

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Konsep/Teori

2.1.1 Konsep Evaluasi Program

Evaluasi program pelatihan adalah sebuah proses pengumpulan data dan informasi yang diperlukan dalam melakukan program pelatihan. Evaluasi di dalam pelatihan digunakan untuk meninjau ulang tentang proses pelatihan serta menilai hasil-hasil pelatihan serta dampak pelatihan terhadap peserta pelatihan.

Evaluasi pada sebuah program pelatihan memiliki fungsi sebagai proses pengendali dari hasil program pelatihan sehingga dapat dijamin bahwa pelatihan yang dilakukan secara sistematis, efektif dan efisien. Evaluasi pelatihan ini diharapkan dapat memberikan input dan informasi mengenai hasil-hasil program pelatihan dan dapat dijadikan sebagai umpan balik dari peserta pelatihan untuk membantu mendesain program-program pelatihan di masa mendatang.

Dalam setiap pelaksanaan suatu program pelatihan pastinya memiliki target atau sasaran akhir yaitu pembelajaran yang terjadi dan diterima selama pelatihan dapat ditransfer kembali di tempat kerjanya. Transfer pelatihan dapat didefinisikan sebagai penerapan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dipelajari dalam pelatihan pada situasi kerja dan selanjutnya memeliharanya selama periode waktu tertentu (Baldwin dalam Sulistyohadi, 2006).

2.1.1.1 Pengertian Evaluasi

Secara bahasa kata evaluasi berasal dari bahasa Inggris *evaluation*; dalam Bahasa Arab disebut *al-taqdir*, dan dalam Bahasa Indonesia berarti penilaian. Dalam kamus Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English (AS Hornby, 186) evaluasi adalah *to find out, decide the amount or value* yang artinya suatu upaya untuk menentukan nilai atau jumlah. Arifin (2019) menyebutkan evaluasi merupakan "*a process for describing an evaluand and judging its merit*

and worth” (Guba and Lincoln, 1985). Pendapat lainnya dari Gilbert Sax (1980) mengatakan “*evaluation is a process through which a value judgement or decision is made from a variety of observations and from the background and training of the evaluator*”.

Secara istilah atau *terminology*, belum ada kesepakatan umum (konsensus) dari para ahli terkait tentang terminologi atau istilah evaluasi. Sebagian ahli, menyamaartikan istilah evaluasi dengan pengukuran (*measurement*), seperti Mehrens dan Lehmann (1978) pengukuran adalah menggunakan observasi, skala pemeringkatan, atau alat lain yang bisa digunakan untuk mendapatkan informasi dalam bentuk kuantitatif. Dalam pengertian yang lebih umum, menurut Hamzah B. Uno dan Satria Koni (2013: 2) pengukuran (*measurement*) adalah proses pemberian angka atau usaha memperoleh deskripsi numerik dari suatu tingkatan di mana sesuatu telah mencapai karakteristik tertentu. Pengukuran berkaitan erat dengan proses pencarian atau penentuan nilai kuantitatif. Pengukuran diartikan sebagai pemberian angka kepada suatu atribut atau karakteristik tertentu yang dimiliki oleh orang, hal, atau objek tertentu menurut aturan atau formulasi yang jelas. Dalam definisi yang sama, pengukuran adalah sebuah kegiatan atau upaya yang dilakukan untuk memberikan angka-angka pada suatu gejala, peristiwa atau benda, sehingga hasil pengukuran akan selalu berupa angka.

Sedangkan Azwar (2010: 3) pengukuran sebagai suatu prosedur pemberian angka (*kuantifikasi*) terhadap atribut atau variabel sepanjang garis kontinum. Dengan demikian, secara sederhana pengukuran dapat dikatakan sebagai suatu prosedur membandingkan antara atribut yang hendak diukur dengan alat ukurnya. Selain itu, menurut Sukiman (2012: 6) pengukuran dari segi caranya dibedakan menjadi dua, yaitu pengukuran secara langsung dan tidak langsung. Pengukuran langsung berarti dalam proses pemberian angka atas suatu hal atau benda tertentu yang dilakukan secara langsung dengan membandingkan sesuatu yang kita ukur tersebut dengan kriteria atau pembanding tertentu, dan biasanya hasilnya akan mendekati valid atau mendekati kondisi yang sebenarnya. Sedangkan pengukuran

secara tidak langsung adalah pengukuran yang dilakukan dengan jalan mengukur lewat indikator-indikator atau gejala-gejala yang menggambarkan sesuatu yang diukur. Kemudian yang perlu diperhatikan dalam pengukuran adalah ukur harus sesuai standar, yaitu memiliki derajat validitas dan reliabilitas tinggi.

Ahli lain, berpendapat evaluasi dapat diartikan dengan istilah penilaian (*assesment*), seperti dikemukakan oleh Stufflebeam (1973: 129), evaluasi adalah proses menggambarkan, memperoleh, dan menyediakan informasi yang berguna untuk menilai alternatif keputusan. Istilah penilaian menurut Zainal Arifin (2014: 4) adalah sebagai suatu kegiatan untuk memberikan berbagai informasi secara berkesinambungan dan menyeluruh tentang proses dan hasil yang telah dicapai siswa. Kata menyeluruh di sini mengandung arti bahwa penilaian tidak hanya ditujukan pada penguasaan salah satu bidang tertentu saja, tetapi mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2007 tentang Standar Penilaian Pendidikan dan juga Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 66 Tahun 2013 tentang Standar Penilaian Pendidikan, penilaian adalah proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk menentukan pencapaian hasil belajar peserta didik. Lebih lanjut menurut Ismet Basuki dan Haryanto (2014: 6-7) menyatakan secara lebih tegas lagi dalam Rancangan Penilaian Hasil Belajar yang menyatakan bahwa penilaian adalah rangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan, sehingga menjadi informasi yang bermakna dalam pengambilan keputusan. dari sinilah kemudian akan terlihat bahwa penilaian yang ideal adalah penilaian yang menyangkut proses maupun hasil belajar.

Menurut menurut Tyler yang dikutip oleh Wahyudin, evaluasi adalah “*the process for determining the degree to which these change in behavior are actually taking place*”, evaluasi berfokus pada upaya untuk menentukan tingkat perubahan yang terjadi pada hasil belajar (*behavior*). Evaluasi kurikulum sebagai usaha

sistematis mengumpulkan informasi mengenai suatu kurikulum untuk digunakan sebagai pertimbangan mengenai nilai dan arti dari kurikulum dalam suatu konteks tertentu.

Suchman (1961 dalam Anderson, 1975) menyebutkan evaluasi adalah sebagai sebuah proses menentukan hasil yang telah dicapai beberapa kegiatan yang direncanakan untuk mendukung tercapainya tujuan. Ahli lain, seperti dikemukakan oleh Stufflebeam (1973: 129), evaluasi adalah “*the process of delineating, obtaining, and providing descriptive and judgemental information about the worth and merit of some object’s goals, design, implementation, and impact in order to guide decision making, serve needs for accountability, and promote understanding of the involved phenomena*”.

Evaluasi merupakan proses menyediakan informasi yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk menentukan harga dan jasa (*the worth and merit*) dari tujuan yang dicapai, desain, implementasi dan dampak untuk membantu membuat keputusan, membantu pertanggungjawaban dan meningkatkan pemahaman terhadap fenomena.

Worthen dan Sanders dalam Lababa (2008) mendefinisikan “evaluasi sebagai usaha mencari sesuatu yang berharga (*worth*)”. Sesuatu yang berharga dapat berupa informasi tentang suatu program, produksi atau *alternative* prosedur tertentu. Tague – Sutcliffe (1996), mengartikan evaluasi sebagai “*a systematic process of determining the extent to which instructional objective are achieved by pupils*”. Evaluasi bukan hanya sekedar menilai suatu aktivitas secara spontan dan *incidental*, melainkan merupakan kegiatan untuk menilai sesuatu secara terencana, sistematis, dan terarah berdasarkan tujuan yang jelas.

Menurut Uzer (2003) mengatakan bahwa Evaluasi adalah suatu proses yang ditempuh seseorang untuk memperoleh informasi yang bermanfaat untuk ditentukan pilihan dari dua hal atau lebih yang merupakan *alternative* yang diinginkan, karena penentuan atau keputusan semacam ini tidak diambil secara acak, maka alternatif-alternatif itu harus diberi nilai relative, karenanya pemberian

nilai itu harus memerlukan pertimbangan yang rasional berdasarkan informasi untuk proses pengambilan keputusan. Menurut Djali dan Pudji (2008), evaluasi dapat juga diartikan sebagai “proses menilai sesuatu berdasarkan kriteria atau tujuan yang telah ditetapkan yang selanjutnya diikuti dengan pengambilan keputusan atas objek yang dievaluasi.

