

Penentuan Kriteria Evaluasi Kinerja Widyaiswara Menggunakan *Nominal Group Technique*

Rohmatulloh¹, Retno Kusumastuti², Julian Ambassador Shiddiq²

¹Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur
Jalan Cisitua Lama No. 37, Bandung 40135

²Sekretariat Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Energi dan Sumber Daya Mineral
Jl. Jend. Gatot Soebroto Kav. 49, Jakarta 12950

¹Email: rohmatulloh@diklat.esdm.go.id

Abstrak

Peran widyaiswara yang kompeten merupakan salah satu komponen penting dalam sistem penyelenggaraan program diklat yang bermutu. Untuk meningkatkan kompetensi widyaiswara agar sesuai kriteria yang diharapkan maka dibutuhkan perangkat dasar evaluasi kinerja widyaiswara. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan kriteria atau parameter yang digunakan dalam mengevaluasi kinerja widyaiswara. Penentuan kriteria menggunakan teknik pengambilan keputusan kelompok, yaitu nominal group technique (NGT). Partisipan NGT adalah widyaiswara dan pengelola evaluasi kinerja. Kriteria yang berhasil dikonsensuskan yaitu kesesuaian kompetensi substansi dengan mata diklat yang diampu, kepuasan peserta diklat terhadap kemampuan mengajar di kelas, dan capaian angka kredit. Kriteria tersebut dijadikan acuan untuk evaluasi dan hasilnya dapat digunakan untuk pengembangan kompetensi widyaiswara sesuai dengan kebutuhannya. Penggunaan NGT pada penelitian ini cukup efektif untuk membangkitkan banyak ide, penentuan kriteria, dan nilai pembobotan kinerja.

Kata kunci: Evaluasi kinerja, widyaiswara, nominal group technique

Abstract

The role of competent trainers as an important part in creating an organizing system of the qualified training program. To improve the competency of trainers to match the expected criteria, trainers evaluation of performance as the basic tools are needed. The purpose of this study is to determine the criteria or parameters that used in evaluating trainers performance. Determination of criteria is using the group decision-making techniques, namely nominal group technique (NGT). The NGT participants are trainer and planner. Successful criteria in consensus are established by the suitability of substance with the competence attended training, training participant satisfaction in classroom teaching ability, and the achievement of credit points. The criteria can be used as a reference for the evaluation and the results can be used for the appropriate competencies development that suitable with trainers requirement. The use of NGT is more effective to generate many ideas and determination of evaluation criteria.

Keywords: Performance evaluation, trainer, nominal group technique

1. Pendahuluan

Keberhasilan penyelenggaraan program diklat menjadi tujuan atau harapan berbagai pihak yang berkepentingan didalamnya. Harapan bagi peserta diklat yaitu diukur dari capaian indikator kepuasan terhadap penyelenggaraan diklat, peningkatan kompetensi, dan perubahan perilaku alumni diklat dalam bekerja di unit kerjanya. Bagi pihak pengguna alumni diklat, harapannya diukur menggunakan indikator

peningkatan kinerja unit organisasi [1]. Untuk mencapai kedua tujuan tersebut, banyak sumber daya yang terlibat di dalam penyelenggaraan program diklat. Salah satunya adalah tenaga pengajar atau widyaiswara. Widyaiswara sesuai dengan tugas dan fungsinya memiliki peran penting dalam seluruh siklus penyelenggaraan program diklat. Untuk mengoptimalkan kinerja penyelenggaraan program diklat maka widyaiswara yang terlibat di dalam seluruh siklus proses tersebut harus senantiasa memperhatikan faktor kesesuaian kompetensi yang dimilikinya (Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 13 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pembinaan Penyelenggaraan Diklat Teknis).

Lembaga diklat wajib menerapkan penjaminan mutu widyaiswara agar kompetensinya selalu sesuai dengan persyaratan kompetensi pada program dan judul diklat yang diselenggarakannya. Manfaat bagi lembaga diklat yang telah menerapkannya yaitu telah memenuhi salah satu unsur penilaian kriteria yang dipersyaratkan oleh lembaga akreditasi lembaga penyelenggara diklat untuk memberikan pengakuan penjaminan mutu. Sedangkan manfaat bagi widyaiswara adalah untuk memberikan program pengembangan profesionalisme yang sesuai dengan kesenjangan dan kebutuhan kompetensi saat ini dan ke depan. Sehingga karir widyaiswara dapat meningkat dan sejalan dengan tujuan organisasi.

