

ISSN 2338 - 6878

PROGRES

Jurnal Pendidikan Agama Islam

Penanggung Jawab

Nur Cholid (Dekan Fakultas Agama Islam)

Redaktur Ahli

Mudzakkir Ali (Pasca Sarjana Unwahas Semarang)
Husnul Khotimah (IAIN Tulungagung)
Sumadi (IAI Darusslam Ciamis)
Wahidul Alam (STAIN Kediri)
Syarifudin (IAIN Mataram)
Maysanah (IAIN Kudus)

Pimpinan Redaksi

Linda Indiyarti Putri

Sekretaris Redaksi

Kholfan Zubair Taqo Sidqi

Redaktur pelaksana

Laila Ngindana Zulfa
Anas Rohman

Dewan Redaksi

Asma'ul Husna
Ahsanul Husna
Taslim Syahlan

Pusat Data dan Dokumen

Hamid Sakti Wibowo
Nur Rois

Desain Grafis

Aris Abdul Ghoni

Publikasi

Imam Khoirul Ulumuddin
M. S h o l i h i n

Alamat

PAI - FAI Universitas Wahid Hasyim Semarang
Jln. Menoreh Tengah X / 22 Sampangan, Semarang, 50236, Telp / Faks (024) 8505681
e-mail ; fai_unwahas6gmail.com

PENGANTAR REDAKSI

Bismillāhir-rahmānir-rahīm.

Alhamdulillah atas berkat rahmat Allah SWT Jurnal Progres Vol. 5 No. 1 Oktober 2017 dapat diterbitkan sesuai waktu yang direncanakan. Tujuan dari penerbitan jurnal Progres ini adalah sebagai ajang untuk meningkatkan profesionalisme akademisi baik guru, dosen, tenaga kependidikan ataupun masyarakat umum. Jurnal Progres mempublikasikan hasil penelitian, karya ilmiah, gagasan konseptual, kajian kepustakaan, serta kajian dan aplikasi teori dalam semua disiplin ilmu khususnya dalam ilmu Pendidikan Agama Islam.

Jurnal Progres ini kaya akan ilmu pengetahuan dan diharapkan dapat menjadi rujukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan itu sendiri. Maka dari itu, dewan redaksi secara berkala mengundang kepada para dosen-peneliti untuk berkontribusi dalam penerbitan jurnal: melakukan penelitian, menuliskan temuan-temuan riset yang telah dilakukan, dan selanjutnya menerbitkan hasil temuan riset di jurnal ilmiah. Kita harapkan jurnal ini dapat menjadi salah satu media komunikasi dan informasi ilmiah dan menjadi wadah menuangkan buah pikir ilmiah sehingga para dosen lebih termotivasi untuk menulis dan akhirnya akan terbiasa menulis karya ilmiah.

Sajian tulisan yang *pertama* merupakan hasil riset dengan judul Reaktualisasi Konsep Tri Pusat Pendidikan Ki Hajar

Dewantara dalam Perspektif Pendidikan Islam Bagi Generasi Milenial oleh Sukarman. Penulis berusaha mencari titik temu antara konsep tri pusat pendidikan dengan konsep pendidikan Islam. Harapannya adalah dengan menemukan relevansi dari konsep tri pusat pendidikan dengan konsep pendidikan Islam akan dapat menjadi solusi bagi tercapainya tujuan pendidikan bagi generasi milenial di era globalisasi dengan segala kompleksitasnya.

Kedua, tulisan Ratna Prilianti tentang Evaluasi *Learning* Penyelenggaraan Diklat Teknis Substantif Multimedia Bagi Guru Madrasah Aliyah di Balai Diklat Keagamaan Semarang. Model *Kirkpatrick* merupakan model evaluasi pelatihan dalam bidang pengembangan sumber daya manusia (SDM). Hasil penelitian yang akan dipaparkan pada tulisan ini menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan terhadap variabel yang diteliti. Tulisan *ketiga* tentang Al-Qur`ân sebagai Dasar dan Sumber Pendidikan oleh Mahlail Syakur Sf. Menyoroti mengenai Al-Qur`ân sebagai dasar bagi pendidikan karena berisi berbagai argument (*hujjah*). Selain itu Al-Qur`ân adalah sumber utama (*primeir resource*) bagi pendidikan yang dilengkapi dengan fitur-fitur kependidikan (*kull shay*) guna membentuk masyarakat yang *rabbani*.

Keempat tulisan oleh Nur Rois tentang Penanaman Nilai – Nilai Nasionalisme dalam Pendidikan Pondok Pesantren Miftahul Ulum Ungaran Timur Kabupaten Semarang. Pondok pesantren sebagai salah satu lembaga pendidikan nonformal di Indonesia yang diakui eksistensinya oleh pemerintah menjadi benteng

dalam menjaga nilai-nilai nasionalisme dengan menyebarkan ajaran Islam. Pembuktian adanya penanaman nilai-nilai nasionalisme di Pondok Pesantren melalui kegiatan-kegiatan keagamaan yang diikuti oleh santri. *Kelima*, tulisan Imam Khoirul Ulumuddin tentang Penanaman Nilai-Nilai Karakter Di Lembaga Pendidikan Islam. Penelitian difokuskan pada pelaksanaan penanaman nilai-nilai karakter di MA Riyadlus Sholihin Al Islamy Kelurahan Ngijo Kecamatan Gunungpati Kota Semarang. Penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan penanaman nilai-nilai karakter di MA Riyadlus Sholihin Al Islamy nilai-nilai karakternya tidak jauh dari karakter pondok pesantren pada umumnya, antara lain melalui dzikir Rothib Al Hadad, jama'ah sholat Dhuha dan tartilan al-Qur'an yang dirangkai dalam kegiatan rutinitas harian sebelum KBM berlangsung.

