

Dampak Pelatihan Teknis Substantif Pengelolaan Penilaian Hasil Belajar Terhadap Perilaku Alumni dan Madrasah

Rudi Hermawan

Balai Diklat Keagamaan Palembang

rudihermawan67@gmail.com

Abstract

One of the madrasah teachers' difficulties in implementing the Curriculum 2013 is in processing student learning outcomes assessments and one of the efforts to increase the understanding about management of the students learning outcomes assessment is by following the teachers training. The Palembang Religious Training Center as one of the training institutions has the obligation to carry out training for employees in its working area in an effort to support developing the competence of the State Civil Apparatus (ASN) in accordance with Government Regulation Number 17 of 2020. The problem is that the training organizers have not know yet how the training impacts on the behavior of training alumni and how the training impacts toward madrasah in the post-training. This study aims to know 1) The impact of substantive technical training in the management of learning outcomes assessment on alumni behavior to manage learning outcomes assessment on the post-training, 2) The impact of substantive technical training in the management of learning outcomes assessment on madrasah. This research is an evaluation research with a mix method approach quantitative and qualitative. This study uses Kirkpatrick's model evaluation at the behavior and results levels. The research respondents were 40 alumni of substantive training management learning outcomes assessment and 25 alumni colleagues and 24 alumni superiors as source triangulation. Data collection was carried out by means of questionnaires and interviews. The results of data analysis obtained the impact of training on changes in alumni behavior, namely self-confidence, discipline, cooperation, conscientiousness, and responsibility were included in the very good category and the impact of the results of the training on learning outcome assessment management on madrasahs has shown good results, seen from the cooperation between teachers in the management of learning outcomes assessment. Likewise with the uniformity of writing minimum completeness criteria on report books. However, the impact of writing descriptions on report books was not very significant.

Keywords: *Impact of training, alumni behavior, Kirkpatrick's at the behavior and results levels*

Abstrak

Salah satu kesulitan guru di madrasah dalam melaksanakan Kurikulum 2013 adalah mengolah penilaian hasil belajar siswa dan salah satu upaya meningkatkan pemahaman tentang pengelolaan penilaian hasil belajar guru adalah dengan mengikuti pelatihan. Balai Diklat Keagamaan Palembang sebagai salah satu lembaga pelatihan mempunyai kewajiban melaksanakan pelatihan para pegawai di wilayah kerjanya dalam upaya mendukung mengembangkan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020. Permasalahannya pihak penyelenggara pelatihan yaitu BDK Palembang belum mengetahui bagaimana dampak pelatihan terhadap perilaku alumni pelatihan dan bagaimana dampak pelatihan terhadap madrasah pasca pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Dampak pelatihan teknis substantif pengelolaan penilaian hasil belajar terhadap perilaku alumni dalam mengelola penilaian hasil belajar pasca pelatihan, 2) Dampak pelatihan teknis substantif pengelolaan penilaian hasil belajar terhadap madrasah. Penelitian ini adalah penelitian evaluasi dengan pendekatan *mix method* yaitu kuantitatif dan kualitatif. Penelitian ini menggunakan evaluasi Model Kirkpatrick pada level perilaku (*behavior*) dan hasil (*result*). Responden penelitian adalah alumni pelatihan substantif pengelolaan penilaian hasil belajar sejumlah 40 orang serta 25 orang teman sejawat alumni dan 24 orang atasan alumni sebagai triangulasi sumber. Pengumpulan data dilakukan dengan angket dan wawancara. Hasil analisis data diperoleh bahwa dampak pelatihan terhadap perubahan perilaku alumni yaitu percaya diri, disiplin, kerjasama, teliti, dan tanggungjawab termasuk kategori sangat baik dan dampak hasil pelatihan pengelolaan penilaian hasil belajar terhadap madrasah sudah menunjukkan hasil yang baik terlihat dari telah terjalinnya kerjasama antar guru dalam pengelolaan penilaian

hasil belajar. Begitu juga dengan keseragaman penulisan kriteria ketuntasan minimal di rapor. Namun dampak penulisan deskripsi di rapor belum terlalu signifikan.

Kata kunci : Dampak pelatihan, perilaku alumni, Kirkpatrick level *behavior* dan *result*

PENDAHULUAN

Kurikulum yang diberlakukan di sekolah/madrasah pada saat ini baik tingkat Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI), Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs) maupun Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SMA/MA) adalah kurikulum 2013. Kurikulum 2013 merupakan penyempurnaan dari Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) yang berbasis kompetensi dan karakter. Penerapan kurikulum 2013 ini berimplikasi pada model penilaian pencapaian kompetensi peserta didik. Karena pentingnya penilaian ini, maka idealnya para guru harus memahami dan mampu melaksanakan penilaian pencapaian kompetensi peserta didik. Namun kenyataannya berdasarkan hasil *monev* (monitoring dan evaluasi) pelaksanaan Kurikulum 2013 yang dilakukan Direktorat Jenderal Pendidikan dasar dan Menengah kementerian pendidikan dan kebudayaan tahun 2015 menemukan bahwa salah satu kesulitan guru dalam melaksanakan Kurikulum 2013 adalah dalam melakukan proses penilaian, dan ditemukan bahwa lebih dari 50% responden guru menyatakan bahwa mereka belum dapat merancang, melaksanakan, dan mengolah hasil penilaian dengan baik. Hal ini didukung dengan hasil data empirik pada Analisis Kebutuhan Pelatihan (AKP) yang dilakukan oleh Balai Diklat Keagamaan (BDK) Palembang di 4 provinsi wilayah kerja BDK Palembang yaitu Provinsi Sumatera Selatan, Provinsi Lampung, Provinsi Bengkulu dan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung pada tahun 2017 sebanyak 32 guru. Ada 34,4 % guru yang membutuhkan pelatihan penilaian pembelajaran karena mengalami kesulitan dalam melakukan penilaian dan mengelola penilaian hasil belajar.

Salah satu cara meningkatkan kompetensi guru dalam melakukan penilaian yaitu dengan mengikuti pelatihan. Balai Diklat Keagamaan Palembang sebagai salah satu lembaga pelatihan mempunyai kewajiban melaksanakan pelatihan para pegawai di wilayah kerjanya dalam upaya mendukung mengembangkan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal ini sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 bahwa setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi dimana pengembangan kompetensi setiap PNS minimal 20 jam pelajaran dalam 1 tahun. Oleh karena itu dalam upaya peningkatan kompetensi guru dalam melakukan penilaian dan mengelola penilaian hasil belajar, BDK Palembang melaksanakan Pelatihan Teknis Substantif Pengelolaan Penilaian Hasil Belajar (PHB). Adapun tujuan kegiatan Pelatihan Teknis Substantif Pengelolaan PHB adalah agar guru tampil beda, kepercayaan diri semakin meningkat dan tentu saja memahami tentang pengelolaan penilaian hasil belajar siswa. Mereka dapat menguasai dan tidak canggung menggunakan hasil pelatihan yang diperoleh untuk diterapkan di tempat tugas masing-masing. Oleh karena itu setelah kembali ke tempat tugas masing-masing guru diharapkan menerapkan ilmu yang didapatkan dari pelatihan untuk diimplementasikan pada tugas sehari-hari, dalam hal ini adalah pengelolaan penilaian hasil belajar siswa. Namun penyelenggara pelatihan belum mengetahui apakah alumni pelatihan sudah mengimplementasikan atau belum hasil dari pelatihan kedalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Hal ini penting karena keberhasilan suatu program pelatihan dapat dilihat dari bagaimana perubahan perilaku guru yang mencakup sikap, pengetahuan

dan keterampilan apa yang dipelajari untuk diaplikasikan atau dipindahkan pada pekerjaan setelah pelatihan (pasca pelatihan).