Penentuan standar dan kriteria kinerja adalah tahapan paling awal sebelum dilakukan evaluasi kinerja widyaiswara. Perumusan dan penetapan standar dan kriteria kinerja widyaiswara perlu dirumuskan oleh widyaiswara dan pengelola evaluasi kinerja agar hasil konsesusnya dapat diterapkan dengan baik. Tujuan penelitian ini adalah membahas metode pengambilan keputusan kelompok *nominal group technique* untuk mengidentifikasi kriteria kinerja widyaiswara.

Nominal Group Technique

Nominal group technique (NGT) merupakan alat untuk pemecahan masalah pengambilan keputusan dan pembangkit ide-ide strategis. Istilah nominal merujuk pada sebuah proses yang menjembatani individu secara bersama tapi tidak mengijinkan individu berkomunikasi secara verbal. NGT pertama kali dikembangkan oleh Delbecq dan Van de Venn pada 1968 yang digunakan pada kajian psikologi sosial untuk penentuan keputusan dalam sebuah konferensi, kajian ilmu manajemen untuk menggabungkan penilaian kelompok, dan kajian kerja sosial (*social work*) untuk melibatkan masyarakat dalam merumuskan permasalahan perencanaan program. Penggunaan NGT telah meluas ke berbagai bidang seperti kesehatan, pelayanan sosial, pendidikan, industri, dan organisasi pemerintah [2]. Penggunaan NGT dalam disain perencanaan program untuk membangun model logika yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan [3].

NGT memiliki kesamaan dengan teknik Delphi, yaitu sebagai alat pengambilan keputusan yang menghargai penilaian individu untuk dikombinasikan menjadi sebuah keputusan. NGT tidak dapat digunakan untuk diskusi yang bersifat rutin, koordinasi, dan tawar menawar (*bargaining*) atau negosiasi [2]. Kesamaan NGT dan Delphi adalah melibatkan individu yang memiliki keahlian pada bidangnya. Perbedaan NGT dan Delphi, yaitu terkait dengan proses pelaksanaannya. NGT dilaksanakan pada sebuah pertemuan tatap muka dalam sebuah kelompok kecil, sehingga sesama partisipan saling mengenal. Sedangkan Delphi tidak dilakukan pertemuan secara tatap muka melainkan melalui kuesioner dan memerlukan waktu yang lama. Dengan demikian, partisipan dalam Delphi tidak saling mengenal (anonim) [4]. Walaupun demikian NGT dapat juga dilakukan tanpa tatap muka. Dalam penelitian lain, telah dilakukan proses NGT di

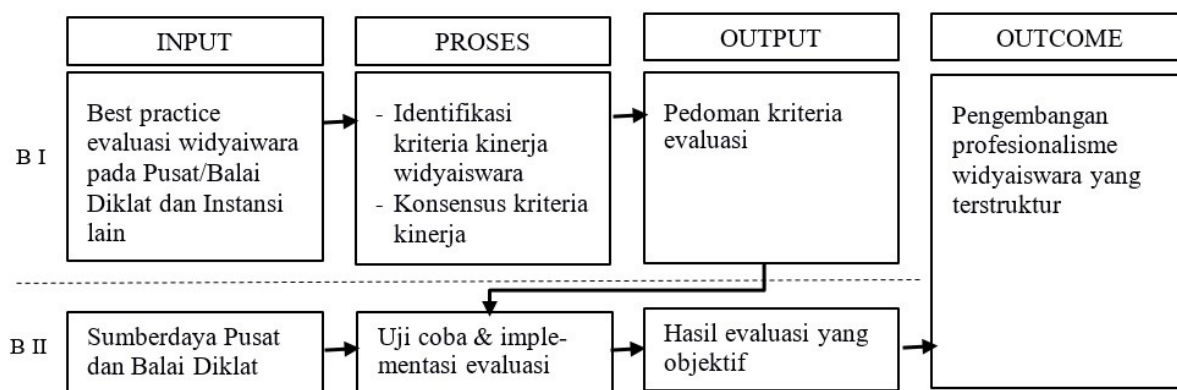
lingkungan berbasis web (*online*) atau tanpa tatap muka [5]. Baik model NGT tradisional dan *online* ternyata menghasilkan *outcome* yang tidak berbeda secara signifikan. Metode NGT dan Delphi juga telah dibandingkan untuk menduga sebuah masalah peramalan [6]. Hasilnya adalah NGT lebih disukai partisipan daripada Delphi, partisipan NGT mendapat pengalaman dan kerjasama yang tinggi dan interaksinya lebih efektif. Penelitian lain menceritakan pengalaman bahwa NGT membutuhkan upaya yang cukup besar dari kuesioner [7]