Tulisan keenam dengan judul Madrasah dan Perubahan Sosial oleh Rizki Ramadhani. Membincang tentang madrasah dengan eksistensinya selama satu Abad terakhir ini, telah memberikan sumbangan yang besar bagi perubahan sosial (*progress*) yang ada pada masyarakat Indonesia. Dengan adanya madrasah ini pula, pendidikan di Indonesia semakin berwarna, sehingga masyarakat memiliki banyak alternatif pendidikan untuk anak cucunya. Terakhir, hasil riset Alfiyatul Imaniyah, Eksistensi Pendidikan Karakter Peserta Didik dalam Balutan Full Day School. Tulisan ini membahas tentang eksistensi pendidikan karakter di sekolah dalam konsep *full day school*.

Akhirul kalam, redaksi menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang tinggi kepada mitra bestari dan para penulis

yang telah mengirimkan hasil penelitiannya untuk diterbitkan di Jurnal Magistra. Penerbitan jurnal ilmiah ini merupakan kontribusi masyarakat akademik di lingkungan Fakultas Agama Islam Universitas Wahid Hasyim Semarang dalam menyajikan hasil penelitian masyarakat intelektual kepada khalayak. Dewan redaksi berharap semoga tulisan-tulisan yang disajikan melalui edisi ini memberi pencerahan bagi pembaca.

Wa ākhiru da'wāna anilhamdu lillāhi rabbil 'ālamīn.

Semarang, Oktober 2017

Linda Indiyarti Putri

PROGRES

Jurnal Pendidikan Agama Islam

Daftar Isi

| | | | |
|--|---|-------|------------|
| Pengantar Redaksi | : | | ii |
| Daftar Isi | : | | vi |
| REAKTUALISASI KONSEP TRI PUSAT PENDIDIKAN KI HAJAR DEWANTARA DALAM PERSPEKTIF PENDIDIKAN ISLAM BAGI GENERASI MILENIAL | | | |
| Sukarman | : | | 1 |
| EVALUASI LEARNING PENYELENGGARAAN DIKLAT TEKNIS SUBTANTIF MULTIMEDIA BAGI GURU MADRASAH ALIYAH DI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN SEMARANG | | | |
| Ratna Prilianti | : | | 25 |
| AL-QUR`ÂN SEBAGAI DASAR DAN SUMBER PENDIDIKAN | | | |
| Mahlail Syakur | : | | 53 |
| MADRASAH DAN PERUBAHAN SOSIAL | | | |
| Rizky Ramadhani | : | | 91 |
| PENANAMAN NILAI – NILAI NASIONALISME DALAM PENDIDIKAN PONDOK PESENTREN MIFTAHUL ULUM UNGARAN TIMUR KABUPATEN SEMARANG | | | |
| Nur Rois | : | | 115 |
| MODEL PENDIDIKAN KARAKTER DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM | | | |
| Imam Khoirul U. | : | | 137 |
| EKSISTENSI PENDIDIKAN KARAKTER PESERTA DIDIK DALAM BALUTAN FULL DAY SCHOOL | | | |
| Alfiyatul Imaniyah | : | | 159 |

EVALUASI *LEARNING* PENYELENGGARAAN DIKLAT TEKNIS SUBSTANTIF MULTIMEDIA BAGI GURU MADRASAH ALIYAH DI BALAI DIKLAT KEAGAMAAN SEMARANG

Ratna Prilianti

Widyaiswara Ahli Madya pada Balai Diklat Keagamaan Semarang,

ratna.prianti@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hasil belajar peserta diklat (*Learning*) pada penyelenggaraan Diklat Multimedia bagi Guru Madrasah Aliyah Di Balai Diklat Keagamaan Semarang. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode survei. Model evaluasi yang digunakan adalah menggunakan Model *Kirkpatrick* yang memiliki kelebihan karena sifatnya yang menyeluruh, sederhana, dan dapat diterapkan dalam berbagai situasi pelatihan. Menyeluruh dalam artian model evaluasi ini mampu menjangkau semua sisi dari suatu program pelatihan. Dikatakan sederhana karena model ini 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. Dalam model *Kirkpatrick*, evaluasi dilakukan melalui empat level yaitu *reaction*, *learning*, *behaviour* dan *impact*. Pada penelitian ini hanya dilakukan untuk evaluasi level 2. Hasil belajar peserta diklat (*Learning*) pada aspek sikap dalam kategori sangat baik dengan rata-rata 88,54, aspek pengetahuan dalam kategori baik dengan rata-rata 82,07 dan pada aspek ketrampilan dalam kategori sangat baik dengan rata-rata 85,68. Hasil belajar (*learning*) peserta diklat dapat ditingkatkan lagi dengan menggunakan metode tutor sebaya. Evaluasi pelaksanaan diklat juga perlu dilakukan untuk level 1 (reaksi), level 3 (perilaku kerja) dan level 4(dampak) melalui kegiatan evaluasi pasca diklat.

Kata kunci : Evaluasi *kickpatrick*, *learning*, diklat

ABSTRACT

The study was conducted in order to determine the satisfaction of training participants (Reaction) to the educational aspect, the aspect of facilities, service aspects and determine learning outcomes of education and training (Learning) on the implementation Multimedia Training for Teachers Madrasah Aliyah In Balai Diklat Keagamaan Semarang. This research is descriptive quantitative research with survey method. Evaluation model used is using the Kirkpatrick model which has advantages because it is comprehensive, simple, and can be applied in a variety of training situations. Comprehensive evaluation model in the sense that it is able to reach all sides of a training program. Is said to be simple because this model has a logic flow that is simple and easy to understand and categorization clear and straightforward. In terms of usage, this model can be used to evaluate various types of training with a variety of situations. In Kirkpatrick's model, the evaluation was conducted through four levels, namely reaction, learning, behavior and impact. In this research is only done for the evaluation of level 1 and 2. Satisfaction of training participants (Reaction) to the educational aspects of the implementation Multimedia Training in both categories with a value of 87.62, aspects of the facility in the categories of both the value of 87.63, and service aspects in both categories with an average value of 89.38. Learning outcomes of education and training (Learning) on aspects of attitude in the excellent category with an average of 88.54, aspects of knowledge in both categories with an average of 82.07 and in the aspect of skill in the excellent category with an average of 85.68. In order satisfaction (reaction) participants in education and training can fit in either category it is necessary plus the frequency for extracurricular activities, set the menu to be more varied consumption and use the same software between training participants and trainers. Results of learning (learning) training participants can be increased further by using peer tutors. Evaluation of the implementation of the training are also needed for level 3 (work behavior) and 4 (impacts) through post-training evaluation activities.

