

# **Evaluasi Learning Penyelenggaraan Pelatihan Jarak Jauh Tata Naskah Dinas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas Oleh Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin**

MUHAMMAD YUDIL KHAIRI

Widyaiswara Ahli Muda Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin  
Jl. A. Yani Km. 22 Landasan Ulin, Banjarbaru Kalimantan Selatan  
E-mail : Muhammad.yudil12@gmail.com

**Abstract:** The purpose of this study was to determine the learning outcomes of training participants in the implementation of distance training (PJJ) Manuscripts Office of the Ministry of Religion, Kapuas Regency which was held by the Banjarmasin Religious Education and Training Center. This research is a descriptive quantitative study with a survey method. The evaluation model used is Kirkpatrick's model which has the advantage of being comprehensive, simple, and applicable in various training situations. Overall, in the sense that this evaluation model can reach all sides of a training program. It is said simply because this model has a simple and easy to understand the logic flow and clear and straight forward categorization. While on the usage side, this model can be used to evaluate various types of training in various situations. In Kirkpatrick's model, evaluation is carried out through four levels, namely, reaction, learning, behavior, and impact. In this study only using level 2 evaluation (learning). The learning outcomes of the training participants (learning) in the attitude aspect were in the very good category with an average of 89.12. In the aspect of knowledge, there is an increase in the results of the initial test, which initially averaged only 54.58 in the implementation of the final test, which increased with an average score of 92.36. The aspects of the skills of the trainees for individual assignments showed good results with an average score of 84.75 and the assessment of the skills of trainees for doing assignments in groups showed good results with an average score of 79.17. Evaluation of the implementation of training also needs to be carried out for level 1 (reaction), level 3 (work behavior), and level 4 (impact) through post-training evaluation activities.

**Keywords:** *Evaluation, Learning, PJJ*

Pendidikan merupakan salah satu aspek yang memiliki peranan pokok dalam membentuk generasi mendatang dan dapat menghasilkan manusia yang berkualitas dan bertanggungjawab, serta mampu mengantisipasi masa depan. Pendidikan dalam maknanya yang luas senantiasa menstimulir dan menyertai perubahan-perubahan. Untuk meningkatkan kualitas hidup manusia, pendidikan merupakan suatu investasi yang sangat penting dalam kehidupan suatu bangsa. Dengan pendidikan, seseorang dapat memperoleh sejumlah pengetahuan dan keterampilan. Untuk itu, pembangunan dibidang pendidikan merupakan bagian yang penting dalam rangka pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia menuju masyarakat mandiri.

Kemunculan corona virus (covid-19) di Indonesia dinyatakan secara resmi pada tanggal 2 Maret 2020 oleh Presiden Republik Indonesia dan telah ditetapkan oleh Kementerian Kesehatan sebagai penyakit yang menimbulkan wabah. Adanya covid-19 menimbulkan perubahan dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk diantaranya dunia pendidikan dan pelatihan.

Untuk menyelenggarakan sebuah Pendidikan dan Pelatihan, Kementerian Agama mempunyai satu peraturan yang dijadikan sebagai pedoman dalam menyelenggarakan Pendidikan dan Pelatihan pegawai pada Kementerian Agama, pedoman tersebut adalah Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2015 tentang

Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Pada Kementerian Agama.

Pada tanggal 6 Juli 2020, Kementerian Agama mengeluarkan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Kementerian Agama, dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Kementerian Agama ini, maka Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Pada Kementerian Agama dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi.

Dalam PMA Nomor 19 tahun 2020 ini dijelaskan bahwa, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pegawai negeri sipil, pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, pegawai nonpegawai aparatur sipil negara, dan masyarakat. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku seorang yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan dalam melaksanakan tugas jabatan. Sementara itu, pengembangan kompetensi adalah sebuah proses untuk memenuhi kebutuhan kompetensi SDM sesuai dengan tuntutan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karier.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN), seiring diterbitkannya Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dalam Undang-Undang ini dijelaskan bahwa ASN memiliki peranan strategis dalam menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan yang sesuai dengan tuntutan zaman terutama untuk menjawab tantangan masa depan.

Agar peranan tersebut bisa terlaksana, maka diperlukan ASN yang berkualitas. ASN 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.