Dalam penerapannya, NGT memiliki kelebihan dan kekurangan. Kelebihan NGT adalah efisien dari segi biaya dan waktu (hanya beberapa jam) dalam proses pengumpulan data dan pengambilan keputusan, setiap individu memiliki kedudukan yang setara [4, 8, 9], dapat mendorong partisipan mengekspresikan pendapatnya [10], dapat membangkitkan ide permasalahan dan solusi dalam jumlah yang cukup banyak dan beragam [7, 11-13], bertemu dengan para ahli secara langsung atau tatap muka [9], dapat menangkap berbagai sudut pandang dari kelompok yang berbeda [14], dapat menjadi alat analisis untuk memecahkan permasalahan yang besar menjadi lebih kecil [7]. Sedangkan kekurangan NGT adalah prioritas yang dihasilkan oleh kelompok tidak selalu layak (*feasible*) [14], kurangnya peluang partisipan berpikir panjang, partisipan kurang nyaman mengemukakan pendapat yang dirasakannya secara bebas kepada kelompok, bias dalam penentuan calon partisipan sehingga hasilnya tidak bisa digeneralisir [11], dan sangat sulit mengorganisir pelaksanaan NGT dalam waktu yang seluruh partisipan bisa hadir [4].

Penelitian terdahulu terkait dengan penggunaan NGT untuk pemecahan masalah pengambilan keputusan disajikan seperti pada Tabel 1. Berdasarkan analisis data sekunder dari beberapa jurnal, ditemukan bahwa penggunaan NGT bertujuan untuk membangkitkan ide, identifikasi kriteria atau faktor kesuksesan, penentuan prioritas, dan pembobotan kriteria. Bidang yang menerapkan NGT seperti kesehatan, pendidikan, industri otomotif, dan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Partisipan yang menjadi sumber data adalah ahli dalam satu bidang dari berbagai latar belakang profesi dan jabatan. Jumlah partisipan per kelompok NGT bervariasi antara 3-16 partisipan. Adapun durasi waktu untuk pelaksanaan NGT dalam penyelesaian masalah yang tertulis dalam beberapa jurnal bervariasi lamanya dari 20-120 menit.

2. Metode Penelitian

Penelitian kualitatif penentuan kriteria kinerja widyaiswara merupakan bagian awal dari dua bagian penelitian evaluasi kinerja widyaiswara. Model logika penelitian disajikan seperti pada Gambar 1.



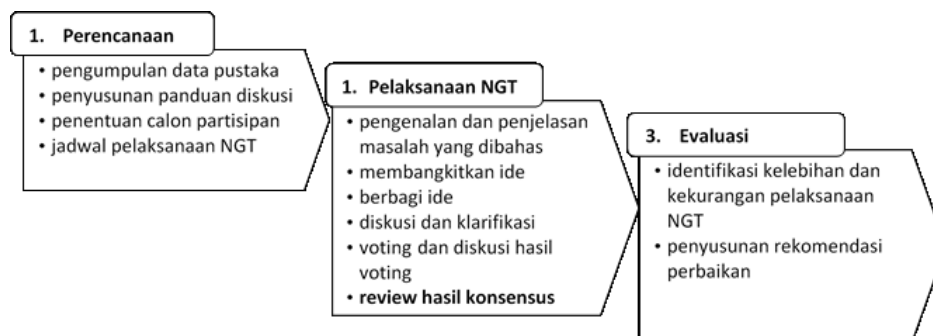
Gambar 1 Model Penelitian

Tabel 1 Penerapan NGT dalam Berbagai Penelitian

No.	Peneliti	Bidang ¹	Tujuan					Partisipan			Durasi waktu pelaksanaan NGT (menit)
			Membangkitkan ide	Identifikasi kriteria/ faktor kesuksesan	Penentuan prioritas	Pembobotan	n = jumlah	n kelompok	n partisipan/ kelompok	Bentuk pengelompokan berdasarkan	
1	Jones [11]	3	•				12	2	6	Mahasiswa yang belum dan selesai atau lulus penelitian	
2	Ager, et al. [15]	1	•		•		19			Profesi (praktisi dan pengambil kebijakan)	
3	Fernández-Ramírez, et al. [7]	3	•				71	14	3-6	Mahasiswa dari program studi berbeda	20-60
4	Drennan, et al. [14]	1		•	•			7	5-12	Pengguna jasa dan profesi (perawat dan <i>general practice</i>)	
5	Castiglioni, et al. [16]	1		•			28	4	6-9	Profesi tenaga kesehatan	
6	Pan, et al. [17]	1		•	• ²		97	13	6-8	Jabatan dan tugas pekerjaan	40-60
7	Harvey and Holmes [9]	1	•		• ⁴		38	4	5-16	Profesi tenaga kesehatan	
8	Wainwright, et al. [10]	1	•		• ⁵			3		Pengguna jasa dan profesi (perawat dan <i>general practice</i>)	120
9	Safari, et al. [18]	4		•		•					
10	Dang [13]	3	•		• ³		6	1	6	Pemangku kepentingan (pengambil kebijakan, kepala sekolah, guru, dan pelaku industri)	
11	Galankashi, et al. [19]	2		•						Profesi (manajer, peneliti, praktisi dengan pengalaman 10 tahun)	