Keywords : kickpatrick evaluation, reaction, learning

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pendidikan merupakan suatu investasi yang sangat penting dalam kehidupan suatu bangsa untuk meningkatkan kualitas hidup manusia. Dengan pendidikan, seseorang dapat memperoleh sejumlah pengetahuan dan keterampilan. Untuk itu, pembangunan di bidang pendidikan merupakan bagian yang penting dalam rangka pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia menuju masyarakat mandiri. Dalam hal ini, Pegawai Negeri Sipil yang sekarang disebut Aparatur Sipil Negara (ASN) seiring diterbitkannya Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara memiliki peranan strategis dalam menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan yang sesuai dengan tuntutan zaman terutama untuk menjawab tantangan masa depan.

Mewujudkan tuntutan tersebut diperlukan adanya Aparatur Sipil Negara yang berkualitas. Aparatur yang berkualitas adalah aparatur yang memiliki kecakapan dan kemampuan untuk melaksanakan setiap tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, serta mampu memelihara dan mengembangkan kecakapan dan kemampuannya secara berkesinambungan. Oleh karena itu, sudah menjadi tugas pimpinan pada setiap organisasi untuk selalu memikirkan suatu upaya yang harus dilakukan untuk senantiasa

memelihara dan membina semua aparatur agar dapat lebih berkualitas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Institusi atau lembaga pemerintah sebagai salah satu bentuk organisasi agar mampu mencapai keberhasilan sangat tergantung kepada sumber daya manusianya. Dalam hal ini aparatur yang mewakilinya yang tidak dapat dipegang oleh sembarang orang yang tentunya memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan sebagai dasar meningkatkan kualitas sumber daya dan peningkatan kinerja SDM dalam menghadapi persaingan global. Dalam kaitan ini, salah satu aspek (indikator) keberhasilan suatu organisasi pemerintah yakni kelancaran pelayanan di sektor publik hingga saat ini belum sepenuhnya dirasakan oleh masyarakat luas. Dengan adanya Undang-Undang RI Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, diharapkan mampu memperbaiki manajemen pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik sebab ASN tidak lagi berorientasi melayani atasannya melainkan masyarakat.

Pada dasarnya, setiap organisasi atau instansi pemerintah, baik instansi yang berskala besar maupun instansi yang ruang lingkupnya kecil, selalu mendambakan tersedianya Aparatur Sipil Negara yang berkualitas dan cakap dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan kepadanya dan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, negara serta pemerintah. Selain itu, diperlukan Aparatur Sipil Negara yang bermental baik, berwibawa, kuat,

berdaya guna, berhasil guna, berkualitas tinggi dan sadar terhadap tanggung jawabnya.¹

Pembentukan sosok Aparatur Sipil Negara seperti dimaksud, berbagai macam cara dan pembinaan terus menerus dilaksanakan. Salah satu diantaranya melalui jalur Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang mengarah kepada peningkatan kepribadian, mutu dan kemampuan, baik dalam bidang substansi maupun kepemimpinannya serta dapat melaksanakan tugasnya dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerjanya. Balai Diklat Keagamaan (BDK) merupakan salah satu lembaga yang bertugas meningkatkan mutu pendidikan, salah satunya adalah meningkatkan kualitas pendidikan dan profesionalisme guru. Peningkatan profesionalisme guru dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT). Di negara-negara maju, diklat menjadi program pokok yang diprioritaskan. Pendidikan dan Pelatihan guru dimaksudkan untuk mendapatkan inovasi dalam proses pembelajaran, sehingga nantinya dapat dijadikan bekal ketika guru mengajar di madrasah-masing-masing.

Upaya untuk Peningkatan mutu pendidikan merupakan salah satu unsur konkrit yang sangat penting dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Disamping itu, hal yang sangat penting untuk diperhatikan adalah masalah prestasi belajar. Masalah ini pada umumnya sering dihadapi

¹ Nainggolan, 2007. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: PT. Perca. Hal

oleh peserta didik karena masih cukup banyak yang belum dapat mencapai prestasi belajar yang memuaskan. Demi tercapainya prestasi belajar yang memuaskan tersebut, pembelajaran berbasis multimedia menjadi semakin umum digunakan dalam sistem pendidikan yang semakin maju dan disertai dengan perkembangan teknologi. Teknologi multimedia menjanjikan potensi besar dalam mengubah cara seseorang untuk belajar, untuk memperoleh dan menyesuaikan informasi, dan sebagainya. Pembelajaran berbasis multimedia presentasi dapat meningkatkan kadar hasil belajar yang tinggi karena multimedia presentasi dapat digunakan untuk menjelaskan materi-materi yang bersifat teoretis, digunakan dalam pembelajaran klasikal dengan kelompok belajar yang cukup banyak. Salah satu bentuk pendidikan dan pelatihan untuk jabatan fungsional guru adalah Diklat Teknik Substantif Multimedia Pembelajaran bagi Guru Madrasah Aliyah Se Provinsi Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta.

Agar tujuan pendidikan dan pelatihan dapat tercapai, yakni meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan, khususnya di lingkungan Kementerian Agama, aparatur yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut harus dapat bekerja secara optimal mengaplikasikan kemampuannya meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap guna meningkatkan kualitas kerjanya dan sekaligus merupakan salah satu aspek motivator bagi aparatur yang bersangkutan. Hal ini karena aparatur yang mempunyai motivasi, akan

terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif serta terbuka dan tanggap terhadap gagasan-gagasan baru dan perubahan-perubahan.