Menurut Yasri (2017) bahwa secara evaluasi dampak yang timbul di madrasah-madrasah setelah para guru selesai mengikuti pelatihan (pasca pelatihan) khususnya perubahan perilaku alumni belum terevaluasi secara mendasar dan menyeluruh, sehingga sering muncul opini dari pihak *stakeholders* yang mengatakan bahwa hasil pelatihan yang dilaksanakan kurang berdampak terhadap perilaku alumni yang mencakup sikap, pengetahuan dan keterampilan apa yang dipelajari untuk diaplikasikan atau dipindahkan pada pekerjaan. Berdasarkan hal di atas, maka persoalan dasar yang hendak dipecahkan melalui penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak pelatihan teknis substantif Pengelolaan PHB terhadap perubahan perilaku guru dalam pengelolaan penilaian hasil belajar siswa dan dampaknya terhadap madrasah.

KAJIAN LITERATUR

1. Pengertian Dampak

Menurut Kamus Lengkap Bahasa Indonesia yang dimaksud dengan dampak adalah pengaruh sesuatu yang menimbulkan akibat; benturan; benturan yang cukup hebat sehingga menimbulkan perubahan (Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, 2003). Menurut Sumarwoto (2005) Dampak sebagai suatu perubahan yang terjadi sebagai akibat dari aktivitas manusia. Awalnya kata dampak berasal dari bahasa inggris sebagai padanan kata *impact*.

Berdasarkan pengertian di atas, dampak juga bisa diartikan sejauh mana akibat kebijakan tersebut mampu menimbulkan pola perilaku baru pada kelompok sasaran yang biasa disebut *impact*. Jika kebijakan tersebut adalah pelatihan, dapat dikatakan bahwa dampak pelatihan adalah segala sesuatu yang timbul akibat adanya suatu kegiatan atau program pelatihan yang menghasilkan perubahan yang berpengaruh positif ataupun negatif terhadap individu maupun organisasi. Pengaruh positif berarti menunjukkan perubahan kearah yang lebih baik, sedangkan pengaruh negatif berarti menunjukkan perubahan kearah yang lebih buruk dari sebelum adanya pelatihan yang dilakukan. Pelatihan sedikit banyak memberikan dampak kepada alumni maupun madrasah tempat alumni bekerja. Dampak yang timbul meliputi dampak perubahan perilaku guru alumni dan dampak terhadap madrasah. Dampak perilaku dapat berupa percaya diri, disiplin, kerjasama, teliti, kreatif dan bertanggungjawab. Selain dampak perilaku, dampak terhadap madrasah yang muncul akibat adanya pelatihan dapat berupa kerjasama antar guru dalam mengelola hasil penilaian dan keseragaman penulisan rapor hasil belajar siswa.

2. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Guru yang professional harus mempunyai kompetensi yang baik dan harus terus menerus meningkatkan dan mengembangkan ilmu yang diajarkannya sehingga tidak ketinggalan zaman. Banyak cara untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi guru agar menjadi seorang guru professional, diantaranya melalui pelatihan. Karena pelatihan merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan kemampuan kerja guru. Jadi untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi guru dapat dilakukan dengan mengikuti pelatihan. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Agama No 43 Tahun 2016 tentang Sistem Informasi Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan Pada Kementerian Agama

menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan Pendidikan dan Pelatihan yang selanjutnya disebut diklat adalah penyelenggaraan pembelajaran dan pelatihan dalam rangka mengembangkan kompetensi pegawai sesuai persyaratan jabatan masing-masing pada Kementerian Agama. Peserta diklat dapat berasal dari aparatur sipil negara maupun non pegawai sipil negara.

Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Palembang adalah salah satu unit pelaksana teknis pelatihan Kementerian Agama yang berkedudukan di Palembang dan mempunyai tugas melaksanakan pelatihan administrasi, pelatihan teknis pendidikan dan pelatihan teknis keagamaan bagi sumber daya manusia dengan wilayah kerja meliputi provinsi Sumatera Selatan, Lampung, Bengkulu dan provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Jadi pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia (Notoadmojo, 2010), serta membantu orang mengembangkan keahlian dan kemampuan untuk diterapkan di pekerjaan agar dapat meningkatkan kinerja mereka. Jadi beberapa tujuan pelatihan bagi guru adalah meningkatkan kompetensi sikap, pengetahuan, dan ketrampilan bagi guru agar dapat melaksanakan tugas jabatan secara professional sesuai dengan etika dan kebutuhan instansi; menjadi seorang guru yang memiliki inovasi; memiliki semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan dan pengayoman; dan menyamakan visi dan pola pikir sesama guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari demi terwujudnya madrasah/sekolah yang akuntabel.

3. Pelatihan Pengelolaan Penilaian Hasil Belajar

Pelatihan teknis substantif pengelolaan penilaian hasil belajar sangatlah penting bagi guru, karena menilai merupakan salah satu tugas guru yang harus mereka lakukan, baik guru kelas maupun guru mata pelajaran. Jadi semua guru pasti melakukan pengelolaan penilaian hasil belajar. Pelatihan substantif pengelolaan penilaian hasil belajar bertujuan untuk meningkatkan kompetensi teknis guru PNS dan non PNS Kementerian Agama sesuai tugas dan jabatannya yaitu mengembangkan wawasan tugas guru dalam mengelola penilaian hasil belajar siswa terkait dengan peraturan/kebijakan/ketentuan baru, teknologi baru, atau pengetahuan-pengetahuan baru yang relevan dengan tugas pokok dan fungsinya.

Dalam kegiatan pelatihan tentu harus ada kurikulum pelatihan, karena kurikulum dalam suatu sistem pelatihan merupakan suatu alat (*instrumental input*) yang sangat membantu dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi suatu program pelatihan. Dalam kegiatan belajar mengajar tersebut, kedudukan kurikulum sangat krusial, karena dengan kurikulum peserta pelatihan akan memperoleh manfaat (*benefit*). Oleh karena itu, kurikulum memiliki fungsi bagi pencapaian tujuan pelatihan /kompetensi pelatihan.

Kepala Badan Litbang dan Diklat mengeluarkan regulasi kurikulum diklat dengan menetapkan Surat Keputusan Kepala Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama nomor 62 tahun 2017 yang salah satu kurikulum pelatihan pada surat keputusan tersebut adalah pelatihan substantif pengelolaan penilaian hasil belajar. Pelatihan pengelolaan penilaian hasil belajar ini diselenggarakan selama 6 hari kerja selama 60 jam pelajaran (@45 menit/jp) dengan komposisi kurikulum dalam 3 kelompok yaitu : kelompok dasar sebanyak 9 jp (15%), kelompok inti 43 jp (72%) dan kelompok penunjang 8 jp (13%). Kurikulum pelatihan pengelolaan penilaian hasil belajar sudah sesuai dengan kebutuhan para guru yang melaksanakan penilaian berdasarkan kurikulum 2013.

Adapun peserta pelatihan substantif pengelolaan penilaian hasil belajar pada tahun 2018 di Balai Diklat keagamaan Palembang sebanyak 4 angkatan dengan total jumlah peserta pelatihan sebanyak 140 peserta yang berasal dari 4 provinsi yaitu Provinsi Sumatera Selatan, Lampung, Bengkulu dan kepulauan Bangka Belitung dengan jenjang madrasah MI/SD, MTs/SMP dan MA/SMA. BDK Palembang juga melaksanakan pelatihan pengelolaan penilaian hasil belajar pada tahun 2019 sebanyak 1 angkatan.

4. Evaluasi Pelatihan

Lembaga pelatihan sebagai lembaga yang menyelenggarakan suatu pelatihan tentu harus melakukan evaluasi pada setiap kegiatannya, baik evaluasi yang dilakukan pada saat proses penyelenggaraan maupun evaluasi setelah penyelenggaraan suatu program pelatihan. Evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui apakah tujuan suatu program yang dilaksanakan sudah tercapai. Menurut Suharsimi Arikunto (2010) evaluasi adalah kegiatan pengumpulan data untuk mengukur sejauh mana tujuan sudah tercapai.

