahkan turun tergantung sikap yang ditunjukkan peserta selama pelatihan berlangsung. Jika peserta menunjukkan perilaku yang baik seperti kedisiplinan maka nilai peserta tersebut dapat bertambah. Namun sebaliknya, apabila peserta melakukan pelanggaran kedisiplinan maka penyelenggara berhak mengurangi nilai peserta.

Tabel 1. Kualifikasi Nilai Sikap

Skor	Predikat
≥ 90	Sangat Baik
80 - 89	Baik
70 - 79	Cukup
< 70	Kurang

Pembobotan Nilai Akhir

Untuk dinyatakan lulus dan berhak menerima Surat Tanda Tamat Pelatihan (STTP) atau sertifikat, peserta pelatihan diwajibkan untuk memiliki nilai akhir atau Nilai Hasil pembelajaran Pelatihan (NHP) yang mencapai standar minimal nilai kelulusan. Nilai hasil pembelajaran pelatihan ini diperoleh dari akumulasi evaluasi penilaian ketiga aspek penilaian tersebut yaitu nilai pengetahuan (NP), nilai keterampilan (NK), dan nilai sikap (NS). Apabila nilai akhir hasil akumulasi ketiga aspek tersebut masih di bawah standar minimal nilai kelulusan, maka peserta tersebut dinyatakan tidak lulus pelatihan dan tidak berhak untuk mendapatkan sertifikat pelatihan.

Adapun pengolahan nilai akhir hasil belajar pada pelatihan diperoleh dengan

skema yaitu (1) Nilai Pengetahuan (NP) dengan bobot 30%; (2) Nilai Keterampilan (NK) dengan bobot 50%; (3) Nilai Sikap (NS) dengan bobot 20%

Nilai Hasil pembelajaran Pelatihan (NHP) hasil pembelajaran dihitung dengan rumus:

$$NHP = 30\% NP + 50\% NK + 20\% NS$$

Gambar 1. Rumus NHP

Kualifikasi Hasil Pelatihan

Pelatihan Teknis Substantif

Tabel 2. NHP Pelatihan Teknis Substantif

No	Nilai	Kualifikasi
1	≥ 92	Sangat Kompeten
2	$84 \geq NHP < 92$	Kompeten
3	$76 \geq NHP < 84$	Cukup Kompeten
4	$NHP < 76$	Kurang Kompeten

Pelatihan Fungsional

Tabel 3. NHP Pelatihan Fungsional

No	Nilai	Kualifikasi
1	≥ 92	Sangat Memuaskan
2	$84 \geq NHP < 92$	Memuaskan
3	$76 \geq NHP < 84$	Cukup Memuaskan
4	$NHP < 76$	Kurang Memuaskan

Rubrik Penilaian Terstandar

Setiap penilaian baik penilaian terhadap pengetahuan, keterampilan, maupun sikap peserta hendaknya mengikuti skema penilaian yang telah ditetapkan pada SK

Kepala Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama No. 67 Tahun 2022. Selain itu, Widyaiswara dan narasumber sebagai pemberi nilai pengetahuan dan keterampilan serta penyelenggara sebagai pemberi nilai sikap harus memiliki standar untuk setiap skala penilaian yang indikator-indikatornya sesuai dengan petunjuk pelaksanaan yang dikeluarkan Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama.

Berikut rubrik skala penilaian beserta indikator yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam pemberian nilai peserta disajikan pada Tabel 4, Tabel 5, Tabel 6 dan Tabel 7.

Tabel 4. Rubrik Pengetahuan

Skor	Kualifikasi	Indikator penilaian
$NHP \geq 92$	Sangat kompeten	Peserta menunjukkan perkembangan pemahaman terhadap materi dengan pesat, sangat antusias dalam memberikan tanggapan dalam kelas dan menjawab pertanyaan pada soal ujian dengan tepat dan komprehensif
$84 \leq NHP < 92$	Kompeten	Peserta menunjukkan perkembangan pemahaman terhadap materi, ikut serta dalam menjawab pertanyaan dalam diskusi dan menjawab pertanyaan soal ujian dengan baik dan benar
$76 \leq NHP < 84$	Cukup kompeten	Peserta berusaha memahami materi yang diberikan, memberikan pertanyaan saat diskusi dan menjawab pertanyaan ujian dengan baik
$NHP < 76$	Kurang kompeten	Peserta tidak menunjukkan peningkatan pemahaman terhadap materi, tidak aktif,