Namun kenyataannya dilihat dari aktivitas aparatur yang ada, ditemui adanya kejenuhan aparatur dalam melaksanakan pekerjaan, menurunnya semangat dan gairah kerja, kurangnya kreativitas aparatur atas dampak perkembangan teknologi dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan, tidak disiplinnya aparatur dan seringnya terjadi kesalahan yang diperbuat dalam melaksanakan tugas, semua itu berimplikasi pada kualitas aparatur khususnya guru madrasah yang dalam penelitian ini akan menjadi subjek kajian.

Pendidik (guru) merupakan tenaga profesional sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 39 ayat 2, UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 2 ayat 1, UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Pasal 28 ayat (1) PP RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Mengacu pada landasan yuridis dan kebijakan tersebut, secara tegas menunjukkan adanya keseriusan dan komitmen yang tinggi pihak Pemerintah dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan penghargaan kepada guru yang muara akhirnya pada peningkatan kualitas pendidikan nasional.

Sesuai dengan arah kebijakan di atas, Pasal 42 UU RI No. 20 Tahun 2003 mempersyaratkan bahwa pendidik harus

memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Hal ini ditegaskan kembali dalam Pasal 28 ayat (1) PP RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan; dan Pasal 8 UU RI No 14, 2005 yang mengamanatkan bahwa guru harus memiliki kualifikasi akademik minimal D4/S1 dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, yang meliputi kompetensi kepribadian, pedagogis, profesional, dan sosial.

Jika dilihat dari realitas kondisi madrasah dan sumber daya manusia yang dimiliki oleh mayoritas madrasah di lingkungan kantor wilayah kementerian agama Provinsi Jawa Tengah dan provinsi D.I. Yogyakarta yang menjadi wilayah kerja Balai Diklat Keagamaan Semarang saat ini masih sangat membutuhkan guru madrasah yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang dipersyaratkan. Diakui atau tidak, kualitas madrasah, baik dari sisi akademik maupun manajerial, mayoritas masih rendah. Dalam konteks ini, peran guru madrasah sangat strategis dan menentukan. Untuk itu, para guru madrasah ditantang untuk benar-benar memiliki kompetensi dan bekerja sesuai dengan tuntutan profesionalitasnya sehingga kehadirannya menjadi dambaan dan harapan madrasah di mana tempat mereka mendidik.

2. Identifikasi Masalah

Balai Diklat Keagamaan Semarang sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan memiliki posisi yang sangat strategis

karena berperan sebagai institusi yang berfungsi meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur negara, baik itu yang menduduki jabatan fungsional maupun struktural. Dalam menjalankan tugasnya, Balai Diklat Keagamaan Semarang mengarah kepada peningkatan kualitas Aparatur Sipil Negara secara keseluruhan dalam bentuk peningkatan kepribadian, mutu dan kemampuan dalam bidang substansi maupun kepemimpinannya dan dapat melaksanakan tugasnya dengan semangat kerjasama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja. Pelaksanaan suatu proses transfer pengetahuan melalui pelatihan memerlukan evaluasi untuk menunjukkan apakah tujuan pelatihan telah tercapai atau belum. Salah satu bentuk kontrol mutu diklat yaitu dengan mengukur tingkat keberhasilan diklat melalui berbagai metode evaluasi. Kualitas penyelenggaraan diklat tentunya akan mempengaruhi proses dan output diklat. Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, peneliti merasa tertarik untuk mengkaji secara empirik dengan mengangkat judul “Evaluasi Learning Penyelenggaraan Diklat Teknis Substantif Multimedia Bagi Guru Madrasah Aliyah Di Balai Diklat Keagamaan Semarang”. Penelitian ini merupakan salah satu bentuk evaluasi terhadap penyelenggaraan diklat sehingga dapat dijadikan bahan referensi dalam penyelenggaraan diklat yang lebih baik.

3. Rumusan Masalah

Deskripsi yang ada latar belakang, dapat diformulasikan pokok permasalahannya yaitu: “Bagaimana Hasil Evaluasi Learning Penyelenggaraan Diklat Multimedia Bagi Guru Madrasah Aliyah Di Balai Diklat Keagamaan Semarang?”

4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut: untuk mengetahui hasil belajar peserta diklat (*Learning*) pada penyelenggaraan Diklat Multimedia Bagi Guru Madrasah Aliyah Di Balai Diklat Keagamaan Semarang.

B. KERANGKA TEORITIK

1. Pengertian Evaluasi

Evaluasi merupakan suatu proses menyediakan informasi yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk menentukan harga dan jasa (*the worth and merit*) dari tujuan yang dicapai, desain, implementasi dan dampak untuk membantu membuat keputusan, membantu pertanggung jawaban dan meningkatkan pemahaman terhadap fenomena. Menurut rumusan tersebut, inti dari evaluasi adalah penyediaan informasi yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan². Komite Studi Nasional tentang Evaluasi (*National Study Committee on*

² Stufflebeam, D.L & Shunkfield, A.J, 1985, Systematic Evaluation. Needham Heights : Simon & Schuster Costum Publishing. Hal 159

Evaluation) dari UCLA ³ , menyatakan bahwa: Evaluasi merupakan suatu proses atau kegiatan pemilihan, pengumpulan, analisis dan penyajian informasi yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan serta penyusunan program selanjutnya. Griffin & Nix⁴ menyatakan: *“Measurement, assessment and evaluation are hierarchial. The comparison of observation with the criteria is a measurement, the interpretation and description of the evidence is an assessment and the judgement of the value or implication of the behavior is an evaluation”*. Yang dapat kita artikan Pengukuran, penilaian dan evaluasi bersifat hirarki. Evaluasi didahului dengan penilaian (*assessment*), sedangkan penilaian didahului dengan pengukuran. Pengukuran diartikan sebagai kegiatan membandingkan hasil pengamatan dengan kriteria, penilaian (*assessment*) merupakan kegiatan menafsirkan dan mendeskripsikan hasil pengukuran, sedangkan evaluasi merupakan penetapan nilai atau implikasi perilaku.