Menurut Kaufman dan Thomas dalam Rina Yusnarita (2020) ada beberapa model evaluasi program dalam pelaksanaan penelitian evaluasi, diantaranya *Scriven's Formative-Sumatif Model, CIPP Model, Tyler's Goal Attainment Model, Provus's Discrepancy Model, Scriven's Goal-Free Model, dan Evaluasi Kirkpatrick Model*. Berdasarkan model evaluasi pelatihan diatas, secara umum ada dua macam evaluasi pelatihan yang dikenal secara luas yaitu *formative* merupakan model yang menilai keberhasilan program pelatihan saat dalam proses dan *summative* yaitu model yang menilai keberhasilan program pelatihan setelah pelatihan, jadi berfokus pada dampak atau pasca pelatihan (*Instructional System Development* dalam Evie Sopacua dan Didik Budijanto, 2007).

4.1 Evaluasi Program Model Kirkpatrick

Model dari evaluasi Kirkpatrick umumnya dipakai dalam proses evaluasi pendidikan dan pelatihan karena model evaluasi ini dapat diterapkan dalam berbagai kondisi dari bermacam program yang ada pada jenis diklat (pendidikan dan pelatihan) secara menyeluruh atau menjangkau semua bagian program. Menurut Kaufman dan Thomas dalam Rina Yusnarita (2020) terdapat beberapa level dari proses evaluasi dengan model Kirkpatrick yaitu :

Level 1: Evaluasi Reaksi (Evaluating Reaction)

Pada level ini berhubungan dengan persepsi peserta diklat saat mereka mengikuti pendidikan dan pelatihan. Adapun respon peserta pada tahap reaksi ini yaitu tentang narasumber, fasilitas dan penguasaan metode program serta isi keseluruhan kegiatan dari program. Tahap reaksi biasanya peserta pendidikan dan pelatihan merespon beberapa pernyataan terkait dengan kepuasan mereka dalam mengikuti diklat. Agar lebih mudah dan efektif pengukuran kepuasan peserta diklat ini biasanya digunakan instrument bentuk angket atau kuesioner.

level 2 : Evaluasi Belajar (Evaluating Learning)

Pada level belajar, seorang pemateri atau narasumber melaksanakan proses belajar mengajar sesuai dengan tujuan program pembelajaran yang mencakup aspek pengetahuan, sikap dan ketrampilan. Perubahan peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan sikap pada proses diklat inilah yang terjadi pada tahap belajar. Dapat dikatakan

bahwa jika peserta diklat sudah mengalami perubahan seperti meningkatnya pengetahuan, perubahan sikap menjadi lebih baik dan keterampilan yang semakin berkembang berarti sudah melaksanakan tahap belajar. Pengukuran tahap belajar ini biasanya dilakukan dengan pretes dan postes.

Level 3 : Evaluasi Perilaku (Evaluating Behavior)

Level perilaku ini mengukur sikap, pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh dari pelatihan diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Tidak sama evaluasi perilaku ini dengan evaluasi tahap belajar. Penilaian sikap yang dilakukan pada evaluasi tahap belajar difokuskan pada perubahan sikap yang terjadi pada saat proses kegiatan pelatihan dilakukan sehingga lebih bersifat internal, sedangkan penilaian tahap perilaku (*behavior*) yaitu perubahan perilaku pascapelatihan setelah peserta kembali ke tempat kerja. Perubahan perilaku apa yang terjadi di tempat kerja setelah peserta diklat mengikuti program pembelajaran.

Level 4 : Evaluasi Hasil (Evaluating Result)

Menurut Kirkpatrick seperti dikutip Widodo (2015) yang termasuk dalam kategori hasil akhir (*final result*) dari suatu program pembelajaran di antaranya adalah kenaikan produktivitas, peningkatan kualitas, penurunan biaya, penurunan kuantitas terjadinya kecelakaan kerja, penurunan *turnover* (pergantian), dan kenaikan keuntungan. Beberapa program pelatihan bertujuan membangun *teamwork* (tim kerja) yang lebih baik. Pada level ini ingin dilihat *impact* program (pengaruh program) terhadap organisasi.

Evaluasi model Kirkpatrick mempunyai 4 level dimana pada evaluasi level 1 dan 2 merupakan evaluasi tentang penyelenggara pelatihan (*formative*), sedangkan evaluasi pada level 3 dan 4 merupakan evaluasi dampak pelatihan bagi organisasi (*summative*) yang merupakan kondisi pasca pelatihan. Pada penelitian ini model evaluasi yang digunakan adalah model evaluasi Kirkpatrick level 3 (*evaluating behavior*) yang mengevaluasi dampak pelatihan pengelolaan penilaian hasil belajar terhadap perilaku guru alumni di tempat kerja dan evaluasi Kirkpatrick level 4 (*evaluating result*) yang mengevaluasi dampak pelatihan pengelolaan penilaian hasil belajar terhadap madrasah. Evaluasi program model Kirkpatrick ini memiliki beberapa kelebihan yaitu: 1) lebih komprehensif atau menyeluruh, karena mencakup *hard skill* dan *soft skill*. 2) Evaluasi mencakup proses, *output* dan *outcomes*. 3) mudah untuk diterapkan. Ada beberapa kelemahan pada evaluasi model ini, antara lain: 1) *input* tidak terlalu diperhatikan. 2) untuk mengukur *impact* sulit dilakukan.

5. Perilaku Guru

Perilaku terjadi karena adanya reaksi yang menimbulkan stimulus/rangsangan, dengan demikian suatu stimulus/rangsangan tertentu akan menghasilkan reaksi perilaku tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Notoatmojo (2010) yang mengatakan bahwa perilaku merupakan respon/reaksi seorang individu terhadap stimulus/rangsangan yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya. Perilaku dapat dibentuk sehingga perilaku atau tindakannya dapat dirubah. Seorang guru dapat mewujudkan perilakunya sesuai dengan tugas dan profesinya. Menurut permendikbud nomor 20 tahun 2016 seseorang yang memiliki perilaku yang mencerminkan sikap antara lain adalah percaya diri, disiplin, kerjasama, teliti, kreatif dan bertanggungjawab.

5.1 Percaya diri

Menurut Hakim (2005) mengartikan percaya diri sebagai suatu keyakinan seseorang terhadap segala aspek kelebihan yang dimilikinya dan keyakinan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan dalam hidupnya. Seorang guru harus memiliki rasa percaya diri karena sikap percaya diri akan membantu guru dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Pada penelitian ini indikator percaya diri guru adalah keyakinan akan kemampuan dalam mengelola penilaian hasil belajar dan berani mengemukakan pendapat yang berhubungan dengan pengelolaan penilaian hasil belajar.

5.2 Disiplin

Menurut Watson dan Tharp dalam Hamzah B. Uno dan Lina Lamatenggo (2016) mengatakan bahwa disiplin kerja terkait dengan konsep-konsep seperti *self-regulation* dan *self-control*. *self-regulation* adalah penyesuaian diri yang dilakukan seseorang tanpa disadarinya sehingga menunjukkan perilaku yang dapat diterima dan menghindari perilaku yang dilarang atau juga menyesuaikan dengan tugas-tugas tertentu yang harus dilakukannya. Sedangkan *Self-control* dapat dilihat dari tugas-tugas keteknikan untuk mencegah kesalahan kerja atau perilaku guru untuk menahan diri agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan tugasnya. Pada penelitian ini indikator disiplin yang dimaksud adalah alumni menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat serta alumni menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan ketentuan/peraturan organisasi

5.3 Kerjasama

Salah satu kemampuan yang harus dikembangkan oleh guru adalah kemampuan dalam berinteraksi dan berkerjasama dengan orang lain dalam sebuah kelompok. Menurut Johnson, dkk (2012) menyatakan bahwa kerjasama merupakan upaya umum manusia yang secara simultan mempengaruhi berbagai macam keluaran instruksional, keluaran tersebut seperti pencapaian, tingkat penalaran yang lebih tinggi, retensi, motivasi, pentransferan pembelajaran, daya tarik interpersonal, persahabatan, dukungan sosial, rasa harga diri, kompetensi sosial, kesehatan psikologis, dan penalaran moral. Kerjasama ini akan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat. Pada penelitian ini kerjasama antar guru dibatasi pada indikator pentransferan pembelajaran melalui diseminasi dan kerjasama dalam pengelolaan penilaian hasil belajar.