Dengan demikian, pada dasarnya kedua istilah tersebut di atas ada kesamaan dan perbedaan dengan istilah evaluasi. Persamaannya ketiganya merupakan aktivitas yang dilakukan berdasarkan kaidah-kaidah penelitian. Sedangkan perbedaan ketiganya adalah ruang lingkungannya. Istilah evaluasi lebih luas dari kedua istilah sebelumnya (pengukuran dan penilaian), seperti dikemukakan oleh “*Joint Committee on Standards for Education Evaluation*” (2011: xxv) evaluasi adalah:

Systematic investigation of the quality of programs, projects, and their subcomponents for purposes of decision-making, judgments, new knowledge in the response to the needs of identified stakeholders leading to improvements or accountability ultimately contributing to organizational or social value.

Evaluasi adalah investigasi sistematis terhadap kualitas program, proyek, dan subkomponennya untuk tujuan pengambilan keputusan, penilaian, pengetahuan baru dalam menanggapi kebutuhan pemangku kepentingan yang teridentifikasi yang mengarah pada peningkatan atau akuntabilitas yang pada akhirnya berkontribusi pada nilai organisasi atau sosial. Dalam pengertian ini, evaluasi mengandung empat dimensi, yaitu dimensi ilmiah, pengukuran, penilaian dan akuntabilitas. Dimensi ilmiah dapat diartikan evaluasi yaitu aktivitas yang dilakukan dengan kaidah-kaidah penelitian. Dimensi pengukuran yaitu untuk menentukan kualitas sesuatu. Dimensi penilaian untuk mengumpulkan informasi tentang hasil dalam rangka membuat keputusan berdasarkan kriteria dan pertimbangan tertentu. Kemudian dimensi evaluasi lainnya yang sangat penting adalah akuntabilitas yaitu bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan dan pencapaian kinerja program untuk para berbagai pemangku kepentingan

(*stakeholders*) program. Hal yang sama dikemukakan oleh Rusman (2021: 279) bahwa evaluasi adalah sebuah proses untuk memperoleh data atau informasi guna dapat menilai efektifitas sebuah program (dalam hal ini ketercapaian tujuan) sehingga dapat dibuat alternatif-alternatif keputusan.

Kemudian, Ibrahim dan Ali (2007) dalam Rusman (2021: 279) bahwa dalam evaluasi ada lima faktor yang perlu diperhatikan, sebagai berikut:

- 1) Evaluasi berkaitan dengan kegiatan berisikan nilai (*value*) yaitu derajat kebaikan atau mutu dari objek yang dievaluasi.
- 2) Pemberian nilai adakalanya digunakan untuk kepentingan sumatif, yaitu pengambilan kesimpulan tentang keberadaan nilai suatu hasil yang menggambarkan keberhasilan prosesnya, atau untuk kepentingan formatif, yaitu mencari bahan-bahan umpan balik yang akan digunakan untuk melakukan perbaikan terhadap proses.
- 3) Nilai yang diberikan mengacu pada patokan tertentu dengan pilihan:
 - a) kriteria yang ditetapkan terlebih dahulu (evaluasi patokan terhadap kriteria, b) norma yang bersifat relative yang dibuat berdasarkan data yang diperoleh (evaluasi berpatokan norma), dan c) gabungan kedua patokan tersebut.
- 4) Pemberian nilai didasarkan atas data atau informasi yang dikumpulkan dengan teknik-teknik seperti pengajaran, pengamatan, wawancara dan hasil pekerjaan.
- 5) Hasilnya secara komprehensif dan tepat (akurat) menggambarkan keabsahan yang sebenarnya (objektif) dari derajat objek yang dinilai.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa evaluasi adalah merupakan suatu proses, bukan produk. Maksudnya, proses untuk menentukan nilai dan arti (*worth and merit*), proses pemberian pertimbangan, dan proses dalam membuat keputusan. Semua proses ini dilakukan secara sistematis, berkelanjutan, terencana, dan sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku dalam evaluasi, baik aturan formal atau yang

sudah ditetapkan maupun aturan konseptual, setiap proses atau kegiatan evaluasi harus ada kriteria. Tanpa kriteria, maka proses atau kegiatan tersebut bukanlah evaluasi. Jadi kriteria merupakan aturan mutlak yang harus ada. Evaluasi merupakan proses yang sistematis untuk mengetahui efektifitas suatu program/kurikulum yang telah dilaksanakan kemudian diambil keputusan perbaikan atau penyempurnaan atas program/kurikulum.

2.1.1.2 Evaluasi Program

Evaluasi program pada prinsipnya merupakan suatu bagian integral dari evaluasi pendidikan pada umumnya.

Secara umum, program dapat diartikan dengan rencana atau rancangan kegiatan yang akan dilakukan oleh seseorang di kemudian hari. Adapun pengertian khusus dari program biasanya jika dikaitkan dengan evaluasi yang bermakna suatu unit atau kesatuan kegiatan yang merupakan realisasi atau implementasi dari suatu kebijakan, berlangsung dalam proses berkesinambungan dan terjadi dalam satu organisasi yang melibatkan sekelompok orang.

Menilik dari pengertian secara khusus ini, maka sebuah program adalah rangkaian kegiatan yang dilaksanakan secara berkesinambungan yang waktu pelaksanaannya panjang. Selain itu, sebuah program juga tidak hanya terdiri dari satu kegiatan melainkan rangkaian kegiatan yang membentuk satu sistem yang saling terkait satu dengan lainnya dengan melibatkan lebih dari satu orang untuk melaksanakannya. Sebagai contoh di dalam pendidikan bahwa evaluasi program pendidikan adalah proses untuk mengetahui apakah tujuan pendidikan sudah dapat terealisasikan.

Setiap program yang diimplementasikan harus selalu dievaluasi untuk melihat sejauh mana keberhasilan tujuan program tersebut dapat dicapai. Tanpa adanya evaluasi, program-program yang berjalan tidak akan dapat dilihat efektifitas pencapaiannya maka akan sulit sekali untuk menentukan langkah-langkah berikutnya dan menetapkan kebijakan-kebijakan lanjutan karena program

yang diluncurkan tidak memiliki data dukung, maka oleh karena itu, evaluasi program bertujuan untuk menyediakan data dan informasi serta rekomendasi bagi pengambil kebijakan (*decision maker*) untuk memutuskan apakah akan melanjutkan, memperbaiki atau menghentikan sebuah program.

Arifin (2019) menyebutkan tujuan evaluasi program untuk mengetahui keefektifan dan efisiensi pelaksanaan suatu program, untuk mengetahui ketercapaian tujuan yang telah ditetapkan, untuk mengetahui relevansi pelaksanaan program dengan rencana program, untuk mengetahui dampak apa yang ditimbulkan setelah program dilaksanakan, untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan program, dan menyediakan informasi untuk membuat keputusan.

Evaluasi Program *Training of Trainers* Pencegahan dan Penanganan Stunting di Pusdiklatbangprof Kesos merupakan kegiatan atau proses yang dilakukan untuk mengukur sudah sampai dimana tujuan program yang dirumuskan dapat dilaksanakan dan apakah tujuan yang telah dirumuskan dan direncanakan itu telah tercapai dengan baik? Dan pada tahapan mana program yang dirancang tersebut sudah berjalan dengan baik dan tahapan mana pula yang mengalami kendala.

Menurut Chittenden (1994) dalam Arifin (2019) tujuan evaluasi adalah “*keeping track, checking-up, finding-out, and summing-up*”. *Keeping track* yaitu untuk menelusuri dan melacak proses pelaksanaan program sesuai dengan rencana program yang telah ditetapkan. *Checking-up*, yaitu mengecek kesesuaian pelaksanaan program dengan rencana program. *Finding-out*, yaitu untuk mencari, menemukan dan mendeteksi kekurangan, kesalahan atau kelemahan program dalam proses pelaksanaan, sehingga dapat dicari alternatif solusinya. *Summing-up*, yaitu untuk menyimpulkan tingkat keberhasilan program sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam mencapai tujuan yang telah dirumuskan, maka harus dapat melihat sejauh mana kemajuan atau perkembangan Program *Training of Trainers* Pencegahan dan Penanganan Stunting di Pusdiklatbangprof Kesos.

Ada dua macam kemungkinan hasil yang diperoleh dari kegiatan evaluasi yang dilakukan, yaitu:

- a. Hasil evaluasi memuaskan sebab tujuan penelitian yang telah direncanakan sejak awal sudah tercapai dan terlaksana sesuai dengan harapan.
- b. Hasil evaluasi tidak sesuai dengan harapan atau terjadi penyimpangan maka harus dilakukan kajian ulang terhadap rencana yang telah disusun atau mengubah dan memperbaiki cara pelaksanaannya.