Keterangan:
 1) 1= kesehatan, 2= industri otomotif, 3= pendidikan, 4= MSDM;
 2) Skala likert (1= kurang penting, ..., 5= sangat penting);
 3) Skala likert (1= sangat penting, ..., 5= kurang penting);
 4) Kesepakatan bersama partisipan;
 5) Skala likert (1= kurang penting, ...100= sangat penting).

Tahapan penelitian penentuan kriteria terdiri dari tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pelaksanaan NGT (Gambar 2). Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan April - Juni 2016.



Gambar 2 Tahapan Pelaksanaan Penelitian

Tahap awal perencanaan meliputi kegiatan pengumpulan data pustaka, penyusunan panduan diskusi, penentuan calon partisipan, dan jadwal pelaksanaan NGT. Pengumpulan data pustaka dilakukan untuk mendapatkan informasi awal tentang standar dan kriteria kinerja widyaiswara yang diterapkan di berbagai lembaga diklat dan lembaga akreditasi lembaga diklat. Keluaran (*output*) kegiatan adalah matriks perbandingan kriteria evaluasi kinerja widyaiswara yang diterapkan di tiga lembaga akreditasi. Hasil identifikasi ini selanjutnya dijadikan bahan untuk menyusun daftar pertanyaan diskusi yang jelas dan sesuai dengan tujuan penelitian. Daftar pertanyaan tersebut menjadi panduan bagi fasilitator untuk mengumpulkan data primer pada saat pelaksanaan NGT.

Penentuan calon partisipan dan waktu pelaksanaan NGT dilakukan pada tahap ini berkoordinasi dengan berbagai pihak pemangku kepentingan internal unit kerja calon partisipan. Calon partisipan diundang melalui melalui unit kerjanya masing-masing menggunakan surat undangan. Calon partisipan adalah widyaiswara dan pengelola evaluasi kinerja widyaiswara. Karakteristik partisipan yang mengikuti NGT sebanyak 11 orang disajikan seperti pada [Tabel 2](#).

Tabel 2 Karakteristik Partisipan

No.	Partisipan		Pendidikan		
	Kategori	Jumlah	S1	S2	
1	Widyaiswara	9	82%	2	7
2	Pengelola evaluasi kinerja	2	18%	1	1
	Jumlah	11	100%	3	8
				37%	73%

Tahap selanjutnya adalah pelaksanaan NGT yang dilaksanakan dua kali bertempat di Pusdiklat Mineral dan Batubara di Bandung dan Puslitbang Geologi Kelautan di Cirebon. Proses pelaksanaan NGT terdiri dari membangkitkan ide individu (*silent generation*), berbagi ide, diskusi dan klarifikasi, *voting*, dan diskusi hasil *voting* [2].

Mengacu pada tahapan tersebut, maka tahapan pelaksanaan NGT penelitian ini, yaitu: 1) pengenalan dan penjelasan masalah yang dibahas. Fasilitator menyampaikan latar belakang masalah dan tujuan yang diharapkan, serta keluaran (*output*) dari pelaksanaan kegiatan NGT kepada partisipan. Fasilitator menggunakan panduan diskusi yang telah dirumuskan pada tahap perencanaan untuk menjelaskan masalah. 2) membangkitkan ide. Partisipan diberikan waktu untuk membangkitkan ide secara mandiri berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan oleh fasilitator. Ide yang dimiliki partisipan langsung ditulis menggunakan laptop dalam bentuk pointer untuk dijadikan bahan presentasi berbagi ide. 3) berbagi ide. Partisipan diberikan kesempatan menyampaikan ide menggunakan teknik *round robin*. Dalam sesi ini, partisipan lain tidak diperkenankan untuk melakukan konfirmasi atas ide yang disampaikan oleh partisipan yang sedang mempresentasikan idenya. Fasilitator merekam dan mencatat seluruh ide yang disampaikan partisipan NGT menggunakan komputer untuk dijadikan bahan diskusi dan klarifikasi. 4) diskusi dan klarifikasi. Fasilitator memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh partisipan untuk mendiskusikan dan mengklarifikasi ide yang disampaikan antar partisipan tanpa ada yang mendominasi jalannya diskusi. Pada sesi ini dilakukan pengelompokkan ide yang memiliki kesamaan