5.4 Teliti

Menurut Ashari (2015) teliti berarti “cermat dan seksama dalam menjalankan sesuatu.” Seorang harus memiliki sikap yang teliti termasuk guru. Diantara sikap teliti ini terlihat jika seseorang melakukan sesuatu dengan cermat, minat yang tinggi, dan berhati-hati agar tidak terjadi kesalahan, dan mendapatkan sesuatu hasil yang baik. Pada penelitian ini teliti yang dimaksud adalah ketelitian seorang guru dalam mengelola penilaian hasil belajar dengan indikator menjalankan target kerja yang ditetapkan organisasi dengan penuh perhitungan dan meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan.

5.5 Kreatif

Menurut Sudarna dalam Dwi Kurniasih (2015) kreativitas berasal dari kata “*to create*” artinya membuat, dengan kata lain kreatif adalah kemampuan seseorang untuk membuat sesuatu apakah itu bentuk ide, langkah maupun produk. Pada penelitian ini

indikator kreatif adalah memiliki kreatifitas dalam pekerjaan dalam hal mengelola penilaian hasil belajar.

5.6 Tanggungjawab

Menurut Lickona (2012) tanggung jawab berarti melaksanakan sebuah pekerjaan atau kewajiban dalam keluarga, di sekolah, maupun di tempat kerja dengan sepenuh hati dan memberikan yang terbaik. Zubaedi (2011) berpendapat bahwa tanggung jawab (responsibility) maksudnya mampu mempertanggung jawabkan serta memiliki perasaan untuk memenuhi tugas dengan dapat dipercaya, mandiri, dan berkomitmen. Pada penelitian ini indikator tanggungjawab yang dimaksud adalah tanggungjawab atas hasil pekerjaan yang dilakukan dan komitmen menjadi lebih terlatih dan terampil dalam bekerja.

6. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian Sumarno (2017) dengan tujuan untuk menggambarkan dampak pasca pendidikan dan pelatihan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang diselenggarakan di PPPPTK Matematika tahun 2013 dan 2014 terhadap perubahan perilaku alumni guru matematika dalam melakukan kegiatan PKB yang meliputi: (1) bentuk kegiatan PKB pasca diklat, dan (2) kendala/hambatan dalam melakukan kegiatan PKB. Model penelitian ini merupakan penelitian evaluasi model 4 Level Kirkpatrick. Evaluasi pasca diklat ini untuk menggambarkan perubahan perilaku guru alumni pelatihan dalam melakukan kegiatan PKB pasca diklat (*level behavior*). Data dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan ini belum berdampak banyak terhadap perubahan perilaku alumni.

Pada penelitian yang dilakukan ini berbeda dengan penelitian di atas. Penelitian yang akan dilakukan lebih spesifik lagi yaitu tentang evaluasi pasca pelatihan model Kirkpatrick pada level 3 yaitu mengetahui dampak pelatihan pengelolaan penilaian hasil belajar terhadap perilaku alumni (sikap, pengetahuan dan ketrampilan) dan level 4 yaitu mengetahui dampak pasca pelatihan penilaian pengelolaan hasil belajar terhadap madrasah.

METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian evaluasi dengan pendekatan *mix method* yaitu kuantitatif dan kualitatif. Metode kuantitatif menggunakan angka pengolahan statistik dari data kuesioner dan metode kualitatif untuk mengungkap fenomena yang terjadi yang didapat dari wawancara. Penelitian evaluasi ini dimaksudkan untuk menggambarkan dampak program pelatihan terhadap perubahan perilaku dan madrasah tempat alumni bertugas. Sedangkan model evaluasi yang digunakan adalah evaluasi model Kirkpatrick pada pelatihan substantif pengelolaan penilaian hasil belajar siswa. Pada penelitian evaluasi pasca pelatihan ini model Kirkpatrick yang diteliti adalah level perilaku (*level behavior*) dan level hasil (*level result*). Pada level perilaku ini, diharapkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang didapat selama pelatihan benar-benar diaplikasikan didalam perilaku kerja sehari-hari sebagai dampak pasca pelatihan. Sedangkan pada level hasil (level 4) untuk mengetahui dampak pasca pelatihan terhadap kelompok kerja atau madrasah.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah alumni peserta pelatihan substantif pengelolaan penilaian hasil belajar di Balai Diklat keagamaan Palembang sebanyak 175 peserta. Pada tahun 2018 sebanyak 4 angkatan dengan total jumlah peserta pelatihan sebanyak 140 peserta yang berasal dari 4 provinsi yaitu Provinsi Sumatera Selatan, Lampung, Bengkulu dan kepulauan Bangka Belitung dengan jenjang madrasah MI/SD, MTs/SMP dan MA/SMA serta 1 angkatan sejumlah 35 peserta pada tahun 2019.

Pada penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 40 orang (23 % populasi). Hal ini berdasarkan pendapat Arikunto (2010) yang mengatakan bahwa “ jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10 – 15%, atau 20 – 25 % atau lebih tergantung dari kemampuan peneliti dari waktu, tenaga dan biaya; sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek dan besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti”. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* karena peserta *pelatihan* berjenjang yaitu MI, MTs dan MA. Berdasarkan persentase proposional maka jumlah sampel yang akan diambil untuk MI/SD sebanyak 19 orang (48% sampel), MTs/SMP 13 orang (31,4% sampel) dan MA/SMA sebanyak 8 orang (20,6% sampel).

3. Teknik Pengumpulan data

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian dengan menggunakan instrument sebagai berikut :

a. Angket atau kuesioner

Pada penelitian ini angket diberikan kepada responden untuk mengetahui dampak pelatihan substantif pengelolaan penilaian hasil belajar terhadap perilaku alumni tentang pengelolaan penilaian hasil belajar (level 3 kirkpatrick). Angket yang diberikan berupa angket pernyataan tertutup dan terbuka terkait kondisi sesudah pelatihan pengelolaan penilaian hasil belajar. Angket diberikan kepada alumni pelatihan untuk mengetahui dampak pelatihan pengelolaan penilaian hasil belajar terhadap perubahan perilaku alumni berdasarkan pendapat alumni itu sendiri dan teman sejawat alumni serta kepala madrasah sebagai data triangulasi agar data tidak bias dan bersifat subjektif.

b. Wawancara

Data wawancara diperlukan untuk untuk mengetahui dampak pelatihan pengelolaan penilaian hasil belajar terhadap madrasah (level 4 kirkpatrick). Wawancara dilakukan dengan kepala madrasah tempat alumni bertugas. Data wawancara ini diperlukan dari kepala madrasah karena sebagai pimpinan madrasah, kepala lebih merasakan bagaimana dampak pelatihan terhadap madrasah yang dipimpinnya.