Sudah menjadi tugas pimpinan pada setiap organisasi untuk selalu memikirkan suatu upaya yang harus dilakukan untuk senantiasa memelihara dan membina semua ASN agar dapat lebih berkualitas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Institusi atau lembaga pemerintah sebagai salahsatu bentuk organisasi agar mampu mencapai keberhasilan sangat tergantung kepada sumber daya manusianya. Setiap organisasi atau instansi pemerintah selalu mendambakan tersedianya ASN yang berkualitas dan cakap dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan kepadanya dan penuh kesetiaan, ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara serta pemerintah. Selain itu, juga diperlukan ASN yang professional, bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Untuk mendapatkan ASN seperti yang dijelaskan diatas, berbagai macam cara harus terus dilakukan, salah satu diantaranya adalah melalui Pelatihan. Pelatihan tersebut adalah pelatihan yang mengarah kepada peningkatan kepribadian, mutu dan kemampuan, baik dalam bidang substansi maupun kepemimpinannya serta dapat melaksanakan tugasnya dengan semangat, mampu bekerjasama, dan bertanggungjawab dilingkungan kerjanya.

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Kementerian Agama pada pasal 24 menjelaskan bahwa pelatihan dilaksanakan dalam bentuk klasikal dan non klasikal. Pelatihan klasikal dilaksanakan dalam bentuk kegiatan yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas. Pelatihan non klasikal dilaksanakan dalam bentuk coaching, mentoring, e-learning,

pelatihan jarak jauh, detasering, pembelajaran alam terbuka, patok banding, pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/Badan Usaha Milik Negara/Badan Usaha Milik Daerah, belajar mandiri, komunitas belajar, bimbingan di tempat kerja, magang/praktik kerja, dan jalur pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan non klasikal lainnya.

Pelatihan Jarak Jauh (PJJ) merupakan proses pembelajaran secara struktur yang dipandu oleh penyelenggara pelatihan yang dilakukan tanpa tatap muka secara langsung. Pelatihan ini menekankan pada pembelajaran mandiri secara terorganisir dan sistematis dengan menggunakan berbagai media pembelajaran, bahan ajar cetak dan non cetak berbasis teknologi informasi dan/atau media komunikasi lain yang relevan. Dengan menggunakan metode e-learning, dapat mengkombinasikan pertemuan tatap muka, praktikum/praktik lapangan dan pembelajaran elektronik sehingga dapat meningkatkan kontribusi dan interaktifitas peserta dengan pemateri maupun peserta itu sendiri bahkan terhadap dunia luar.

Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan (Balai Diklat) adalah unit pelaksana teknis pelatihan Kementerian Agama yang berkedudukan di daerah dan mempunyai tugas melaksanakan pelatihan administrasi, pelatihan teknis pendidikan, dan pelatihan teknis keagamaan.

Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin memiliki tanggungjawab untuk meningkatkan kualitas pelatihan melalui implementasi strategi pelatihan yang sesuai dengan perkembangan dan situasi terkini. Melihat pada perkembangan metode pelatihan orang dewasa dalam masa pandemic Covid-19, hampir semua lembaga pelatihan telah memanfaatkan e-learning dalam proses belajar mengajar. Pelatihan Jarak Jauh memiliki beberapa keuntungan antara lain fleksibilitas sangat tinggi, dapat diakses dari mana saja, standarisasi pengajaran, serta kecepatan distribusi bahan ajar menjangkau peserta pelatihan, bahkan dapat dijangkau orang

lain yang bukan peserta pelatihan untuk mengembangkan kompetensi pengetahuan maupun keterampilan. Pelatihan Jarak Jauh akan meningkatkan daya jangkau. Hal ini tentu bermanfaat sekali bagi Kementerian Agama yang memiliki pegawai sangat banyak dan tersebar di seluruh Indonesia.

Tahun 2020 ini, Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin, untuk pertama kalinya juga menyelenggarakan Pelatihan Jarak Jauh. Salah satu Pelatihan Jarak Jauh yang diselenggarakan oleh Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin adalah PJJ Tata Naskah Dinas Kementerian Agama, dan kebetulan penulis mendapatkan tugas menjadi pemateri pada PJJ Tata Naskah Dinas Kementerian Agama di Kabupaten Kapuas yang dilaksanakan pada 16 Juli – 7 Agustus 2020.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana hasil evaluasi Learning Penyelenggaraan Pelatihan Jarak Jauh Tata Naskah Dinas Kementerian Agama di Kabupaten Kapuas?”