Berdasarkan data dari hasil evaluasi yang di dapat, maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah mencari solusi-solusi dengan melakukan perubahan-perubahan yang di pandang lebih tepat dan sesuai dengan keadaan dan kebutuhan. Perubahan tersebut akan membawa dampak atau konsekuensi dan salah satunya adalah perubahan pada desain program atau perubahan perencanaan.

Evaluasi program adalah langkah awal dalam supervisi, yaitu mengumpulkan data yang tepat agar dapat dilanjutkan dengan pemberian pembinaan yang tepat pula. Adapun kebijakan yang dapat dilakukan berdasarkan evaluasi suatu program, keputusan yang dapat diambil antara lain:

- 1) Menghentikan program, karena dianggap program tersebut tidak ada manfaatnya atau tidak dapat terlaksana sebagaimana yang diharapkan.
- 2) Merevisi program, karena ada bagian-bagian yang kurang sesuai dengan harapan.
- 3) Melanjutkan program, karena pelaksanaan program menunjukkan segala sesuatunya sudah berjalan dengan sesuai dengan rencana.
- 4) Menyebarluaskan program, karena program tersebut sudah berhasil dengan baik maka sangat baik jika dilaksanakan lagi di tempat waktu yang lain.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa evaluasi itu memiliki fungsi dalam menunjang penyusunan rencana dan evaluasi yang dilaksanakan secara berkesinambungan, maka dapat dibuat perkiraan-perkiraan sebagai berikut:

- 1) Apakah tujuan dari program yang telah dirumuskan akan dapat di capai pada waktu yang telah ditentukan, ataukan tidak.
- 2) Rencana program apa saja yang harus dilakukan guna mencapai hasil yang diharapkan.
- 3) Apabila dalam pelaksanaan program diperkirakan bahwa tujuan tidak akan dapat dicapai sesuai dengan rencana, maka akan dicari dan ditemukan jalan keluar guna pemecahan masalah yang dihadapi.
- 4) Apakah perlu mengadakan perubahan-perubahan, perbaikan dan penyempurnaan yang menyangkut organisasi, tata kerja atau perbaikan guna mencapai hasil yang diharapkan. Jadi, kegiatan evaluasi pada dasarnya juga dimaksudkan untuk melakukan perbaikan atau penyempurnaan.

Pentingnya evaluasi terhadap semua program pelatihan yang dilakukan termasuk Implementasi Kurikulum Program Implementasi Kurikulum *Training of Trainers* Pencegahan dan Penanganan Stunting Berbasis *e-learning* bagi Widyaiswara di Pusdiklatbangprof Kesos merupakan salah satu langkah untuk melihat sejauh mana tujuan dari program-program pelatihan itu dan berapa persen target yang telah disusun dapat dicapai dan bagaimana pelaksanaan program ini dilaksanakan. Dengan demikian, kebijakan-kebijakan baru yang berkaitan dengan pelaksanaan program itu dapat sesegera mungkin diperbaiki.

2.1.1.3 Tujuan Evaluasi Program

Dilihat dari tujuannya, evaluasi program bertujuan untuk mengetahui suatu kondisi tertentu, oleh karena itu evaluasi program dapat dikatakan sebagai salah satu penelitian evaluatif yang digunakan dalam menentukan langkah bagaimana melaksanakan penelitian.

Arifin (2019) tujuan evaluasi program adalah untuk mengetahui keefektifan dan efisiensi pelaksanaan suatu program, untuk mengetahui tujuan yang telah ditetapkan, untuk mengetahui dampak apa yang ditimbulkan setelah program

dilaksanakan, untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan program, dan menyediakan informasi untuk membuat keputusan. Sebagaimana diketahui bahwa evaluasi program terdiri atas beberapa jenis, dan setiap jenis evaluasi program ini mempunyai tujuan tersendiri, seperti evaluasi kebutuhan dan kelayakan, evaluasi perencanaan dan pengembangan, evaluasi monitoring, evaluasi efisiensi-ekonomis, evaluasi dampak, dan evaluasi program komprehensif.

Chelimsy dan Sadish (1997) dalam Sedarmayanti dan Gunawan, Sabar (2020) memberikan menyimpulkan ada tiga perpektif dalam evaluasi, yaitu:

1. *Evaluation for accountability* (evaluasi untuk akuntabilitas);
2. *Evaluation for development* (evaluasi untuk perkembangan);
3. *Evaluation for knowledge* (evaluasi untuk pengetahuan).

Evaluasi menempati posisi sangat strategis dan menentukan dalam program pelatihan, yaitu:

1. Memahami sesuatu
2. Membuat keputusan
3. Meningkatkan kualitas pelatihan

Dalam melakukan penelitian, solusi yang akan diambil diselaraskan dengan rumusan masalah yang disampaikan karena ingin mencari jawaban dari sebuah penelitian dan apabila tujuan belum tercapai dan belum sesuai dengan apa yang telah ditetapkan maka harus dicari letak permasalahannya dan kekurangannya. Dengan kata lain, evaluasi program adalah untuk memperoleh data sebagai masukan bagi pengambil keputusan dalam merumuskan sebuah rekomendasi atas kebijakan baru.

2.1.1.4 Model-model Evaluasi Program

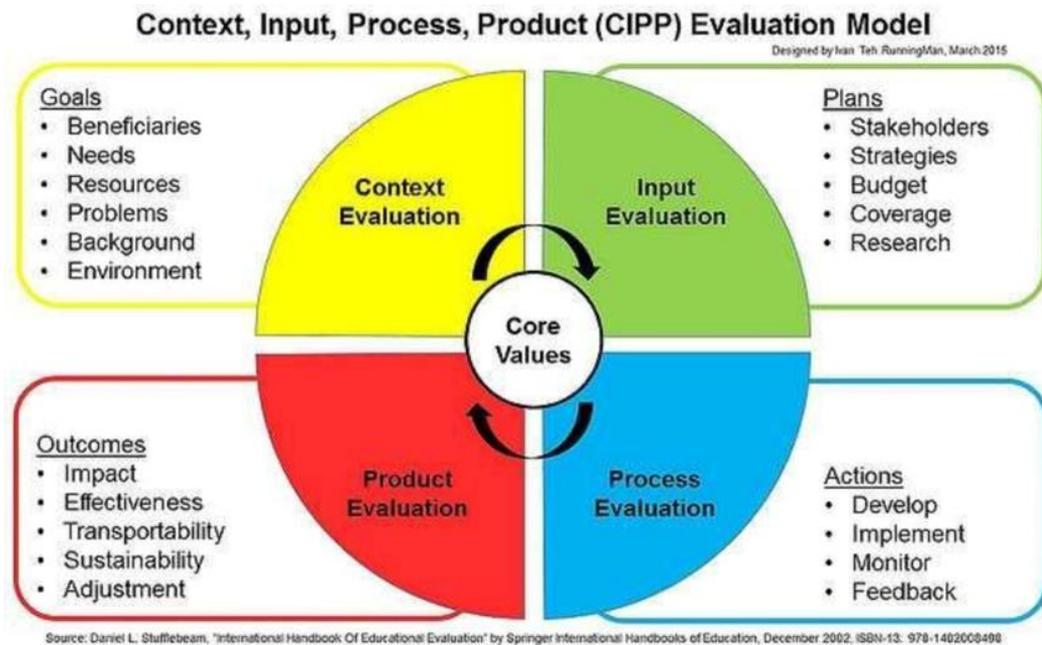
Model evaluasi merupakan bentuk atau kriteria yang dianggap paling sesuai terhadap program yang akan dievaluasi dan akan ditetapkan pada proses pelaksanaan evaluasi program. Hal ini menjadi penting dikarenakan setiap program memiliki karakteristik yang berbeda dan setiap model evaluasi memiliki asumsi,

pendekatan, terminologi, dan logika berpikir yang berbeda pula. Menggunakan lebih dari satu model evaluasi program akan memunculkan kesalahan dan benturan logika antar model evaluasi. Meskipun setiap model evaluasi tetap memiliki keterbatasan, namun pemilihan model yang tepat akan berimplikasi langsung terhadap mutu informasi yang dihasilkan oleh suatu evaluasi. Berikut ini adalah model evaluasi yang populer, antara lain:

1. Model CIPP

Model evaluasi ini banyak dikenal dan diterapkan oleh para *evaluator*. Konsep evaluasi model CIPP (*Context, Input, Process and Product*) pertama kali dikenalkan oleh Stufflebeam (1985:153) pada 1965 sebagai hasil usahanya mengevaluasi ESEA (the Elementary and Secondary Education Act). Menurut Madaus, Scriven, Stufflebeam (1993: 118), tujuan penting evaluasi model ini adalah untuk memperbaiki, dikatakan: “*the CIPP approach is based on the view that the most important purpose of evaluation is not to prove but to improve*”. Evaluasi model Stufflebeam terdiri dari empat dimensi, yaitu: context, input, process, dan product, sehingga model evaluasinya diberi nama CIPP. Keempat kata yang disebutkan dalam singkatan CIPP tersebut merupakan sasaran evaluasi, yaitu komponen dan proses sebuah program kegiatan.