menjadi lebih sederhana. 5) *voting* dan diskusi hasil *voting*. Pada sesi ini dilakukan konsensus oleh para partisipan NGT melalui *voting* secara individu. Konsensus dilakukan dengan cara *memvoting* tiga ide yang dianggap paling mewakili kepentingan widyaiswara dan pengelola evaluasi kinerja, serta penentuan nilai pembobotan untuk memudahkan perhitungan dan penilaian hasil pengukuran. Hasil *voting* yang telah dikonsensuskan didiskusikan kembali sebelum hasilnya dibawa ke unit kerja masing-masing untuk disosialisasikan.

Sedangkan pelaksanaan NGT putaran kedua adalah kelanjutan dari NGT putaran pertama. Agenda NGT putaran kedua adalah mereview hasil konsensus yang telah dihasilkan pada NGT pertama. Partisipan kembali ke unit kerjanya masing-masing untuk mensosialisasikan kepada manajemen unit kerja agar mendapatkan masukan. Masukan yang dihimpun oleh partisipan NGT menjadi bahan untuk memperbaiki mutu dan nilai bobot kriteria sesuai dengan kondisi objektif kesiapan widyaiswara dan perangkat diklat di masing-masing unit kerja. Tahap akhir penelitian adalah evaluasi proses pelaksanaan NGT untuk mengetahui efektifitas metode NGT dalam menghasilkan keluaran (*output*) dan *outcome* penelitian. Hasil evaluasi dan rumusan tindak lanjut perbaikan digunakan untuk rekomendasi penggunaan NGT pada penelitian lainnya untuk pemecahan masalah pengambilan keputusan yang terkait perencanaan program diklat.

3. Hasil dan Pembahasan

Identifikasi Standar dan Kriteria Mutu Widyaiswara

Peran widyaiswara kompeten dalam seluruh siklus proses penyelenggaraan program diklat menjadi kunci keberhasilan tercapainya tujuan program diklat. Widyaiswara yang kompeten menjadi salah satu komponen penilaian lembaga akreditasi terhadap lembaga penyelenggara diklat. Lembaga akreditasi seperti Komite Akreditasi Lembaga Diklat Energi dan Sumber Daya Mineral (KA-LDP ESDM), Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (LA-LPK), dan Lembaga Administrasi Negara (LAN) menerapkan standar mutu tenaga pengajar atau widyaiswara seperti disajikan pada [Tabel 3](#). Berdasarkan uraian standar dan kriteria mutu tersebut terlihat bahwa kriteria mutu widyaiswara yang diterapkan lembaga akreditasi pada umumnya memiliki kesamaan yaitu kesesuaian kompetensi yang harus dimiliki oleh widyaiswara dengan diklat yang diampunya. Kesesuaian kompetensi tersebut dibuktikan dengan pendidikan, pengalaman kerja, dan mengajar.

Penentuan Kriteria Kinerja Widyaiswara

Penentuan kriteria mutu widyaiswara di lingkungan BPSDM ESDM dilakukan menggunakan metode pengambilan keputusan NGT. Hasil kajian pustaka terkait dengan standar dan kriteria mutu widyaiswara dijadikan pedoman bagi fasilitator untuk memandu pelaksanaan NGT. Setelah fasilitator memberikan kesempatan bagi partisipan NGT untuk membangkitkan dan menuliskan idenya masing-masing pada program aplikasi presentasi. Selanjutnya partisipan secara bergiliran diberikan kesempatan yang sama untuk menyampaikan ide kriteria evaluasi kompetensi widyaiswara berdasarkan *best practice* yang telah dilakukan di masing-masing unit kerjanya. Seluruh ide yang terkumpul pada tahap ini sebanyak 25 ide. Sesi selanjutnya dilakukan tahap diskusi dan klarifikasi terhadap ide yang telah dikumpulkan dari partisipan. Partisipan akan menanyakan kepada peserta lain untuk mendapatkan klarifikasi. Waktu yang digunakan pada tahap ini sekitar 90 menit. Hasil dari diskusi

dan klarifikasi selanjutnya disepakati untuk mengelompokkan ide ke dalam lima kelompok. Ide yang memiliki kesamaan juga dilakukan penggabungan untuk menghindari pengulangan. Hasil identifikasi kriteria evaluasi kinerja widyaiswara pada tahap berbagi ide dan tahap diskusi serta klarifikasi disajikan seperti disajikan pada [Tabel 4](#).