Pengertian tersebut menunjukkan bahwa dalam melakukan evaluasi, evaluator pada tahap awal harus menentukan focus yang akan dievaluasi dan desain yang akan digunakan. Hal ini berarti harus ada kejelasan apa yang akan dievaluasi yang secara implisit menenkankan adanya tujuan evaluasi, serta adanya perencanaan bagaimana melaksanakan

³ Stark & Thomas, 1994, <http://www.businessballs.com/kirkpatricklearningevaluationmodel.htm>, diambil pada tanggal 23 November 2016. Hal 12

⁴ Griffin, P & Nix.P. 1991. *Educational Assesment and Reporting*. Sydney: Harcourt Brace Javanovich Publiser. Hal 3

evaluasi. Selanjutnya, dilakukan pengumpulan data, menganalisis dan membuat interpretasi terhadap data yang terkumpul serta membuat laporan. Selain itu, evaluator juga harus melakukan pengaturan terhadap evaluasi dan mengevaluasi apa yang telah dilakukan dalam melaksanakan evaluasi secara keseluruhan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa evaluasi merupakan proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk mengumpulkan, mendeskripsikan, menginterpretasikan dan menyajikan informasi untuk dapat digunakan sebagai dasar membuat keputusan, menyusun kebijakan maupun menyusun program selanjutnya. Adapun tujuan evaluasi adalah 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. Selain itu, juga dipergunakan untuk kepentingan penyusunan program berikutnya maupun penyusunan kebijakan yang terkait dengan program.

2. Model-model Evaluasi Program Pelatihan

Ada banyak model evaluasi yang dikembangkan oleh para ahli yang dapat dipakai dalam mengevaluasi program pelatihan. Menurut Kaufman dan Thomas dalam Suharsimi

Arikunto dan Cepi Safrudin Aj5 menyebutkan ada delapan model evaluasi yaitu : Five Level ROI Model (Jack Phillips'), CIPP Model (Daniel Stufflebeam's), Responsive Evaluation Model (Robert Stake's), Congruence-Contingency Model (Robert Stake's), Five Levels of Evaluation (Kaufman's), CIRO (Context, Input, Reaction, Outcome), PERT (Program Evaluation and Review Technique), Goal-Free Evaluation Approach (Michael Scriven's), Discrepancy Model (Provus's), Illuminative Evaluation Model.

3. Model Evaluasi Kirkpatrick

Model *Kirkpatrick* merupakan model evaluasi pelatihan yang memiliki kelebihan karena sifatnya yang menyeluruh, sederhana, dan dapat diterapkan dalam berbagai situasi pelatihan. Menyeluruh dalam artian model evaluasi ini mampu menjangkau semua sisi dari suatu program pelatihan. Dikatakan sederhana karena model ini 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.

Dalam model *Kirkpatrick*, evaluasi dilakukan melalui empat level, yaitu : (1) Level 1 *Reaction* (Reaksi) : Evaluasi di level 1 bertujuan untuk mengukur tingkat kepuasan peserta

⁵ Arikunto, Suharsimi dan Cepi Safrudin Abdul Jabar. 2009. *Evaluasi Program Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. Hal 24

pelatihan terhadap penyelenggaraan diklat. Kualitas proses atau pelaksanaan suatu pelatihan dapat diukur melalui tingkat kepuasan pesertanya. Kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan atau proses suatu diklat akan berimplikasi langsung terhadap motivasi dan semangat belajar peserta dalam pelaksanaan diklat. Mengukur reaksi ini relatif mudah karena bisa dilakukan dengan menggunakan *reaction sheet* yang berbentuk kuesioner. Evaluasi terhadap reaksi ini sebenarnya dimaksudkan untuk mendapatkan respon dari peserta terhadap kualitas penyelenggaraan diklat. Waktu yang paling tepat untuk menyebarkan kuesioner adalah pada setiap sesi dari pelaksanaan pelatihan, setelah pelatihan berakhir atau beberapa saat sebelum pelatihan itu berakhir. (2) *Level 2 Learning* (Belajar): Evaluasi di level 2 bertujuan untuk mengukur tingkat pemahaman peserta terhadap materi diklat atau sejauh mana daya serap peserta program diklat pada materi diklat yang telah diberikan. Program diklat dikatakan berhasil ketika aspek tersebut mengalami perbaikan dengan membandingkan hasil evaluasi sebelum dan sesudah pelatihan. Kegiatan pengukuran dalam evaluasi level kedua ini relatif lebih sulit dan lebih memakan waktu jika dibanding dengan mengukur reaksi peserta. Alat ukur yang bisa digunakan adalah observasi, tes tertulis dan kinerja. Observasi dilakukan untuk mengetahui nilai sikap. Tes tertulis dapat digunakan untuk mengukur kemampuan pengetahuan, sementara kinerja

dapat digunakan untuk mengetahui tingkat keterampilan peserta. Untuk dapat mengetahui tingkat perbaikan aspek-aspek tersebut, evaluasi dilakukan sebelum dan sesudah kegiatan diklat berlangsung. (3) Level 3 *Behaviour* (Perilaku Kerja) : Evaluasi di level 3 bertujuan untuk mengukur perubahan perilaku kerja peserta diklat 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 diklat. Evaluasi perilaku ini dapat dilakukan melalui observasi langsung ke dalam lingkungan kerja peserta atau kuesioner. Disamping 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 diklat. Karena terkadang ada kesulitan untuk mengetahui kinerja peserta sebelum mengikuti diklat, disarankan juga untuk melakukan dokumentasi terhadap catatan kerja peserta sebelum mengikuti diklat. (4) Level 4 *Impact* (Dampak): Evaluasi di level 4 bertujuan untuk mengetahui dampak perubahan perilaku kerja peserta pelatihan terhadap tingkat produktifitas perusahaan. Aspek yang bisa menjadi acuan dalam evaluasi ini meliputi kenaikan produksi, peningkatan kualitas produk, penurunan biaya, penurunan angka kecelakaan kerja baik kualitas maupun kuantitas, penurunan *turn over*, maupun kenaikan tingkat keuntungan.