Model CIPP berorientasi pada suatu keputusan (*a decision oriented evaluation approach structured*). Tujuannya adalah untuk membantu administrator (kepala sekolah dan guru) dalam membuat keputusan. Menurut Stufflebeam, (2002: 283) “*the CIPP approach is based on the view that the most important purpose of evaluation is not to prove but improve.*” Konsep tersebut ditawarkan oleh Stufflebeam dengan pandangan bahwa tujuan penting evaluasi adalah bukan membuktikan, tetapi untuk memperbaiki.



Gambar 2.1

The CIPP Approach to evaluation

Sumber: The CIPP Approach to evaluation (Bernadette Robinson, 2002)

Stufflebeam's CIPP Evaluation Model adalah model evaluasi yang menempatkan program sebagai pokok utama yang akan dievaluasi dan jika kita sudah menentukan model CIPP sebagai model yang akan digunakan untuk mengevaluasi program yang akan ditugaskan, maka menganalisis program tersebut berdasarkan, 4 (empat) _komponen-komponen yang sudah tersedia yaitu:

1. Evaluasi Konteks (*Context Evaluation*),
2. Evaluasi Masukan_ (*Input Evaluation*).
3. Evaluasi Proses (*Process Evaluation*).
4. Evaluasi-hasil (*Product Evaluation*).

Tabel 2.1

Matriks Evaluasi CIPP

Aspect of Evaluation	Type of Decision	Kind of Question Answered
Context Evaluation	Planning decisions	What should we do?
Input Evaluation	Structuring decisions	How should we do?
Process Evaluation	Implementating decisions	Are we doing it was planned? And if not, why not?
Product evaluation	Recyling decisions	Did it work?

Empat aspek model evaluasi CIPP (Context, Input, Process, Product) membantu pengambil keputusan untuk menjawab empat pertanyaan dasar mengenai:

1. Apa yang harus dilakukan? (*What ssould we do?*), dengan mengumpulkan dan menganalisa data guna menentukan tujuan, prioritas dan sasaran.
2. Bagaimana kita melaksanakannya (*How should we do it?*). Kondisi sumber daya yang ada dan tahapan yang diperlukan guna mencapai sasaran dan tujuan atau bisa juga mencakup identifikasi program dalam mengumpulkan informasi.
3. Apakah dikerjakan sesuai rencana (*Are we doing it as planned?*). langkah dalam pengambilan keputusan secara rutin memonitoring program yang sedang berjalan serta seberapa baik pelaksanaan program sesuai petunjuk dan rencana, apakah ada konflik yang timbul, dukungan staff dan moral, kekuatan dan kelemahan material, dan persoalan anggaran.

4. Apakah berhasil (*Did it work?*). Dengan cara mengukur hasil dan outcome serta membandingkannya dengan rencana program yang diharapkan, guna mengambil keputusan apakah dilanjutkan, dimodifikasi, atau dihentikan sama sekali.

Berikut ini akan dibahas komponen atau dimensi model CIPP (*Context, Input, Process, Product*).

- *Context Evaluation* (Evaluasi Konteks)

Stufflebeam (2007: 326) menjelaskan bahwa evaluasi konteks, sebagai berikut: “*Context evaluation assess needs, problems, assets and opportunities to help decision makers define goal and priorities and to help relevant user judge goals, priorities, and outcome*”. Evaluasi konteks dimaksudkan untuk menilai kebutuhan, masalah, asset dan peluang guna membantu pembuat kebijakan menetapkan tujuan dan prioritas, serta membantu kelompok pengguna lainnya untuk mengetahui tujuan, peluang dan hasilnya. Evaluasi konteks juga memberikan gambaran, rincian terhadap lingkungan, serta menilai kebutuhan dan tujuan secara lebih terarah. Evaluasi konteks mencakup analisis masalah yang berkaitan dengan lingkungan program atau kondisi objektif yang dilaksanakan. Hal tersebut berisi tentang kekuatan dan kelemahan obyek tertentu yang akan atau sedang berjalan.

Menurut Arikunto dan Safruddin (2008:46) bawah evaluasi konteks menurut Suharsimi Arikunto, dilakukan untuk menjawab pertanyaan: (1) kebutuhan apa yang belum dipenuhi oleh kegiatan program, (2) tujuan pengembangan apakah yang belum dapat tercapai oleh program, (3) tujuan pengembangan manakah yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan, (4) tujuan manakah yang paling mudah dicapai.

- *Input Evaluation* (Evaluasi Masukan)

Evaluasi masukan (input evaluation) bertujuan untuk membantu mengatur keputusan, menentukan sumber-sumber, alternatif apa yang akan diambil, apa rencana dan strategi untuk mencapai kebutuhan, dan bagaimana prosedur kerja untuk mencapainya. Informasi dan data yang terkumpul dapat digunakan untuk menentukan sumber dan strategi dalam keterbatasan yang ada. Komponen evaluasi masukan meliputi: (1) sumber daya manusia, (2) sarana dan peralatan pendukung, (3) dana anggaran, dan (4) berbagai prosedur dan aturan yang diperlukan.

- *Process Evaluation* (Evaluasi Proses)

Stufflebeam (2002: 289) menyatakan bahwa “*a process evaluation is an ongoing check on a plan’s implementation plus documentation of the process, including changes in the plan as well as key omissions and/or poor execution of certain procedures*”. Sebuah evaluasi proses merupakan pemeriksaan sedang berlangsung pada pelaksanaan rencana serta dokumentasi proses, termasuk didalamnya perubahan dalam rencana serta ketidaksesuaian kunci, dan/atau eksekusi prosedur tertentu.

Kegiatan evaluasi ini juga bertujuan untuk membantu melaksanakan keputusan serta menilai dan mendeteksi implementasi dari rencana yang telah ditetapkan guna membantu para pelaksana dalam menjalankan kegiatan. Evaluasi proses meliputi koleksi data penilaian yang telah ditentukan dan diterapkan dalam praktik pelaksanaan program. Menurut Widoyoko (2011: 183) pada dasarnya evaluasi proses untuk mengetahui sampai sejauh mana rencana telah diterapkan dan komponen apa yang perlu diperbaiki. Evaluasi proses menentukan kegiatan yang akan dilakukan dengan keterlibatan berbagai pihak yang ada dalam

program tersebut. Semua unsur yang ada mempunyai peranan yang penting dalam keberhasilan program tersebut.

- *Product Evaluation* (Evaluasi Produk)

Menurut Widoyoko (2011: 183) evaluasi produk bertujuan untuk membantu keputusan selanjutnya. Dan untuk mengetahui hasil apa yang telah dicapai dan apa yang dilakukan setelah program berjalan. Evaluasi produk merupakan penilaian yang dilakukan untuk mengukur keberhasilan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan data yang dihasilkan akan sangat menentukan apakah program diteruskan, dimodifikasi atau dihentikan. Evaluasi produk sebagai hasil dari suatu proses diharapkan sesuai dengan rencana program yang telah disusun melalui proses. Apabila produk ini tidak sesuai dengan proses yang telah dilakukan maka produk tersebut dikatakan berhasil. Sebaliknya bila produk itu belum sesuai dengan proses maka harus dicari tahu dimana letak kesalahan tersebut.

2. Model CSE-UCLA

Suharsimi Arikunto dan Cipi Safruddin Abdul Jabar (2007:27) menjelaskan bahwa CSE-UCLA terdiri dari dua singkatan yaitu CSE dan UCLA. Yang pertama yaitu CSE, merupakan singkatan dari *Center for the Study of Evaluation*, sedangkan UCLA merupakan singkatan dari *University of California in Los Angeles*. Ciri dari model evaluasi CSE-UCLA adalah adanya lima tahap yang dilakukan dalam evaluasi, yaitu perencanaan, pengembangan, implementasi, hasil, dan dampak. Model ini disempurnakan oleh Fernandes menjadi empat tahap, yaitu “*needs assessment, program planning, formative, dan summative evaluation.*”

1) *Need assessment*; tahap penentuan masalah, yaitu:

a) Apa yang perlu dipertimbangkan dengan adanya program.