Tabel 3 Standar dan Kriteria Mutu Widyaiswara

Standar	Lembaga akreditasi lembaga diklat		
	KA-LDP ESDM ¹	LA-LPK ²	LAN ³
Standar	Widyaiswara/pendidik lainnya	Standar 5: Karyawan yang memiliki kualifikasi di bidangnya	Organisasi lembaga diklat (kelembagaan diklat, tenaga kediklatan , rencana strategis, penjaminan pembiayaan, fasilitas diklat, penjaminan mutu)
Kriteria	a. Pendidikan formal. b. Pendidikan di bidang diklat. c. Pengalaman mengelola diklat bidang energi dan sumber daya mineral. d. Pengalaman mengajar diklat bidang energi dan sumber daya mineral. e. Kompetensi teknis bidang energi dan sumber daya mineral. f. Penugasan dalam diklat bidang energi dan sumber daya mineral. g. Jumlah dan kompetensi pejabat fungsional widyaiswara/pendidik lainnya.	a. Karyawan bidang pelatihan dan asesmen memiliki kapasitas, kualifikasi, dan pengalaman untuk bidang pelatihan/ asesmen yang mereka berikan. b. Karyawan manajemen, administratif dan pendukung memiliki kualifikasi yang sesuai.	a. Penguasaan substansi pengetahuan yang berasal dari pendidikan formal, pelatihan TOT substansi, pengembangan profesi yang relevan. b. Pengalaman kerja tenaga pengajar yang mendukung penguasaan substansi (misal: konsultan, riset, praktisi).

Keterangan:
 1) Peraturan Menteri ESDM No. 11/2011 tentang Pedoman Akreditasi Lembaga Penyelenggara Diklat Sektor Energi dan Sumber Daya Mineral
 2) Ray, et al. [20]
 3) Peraturan Kepala LAN No. 25/2015 tentang Pedoman Akreditasi Lembaga Penyelenggara Diklat Pemerintah

Tahap akhir pelaksanaan NGT adalah *voting* dan penentuan nilai pembobotan. Partisipan diperkenankan untuk memilih tiga kriteria kinerja yang akan digunakan untuk mengevaluasi kinerja widyaiswara. Pada tahap ini, partisipan tidak melakukan secara individu tetapi proses pemilihannya dilakukan secara bersama karena keterbatasan waktu. Hasil *voting* dari pemilihan ketiga kriteria tersebut yaitu kemampuan mengajar berdasarkan evaluasi kepuasan peserta diklat, penilaian kinerja, dan kesesuaian antara latar belakang substantif dengan mata diklat yang diampu. Untuk kriteria penilaian angka kredit disepakati hanya ada satu penilaian dokumen yaitu pencapaian angka kredit. Sedangkan pencapaian dokumen sasaran kerja pegawai tidak digunakan. Ketiga kriteria selanjutnya diberikan nilai pembobotan oleh masing-masing partisipan. Hasil akhir *voting* dan pembobotan kriteria kinerja widyaiswara berdasarkan konsensus peserta NGT disajikan seperti pada [Tabel 5](#).

Tabel 4 Identifikasi Kriteria Kinerja Widyaiswara

Tahap berbagi ide	Tahap diskusi dan klarifikasi ide
a. Kedisiplinan	a. Kedisiplinan
b. Pendidikan formal & non formal	b. Integritas
c. Integritas	c. Kepemimpinan
d. Pengalaman kerja	d. Kemampuan mengajar berdasarkan evaluasi kepuasan peserta:
e. Kepemimpinan	- Pencapaian tujuan instruksional
f. Penguasaan materi	- Penguasaan materi
g. Ketepatan waktu	- Sistematis penyajian (komposisi ceramah dan diskusi)
h. Sistematis penyajian (komposisi ceramah dan diskusi)	- Penggunaan metode dan alat bantu
i. Penggunaan metode dan alat bantu	- Daya simpati, gaya dan sikap terhadap peserta
j. Daya simpati, gaya dan sikap terhadap peserta	- Penggunaan dan kejelasan bahasa
k. Penggunaan bahasa dan kejelasan bahasa	- Memberikan motivasi terhadap peserta
l. Memberikan motivasi terhadap peserta	- Pencapaian tujuan instruksional
m. Pencapaian tujuan instruksional	- Kesempatan tanya jawab
n. Kesempatan tanya jawab	- Kerapuhan berpakaian
o. Kerapuhan berpakaian	- Ketepatan waktu, kehadiran, dan cara menyajikan
p. Kemampuan menyajikan/memfasilitasi program diklat	- Sikap dan perilaku
q. Ketepatan waktu, kehadiran, dan cara menyajikan	- Kualitas bahan tayang
r. Penggunaan metode dan sarana diklat	- Cara menjawab pertanyaan dari peserta
s. Sikap dan perilaku	e. Penilaian kinerja:
t. Cara menjawab pertanyaan dari peserta	- Pencapaian angka kredit
u. Penguasaan materi	- Pencapaian sasaran kerja pegawai
v. Kualitas bahan tayang	f. Kesesuaian antara latar belakang substantif dengan mata diklat yang diampu:
w. Pencapaian angka kredit	- Pendidikan
x. Penilaian sasaran kerja pegawai (SKP)	- Pengalaman kerja
y. Kesesuaian substantif	- Pelatihan
	- Simulasi atau <i>micro teaching</i>