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hasil belajar peserta Pelatihan Jarak Jauh Tata Naskah Dinas Kementerian Agama di Kabupaten Kapuas yang dilaksanakan oleh Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin.

Evaluasi merupakan suatu proses menyediakan informasi yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk menentukan harga dan jasa 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 keputusan. Komite studi nasional tentang evaluasi (*National Study Committee on Evaluation*) dari

UCLA, 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 and Nix berpendapat "*Measurement, assessment and evaluation are hierarchical. The comparison of observation with the criteria is a measurement, the interpretation and description of 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, 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, serta adanya perencanaan bagaimana melaksanakan evaluasi. Selanjutnya, dilakukan pengumpulan data, menganalisis dan membuat intepetasi 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 diatas 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, efesiensi 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.

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 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.

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 pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan. Kualitas proses atau pelaksanaan suatu pelatihan dapat diukur melalui tingkat kepuasan pesertanya. Kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan atau proses suatu pelatihan akan berimplikasi langsung terhadap motivasi dan semangat belajar peserta dalam pelaksanaan pelatihan. 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 pelatihan. Waktu yang 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 pelatihan atau sejauhmana daya serap peserta program pelatihan pada materi pelatihan yang telah diberikan. Program pelatihan 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 pelatihan berlangsung. (3) Level 3 Behaviour (Perilaku Kerja) : Evaluasi di level 3 bertujuan untuk mengukur perubahan perilaku kerja peserta pelatihan setelah mereka kembali ke dalam lingkungan

kerjanya. Perilaku yang dimaksud di sini adalah perilaku kerja yang ada hubungannya langsung dengan materi yang disampaikan pada saat pelatihan. 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 sesudah mengikuti pelatihan (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 pelatihan pada level 2 yang datanya dapat diambil selama peserta mengikuti Pelatihan Jarak Jauh Tata Naskah Dinas Kementerian Agama Kabupaten Kapuas yang diselenggarakan oleh Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin pada tanggal 15 Juli – 07 Agustus 2020.

Pada Wikipedia, Cut Zurnali (2004), mengemukakan beberapa pendapat para ahli mengenai definisi pelatihan sebagai berikut: 1. Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright (2003:251) mengemukakan, *training is a planned effort to facilitate the learning of job-related knowledge, skills, and behavior by employee*. Hal ini berarti bahwa pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai. 2. Menurut Gomes (2003:197), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu

pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. 3. Menurut Robbins, Stephen P, (2001:282), Training meant formal training that's planned in advanced and has a structured format. Ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dimaksudkan disini adalah pelatihan formal yang direncanakan secara matang dan mempunyai suatu format pelatihan yang terstruktur. 4. Menurut Bernardin dan Russell (1998:172), Training is defined as any attempt to improve employee performance on a currently held job or one related to it. This usually means changes in spesific knowledges, skills, attitudes, or behaviors. To be effective, training should involve a learning experience, be a planned organizational activity, and be designed in response to identified needs. Jadi pelatihan didefinisikan sebagai berbagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikulnya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini biasanya berarti melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian, dan pengetahuan yang khusus atau spesifik. Dan agar pelatihan menjadi efektif maka di dalam pelatihan harus mencakup suatu pembelajaran atas pengalaman-pengalaman, pelatihan harus menjadi kegiatan keorganisasian yang direncanakan dan dirancang di dalam menanggapi kebutuhan-kebutuhan yang teridentifikasi. 5. Menurut Gomez-Mejia, Balkin, dan Cardy (2001:259), training is usually conducted when employees have a skill deficit or when an organization changes a system and employees need to learn new skill. Ini berarti bahwa pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu system dan para perlu belajar tentang keahlian baru. 6. Menurut DeCenzo dan Robin (1999:227), Training is a learning experience in that it seeks a relatively permanent change in an individual that will improve the ability to perform on the job. Ini berarti bahwa

pelatihan adalah suatu pengalaman pembelajaran di dalam mencari perubahan permanen secara relatif pada suatu individu yang akan memperbaiki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya itu. 7. Menurut Never Ending Transfusing - Application Training (NET-at), Pelatihan adalah kegiatan belajar dan praktik untuk sesuatu tujuan baik, dilakukan secara berulang-ulang dan terus-menerus untuk meningkatkan kemampuan (continuously and never end) manusia, dan fitrahnya.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode survei. Kerlinger dalam Sugiono 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 tersebut, sehingga ditemukan kejadian relative, distribusi dan hubungan antar variabel. Nasir mengemukakan bahwa metode survey adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala yang ada dan mencari keterangan secara factual baik tentang institusi pendidikan, sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok, ataupun suata daerah.