- b) Kebutuhan yang dapat dipenuhi dengan pelaksanaan program.
 - c) Tujuan jangka panjang yang dapat dicapai melalui program.
- 2) Program *planning*; evaluator mengumpulkan data-data tentang pembelajaran dan mengarah pada pemenuhan kebutuhan yang telah diidentifikasi pada tahap *needs assessment*. Program pembelajaran dievaluasi dengan cermat untuk mengetahui apakah rencana pembelajaran telah disusun berdasarkan hasil analisis kebutuhan. Evaluasi mengacu pada tujuan yang telah dirumuskan.
 - 3) *Formative evaluation*; evaluator memusatkan perhatian pada keterlaksanaan program. Evaluator diharapkan betul-betul terlibat dalam program karena harus mengumpulkan data dan berbagai informasi dari pengembangan program.
 - 4) *Summative evaluator*; evaluator mengumpulkan data-data hasil dan dampak dari program. Evaluasi dimaksudkan untuk mengetahui ketercapaian tujuan program yang telah dirumuskan. Jika belum tercapai, maka dicari bagian yang belum, dan apa penyebabnya.

3. Model Stake's Countenance

Model evaluasi ini dikembangkan oleh Stake. Model Stake (*Stake's countenance model*) ini terkonsentrasi pada dua langkah pekerjaan evaluasi yaitu deskripsi (*description*) dan pertimbangan (*judgement*), serta membedakannya menjadi tiga tahapan yaitu *antecedents* (masukan), *transactions* (proses) dan *outcomes* (hasil).

- 1) *Antecedents* (masukan); sebelum program diimplementasikan; kondisi/kejadian apa yang ada sebelum implementasi program dan kondisi/kejadian ini akan mempengaruhi program?
- 2) *Transactions* (proses); pelaksanaan program; apakah yang sebenarnya terjadi selama program dilaksanakan dan program yang sedang dilaksanakan itu sesuai rencana program?

- 3) *Outcomes* (hasil); akibat implementasi pada akhir program; apakah program dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan dan klien menunjukkan perilaku pada level yang tinggi dibanding pada saat mereka berada sebelum program dilaksanakan?

4. Model Tyler's Goal Attainment

Model Goal Attainment Evaluation, dikembangkan oleh Tyler dan merupakan model paling awal. Objek pengamatan berupa tujuan program, sebagaimana tercantum di dalam perencanaan program. Evaluasi dilakukan secara terus-menerus dan berkesinambungan, untuk mengecek seberapa jauh tujuan program dapat dicapai.

Model Goal Attainment ini lebih menekankan pada evaluasi pencapaian tujuan program. Jika program dianggap berhasil maka indikatornya adalah pencapaian tujuan program itu sendiri.

5. Model Evaluasi Kirkpatrick

Model evaluasi ini untuk menentukan tingkat keefektifan suatu program pelatihan, model evaluasi yang dikembangkan oleh Kirkpatrick mencakup empat level evaluasi, yaitu:

Level 1 : Evaluating Reaction (Reaksi)

Mengevaluasi terhadap reaksi peserta training berarti mengukur kepuasan peserta (*customer satisfaction*). *Program training* dianggap efektif apabila proses training dirasa menyenangkan dan memuaskan bagi peserta training sehingga mereka tertarik termotivasi untuk belajar dan berlatih. Keberhasilan proses kegiatan training tidak terlepas dari minat, perhatian dan motivasi peserta *training* dalam mengikuti jalannya kegiatan training. Kepuasan peserta *training* dapat dikaji dari beberapa aspek, yaitu materi yang diberikan, fasilitas yang tersedia, strategi penyampaian materi yang digunakan

oleh instruktur, media pembelajaran yang tersedia, jadwal kegiatan sampai menu dan penyajian konsumsi yang disediakan.

Level 2: Evaluating Learning (Belajar)

Menurut Kirkpatrick (2005) *learning can be defined as as the the extend to which participans change attitudes, improving knowledge, and\|or increase skill as a result of attending the program.*

Ada tiga hal yang dapat diajarkan dalam program training, yaitu pengetahuan, sikap, dan ketrampilan. Keberhasilan dari suatu program tersebut dapat dilihat dari para peserta yang telah mengalami perubahan dalam sikap dan ketrampilannya serta peningkatan dalam pengetahuannya. Oleh karena itu untuk mengukur efektivitas program training maka ketiga aspek tersebut perlu untuk diukur.

Kegiatan pengukuran dalam evaluasi tahap kedua ini relative lebih sulit dan lebih memakan waktu jika disbanding dengan mengukur reaksi peserta. Diperlukannya menggunakan alat ukur yang *valid* dan pemilihan waktu yang tepat akan dapat membantu untuk memperoleh hasil pengukuran yang efektif. Alat ukur yang dapat digunakan adalah tes tertulis dan tes kinerja. Tes tertulis digunakan untuk mengukur tingkat perbaikan pengetahuan dan sikap peserta, sementara tes kinerja digunakan untuk mengetahui tingkat perolehan keterampilan peserta.

Untuk mengetahui tingkat perbaikan aspek-aspek tersebut, dapat digunakan perbandingan tes antara sebelum dan sesudah program pelatihan. Kirkpatrick menyarankan perlu adanya kelompok pembanding sebagai referensi efek pelatihan pada peserta. Dengan menghadirkan kelompok pembanding yaitu kelompok yang tidak ikut program pelatihan. Kedua kelompok ini diukur dan dibandingkan hasil pengukuran keduanya sehingga dapat diketahui dampak program terhadap pesertanya. (Arifin, 2019)

Level 3: Evaluating Behavior (Perilaku)

Dalam evaluasi perilaku ini difokuskan pada perubahan perilaku kerja/sikap peserta program pelatihan setelah peserta kembali ke tempat kerja. Perubahan perilaku yang dimaksud adalah perilaku kerja yang ada hubungan langsung dengan materi pelatihan, dan bukan perilaku dalam konteks hubungan personal dengan rekan-rekan kerjanya. Yang ingin digali dalam evaluasi ini adalah seberapa jauh perubahan sikap (*attitude*), peningkatan pengetahuan, dan atau penambahan keterampilan peserta program pelatihan ketika kembali ke tempat kerjanya, maka dapat disebut sebagai evaluasi terhadap *outcomes* dari kegiatan program pelatihan.

Level 4: Evaluating Result (Hasil)

Dalam evaluasi ini memfokuskan pada hasil akhir (*final result*) yang terjadi karena peserta telah mengikuti suatu program. Termasuk dalam kategori hasil akhir dari suatu program training di antaranya adalah peningkatan hasil belajar, peningkatan pengetahuan, dan peningkatan keterampilan (*skills*) seperti dapat dilihat dari aspek yang dapat diukur dalam evaluasi ini dengan adanya kenaikan produksi, peningkatan kualitas, penurunan biaya, penurunan kuantitas terjadinya kecelakaan kerja, penurunan *turnover* dan kenaikan keuntungan.

Aspek-aspek evaluasi hasil ini tidak hanya berhubungan dengan produktivitas, namun bisa lebih luas dari itu. Terbangunnya *teamwork* yang makin solid dan kompak yang berimplikasi langsung terhadap motivasi dan suasana kerja dalam suatu organisasi juga merupakan aspek yang bisa dijadikan pertimbangan dalam evaluasi di tahap ini. Selain melalui observasi langsung dan wawancara dengan pimpinan organisasi, evaluasi terhadap hasil ini sangat disarankan menggunakan teknik studi dokumentasi, yaitu menganalisis catatan atau laporan organisasi yang dapat digunakan untuk mengetahui dampak pelatihan terhadap produktivitas organisasi. Pada umumnya, materi program

pelatihan tidak berdampak secara langsung terhadap hasil organisasi, karena itu evaluasi pada tahap ini membutuhkan jeda waktu yang lebih lama dibanding evaluasi terhadap perilaku. Biasanya perhitungan terhadap aspek-aspek hasil suatu organisasi dilakukan dalam periode laporan tahunan. Oleh karenanya, dalam pelaksanaannya evaluasi di tahap ini membutuhkan rentang waktu yang lebih lama.

2.1.2 Konsep Implementasi Kurikulum

2.1.2.1 Konsep Kurikulum

Pendidikan pada hakikatnya adalah upaya memanusiakan manusia menjadi manusiawi melalui pendidikan, potensi manusia akan tumbuh berkembang menjadi insan yang tertata pola pikirnya, termanifestasikan sikap dan tingkah laku baiknya. Salah satunya perlu adanya kurikulum pendidikan karena memiliki posisi yang sangat strategis. Sebagaimana dikemukakan oleh Zainuri (2018) Hal ini karena seluruh kegiatan pendidikan bermuara pada kurikulum yang dasarnya merupakan suatu sistem yang saling terkait yang terdiri atas beberapa komponen yang saling mendukung.