Pada penelitian ini peneliti hanya melakukan evaluasi penyelenggaraan diklat pada level 2 yang datanya dapat diambil selama peserta berada di kampus Balai Diklat Keagamaan Semarang pada tanggal 15 sampai dengan 24 Agustus 2016.

4. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pengertian diklat berdasarkan PMA no 75 Tahun 2015 adalah penyelenggaraan pembelajaran dan pelatihan dalam rangka mengembangkan kompetensi pegawai sesuai persyaratan jabatan masing-masing pada kementerian agama yang dilaksanakan paling sedikit 40 (empat puluh) jam pelajaran, dengan durasi tiap jam pelajaran 45 (empat puluh lima) menit.

Penyelenggaraan diklat bertujuan (1) meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan sikap pegawai untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional yang dilandasi kepribadian dan kode etik pegawai sesuai dengan kebutuhan kementerian agama, (2) menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaru dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, (3) memantapkan orientasi sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pemberdayaan masyarakat dan (4) menciptakan pegawai yang berkualitas, profesional, berintegritas dan bertanggungjawab.

Jenis diklat terdiri dari diklat prajabatan dan diklat dalam jabatan. Diklat dalam jabatan merupakan diklat yang

dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya. Diklat dalam jabatan terdiri dari diklat kepemimpinan, diklat fungsional dan diklat teknis.

Diklat teknis merupakan diklat yang dilaksanakan untuk memenuhi standar kompetensi teknis pegawai sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas masing-masing. Diklat teknis terdiri dari diklat teknis substantif dan diklat teknis umum/administrasi dan manajemen. Pelaksanaan Diklat multimedia bagi guru Madrasah Aliyah ini termasuk dalam diklat teknis substantif. Diklat teknis substantif merupakan diklat yang diselenggarakan untuk memberikan pengetahuan dan ketrampilan yang bersifat substantif dalam rangka pencapaian kompetensi yang terkait dengan pekerjaan yang bersangkutan, sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara profesional.

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode survei. Kerlinger dalam Sugiono⁶ mengemukakan bahwa penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi yang besar maupun kecil, tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi

⁶ Sugiono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Cet. VIII; Bandung: Alfabeta. Hal 37

tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel. Nasir⁷ mengemukakan bahwa metode survei adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala yang ada dan mencari keterangan secara faktual baik tentang institusi pendidikan, sosial, ekonomi atau politik dari suatu kelompok, ataupun suatu daerah.

2. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen atau alat yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data yang sesuai dengan objek pembahasan yang dikemukakan adalah dengan menggunakan angket dengan jawaban tertutup. Dalam upaya mengumpulkan data sebagai dasar analisis untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya, dilakukan dengan teknik tes tertulis dan dokumentasi. Tes tertulis untuk mengumpulkan data terkait dengan hasil peserta diklat berupa pengetahuan yang dilaksanakan sebelum penyelenggaraan diklat (pretest) dan setelah penyelenggaraan diklat (posttest). Dokumentasi, dilakukan untuk mengumpulkan data-data tertulis seperti dokumen penyelenggaraan diklat seperti data peserta diklat, data widyaiswara, panitia, laporan persiapan dan pembukaan diklat dan kelengkapan berkas lainnya.

Dalam evaluasi program diklat diperlukan standar penilaian sesuai kategori seperti yang tercantum pada Surat Keputusan Kepala Badan Litbang dan Diklat Nomor 60 Tahun 2012 tentang Standar Kediklatan Teknis Kementerian Agama

⁷ Nasir, Muhammad. 1988. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Ghailan . Hal 138

menyatakan bahwa peserta diklat dapat dinyatakan : Sangat baik jika nilai ≥ 86 , Baik jika nilai 76 – 85, Cukup jika nilai 66 – 75, Kurang jika nilai 56 – 65, Kurang sekali jika nilai ≤ 55 (Diklat, 2012). Peserta diklat dinyatakan lulus jika rata-rata minimal 76 dengan kategori baik. Peserta diklat yang nilainya dibawah 76 akan mendapat surat keterangan telah mengikuti diklat.

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian ini, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif yang digunakan untuk mengetahui hasil belajar peserta diklat baik dari aspek sikap, pengetahuan ataupun ketrampilan.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Belajar Peserta Diklat Aspek Sikap

| No | Nama | Nilai Sikap | | | | Rata-rata |
|----|------|-------------|----------|----------------|-----------|-----------|
| | | Kerjasama | Disiplin | Tanggung jawab | Keaktifan | |
| 1 | X1 | 88,17 | 88,50 | 89,00 | 88,50 | 88,54 |
| 2 | X2 | 88,33 | 88,50 | 88,83 | 89,00 | 88,67 |
| 3 | X3 | 88,50 | 88,33 | 89,17 | 88,83 | 88,71 |
| 4 | X4 | 88,33 | 88,67 | 89,17 | 88,83 | 88,75 |
| 5 | X5 | 88,17 | 88,33 | 88,67 | 88,50 | 88,42 |
| 6 | X6 | 89,00 | 88,83 | 89,67 | 90,33 | 89,46 |
| 7 | X7 | 90,17 | 87,83 | 91,00 | 89,50 | 89,63 |
| 8 | X8 | 89,67 | 87,67 | 89,83 | 89,50 | 89,17 |
| 9 | X9 | 89,67 | 87,83 | 90,00 | 88,17 | 88,92 |
| 10 | X10 | 89,67 | 88,00 | 90,17 | 89,17 | 89,25 |