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-data tertulis seperti dokumen penyelenggaraan pelatihan seperti data peserta pelatihan, data Widyaiswara, panitia, laporan persiapan dan pembukaan pelatihan dan kelengkapan berkas lainnya.

Dalam evaluasi program pelatihan 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 menyatakan bahwa peserta pelatihan dapat dinyatakan : sangat baik jika nilai  $\geq 86$ , Baik jika nilai 76 – 85, Cukup jika nilai 66-75, Kurang jika nilai 56-65, Kurang sekali jika nilai  $\leq 55$ . Peserta pelatihan dinyatakan lulus jika rata-rata minimal 76 dengan kategori Baik. Peserta pelatihan 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 pelatihan baik dari aspek sikap, pengetahuan ataupun keterampilan.

## HASIL

### Hasil Belajar Peserta Pelatihan Aspek Sikap.

Proses pelaksanaan pelatihan dilakukan penilaian sikap peserta didik setiap mata pelatihan. Widyaiswara melakukan penilaian sikap kerjasama, disiplin, tanggungjawab dan keaktifan selama kegiatan dilakukan baik secara individu maupun kelompok. Dari 4 indikator sikap yang paling menonjol adalah tanggungjawab dengan nilai rata-rata 89,69. Namun secara keseluruhan penilaian sikap peserta baik dari kerjasama, disiplin, tanggungjawab, dan keaktifan dalam kategori sangat baik dengan rata-rata 89,12.

Hal ini menunjukkan rasa antusias peserta pelatihan dalam mengikuti pembelajaran. Sikap disiplin ditunjukkan dengan kehadiran peserta pelatihan yang tepat waktu, sikap kerjasama ditunjukkan dengan adanya pembimbingan dengan rekan sejawat. Langkah yang dilakukan oleh Widyaiswara adalah mengidentifikasi kemampuan awal peserta pelatihan dalam penguasaan pembuatan surat dinas, dalam artian keseharian peserta pelatihan adalah yang tugasnya membuat surat dinas. Peserta

pelatihan yang memiliki tugas membuat, mengelola surat dinas ada 6 orang, sehingga pembagian kelompok peserta pelatihan sebanyak 6 kelompok dengan masing-masing kelompok dipimpin oleh ketua kelompok yang tugas kesehariannya membuat surat dinas.

Pembagian kelompok peserta pelatihan dengan model seperti ini sangatlah membantu kelancaran proses pembelajaran selama kegiatan Pelatihan Jarak Jauh Tata Naskah Dinas ini berlangsung. Sikap tanggungjawab ditunjukkan dengan pengumpulan tugas-tugas secara keseluruhan.

Tabel 1 Hasil Belajar Peserta Pelatihan Aspek Sikap.

No	Nama	Nilai Sikap				Rata-Rata
		Kerjasama	Disiplin	Tanggungjawab	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	89.00
19	X19	89.67	88.83	89.67	88.17	89.00
20	X20	90.33	88.67	89.33	89.50	89.46
21	X21	89.00	88.00	89.00	87.83	88.46
22	X22	91.17	88.67	91.33	91.50	90.67
23	X23	89.83	88.83	90.83	91.17	90.17
24	X24	89.00	86.83	90.33	88.17	88.58
25	X25	89.50	86.83	89.50	90.67	89.13
26	X26	89.17	87.83	89.50	89.17	88.92
27	X27	90.33	87.83	89.17	89.00	89.08
28	X28	89.17	88.67	89.67	88.50	89.00
29	X29	88.67	88.83	91.00	89.83	89.58
30	X30	89.50	88.67	89.50	88.67	89.00
31	X31	89.00	88.67	90.50	90.67	89.71
32	X32	90.00	88.33	89.83	89.83	89.50
33	X33	89.33	88.83	89.50	89.33	89.25
34	X34	88.67	87.83	89.33	89.17	88.75
35	X35	88.33	87.67	89.17	90.00	88.79
36	X36	89.50	87.83	89.50	88.17	88.75
	Rata-rata	89.28	88.16	89.69	89.34	89.12

**Hasil Belajar Peserta Pelatihan Aspek Pengetahuan.**

Tabel 2 Hasil Belajar Peserta Pelatihan Aspek Pengetahuan.