4. Teknik Analisis Data

4.1 Analisis data angket

a. Uji validitas

Uji validitas berguna untuk mengukur apa yang hendak diukur atau dengan kata lain memastikan kerelevanan pernyataan dalam kuesioner. Namun jika terdapat yang tidak relevan maka sebaiknya pernyataan tersebut dibuang atau diganti (Priyatno, 2012). Apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel, maka pernyataan dalam instrumen penelitian (kuesioner) dapat dinyatakan valid. Uji validitas menggunakan bantuan software SPSS.

$$r = \frac{(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas (Ghozali, 2006) adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan pada kuesioner konsisten atau stabil walau dalam waktu yang berbeda. Software SPSS menyediakan fasilitas ini dengan uji statistic Cronbach Alpha (α). Uji reliabilitas yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan metode Cronbach Alpha (α) diukur berdasarkan skala 0 sampai 1. Nilai Cronbach Alpha $> 0,7$ dikategorikan reliable.

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Selanjutnya, metode analisis pada evaluasi Level 3 (*Behavior*) berupa angket akan menggunakan teknik statistik deskriptif yang digunakan adalah teknik dalam bentuk distribusi frekuensi untuk mengetahui frekuensi penyebaran jawaban pada setiap item pernyataan pada item kompetensi atau perubahan perilaku.

Berikut ini kategori evaluasi pasca pelatihan seperti terlihat pada table 1 berikut :

Tabel 1. Kategori angket evaluasi pasca pelatihan

Rentang Nilai	Kategori
4,21 – 5,00	Sangat Baik
3,41 – 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
1,81 – 2,60	Kurang baik
1,00 – 1,80	Sangat Kurang baik

Sumber : Modifikasi Sugiyono, 2012

4. 2 Analisis data wawancara

Hasil data wawancara akan dianalisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif. Menurut Miles dan Huberman (Sugiono, 2012), kegiatan analisis terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, display data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

1.1 Uji validitas

a. Uji validitas angket alumni

Data yang akan di validasi adalah data angket (kuesioner) dengan 12 pernyataan dengan responden sebanyak 40. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan spss 26. Apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel, maka pernyataan dalam instrument penelitian (kuesioner) dapat dinyatakan valid. Pada table nilai r dengan signifikansi 5 % adalah 0.254. Jadi dari hasil uji validitas dengan menggunakan spss 26 tidak semua pernyataan angket untuk alumni dinyatakan valid, pernyataan nomor 10 dinyatakan tidak valid. Pernyataan yang tidak valid dibuang.

b. Uji validitas angket teman sejawat alumni

Uji validitas ini juga dilakukan dengan menggunakan spss 26. Data yang akan di validasi adalah data angket (kuesioner) dengan 12 pernyataan dengan responden sebanyak 25. Apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel, maka pernyataan dalam instrument penelitian (kuesioner) dapat dinyatakan valid. Nilai r tabel dengan signifikansi 5 % adalah 0.396. Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan spss 26, tidak semua pernyataan pada angket dinyatakan valid, pernyataan nomor 10 dinyatakan tidak valid. Pernyataan nomor 10 berarti dibuang.

c. Uji validitas atasan alumni

Uji validitas ini juga dilakukan dengan menggunakan spss 26. Data yang akan di validasi adalah data angket (kuesioner) dengan 6 pernyataan dengan responden sebanyak 24. Apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel, maka pernyataan dalam instrument penelitian (kuesioner) dapat dinyatakan valid. Nilai r tabel dengan signifikansi 5 % adalah 0.404. Berdasarkan hasil spss 26 diperoleh hasil uji validitas atasan bahwa tidak semua pernyataan untuk atasan alumni dinyatakan valid, ada pernyataan yang tidak valid yaitu pernyataan nomor 5. Dengan demikian pernyataan nomor 5 tidak digunakan.

1.2 Uji reliabilitas

a. Uji reliabilitas alumni

Uji reliabilitas dengan menggunakan metode Cronbach Alpha (α), jika nilai Cronbach Alpha $> 0,7$ dikategorikan reliable. Dari hasil reliabilitas dengan menggunakan spss 26 di dapatkan nilai cronbach alpha 0,897. Karena nilai $0,897 > 0,7$ maka pernyataan angket di atas dikategorikan reliable.

b. Uji reliabilitas teman sejawat alumni

Hasil reliabilitas dengan menggunakan spss 26 di dapatkan nilai cronbach alpha 0,904. Karena nilai $0,904 > 0,7$ maka pernyataan angket di atas dikategorikan reliable.

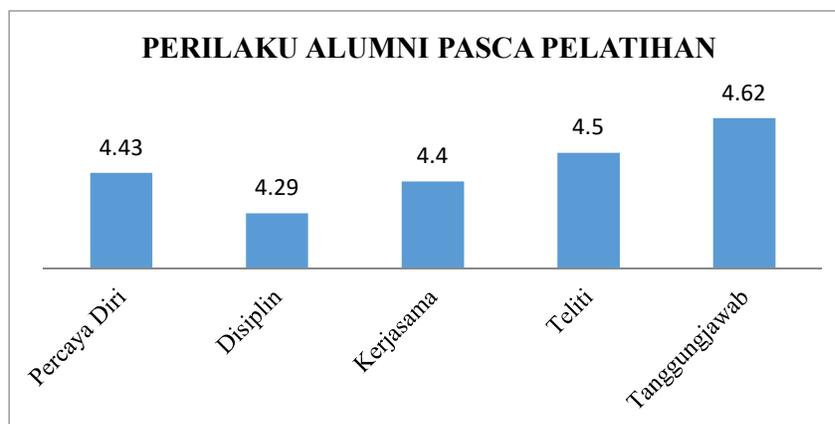
c. Uji reliabilitas atasan alumni

Uji reliabilitas yang dilakukan terhadap angket atasan alumni dengan menggunakan spss 26 di dapatkan nilai cronbach alpha 0,800. Karena nilai $0,800 > 0,7$ maka pernyataan angket di atas dapat dikategorikan reliable.

1.3 Hasil angket (*Level 3 : Evaluating Behavior*)

a. Hasil angket tertutup

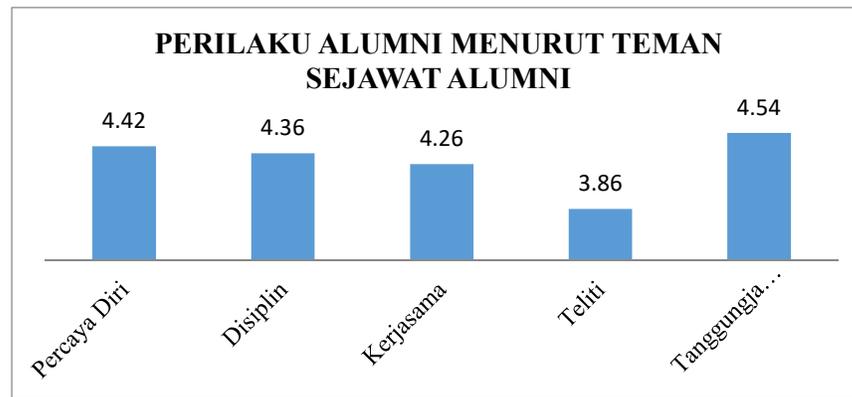
Terdapat lima subdimensi pada perilaku ini yaitu 1) percaya diri, 2) disiplin, 3) kerjasama, 4) Teliti, 5) dan Tanggungjawab. Secara empirik hasil angket dimensi sikap percaya diri, disiplin, kerjasama, teliti, dan tanggungjawab menurut pendapat alumni dapat kita lihat dalam gambar 1 berikut ini :



Gambar 1. Perilaku alumni pasca pelatihan

Kalau kita perhatikan gambar 1 di atas maka rata-rata hitung untuk perilaku alumni adalah 4,44 dan ini terkategori sangat baik.