| | | | | | | |
|-----------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 11 | X11 | 90,67 | 88,00 | 90,50 | 90,00 | 89,79 |
| 12 | X12 | 89,00 | 88,67 | 89,83 | 90,67 | 89,54 |
| 13 | X13 | 90,00 | 88,83 | 89,50 | 89,83 | 89,54 |
| 14 | X14 | 89,33 | 86,83 | 89,33 | 89,33 | 88,71 |
| 15 | X15 | 88,67 | 86,83 | 89,17 | 89,17 | 88,46 |
| 16 | X16 | 88,33 | 87,83 | 89,50 | 90,00 | 88,92 |
| 17 | X17 | 89,50 | 87,83 | 89,33 | 88,17 | 88,71 |
| 18 | X18 | 88,67 | 88,67 | 89,50 | 89,50 | 89,08 |
| 19 | X19 | 89,67 | 88,83 | 89,67 | 88,17 | 89,08 |
| 20 | X20 | 90,33 | 88,67 | 89,33 | 89,50 | 89,46 |
| 21 | X21 | 89,00 | 87,67 | 89,00 | 87,83 | 88,38 |
| 22 | X22 | 91,17 | 89,67 | 91,33 | 91,50 | 90,92 |
| 23 | X23 | 89,83 | 89,17 | 90,83 | 91,17 | 90,25 |
| 24 | X24 | 89,50 | 89,00 | 90,33 | 88,17 | 89,25 |
| 25 | X25 | 89,83 | 88,67 | 89,50 | 90,67 | 89,67 |
| 26 | X26 | 89,00 | 87,17 | 89,50 | 89,17 | 88,71 |
| 27 | X27 | 89,50 | 88,50 | 89,17 | 89,00 | 89,04 |
| 28 | X28 | 89,17 | 88,67 | 89,67 | 88,50 | 89,00 |
| 29 | X29 | 90,33 | 89,17 | 91,00 | 89,83 | 90,08 |
| 30 | X30 | 89,00 | 87,83 | 89,50 | 88,67 | 88,75 |
| Rata-rata | | 88,17 | 88,50 | 89,00 | 88,50 | 88,54 |

Proses pelaksanaan dilakukan penilaian sikap peserta didik setiap mata diklat. Widayaiswara melakukan penilaian sikap kerjasama, disiplin, tanggung jawab dan keaktifan selama kegiatan dilakukan baik secara idividu maupun kelompok. Dari 4 indikator sikap yang paling menonjol adalah Tanggungjawab dengan nilai rata-rata 89. Namun secara keseluruhan penilaian sikap peserta baik dari kerjasama, disiplin, tanggungjawab, dan keaktifan dalam kategori sangat baik dengan rata-rata 88.54.

hal ini menunjukkan rasa antusias peserta diklat dalam mengikuti pembelajaran. Sikap disiplin ditunjukkan dengan kehadiran peserta diklat yang tepat waktu, sikap kerjasama ditunjukkan dengan adanya pembimbingan dengan rekan sejawat. Langkah yang dilakukan oleh widyaiswara adalah mengidentifikasi kemampuan awal peserta diklat dalam penguasaan IT heterogen, ada yang kemampuan ITnya sudah menguasai tetapi ada yang belum menguasai. Sehingga pada saat proses pembelajaran adanya kelebihan dan kekurangan peserta diklat dapat digunakan sebagai modal pembelajaran berbasis tutor sebaya. Peserta diklat yang memiliki kemampuan IT bagus ada 8 orang, sehingga pembagian kelompok peserta diklat sebanyak 8 kelompok dengan masing-masing kelompok dipimpin oleh ketua kelompok yang memiliki penguasaan IT cukup bagus. Pembagian kelompok peserta dengan model seperti ini sangatlah membantu kelancaran proses pembelajaran selama kegiatan diklat multimedia ini berlangsung. Sikap tanggungjawab ditunjukkan dengan pengumpulan tugas-tugas secara keseluruhan.

2. Hasil Belajar Peserta Diklat Aspek Pengetahuan

| No | Nama | Hasil | |
|----|------|----------|-----------|
| | | Pre Test | Post Test |
| 1 | X1 | 38,00 | 80,00 |
| 2 | X2 | 62,00 | 84,00 |
| 3 | X3 | 56,00 | 84,00 |
| 4 | X4 | 78,00 | 80,00 |
| 5 | X5 | 42,00 | 80,00 |
| 6 | X6 | 42,00 | 84,00 |

| | | | |
|-----------|-----|--------------|--------------|
| 7 | X7 | 56,00 | 84,00 |
| 8 | X8 | 76,00 | 90,00 |
| 9 | X9 | 62,00 | 86,00 |
| 10 | X10 | 68,00 | 78,00 |
| 11 | X11 | 72,00 | 84,00 |
| 12 | X12 | 68,00 | 88,00 |
| 13 | X13 | 66,00 | 72,00 |
| 14 | X14 | 52,00 | 76,00 |
| 15 | X15 | 44,00 | 78,00 |
| 16 | X16 | 48,00 | 76,00 |
| 17 | X17 | 66,00 | 80,00 |
| 18 | X18 | 48,00 | 88,00 |
| 19 | X19 | 58,00 | 78,00 |
| 20 | X20 | 56,00 | 88,00 |
| 21 | X21 | 60,00 | 80,00 |
| 22 | X22 | 68,00 | 82,00 |
| 23 | X23 | 56,00 | 84,00 |
| 24 | X24 | 76,00 | 78,00 |
| 25 | X25 | 68,00 | 82,00 |
| 26 | X26 | 36,00 | 78,00 |
| 27 | X27 | 64,00 | 78,00 |
| 28 | X28 | 76,00 | 90,00 |
| 29 | X29 | 42,00 | 80,00 |
| 30 | X30 | 66,00 | 92,00 |
| Rata-rata | | 59,00 | 82,07 |

Sebelum pembelajaran di mulai dilakukan pre test sebagai tes awal penajagan kompetensi guru tentang Kompetensi Multimedia. Setelah akhir pembelajaran dilakukan evaluasi dengan tes tertulis sebagai hasil kemampuan peserta diklat selama mengikuti proses pembelajaran. Dari hasil tersebut terdapat peningkatan hasil dari tes awal yang semula

rata-ratanya hanya 59,00 pada pelaksanaan tes akhir meningkat dengan nilai rata-rata 82.09 dalam kategori baik. Seluruh peserta dinyatakan lulus dari diklat teknis substantif multimedia bagi guru madrasah aliyah.