No	Nama	Hasil	
		Pre Test	Post Test
1	X1	55	95
2	X2	70	100
3	X3	40	100
4	X4	55	80
5	X5	30	95
6	X6	35	75
7	X7	65	75
8	X8	15	75
9	X9	50	95
10	X10	60	100
11	X11	75	100
12	X12	40	95
13	X13	70	100
14	X14	30	95
15	X15	40	80
16	X16	55	90
17	X17	60	100
18	X18	75	95
19	X19	20	95
20	X20	55	100
21	X21	75	85
22	X22	50	100
23	X23	60	95
24	X24	60	75
25	X25	70	100
26	X26	75	100
27	X27	65	65
28	X28	85	100
29	X29	15	100
30	X30	75	100
31	X31	55	85
32	X32	60	95
33	X33	20	100
34	X34	80	95
35	X35	75	100
36	X36	50	90
Rata-rata		54,58	92,36

Sebelum pelatihan dimulai dilakukan pre test sebagai tes awal peninjauan kompetensi peserta pelatihan tentang tata naskah dinas. Setelah akhir pelatihan dilakukan evaluasi dengan tes tertulis sebagai hasil kemampuan peserta pelatihan selama mengikuti proses pembelajaran. Dari hasil tersebut terdapat peningkatan hasil dari tes awal yang semula rata-ratanya hanya 54,58 pada pelaksanaan tes akhir meningkat dengan nilai rata-rata 92,36. Seluruh peserta dinyatakan lulus dari Pelatihan.

**Hasil Belajar Peserta Pelatihan Aspek Keterampilan**

Aspek keterampilan peserta pada Pelatihan Jarak Jauh dapat dilihat dari keterampilan peserta dalam menyelesaikan tugas-tugas, baik itu tugas individu ataupun tugas kelompok dari setiap mata pelatihan yaitu materi Perkembangan Tata Naskah

Dinas, Tata Naskah Dinas Kementerian Agama, Standar Pedoman Tata Bahasa Tata Naskah Dinas, Simulasi Penyusunan Naskah Dinas, Tata Naskah Dinas Elektronik, dan materi Pengelolaan Arsip Naskah Dinas.

Hasil penilaian keterampilan peserta pelatihan untuk pengerjaan tugas secara individu menunjukkan hasil Baik dengan nilai rata-rata 84,75 dan penilaian keterampilan peserta pelatihan untuk pengerjaan tugas secara kelompok menunjukkan hasil Baik dengan nilai rata-rata 79,17.

Tabel 3 Hasil Belajar Peserta Pelatihan Aspek Keterampilan

No	Nama	Hasil	
		Tugas Individu	Tugas Kelompok
1	X1	85	80
2	X2	83	80
3	X3	80	75
4	X4	90	80
5	X5	85	80
6	X6	81	80
7	X7	83	80
8	X8	80	80
9	X9	84	75
10	X10	80	80
11	X11	89	80
12	X12	90	80
13	X13	80	80
14	X14	81	80
15	X15	80	75
16	X16	85	80
17	X17	90	80
18	X18	87	75
19	X19	88	80
20	X20	90	80
21	X21	85	75
22	X22	85	80
23	X23	87	80
24	X24	80	80
25	X25	89	80
26	X26	81	80
27	X27	80	75
28	X28	80	80
29	X29	85	80
30	X30	87	80
31	X31	87	80
32	X32	85	80
33	X33	80	80
34	X34	90	80
35	X35	90	80
36	X36	89	80
Rata-rata		84,75	79,17

## PEMBAHASAN

Kemunculan covid-19 di Indonesia menimbulkan perubahan dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk diantaranya dunia pendidikan dan pelatihan. Kalau sebelumnya pelaksanaan pelatihan dilaksanakan melalui klasikal, dengan munculnya covid-19 ini membuat pelatihan dilaksanakan secara non klasikal (Daring).