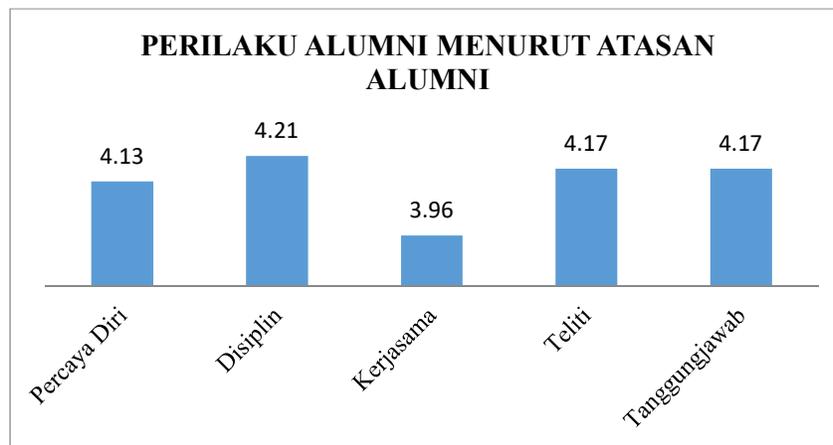
Demikian juga kalau kita lihat pada gambar 2 di bawah ini tentang perilaku percaya diri, disiplin, kerjasama, teliti dan tanggungjawab alumni menurut pendapat teman sejawat alumni.



Gambar 2. Perilaku alumni pasca pelatihan menurut teman sejawat

Untuk perilaku alumni menurut teman sejawat alumni juga terkategori sangat baik dengan rata-rata hitung sebesar 4,28.

Atasan alumni juga menilai perilaku alumni yaitu sikap percaya diri, disiplin, kerjasama, teliti, dan tanggungjawab alumni menurut atasan alumni seperti terlihat pada gambar 3 berikut ini :



Gambar 3. Perilaku alumni pasca pelatihan menurut atasan

Untuk perilaku alumni menurut atasan alumni terkategori baik dengan rata-rata hitung sebesar 4,12.

b. Hasil angket terbuka

Selain hasil angket tertutup, peneliti juga memberikan angket terbuka kepada para alumni, rekan sejawat alumni dan atasan alumni tentang pelatihan pengelolaan penilaian hasil belajar.

- Tanggapan alumni

Alumni merasakan mendapatkan pengetahuan dan ketrampilan baru yang dulunya belum begitu paham menjadi paham tentang pengelolaan penilaian hasil belajar. Hal ini bermanfaat

karena materi yang diberikan berkaitan dengan tugas guru sehari-hari. Alumni juga meningkat rasa percaya diri sehingga memotivasi dalam bekerja. Alumni pelatihan juga menerapkan ilmu yang diperoleh dari pelatihan kedalam tugas sehari-hari, baik dalam menentukan KKM, remedial dan penulisan deskripsi rapor.

- Tanggapan teman sejawat

Hasil angket tentang tanggapan teman sejawat mengenai pelatihan pengelolaan penilaian yang diikuti alumni dapat disimpulkan bahwa pelatihan memberikan pengetahuan baru tentang penentuan KKM dan predikat nilai kepada alumni dan alumnipun membagikan pengetahuan dan ketrampilan yang didapat kepada teman-teman sejawat sehingga pelatihan tersebut sangat bermanfaat baik bagi alumni, teman sejawat maupun madrasah. Alumni juga sudah menerapkan pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh dari pelatihan dalam tugas sehari-hari.

- Tanggapan atasan alumni

Kesimpulan yang didapat dari hasil pemantauan dan evaluasi pasca pelatihan oleh kepala madrasah terhadap guru yang mengikuti pelatihan pengelolaan penilaian hasil belajar dalam hal kompetensi sudah baik, begitu juga terhadap ketaatan mematuhi aturan, disiplin waktu, dan bertanggungjawab dengan tugas serta mampu menguasai teknologi informasi komunikasi (TIK) serta bertanggung jawab dengan tugas yang telah diberikan dengan baik.

1.4 Hasil wawancara (*Level 4 : Evaluating Result*)

Pada penelitian ini dilakukan wawancara kepada 10 orang kepala madrasah baik kepala MI, MTs maupun MA mengenai dampak pelatihan pengelolaan penilaian hasil belajar terhadap madrasah. Dampak pelatihan terhadap madrasah dibatasi hanya tentang kerjasama antar guru dalam mengelola hasil penilaian dan keseragaman penulisan rapor hasil belajar siswa.

a. Kerjasama antar guru

Hasil wawancara mengenai kerjasama antar guru dalam mengelola penilaian hasil belajar dapat disimpulkan bahwa guru-guru di madrasah sudah melakukan kerjasama dalam hal pengelolaan penilaian hasil belajar. Kerjasama dalam pengelolaan penilaian akan membuat hasil penilaian lebih akurat. Diantara bentuk kerjasama pengelolaan penilaian itu misalnya dalam penilaian sikap siswa. Dalam penilaian sikap setiap guru harus memberikan laporan dalam bentuk jurnal kepada wali kelas, dan wali kelas yang akan menentukan nilai siswa berdasarkan masukan dari dewan guru.

b. Keseragaman penulisan rapor siswa

Berdasarkan hasil wawancara tentang keseragaman penulisan rapor siswa dapat disimpulkan selama ini guru menemukan kesulitan dalam penulisan rapor siswa, terutama pada deskripsi sikap, pengetahuan maupun ketrampilan dan ketidakseragaman penentuan kriteria ketuntasan minimal serta predikat di rapor siswa. Karena pada kurikulum 2013 ketiga ranah penilaian sikap, pengetahuan maupun ketrampilan harus dideskripsikan. masing-masing mata pelajaran ada deskripsinya. Alumni pelatihan sudah mendapatkan pengetahuan tentang bagaimana penulisan deskripsi ini sehingga dapat menuliskan rapor dengan benar. Penulisan kriteria ketuntasan minimal dirasakan cukup rumit bagi para guru. Terjadi silang pendapat antara guru kriteria ketuntasan minimal yang mana yang

akan dipakai antara kriteria ketuntasan minimal kelas atau kriteria ketuntasan mata pelajaran. Masukan dari alumni pelatihan pengelolaan penilaian hasil belajar cukup memantapkan pendapat kriteria ketuntasan minimal yang mana yang akan dipilih.

PEMBAHASAN

1. Dampak terhadap perilaku guru alumni pelatihan (*Evaluating Behavior*)

Perilaku guru disini adalah ekspresi atau nilai-nilai dalam pandangan hidup yang dimiliki oleh seseorang dan diwujudkan seperti percaya diri, disiplin, bekerjasama, teliti, dan bertanggungjawab. Secara empirik perilaku guru termasuk kategori sangat baik. Hal ditunjukkan berdasarkan perolehan skor rata-rata jawaban responden terhadap angket. Penjelasan di atas menunjukkan bahwa alumni pelatihan mempunyai perilaku yang sangat baik dalam hal mengelola penilaian hasil belajar siswa. perilaku ini perlu dimiliki oleh seorang guru, karena keberhasilan suatu proses pembelajaran tergantung juga dari perilaku guru. Dengan memiliki perilaku yang baik maka guru akan tampil menjadi orang yang diteladani. Seorang guru harus memiliki rasa percaya diri, disiplin, bekerjasama, teliti, kreatif dan bertanggungjawab. Perilaku ini akan menentukan keberhasilan proses belajar mengajar termasuk proses pengelolaan penilaian hasil pembelajaran.

Hasil analisis pada kuesioner yang disebarakan didapatkan data bahwa perilaku alumni Pelatihan Teknik Substantif Pengelolaan Penilaian Hasil Belajar menunjukkan perilaku yang baik bahkan beberapa perilaku menunjukkan kategori sangat baik seperti tampak pada table berikut.