3. Hasil Belajar Peserta Diklat Aspek Ketrampilan

| No | Nama | Hasil | |
|----|------|----------------|----------------|
| | | Tugas Individu | Tugas Kelompok |
| 1 | X1 | 84,60 | 85,00 |
| 2 | X2 | 87,60 | 88,33 |
| 3 | X3 | 81,80 | 83,33 |
| 4 | X4 | 88,20 | 83,33 |
| 5 | X5 | 82,00 | 86,67 |
| 6 | X6 | 88,20 | 85,00 |
| 7 | X7 | 87,40 | 86,67 |
| 8 | X8 | 88,60 | 85,00 |
| 9 | X9 | 87,60 | 83,33 |
| 10 | X10 | 86,40 | 83,33 |
| 11 | X11 | 83,60 | 86,67 |
| 12 | X12 | 87,60 | 88,33 |
| 13 | X13 | 87,60 | 85,00 |
| 14 | X14 | 85,60 | 86,67 |
| 15 | X15 | 86,60 | 85,00 |
| 16 | X16 | 85,60 | 83,33 |
| 17 | X17 | 84,40 | 86,67 |
| 18 | X18 | 84,40 | 85,00 |
| 19 | X19 | 86,60 | 85,00 |
| 20 | X20 | 87,40 | 83,33 |
| 21 | X21 | 85,00 | 83,33 |
| 22 | X22 | 89,60 | 86,67 |
| 23 | X23 | 87,80 | 86,67 |
| 24 | X24 | 85,40 | 86,67 |
| 25 | X25 | 85,60 | 85,00 |

| | | | |
|-----------|-----|--------------|--------------|
| 26 | X26 | 85,20 | 81,67 |
| 27 | X27 | 86,40 | 85,00 |
| 28 | X28 | 88,40 | 83,33 |
| 29 | X29 | 86,20 | 86,67 |
| 30 | X30 | 86,00 | 83,33 |
| Rata-rata | | 86,25 | 85,11 |

Aspek ketrampilan peserta pada diklat teknis substantif dapat dilihat dari ketrampilan peserta dalam menyelesaikan tugas-tugas praktik dalam setiap mata diklat yaitu (1) Arabic Enabled yang materinya terdiri dari LEVEL 1 : Aktivasi Arabic : Language Bar, LEVEL 2 : Mengatur otomatisasi bahasa, LEVEL 3 : Otomatis font dan Mengatur Arabic di Android; (2) Program aplikasi presentasi dari MS. Office yang materinya Membuka aplikasi, menyimpan, Membuat Slide Master, Mengatur Design, Transition, dan animasi, Insert picture, sound dan movie, Membuat Scroll Bar, Menyisipkan Video Flash; (3) Program aplikasi presentasi dari MS. Office dengan materi Template presentasi dengan slide master, Hyperlink, Menyisipkan banyak foto, Menyisipkan Video dari You Tube dan Pembuatan Soal dengan Triger; (4) Program aplikasi MS. Publiser dengan materi Template MS Pubhliser, Menu-menu Publisher, Mengaktifkan MS. Publisher, Membuat File Publisher, Menyimpan File Publisher, Membuka File Publisher, Membuat kalender dan Kartu nama; (5) Internet Sebagai Media Pembelajaran; (6) Penyuntingan Slide; dan (7) Aplikasi Penilaian Kurikulum 2013. Hasil penilaian ketrampilan peserta diklat saat praktik baik secara individu menunjukkan hasil

sangat baik dengan rata-rata nilai 86,25 dan praktik secara kelompok menunjukkan hasil baik dengan rata-rata 85,11.

E. KESIMPULAN

Hasil belajar peserta diklat (*Learning*) pada aspek sikap dalam kategori sangat baik dengan rata-rata 88,54, aspek pengetahuan dalam kategori baik dengan rata-rata 82,07 dan pada aspek ketrampilan dalam kategori sangat baik dengan rata-rata 85,68.

F. REKOMENDASI

Hasil belajar (*learning*) peserta diklat dapat ditingkatkan lagi dengan menggunakan metode tutor sebaya. Pelaksanaan evaluasi penyelenggaraan diklat juga perlu dilakukan untuk level 1 (reaksi) berupa reaksi peserta diklat pada saat diklat berlangsung dan evaluasi level 3 (perilaku kerja) dan 4(dampak) melalui kegiatan evaluasi pasca diklat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi dan Cepi Safrudin Abdul Jabar. 2009. *Evaluasi Program Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Griffin, P & Nix.P. 1991. *Educational Assesment and Reporting*. Sydney: Harcourt Brace Javanovich Publiser
- Keputusan Memteri Agama Nomor 345 Tahun 2004 tentang oganisasi dan Tata Kerja Balai Diklat Keagamaan Semarang
- Kirkpatrick,Donald L.,and James D.Kirkpatrick.2006. *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. 3rd ed. San Francisco,CA:Berrett-Koehler Publishers.
- Nainggolan, 2007. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: PT. Perca.
- Nasir, Muhammad. 1988. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Ghailan.
- Peraturan Menteri Agama Nomor 75 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai pada Kementerian Agama.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Diklat Pegawai Negeri Sipil.
- Sopacua, E., & Budijanto, D. 2007. *Evaluasi 4 Tahap Dari Kirkpatrick Sebagai Alat Dalam Evaluasi Pasca Pelatihan*. Buletin Penelitian Sistem Kesehatan. Vol 10 – No. 4 Oktober. ejournal.litbang.depkes.go.id/index.php/hsr/article/view/1764/2618.
- Stark & Thomas, 1994, <http://www.businessballs.com/kirkpatricklearningevaluationmodel.htm>, diambil pada tanggal 23 November 2016.
- Stufflebeam, D.L & Shunkfield, A.J, 1985, *Systematic Evaluation*. Needham Heights : Simon & Schuster Costum Publishing.

Sugiono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Cet. VIII; Bandung: Alfabeta.

Wursanto, 1994. *Manajemen Kepegawaian I*. Yogyakarta: Kanisius.

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.