2.1.2.2 Pengertian Kurikulum

Dalam sistem pendidikan, kurikulum merupakan salah satu komponen yang penting dan strategis. Beauchamp (1998) menyebutnya sebagai jantung pendidikan (*the heart of education*)". Mengenai pengertian kurikulum itu sendiri, para ahli berbeda pendapat, sehingga mereka memaknai secara beragam. Untuk itu, Ornstein dan Hunkins (2018: 26-27) menetapkan empat pengertian kurikulum, antara lain: (1) kurikulum sebagai rencana untuk mencapai tujuan; (2) kurikulum sebagai pengalaman peserta didik; (3) kurikulum sebagai bidang studi; dan (4) kurikulum sebagai sekumpulan materi pelajaran.

Pertama, kurikulum diartikan sebagai rencana untuk mencapai tujuan. Pendapat ini seperti dikemukakan oleh J. Galen Saylor dkk. (1981: 10), kurikulum

sebagai rencana untuk menyediakan serangkaian kesempatan belajar bagi orang-orang yang akan didiknya. Pratt (1980: 24), kurikulum adalah seperangkat pendidikan formals dan/atau rencana pelatihan. Wiles dan Bondi (2014: 142) kurikulum sebagai proses pengembangan yang terdiri dari: (1) mengidentifikasi filosofi; (2) menilai kemampuan siswa; (3) mempertimbangkan kemungkinan metode pengajaran; (4) menerapkan strategi; (5) memilih perangkat penilaian; dan (6) terus menerus disesuaikan.

Dengan demikian, kurikulum sebagai rencana mengacu pada dokumen yang membentuk isi yang akan dicakup pada saat mengajar. Dokumen-dokumen ini muncul dari lingkungan kebijakan dan mencerminkan apa yang dianggap wajib atau perlu bagi siswa untuk belajar di tingkat Pendidikan. Di samping itu, kurikulum sebagai rencana merupakan dokumen tertulis hasil dari proses perencanaan dan pengembangan -- substansial mengandung beberapa unsur atau komponen (tujuan, materi strategi, dan evaluasi).

Kedua, kurikulum sebagai pengalaman peserta didik. Pandangan ini merupakan pengertian kurikulum dalam arti luas. Kerr (1968), bahwa kurikulum adalah semua pembelajaran yang dirancang dan dilaksanakan secara individu ataupun kelompok, baik di dalam maupun di luar sekolah. Neagley dan Evans (1967), kurikulum adalah semua pengalaman yang dirancang dan dikemukakan oleh pihak sekolah. Print (1993: 9) kurikulum adalah semua kesempatan belajar terencana yang ditawarkan kepada pembelajar dan diimplementasikan dalam bentuk pengalaman belajar di berbagai lembaga pendidikan. Kurikulum sebagai pengalaman belajar adalah mengacu pada setiap interaksi dimana pembelajaran terjadi, baik di lingkungan sekolah atau di luar lingkungan sekolah, atau juga baik secara tradisonal (konvensional) atau kontemporer, dari itu semua siswa dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan.

Ketiga, pengertian kurikulum sebagai bidang studi, yang cenderung membahas kurikulum secara teoritis daripada praktis. Mereka yang sepakat dengan pengertian ini sangat peduli penyangkut berbagai hal tentang kurikulum (sejarah

kurikulum, filosofis, penelitian, teori, dan prinsip-prinsipnya). Hasan (1992) menyatakan kurikulum itu bersifat fleksibilitas, yakni sebagai suatu pemikiran pendidikan bagi pendidik dan pelatih, sehingga dalam posisi teoritik harus dikembangkan dalam kurikulum sebagai yang terencana dan kaidah dalam pengembangan kurikulum. Kurikulum sebagai bidang studi adalah kurikulum yang diajarkan dan diteliti di tingkat pendidikan tinggi.

Keempat, adalah pengertian kurikulum sebagai sekumpulan mata pelajaran (*subject matter*). Pengertian ini identik dengan materi pelajaran yang diajarkan di sekolah oleh guru, seperti pelajaran matematika, sains, bahasa Inggris, sejarah, dan sebagainya. Gagne (1967), bahwa kurikulum adalah suatu rangkaian unit materi belajar yang disusun sedemikian rupa sehingga anak didik dapat mempelajarinya berdasarkan kemampuan awal yang dikuasai sebelumnya. Beauchamp (1968) bahwa kurikulum merupakan dokumen tertulis yang mengandung isi mata pelajaran yang diajarkan kepada peserta didik melalui berbagai mata pelajaran, pilihan disiplin ilmu, rumusan masalah kehidupan dalam kehidupan sehari-hari.

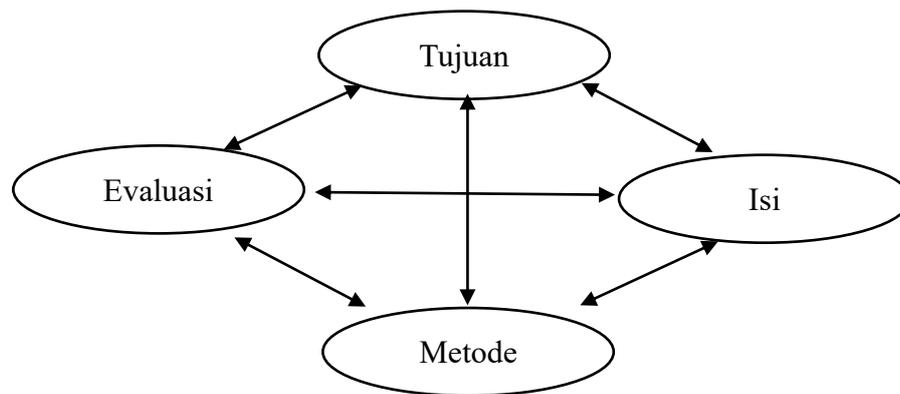
Pengertian kurikulum seperti ini merupakan pengertian yang paling lama kita kenal, bahkan sekarang ini masih menjadi pandangan para praktisi terutama guru dan dosen. Namun ada perbedaan, antara pendidikan dasar dan menengah dengan pendidikan tinggi. Jika pada pendidikan dasar dan menengah (matematika, sains, bahasa Inggris, sejarah, dan sebagainya) sebagai materi umum yang dipelajari, kemudian diperguruan tinggi sudah terspesialisasi dalam berbagai jurusan.

Implikasi dengan penjelasan beberapa pengertian kurikulum di atas dan untuk kepentingan dalam penelitian ini, peneliti merujuk pada konsep/pengertian kurikulum sebagai rencana untuk mencapai tujuan (*curriculum as a plan for achieving goals*). Pengertian ini juga sebagaimana tercantum dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1 (19), bahwa kurikulum merupakan rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran, serta

cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu.

2.1.2.3 Komponen Kurikulum

Menurut Wahyudin (2014: 52) kurikulum merupakan suatu sistem yang memiliki komponen-komponen tertentu sebagaimana gambar di bawah ini:



Gambar 2.2
Komponen Sistem Kurikulum (Wahyudin, 2014: 52)

Keempat komponen ini merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Tujuan berkaitan dengan “apa yang ingin dicapai”, materi/isi berkaitan dengan “apa yang akan menjadi pokok bahasan”, metode atau pengalaman belajar berkaitan dengan “strategi apa yang akan digunakan”, dan evaluasi berkaitan dengan “apa harus dilakukan untuk mengetahui hasil yang telah dicapai”.

- **Komponen Tujuan**

Tujuan merupakan komponen penting kurikulum, karena semua mengarah pencapaian tujuan. Gagne dan Briggs (1974) mengatakan bahwa tujuan merupakan suatu kapasitas yang dapat dilakukan waktu tidak lama setelah suatu kegiatan pendidikan berlangsung, bukan merupakan apa yang dialami siswa selama proses pendidikan. Begitu juga menurut Mager dan

Beach Jr. (1967) bahwa tujuan itu harus menggambarkan produk atau hasil, bukan prosesnya.

Tujuan sebagai hasil, sering dipakai dengan tiga istilah, yaitu “*objectives, goals dan aims*”. Mungkin kita menganggap ketiga istilah tujuan ini hampir sama, namun ada perbedaan penting sesuai dengan tingkat kekhususnya. Zais (1976: 306) mengatakan bahwa istilah *objectives* sebagai hasil spesifik dari pembelajaran di kelas. Dalam hal ini, adalah bentuk keluaran (*output*) yang langsung dan bersifat spesifik dari hasil sebuah pendidikan/pembelajaran atau implementasi kurikulum di kelas. Selanjutnya Zais, menyatakan bahwa secara umum tujuan dalam istilah objektif merujuk pada kegiatan operasional kurikulum sehari-hari. Dalam pengertian tujuan sebagai objektif merupakan sebuah target yang rumusannya dapat diukur dan diamati. Menurut Rowntree (1994: 50) tujuan adalah pernyataan khusus tentang apa yang dapat dilakukan (atau dilakukan dengan baik) oleh seorang pembelajaran sebagai hasil dari tujuan tertentu. Dalam konteks system pendidikan nasional istilah objektif ini disamakan dengan tujuan instruksional atau pembelajaran.