Tabel 2. Hasil angket terbuka tentang perilaku alumni

Responden	Alumni	Teman Sejawat	Atasan Alumni	Rata-rata	Kategori
Percaya Diri	4,43	4,42	4,13	4,33	Sangat baik
Disiplin	4,29	4,36	4,21	4,29	Sangat baik
Kerjasama	4,40	4,26	3,96	4,20	Baik
Teliti	4,50	3,86	4,17	4,18	Baik
Tanggungjawab	4,62	4,54	4,17	4,44	Sangat baik

Pada hasil angket perilaku di atas baik menurut alumni, teman sejawat alumni maupun atasan alumni menunjukkan perilaku yang baik bahkan cenderung kearah sangat baik. Jika kita lihat pada perilaku percaya diri alumni sangat percaya diri dengan kemampuannya dalam mengelola penilaian hasil belajar dan merasa percaya diri dalam mengemukakan pendapat yang berhubungan dengan pengelolaan penilaian hasil belajar siswa. Perilaku percaya diri ini timbul dikarenakan mereka sudah mendapatkan bekal ilmu tentang pengelolaan penilaian hasil belajar. Perilaku percaya diri sangat diperlukan bagi seorang guru, karena dengan percaya diri dapat menciptakan sesuatu yang baru, sebagai kemampuan untuk memberikan sesuatu gagasan-gagasan yang dapat diterapkan misalnya dalam pengelolaan penilaian pembelajaran, sehingga guru dapat mengembangkan ide kreatifnya dalam menyelesaikan masalah. Hal ini sejalan dengan pendapat Hassoubah (Atikasari, G. dkk, 2018) yang menyatakan bahwa dengan berpikir kritis dan kreatif masyarakat dapat mengembangkan diri mereka dalam membuat keputusan, penilaian, serta menyelesaikan masalah. Perilaku disiplin juga alumni alami pada saat menyelesaikan tugas dengan cepat

dan tepat sesuai ketentuan yang berlaku. Salah satu indikator disiplin tersebut adalah bekerja haruslah sesuai dengan prosedur, karena dalam hal pengelolaan penilaian harus sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan. Pengelolaan penilaian dilakukan berdasarkan aturan bukan berdasarkan perasaan. Jadi pengelolaan nilai siswa harus berdasarkan data hasil belajar siswa bukan berdasarkan nilai kira-kira.

Pada perilaku kerjasama ini indikatornya adalah kerjasama dengan guru lain dalam mengelola penilaian hasil belajar siswa. Perilaku ini sangat dibutuhkan dalam pengelolaan penilaian hasil belajar pada kurikulum 2013, karena baik wali kelas maupun guru mata pelajaran atau guru kelas harus bekerjasama dalam pemberian nilai kepada siswa terutama pada nilai sikap siswa. Pada kurikulum sebelumnya setiap wali kelas dapat memberikan penilaian kepada siswa tanpa perlu kerjasama dengan guru lain. Jadi kerjasama dalam memberikan penilaian ini merupakan hal yang baru dalam kurikulum 2013.

Sedangkan pada perilaku teliti terlihat alumni sudah menunjukkan perilaku yang baik. Ini berarti alumni dapat meminimalisir kesalahan yang dialami pada saat melakukan penilaian hasil belajar. Salah satu indikator teliti adalah menjalankan target kerja yang ditetapkan madrasah dengan penuh perhitungan, karena tanpa perhitungan yang cermat maka target tidak akan tercapai. Sebagai contoh seorang guru harus teliti dalam menentukan antara materi dengan target waktu tiap semester. Jika tidak teliti maka materi tidak akan selesai sampai waktu yang telah ditentukan. Selain perilaku di atas, perilaku tanggungjawab atas hasil pekerjaan yang dilakukan perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan agar tujuan pembelajaran akan tercapai lebih maksimal.

Berdasarkan hasil angket di atas baik angket tertutup maupun angket terbuka diketahui bahwa alumni pelatihan pengelolaan penilaian hasil belajar memiliki perilaku yang baik bahkan cenderung ke sangat baik serta menerapkan materi yang dipelajari untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal tersebut dikarenakan, materi yang didapat ketika pelatihan berkaitan dengan tugas guru sehari-hari dan dirasa mudah untuk diterapkan ketika kembali ke madrasah masing-masing. Selama pelatihan berlangsung banyak ilmu baru yang didapatkan sehingga membantu peserta pelatihan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan tujuan diklat berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil pasal 2 dan 3, bahwa Diklat bertujuan agar peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara operasional dengan didasari kepribadian etika pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan instansi; Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa; Memantapkan sikap dan semangat kepribadian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, pemberdayaan masyarakat; Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola berpikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

2. Dampak terhadap madrasah (*Evaluating Result*)

Permasalahan yang akan dibahas adalah bagaimana dampak pelatihan teknis substantif pengelolaan penilaian hasil belajar terhadap madrasah? Dampak hasil yang akan dibahas terhadap madrasah dibatasi hanya tentang kerjasama antar guru dan keseragaman penulisan rapor hasil belajar siswa.

Dalam dunia pendidikan, kerja sama merupakan hal penting yang harus dilaksanakan dalam pembelajaran, baik di dalam maupun di luar sekolah/ madrasah. Kerjasama dapat mempercepat tujuan pembelajaran, sebab pada dasarnya suatu komunitas belajar selalu lebih baik hasilnya daripada beberapa individu yang belajar sendiri-sendiri. Kerjasama dalam penelitian ini yaitu alumni diklat bekerjasama dengan guru di madrasahnyanya dalam hal pengelolaan penilaian hasil belajar. Hal ini sejalan dengan pendapat Maasawet (2011) bahwa kriteria kemampuan kerjasama tersebut diantaranya 1) memberi informasi sesama anggota kelompok, 2) bertukar ide dan pendapat kepada anggota kelompok serta 3) berpartisipasi dalam melaksanakan tugas.

Kerjasama yang sudah dilakukan alumni pelatihan adalah pemberian informasi atas hasil pelatihan kepada teman sejawat di madrasahnyanya masing-masing, sehingga ilmu yang didapat dari pelatihan juga berimbas kepada guru-guru lainnya. Namun demikian masih ada juga alumni yang belum mensosialisasikan hasil diklat kepada teman sejawat alumni. Bentuk kerjasama yang lain antar guru adalah dalam hal pengelolaan penilaian hasil belajar. Memang untuk melakukan kerjasama antar guru ini tidaklah mudah. guru sudah mempunyai banyak beban mengajar sehingga merasa tidak ada waktu untuk melakukan kerjasama dalam hal pengelolaan penilaian hasil belajar. Mengingat akan perlunya kerjasama dalam pengelolaan penilaian, guru mulai menyadari bahwa mereka harus melakukan kerjasama ini. Banyak manfaat yang diperoleh dengan kerjasama ini diantaranya data penilaian akan lebih akurat. Misalnya dalam penilaian sikap, dimana ranah sikap spiritual dan sikap sosial hanya diajarkan secara langsung oleh guru pendidikan agama dan pendidikan kewarganegaraan. Walau demikian bukan berarti guru mata pelajaran lain tidak menilai kedua sikap tersebut. Tentu guru mata pelajaran lainnya tetap menilai ranah sikap tetapi tidak secara langsung. Penilaian sikap ini nantinya dilaporkan dalam bentuk jurnal. Jadi setiap guru harus menilai ranah sikap. Setiap guru melaporkan hasil penilaian ranah sikap ini kepada wali kelas. Bentuk kerjasamanya adalah musyawarah dari semua guru untuk menentukan nilai sikap siswa berdasarkan jurnal masing-masing guru.