Tabel 5 Hasil Konsensus NGT Putaran Pertama

No.	Kriteria	Nilai pembobotan
1	Kemampuan mengajar berdasarkan evaluasi kepuasan peserta	40
2	Penilaian angka kredit	40
3	Kesesuaian antara latar belakang substantif dengan mata diklat yang diampu	20

Review Hasil Konsensus

Pelaksanaan NGT putaran kedua tidak melakukan pengumpulan data seperti yang telah dilakukan pada NGT putaran pertama. Partisipan mensosialisasikan hasil konsensus pada NGT putaran pertama di unit kerjanya masing-masing untuk mendapat masukan perbaikan. Masukan perbaikan yang diperoleh partisipan menjadi bahan

perbaikan pada NGT putaran kedua. Berdasarkan hasil review seluruh partisipan diperoleh hasil bahwa nilai pembobotan kriteria perlu diperbaiki sesuai dengan kondisi objektif kesiapan widyaiswara di masing-masing unit kerjanya. Perbaikan lainnya adalah penambahan unsur penilai dari tim yang beranggotakan ahli pada kriteria kemampuan mengajar dengan alasan agar menghasilkan penilaian objektif dari banyak penilai. Hasil review konsensus disajikan pada [Tabel 6](#).

Tabel 6 Review Konsensus

Sebelum review (NGT putaran pertama)		Setelah review (NGT putaran kedua)	
Kriteria	Bobot	Kriteria	Bobot
Kemampuan mengajar berdasarkan evaluasi kepuasan peserta	40	Kemampuan mengajar berdasarkan evaluasi kepuasan peserta dan/atau Tim Evaluasi beranggotakan ahli di bidangnya terhadap Widyaiswara	40
Penilaian kinerja angka kredit	40	Penilaian kinerja angka kredit	30
Kesesuaian antara latar belakang substantif dengan mata diklat yang diampu	20	Kesesuaian antara latar belakang substantif dengan mata diklat yang diampu	30

4. Simpulan

Evaluasi kinerja widyaiswara pada lembaga penyelenggara diklat dalam rangka meningkatkan profesionalisme untuk mendukung tugas dan fungsinya. Widyaiswara yang berkompeten dibidangnya merupakan salah satu syarat bagi lembaga penyelenggara diklat untuk mendapatkan akreditasi penjaminan mutu eksternal. Penentuan kriteria kinerja widyaiswara merupakan tahapan awal dan penting sebelum evaluasi dilakukan secara sistematis dan objektif. Metode NGT yang digunakan dalam penelitian ini telah menghasilkan keluaran (*output*) penelitian yang diharapkan, yaitu kriteria kinerja widyaiswara. NGT mampu menggali ide dalam jumlah yang cukup banyak dan beragam dengan efektif dari partisipan. Namun kendala teknis dalam penggunaan NGT adalah kesulitan mengorganisir pelaksanaan NGT yang disesuaikan dengan waktu partisipan. Kendala lainnya adalah pada saat diskusi, klarifikasi, dan *voting* serta penentuan nilai pembobotan kriteria yang waktunya cukup lama, dan adanya dominasi beberapa partisipan dalam sesi diskusi dan klarifikasi. Hasil konsensus yang diperoleh dari NGT putaran pertama juga masih bersifat sementara dan perlu direview pada NGT putaran kedua. Perbaikan hasil konsensus pada NGT putaran kedua dilakukan oleh partisipan yang sama setelah mendapat masukan dari unit kerjanya masing-masing agar dapat mudah diimplementasikan.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Sekretaris Badan Pengembangan SDM ESDM dan widyaiswara serta pengelola evaluasi kinerja di lingkungan Badan Pengembangan SDM ESDM atas dukungannya pada penelitian ini.