Sementara itu, Zais mengatakan istilah tujuan memiliki pengertian yang lebih luas dibandingkan dengan istilah tujuan, yakni Merujuk pada hasil (*outcomes*) yang dicapai dari sekolah bahkan kadang-kadang merujuk pada hasil spesifik pada tingkat individu. Dengan demikian, tujuan merupakan hasil (*outcome*) yang dicapai oleh tingkat satuan pendidikan sekolah bisa juga pada tingkat program. Dalam sistem pendidikan nasional istilah tujuan dapat disamakan dengan istilah tujuan institusional (sekolah) atau juga tujuan kurikuler.

Terakhir adalah istilah tujuan. Zais, mengutip Broudy (1971: 13), tujuan memiliki arti yang sangat umum: “Secara umum, tujuan kurikulum adalah pernyataan yang menggambarkan hasil kehidupan yang diharapkan berdasarkan beberapa skema nilai baik secara sadar atau tidak sadar yang

dipinjam dari filsafat”. Tujuan dalam bentuk *aim* adalah merupakan pernyataan-pernyataan yang menggambarkan harapan dari tujuan hidup yang secara sadar atau tidak banyak dipengaruhi oleh pandangan filosofis. Dalam hal ini meskipun bertujuan, secara langsung tidak berhubungan dengan rumusan tujuan sekolah (lembaga) atau tujuan instruksional kelas (hasil sekolah atau ruang kelas), tetapi merupakan tujuan jangka panjang dan ini harus diterjemahkan ke dalam tujuan dan sasaran. Dalam sistem pendidikan Nasional, istilah tujuan ini disantik dengan Tujuan Pendidikan Nasional, sebagaimana tercatum dalam UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 3 bahwa tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak baik, sehat, berilmu, cakap, kreatif, maddiri serta menjadi warga negara yang berdemokratis juga bertanggung jawab.

Terkait dengan beberapa konsep tentang tujuan sinkronisasi, maka dalam penelitian ini, peneliti merujuk pada penentuan pengertian tujuan dalam bentuk tujuan dan sasaran. Bagaimanapun juga tujuan kurikulum dirumuskan untuk mempersiapkan peserta dengan membekali mereka dengan pengetahuan dan keterampilan, sehingga mereka memiliki kompetensi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Tujuan kedua ini memiliki pengertian bentuk keluaran (*output/outcome*) yang langsung dan bersifat spesifik dari sebuah kegiatan pendidikan/pembelajaran atau implementasi kurikulum di kelas.

Dalam merumuskan tujuan sebagai objektive dan *aims*, Pratt dalam Kaber (1988) mengemukakan ada tujuh kriteria yang harus dipenuhi dalam merumuskan tujuan kurikulum, sebagai berikut:

- a. Tujuan kurikulum harus menunjukkan hasil belajar yang spesifik dan dapat diamati.
- b. Tujuan harus konsisten dengan tujuan kurikulum, artinya, tujuan-tujuan khusus itu dapat mewujudkan dan sejalan dengan tujuan yang lebih umum.

- c. Tujuan harus ditulis dengan tepat, bahasanya jelas sehingga dapat memberi gambaran yang jelas bagi para pelaksana kurikulum.
- d. Tujuan harus memperlihatkan kelayakan, artinya bahwa tujuan itu bukanlah suatu standar yang mutlak, melainkan harus dapat disesuaikan dengan situasi.
- e. Tujuan harus fungsional, artinya, tujuan itu menunjukkan nilai guna bagi para peserta didik dan masyarakat.
- f. Tujuan harus signifikan dalam arti bahwa tujuan itu dipilih berdasarkan nilai yang diakui kepentingannya.
- g. Tujuan harus tepat dan serasi, terutama harus dilihat dari kepentingan dan kemampuan peserta didik, termasuk latar belakang, minat, dan tingkat perkembangannya.

Tujuan sebuah program pelatihan (*aims*) akan mempengaruhi materi, media pembelajaran, metode pembelajaran dan juga evaluasi yang direncanakan atau dikembangkan. Tujuan program pelatihan juga dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan kompetensi dalam pelaksanaan pekerjaan atau tugas-tugas siswa. Tujuan program pelatihan kemudian dioperasional menjadi tujuan instruksional (*objectives*). Untuk itu, dalam membantu merumuskan tujuan program pelatihan (*aims*) dan tujuan instruksional (*objectives*) digunakan model taksonomi Bloom.

Dalam hirarki taksonomi bloom yang telah direvisi oleh Krathwohl pada ranah atau domain proses berfikir (kognitif) menhklasifikasikan kemampuan proses berfikir dari yang rendah samai dengan kemampuan proses berfikir tinggi. Kategori C1 – C3 diklasifikasikan sebagai kemampuan proses berfikir rendah (low order thinking skill), sedangkan kategori C4 – C5 diklasifikasikan kemampuan proses berfikir tinggi (high order thinking skill). sebagaimana pada table di bawah ini:

Tabel 2.2

Perbandingan Taksonomi Bloom dan Revisi Ranah Kognitif

Taksonomi Bloom	Revisi Taksonomi Bloom	Keterangan
C1 Pengetahuan	Mengingat	<i>Low order thinking skill</i> (kemampuan berpikir rendah)
C2 Pemahaman	Memahami	
C3 Penerapan	Mengaplikasikan	
C4 Analisis	Menganalisis	<i>High order tinking skill</i> (kemmpau berpikir tinggi)
C5 Sintesis	Mengevaluasi	
C6 Evaluasi	Mengkreasi (Membuat)	

Kemudian, Dian (2021), menjelaskan dalam versi revisi Taksonomi Bloom, pengetahuan dibagi menjadi 4 (empat) yaitu: (1) fakta: informasi yang menunjukkan fenomena dalam pembelajaran; (2) konseptual: termasuk kategori, struktur, dan teori; (3) prosedur: bagaimana menggunakan teknik dan metode yang spesifik, dan waktu penggunaannya; dan (4) metakognitif: strategi keputusan, pengetahuan-diri, dan “*thinking about thinking*”. Selanjutnya Dian menguraikan kata kerja revisi taksonomi Bloom sebagai berikut:

- 1) Mengingat: pembelajaran yang paling mendasar (walaupun dapat melibatkan informasi yang kompleks). Pada tingkat ini, peserta didik mungkin mengetahui terminologi kunci untuk subjek tertentu, fakta dan angka yang relevan, sistem atau teori yang telah dikembangkan orang lain.
- 2) Memahami: orang tahu lebih banyak tentang apa sebenarnya arti dari informasi itu.
- 3) Penerapan: pada tingkatan ini, pengetahuan digunakan dengan cara baru dan diterapkan untuk memecahkan masalah yang lebih kompleks.
- 4) Menganalisis: melibatkan pemecahan informasi menjadi beberapa bagian untuk memeriksa secara individual dan untuk melihat bagaimana informasi tersebut berhubungan satu sama lain.
- 5) Mengevaluasi: orang membuat penilaian tentang apa yang telah mereka temukan sejauh ini. Pada tingkatan ini memungkinkan

44

mereka untuk membuat rekomendasi atau menyarankan ide-ide inovatif.

- 6) Membuat: pada tingkat akhir ini, orang dapat mengatur ulang informasi yang dimiliki kemudian menggabungkan dengan informasi yang diperoleh kemudian menciptakan sesuatu yang baru.

Dengan demikian, rumusan tujuan dalam program Pelatihan Pendidikan dan Pelatihan Stunting, baik berupa dalam bentuk *objective* dan *aims*, merupakan perilaku siswa (pengetahuan dan keterampilan) hasil dari sebuah proses atau pengalaman belajar di kelas atau di luar kelas yang dapat diukur dan diamati dalam aspek mengingat, memahami, menerapkan, menganalisis; mengevaluasi, dan membuat.

Dalam merumuskan tujuan pelatihan harus dipahami oleh pelatih dan peserta pelatihan, karena tujuan pelatihan perlu dirumuskan dalam perubahan perilaku. Sudjana (2007) rumusan pelatihan harus jelas, tidak samar-samar, berisi kegiatan berdasarkan kriteria performansi yang harus dilakukan oleh pelatih dan peserta pelatihan. Apabila tujuan pelatihan tidak ditetapkan dalam perubahan perilaku maka kemungkinan tercapainya tujuan pelatihan relatif rendah.

Tujuan merupakan inti dalam sistem pelatihan, sebagai dasar bagi penentuan langkah-langkah kegiatan dalam mengembangkan komponen dan proses pelatihan.