Selain kerjasama antar guru dalam mengelola hasil belajar, akan dilihat dampak hasil pelatihan tentang keseragaman penulisan rapor siswa. Salah satu hasil pelatihan adalah keseragaman penulisan nilai di rapor siswa. Sebelum rapor dibagikan tentunya harus melalui pengolahan penilaian hasil belajar. Hasil penilaian oleh guru digunakan untuk mengetahui pencapaian kompetensi siswa sebagai dasar untuk memperbaiki proses pembelajaran dan bahan penyusunan laporan hasil belajar (rapor) siswa. Salah satu keseragaman dalam penulisan rapor adalah Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM). KKM adalah salah satu komponen yang ada di rapor siswa dan diperlukan sebagai standar kriteria minimal kompetensi siswa di madrasah. Masukan dari alumni pelatihan pengelolaan penilaian hasil belajar cukup memantapkan pendapat kriteria ketuntasan minimal yang mana yang akan dipilih. Pelatihan pengelolaan penilaian hasil belajar sudah menunjukkan hasil yang cukup baik dengan terlihatnya kemampuan guru menuliskan rapor sesuai dengan prosedur, walaupun sebagian masih perlu meningkatkan kompetensinya dalam penulisan rapor.

Selain keseragaman dalam menentukan KKM, penilaian sikap dalam rapor harus bersifat memotivasi yang ditulis dalam bentuk deskripsi kalimat singkat, sedangkan dalam penilaian pengetahuan dan keterampilan ditulis dalam rapor berbentuk bilangan bulat (skala 0 – 100), predikat, dan deskripsi singkat. Hasil pelatihan tentang kemampuan dalam penulisan nilai rapor dikatakan oleh para kepala madrasah bahwa alumni dan para guru sudah dapat menulis rapor sesuai dengan yang diharapkan, walaupun masih ada alumni yang

belum mampu menulis deskripsi di rapor siswa. Banyak madrasah yang menggunakan aplikasi dalam penulisan rapor. Ini juga masih terdapat kendala terutama dalam menuliskan deskripsi sikap, pengetahuan maupun ketrampilan. Karena penulisan rapor dengan aplikasi rapor masih belum sesuai dengan petunjuk dari dirjen pendis.

PENUTUP

Berdasarkan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa dampak pelatihan terhadap perilaku alumni guru yaitu percaya diri, disiplin, kerjasama, teliti, dan tanggungjawab termasuk kategori sangat baik, serta dampak hasil pelatihan pengelolaan penilaian terhadap madrasah sudah menunjukkan hasil yang baik terlihat dari telah terjalannya kerjasama antar guru dalam pengelolaan penilaian hasil belajar. Begitu juga dengan keseragaman penulisan KKM di rapor. Sedangkan dampak penulisan deskripsi di rapor belum terlalu signifikan karena masih ada madrasah yang menuliskan rapor belum sesuai dengan prosedur.

Sesuai hasil penelitian dan penjelasan pembahasan tentang dampak pelatihan pengelolaan penilaian hasil belajar, maka dapat disusun rekomendasi bagi Balai Diklat Keagamaan Palembang yaitu menerapkan model evaluasi kirkpatrick pada semua jenis pelatihan dengan mengembangkan instrumen yang sesuai dengan substansi dan jenis pelatihannya serta menjadikan model evaluasi ini satu paket dalam program sebagai sebuah sistem dalam pelatihan dan dimasukkan ke dalam struktur kurikulum sebagai tindak lanjut dari pelatihan, memanfaatkan teknologi dan informasi berupa program aplikasi yang bisa diakses dengan komputer atau *handphone android* dalam melakukan evaluasi pasca pelatihan substantif pengelolaan penilaian hasil belajar maupun pelatihan lainnya agar dampak pelatihan diketahui dengan cepat dan akurat, membuat pelatihan khusus program aplikasi komputer tentang pengelolaan penilaian hasil belajar agar lebih mempermudah guru dalam mengelola penilaian hasil belajar dan perlu adanya program pendampingan alumni pasca pelatihan agar alumni lebih terarah dalam mengelola penilaian hasil belajar. Sedangkan kepala madrasah dan pengawas hendaknya lebih fokus melakukan supervisi akademik maupun manajerial agar guru lebih termotivasi untuk meningkatkan kompetensinya dalam pengelolaan penilaian hasil belajar. Begitu juga dengan guru yang harus terus meningkatkan pengetahuan dan ketrampilannya tentang pengelolaan penilaian hasil belajar dengan lebih banyak membaca dan mempraktikkan penilaian tersebut sesuai dengan prosedurnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ashari, K. 2015. *Kamus Hubungan Internasional*. Bandung: Nuansa Cendekia
- Atikasari, G., Agoestanto, A., & Winanti, K. 2018. Meningkatkan Berpikir Kreatif Matematis dan Kerjasama Melalui Model Pembelajaran Kooperatif Strategi TTW Berbantuan Kartu Soal Materi Trigonometri SMAN 5 Semarang. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 1, 601-607.
- Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah. 2015. *Panduan Penilaian Untuk Sekolah*

- Hakim, Thursan. 2005. *Mengatasi Rasa Tidak Percaya Diri*. Jakarta: Puspa Swara.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Johnson, D. W, Dkk. 2012. *Colaborative Learning: Strategi Pembelajaran Untuk Sukses Bersama*. Bandung: Penerbit Nusa Media
- Kurniasih, Dwi. 2015. *Deskripsi Kemampuan Berpikir Kreatif Matematis dan Rasa Ingin Tahu Siswa SMP Negeri 2 Sokaraja*. Purwokerto : UMP
- Lickona, T. 2012. *Educating for character: Bagaimana Sekolah Dapat Memberikan Pendidikan Tentang Sikap Hormat dan Tanggung Jawab*. Jakarta: Bumi Aksara
- Maasavet, E. T. 2011. "Meningkatkan Kemampuan Kerja sama Belajar Biologi Melalui Penerapan Strategi Inkuri Terbimbing Pada Siswa Kelas VII SMP Negeri 6 Kota Samarinda. Samarinda". *Jurnal Bioedukasi*, Volume 2 No. 1
- Mahmud. 2014. Kendala Guru Dalam Melakukan Penilaian Pada Proses Pembelajaran Kurikulum 2013 Di Sekolah Dasar Gugus Delima Banda Aceh. *Jurnal Pesona Dasar Universitas Syah Kuala*. Vol. 2 No.3
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta
- Peraturan Menteri Agama No 43 Tahun 2016 Tentang Sisiem informasi pendidikan dan pelatihan
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Permendikbud Nomor 20 tahun 2016 Tentang Standar Kompetensi Lulusan
- Priyatno D. 2012. *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta (ID): Andi Yogyakarta
- Sopacua, Evie dan Budijanto, Didik. 2007. Evaluasi 4 Tahap Dari Kirkpatrick Sebagai Alat Dalam Evaluasi Pasca Pelatihan. *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan*. Volume 10 No. 4
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sumarno, Adi Wijaya. 2017. Evaluasi Dampak Pendidikan Dan Pelatihan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru Matematika Di PPPPTK Matematika Yogyakarta. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*. Volume 21, No 2
- Sumarwoto, Otto. 2005. *Analisis Mengenai Dampak Lingkungan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Surat Keputusan Kepala Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama No. 62 Tahun 2017 Tentang Kurikulum Pendidikan dan pelatihan Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan

Uno, Hamzah B. dan Lematenggo, Lina. 2016. *Tugas Guru Dalam Pembelajaran*. Jakarta : Bumi Aksara

Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Yasri. 2017. Evaluasi Pasca Diklat Guru Muda Madrasah Aspek Kompetensi. *Andragogi*. Volume: V No. 2 : 1-16

Yusnarita, Rina. 2020. *Thesis : Model Evaluasi Kirkpatrick Pada Diklat Fungsional Calon Kepala Madrasah Di Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan Dan Keagamaan*. Jakarta : UIN Syarif Hidayatullah

Zubaedi. 2011. *Desain Pendidikan Karakter Konsepsi dan Aplikasinya Dalam Lembaga Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

_____. 2003. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka Indonesia