Referensi

- [1] D. Kirkpatrick, "Evaluating Training Programs: The Four Levels. San Fransisco: Berrett," ed: Khoehler Publisher, Inc, 1998.
- [2] A. L. Delbecq, A. H. Van de Ven, and D. H. Gustafson, *Group techniques for program planning: A guide to nominal group and Delphi processes*: Scott, Foresman Glenview, IL, 1975.
- [3] Centre for Disease Control and Prevention, "Gaining consensus among stakeholders through the nominal group technique," *Evaluation Briefs*, vol. 7, 2006.
- [4] S. S. McMillan, M. King, and M. P. Tully, "How to use the nominal group and Delphi techniques," *International journal of clinical pharmacy*, vol. 38, pp. 655-662, 2016.
- [5] P. P. Lago, M. G. Beruvides, J.-Y. Jian, A. M. Canto, A. Sandoval, and R. Taraban, "Structuring group decision making in a web-based environment by using the nominal group technique," *Computers & Industrial Engineering*, vol. 52, pp. 277-295, 2007.
- [6] A. Graefe and J. S. Armstrong, "Comparing face-to-face meetings, nominal groups, Delphi and prediction markets on an estimation task," *International Journal of Forecasting*, vol. 27, pp. 183-195, 2011.
- [7] B. Fernández-Ramírez, E. Reboloso, and P. Cantón, "The Nominal Group Technique and the environmental evaluation of university classrooms," *Medio Ambiente Comportamiento Humano*, vol. 8, pp. 49-70, 2007.
- [8] K. Cleary, "Using the Nominal Group Technique to reach consensus," *Acute Care Perspectives*, vol. 10, pp. 16-9, 2001.
- [9] N. Harvey and C. A. Holmes, "Nominal group technique: an effective method for obtaining group consensus," *International journal of nursing practice*, vol. 18, pp. 188-194, 2012.
- [10] D. Wainwright, C. Boichat, and L. M. McCracken, "Using the nominal group technique to engage people with chronic pain in health service development," *The International journal of health planning and management*, vol. 29, pp. 52-69, 2014.
- [11] S. C. Jones, "Using the Nominal Group Technique to Select the Most Appropriate Topics for Postgraduate Research Students' Seminars," *Journal of University Teaching and Learning Practice*, vol. 1, p. 4, 2004.
- [12] M. M. Abdullah and R. Islam, "Nominal group technique and its applications in managing quality in higher education," *Pakistan Journal of Commerce and Social Science*, vol. 5, pp. 81-99, 2011.
- [13] V. H. Dang, "The Use of Nominal Group Technique: Case Study in Vietnam," *World Journal of Education*, vol. 5, p. 14, 2015.
- [14] V. Drennan, K. Walters, P. Lenihan, S. Cohen, S. Myerson, S. Iliffe, *et al.*, "Priorities in identifying unmet need in older people attending general practice: a nominal group technique study," *Family Practice*, vol. 24, pp. 454-460, 2007.
- [15] A. Ager, N. Boothby, and M. Wessells, "The use of consensus methodology in determining key research and practice: development questions in the field of intervention with children associated with fighting forces," *Intervention*, vol. 5, pp. 124-129, 2007.
- [16] A. Castiglioni, R. M. Shewchuk, L. L. Willett, G. R. Heudebert, and R. M. Centor, "A pilot study using nominal group technique to assess residents' perceptions of successful attending rounds," *Journal of general internal medicine*, vol. 23, pp. 1060-1065, 2008.

- [17] H. Pan, J. L. Norris, Y.-S. Liang, J.-N. Li, and M.-J. Ho, "Building a professionalism framework for healthcare providers in China: A nominal group technique study," *Medical teacher*, vol. 35, pp. e1531-e1536, 2013.
- [18] H. Safari, V. Cruz-Machado, A. Z. Sarraf, and M. Maleki, "Multidimensional personnel selection through combination of TOPSIS and Hungary assignment algorithm," ed: De Gruyter Open, 2014.
- [19] M. R. Galankashi, S. A. Helmi, and P. Hashemzahi, "Supplier selection in automobile industry: A mixed balanced scorecard–fuzzy AHP approach," *Alexandria Engineering Journal*, vol. 55, pp. 93-100, 2016.
- [20] P. Ray, D. Kay, I. G. P. Laksaguna, I. Trisnasari, and I. Nurul, *Kerangka Mutu Pelatihan Indonesia*. Jakarta: Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, 2016.