Pelatihan Jarak Jauh (PJJ) merupakan proses pembelajaran secara struktur yang dipandu oleh penyelenggara pelatihan yang dilakukan tanpa tatap muka secara langsung. Dimasa pandemi ini, Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin untuk pertama kalinya di tahun 2000 melaksanakan PJJ, dan salahsatu PJJ yang dilaksanakan adalah PJJ Tata Naskah Dinas Kementerian Agama Kabupaten Kapuas.

Dari pelaksanaan Pelatihan Jarak Jauh (PJJ) Tata Naskah Dinas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas yang dilaksanakan oleh Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin, hasil belajar yang didapat oleh peserta PJJ pada aspek sikap dalam kategori sangat baik dengan rata-rata mendapatkan nilai 89,12, aspek pengetahuan pada saat dilaksanakan Pre Test dalam kategori kurang sekali dengan nilai rata-rata 54,58 dan setelah dilaksanakannya post test mendapatkan nilai rata-rata 92,36 atau termasuk dalam kategori sangat baik, pada aspek keterampilan dalam hal tugas individu meraih kategori baik dengan nilai rata-rata 84,75 serta untuk tugas kelompok memperoleh nilai rata-rata 79,17 termasuk dalam kategori baik.

Terkait evaluasi learning Penyelenggaraan Pelatihan Jarak Jauh Tata Naskah Dinas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas Oleh Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin adalah terkait materi yang sudah didapatkan oleh peserta pelatihan, hendaknya peserta tidak berhenti untuk belajar, tidak berhenti membaca regulasi yang berkaitan dengan tata naskah dinas, serta mampu membagi ilmu yang sudah didapatkan kepada ASN lain yang berada dilingkungan Kementerian Agama.

## SIMPULAN

Hasil belajar peserta diklat (pembelajaran) aspek sikap berada pada kategori sangat baik dengan rata-rata 89,12. Pada aspek pengetahuan terjadi peningkatan hasil tes awal yang awalnya rata-rata hanya 54,58 pada pelaksanaan tes akhir meningkat dengan skor rata-rata 92,36. Aspek keterampilan peserta pelatihan untuk tugas individu menunjukkan hasil yang baik dengan skor rata-rata 84,75 dan penilaian keterampilan peserta pelatihan untuk mengerjakan tugas secara kelompok menunjukkan hasil yang baik dengan skor rata-rata 79,17. Evaluasi pelaksanaan pelatihan juga perlu dilakukan untuk level 1 (reaksi), level 3 (perilaku kerja), dan level 4 (dampak) melalui kegiatan evaluasi pasca pelatihan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi, Cipi Safrudin, Abdul Jabar, 2009, *Evaluasi Program Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Griffin, P & Nix.P, 1991, *Educational Assesment and Reporting*, Javanovich Publisher, Sydney
- Kirkpatrick, Donald L, and James D. Kirkpatrick, 2006, *Evaluating Training Programs: The Four Levels. 3rd ed*, CA:Berrett-Koehler Publishers, Francisco.
- Nasir, Muhammad. 1988. *Metodologi Penelitian*, Ghailan, Jakarta
- 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.Jakarta.  
Ejournal.litbang.depkes.go.id/index.php/hsr/article/view/1764/2618.
- Stufflebeam, D.L & Shunkfield, A.J, 1985, *Systematic Evaluation*, Simon &

160 Evaluasi Learning Penyelenggaraan Pelatihan Jarak Jauh Tata Naskah Dinas Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kapuas Oleh Balai Diklat Keagamaan Banjarmasin (*Muhammad Yudil Khairi*)

Schuster Costum Publishing. New York.

Sugiono, 2001, *Metode Penelitian Administrasi. Cet VIII*, Alfabeta. Bandung

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Pada Kementerian Agama.

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Kementerian Agama.

Keputusan Kepala Badan Litbang dan Diklat Nomor 60 Tahun 2012 tentang Standar Kediklatan Teknis Kementerian Agama

Stark & Thomas, 1994, <http://www.businessballs.com?kirkpatricklearningevaluationmodel.htm>. Diakses 11 Agustus 2020

<https://id.wikipedia.org/w/index.php?title=Pelatihan&action=edit&section=1>  
Diakses tanggal 11 Agustus 2020