Tabel 5. Rubrik Penilaian Sikap

Skor	Predikat	Indikator
≥ 90	Sangat baik	Peserta sangat patuh terhadap aturan, ramah dan sopan terhadap orang lain, berpenampilan menarik, energik, kolaboratif, melek IT, berakhlak mulia
80 – 89	Baik	Peserta patuh terhadap aturan, menghargai orang lain, berpenampilan rapi, dapat memanfaatkan IT dan suka bergaul dengan orang lain
70 – 79	cukup	Peserta taat, tidak mengganggu yang lain, berpenampilan sopan, mandiri dan berbaur dengan yang lain
< 70	kurang	Peserta sering melanggar aturan, tidak menghargai orang lain, berpenampilan tidak sopan, kurang sopan santun

Tabel 6. Rubrik Nilai Akhir Pelatihan Teknis Substantif

Dimensi	Skala	Deskripsi
Sangat kompeten	$NHP \geq 92$	Peserta sangat cepat memahami materi, mengerjakan tugas dengan inovatif dan profesional, energik, sopan, kolaboratif, terampil dalam IIT dan memiliki akhlak yang mulia
Kompeten	$84 \leq NHP < 92$	Peserta mengalami peningkatan pengetahuan, mengerjakan tugas dengan tepat dan benar, bisa menggunakan IT, berpenampilan rapi dan menghargai orang lain

Dimensi	Skala	Deskripsi
Cukup kompeten	$76 \leq NHP < 84$	Peserta berusaha memahami materi, mengerjakan tugas dengan cukup baik, penggunaan IT cukup baik
Kurang kompeten	$NHP < 76$	Peserta tidak menunjukkan peningkatan kompetensi tugas praktikum dan tidak semangat dalam belajar.

KESIMPULAN

Terdapat tiga aspek penilaian pada pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Diklat Keagamaan yaitu kompetensi pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude). Oleh karena itu, untuk memudahkan evaluasi peserta, maka widyaiswara pada seluruh Balai Diklat Keagamaan perlu mengetahui tahapan evaluasi yang baik dan benar. Selain itu, rubrik penilaian yang baku juga membantu proses evaluasi yang profesional dan objektif, karena apabila nilai akhir peserta tidak mencapai standar minimal nilai kelulusan maka konsekuensinya adalah peserta tersebut dinyatakan tidak lulus kompetensi dalam pelatihan dan tidak berhak mendapatkan sertifikat pelatihan/ STTP. Untuk menghindari hal ini, rubrik standar evaluasi yang telah ditetapkan oleh Badan Litbang dan Diklat perlu di berlakukan dan dijadikan acuan oleh seluruh Balai Diklat Keagamaan di bawah naungan Kementerian Agama.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Aryanti, Teni., Supriyono., & Ishaq, M. (2015). Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan. *Jurnal Pendidikan Nonformal*, 10(1), 1 – 13.
- Hamzah. (2017). Kompetensi Widyaiswara dan Kualitas Diklat. *Jurnal Ilmu Pendidikan, Keguruan, dan Pembelajaran*, 1(2), 111 – 118.
- Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan dan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Agama RI Nomor 685 Tahun 2018 tentang *Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Diklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan*.
- Keputusan Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan dan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Agama RI Nomor 67 Tahun 2021 tentang *Petunjuk Pelaksanaan Penyelenggaraan Pelatihan Pada Badan Penelitian dan Pengembangan dan Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Agama*.
- Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating Training Program*. Prentice Hall International. Inc., New Jersey. Amerika Serikat.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2008 tentang *Standar Kompetensi Widyaiswara*
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang *Manajemen PNS*.
- Peraturan Menteri Agama Nomor 25 Tahun 2021 tentang *Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan*.
- Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2014 tentang *Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka Kreditnya*.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 66 Tahun 2013 tentang *Standar Penilaian Pendidikan*.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2016 tentang *Standar Penilaian Pendidikan*
- Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Diklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan 2018, Jakarta
- Purwanto, Ngilim. (2016). *Evaluasi Hasil Belajar*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Puspayanti, Amalia. (2018). Evaluasi Pembelajaran Diklat Menggunakan Model Countenance Stake. *Andragogi Jurnal Diklat Teknis*, 6(1), 143-167.
- Toha, M. Chabib. (1990). *Teknik Evaluasi Pendidikan*. PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Sudjana, Nana. (2013). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Sinar Baru Algensindo, Bandung.
- Sudjana, Nana & Ibrahim. (2012). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Sinar Baru Algesindo, Bandung.
- Sukiman. (2012). *Pengembangan Media Pembelajaran*. Pustaka Insan Madani. Yogyakarta.



- Widodo, Thomas., (2021). *Perencanaan dan Evaluasi Pelatihan*. CV Makeda Multimedia Sarana, Tangerang Selatan.
- Widoyoko, Eko, Putro. (2009). *Evaluasi Program Pembelajaran*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Yamin, Martinis. (2013). *Strategi dan Metode dalam Model Inovasi Pembelajaran*. Gaung Persada Press Group, Jakarta.