Tujuan pelatihan yang dirumuskan dengan baik akan memberikan arah untuk menetapkan cara-cara praktis dan onjektif dalam menentukan fakta, prinsip konsep dan kemampuan khusus sebagai bahan pembelajaran dalam pelatihan, termasuk penentuan jenis dan jumlah bahan pembelajaran yang tepat sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan.

Sudjana (2007) ada tiga unsur yang saling mempengaruhi dan terpadu dalam merancang program pelatihan, yaitu:

- Unsur manusia yaitu penyelenggara, pelatih, dan peserta pelatihan
- Unsur material yaitu fasilitas dan peralatan pelatihan, pengorganisasian pelatih dan peserta pelatihan.
- Unsur organisasi dan strategi yaitu metode, teknik, media pelatihan, instrument penilaian hasil pelatihan, dan pengorganisasian pelatih dan peserta pelatihan.

Menurut Ikka Kartika (2011) ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam merumuskan tujuan, yaitu:

- 1) **Perubahan** yang ingin dicapai, yaitu tujuan pelatihan harus mencakup perubahan pengetahuan, sikap dan keterampilan dan hasil yang diharapkan merupakan perubahan tingkah laku yang dapat diobservasi. Hal ini akan mempengaruhi baik materi maupun metode pelatihan.
- 2) **Kedalaman Tujuan Pelatihan**, yaitu hendaknya kedalaman tujuan pelatihan dijadikan dasar dalam menentukan langkah yang diperlukan.
- 3) **Sumberdaya yang tersedia**, dalam merumuskan tujuan pelatihan hendaknya mempertimbangkan sumberdaya yang tersedia.
- 4) **Waktu**, faktor waktu dalam merumuskan jadwal pelatihan, durasi pelatihan dll.
- 5) **Peserta pelatihan**, merumuskan tujuan pelatihan dengan melihat latar belakang pengalaman, usia dll. Dalam Pendidikan Orang Dewasa, rancangan belajar tidak ditekankan pada isi, namun lebih pada proses yang menyertainya.
- 6) **Metode dan Media**, yaitu dengan mempertimbangkan kesesuaian metode dan media yang ada.
- 7) **Ketersediaan Pelatih**, adakah pelatih yang mempunyai kualifikasi sebagaimana yang dikehendaki dalam pencapaian tujuan yang diharapkan.

- 8) **Evaluasi Pelatihan**, yaitu bahwa faktor yang ikut mempengaruhi perumusan tujuan adalah kompleksitas dalam pencapaian evaluasi baik dari sisi isi evaluasi maupun proses yang menyertainya.

Tujuan pelatihan merupakan suatu rumusan pernyataan yang mengidentifikasi secara jelas dan tepat: “apa yang harus dilakukan?”, “siapa yang harus melakukan?” dengan “kualitasnya seperti apa?”, “Kapan waktunya yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya?” serta “bagaimana melakukannya?”. Tujuan pelatihan dirumuskan dalam bentuk kompetensi yang harus dimiliki oleh peserta setelah selesai mengikuti program pelatihan. Dengan demikian, maka dalam merumuskan tujuan haruslah berbentuk “tingkah laku spesifik yang dapat diobservasi”.

- **Komponen Materi/Isi**

Komponen kedua kurikulum setelah tujuan adalah materi/isi kurikulum. Komponen materi biasanya berisikan informasi atau pengetahuan yang dipelajari di kelas/sekolah. Materi harus sejalan dengan pengalaman belajar dan harus ada tujuan yang jelas untuk dicapai pada akhir setiap pelajaran. Bisa berupa pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai yang dipaparkan peserta didik. Konten melibatkan materi pelajaran yang diambil berdasarkan masalah, tema atau topik yang memotong mata pelajaran tradisional.

Hyman (Zais, 1976) mendefinisikan isi/konten kurikulum ke dalam tiga elemen, yaitu pengetahuan/*knowledge*, misalkan: fakta-fakta, eksplanasi, prinsip-prinsip, konsep, keterampilan dan proses, dan nilai/*values*. Hal yang sama dikemukakan oleh Sudjana (1988), secara umum sifat bahan/isi kedalam beberapa kategori, yaitu: fakta, konsep, prinsip, dan keterampilan. Dengan demikian materi/isi kurikulum merupakan totalitas yang akan dipelajari oleh siswa di kelas atau di sekolah yang meliputi pengetahuan/*knowledge*, keterampilan dan proses, serta nilai/*value*.

Dalam mengkaji materi/isi kurikulum sering berkaitan organisasi dan sekuansinya. Organisasi materi kurikulum adalah susunan pengalaman dan pengetahuan baku yang harus disampaikan dan dilakukan peserta didik untuk menguasai kompetensi yang telah ditetapkan. Sedangkan sequence menyangkut urutan (*order*) isi kurikulum. Organisasi dan pengurutan isi kurikulum adalah inti dari rencana yang akan membawa pada proses pembelajaran. Menurut Zais (1976) setidaknya ada 6 dalam model organisasi isi kurikulum, yaitu:

1. *Subject-Centered Curriculum Model*. Model ini terdiri atas berbagai mata pelajaran yang saling terpisah satu sama lain. Organisasi kurikulum ini memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (a) kurikulum terdiri atas sejumlah mata pelajaran yang terpisah dan tidak ada hubungan serta kaitan satu sama lain, (b) mata pelajaran tersebut berdiri sebagai suatu disiplin ilmu sendiri, (c) tujuan kurikulum adalah untuk menguasai pengetahuan, (d) mata pelajaran tidak disusun sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan masyarakat, (e) pembelajarannya banyak menggunakan teknik penguangan.
2. *Correlated Curriculum Model*. Model ini mengorelasikan antara mata pelajaran satu dengan mata pelajaran yang lain. Model ini dibuat guna menyempurnakan model organisasi kurikulum sebelumnya. Ciri-ciri organisasi kurikulum ini antara lain: (a) Adanya korelasi dalam mata pelajaran, (b) Adanya upaya menyesuaikan mata pelajaran dengan masalah kehidupan sehari-hari, (c) Tujuannya untuk menguasai pengetahuan, (d) Peran peserta didik mulai diaktifkan, (e) Penilaian difokuskan pada domain kognitif.
3. *Broad Field Curriculum Model*. Model ini merupakan bentuk korelasi antar mata pelajaran yang lebih luas. Biasanya merupakan fusi antar beberapa mata pelajaran yang serumpun dan memiliki

cirri-ciri yang sama. Menurut Oemar Hamalik (1993) bentuk organisasi kurikulum ini terdiri atas 3 jenis pendekatan yaitu: Pendekatan struktural, Pendekatan fungsional, Pendekatan daerah.

4. *Integrated Curriculum Model*. Model organisasi ini disusun berdasarkan analisis kehidupan atau kegiatan utama manusia. Integrasi ini dapat tercapai dengan memusatkan pelajaran pada permasalahan tertentu yang pemecahannya memerlukan berbagai disiplin ilmu atau mata pelajaran.
5. *Core Curriculum Model*. Dalam model ini, isi kurikulum merupakan bagian dari kurikulum terpadu. Karena kurikulum ini menggunakan bahan dari segala disiplin ilmu atau mata pelajaran yang diperlukan untuk memecahkan masalah yang dihadapi peserta didik. Tujuan kurikulum ini adalah membentuk pribadi yang terintegrasi baik secara fisik, mental maupun intelektual.
6. *Activity Curriculum Model*. Model organisasi kurikulum ini juga sering disebut sebagai kurikulum pengalaman karena tidak memiliki struktur informal dan tidak dirancang sebelumnya. Isi kurikulum berdasarkan kebutuhan dan minat peserta didik sehingga wajar kalau kurikulum ini lebih menonjolkan aktifitas atau kegiatan dan pengalaman peserta didik.

Kemudian, dalam menyusun sekuen isi kurikulum. Sekuen adalah susunan materi bahan ajar yang akan disampaikan secara runtut, atau materi yang diberikan secara bertahap. Sukmadinata (1988), mengungkapkan beberapa cara menyusun sekuen bahan kurikulum sebagai berikut.

- a. Urutan kronologis, yaitu untuk mengurutkan bahan ajar yang mengandung urutan waktu, seperti peristiwa-peristiwa sejarah, penemuan-penemuan, dan sebagainya.

- b. Urutan kausal, yaitu urutan bahan ajar yang mengandung sebab-akibat.
 - c. Urutan struktural, yaitu urutan bahan ajar yang disesuaikan dengan strukturnya.
 - d. Urutan logis dan psikologis, yaitu urutan bahan ajar yang disusun dari yang sederhana kepada yang rumit/kompleks (logis) dan dari yang rumit/kompleks kepada yang sederhana (psikologis).
 - e. Urutan spiral, yaitu urutan bahan ajar yang dipusatkan pada topik-topik tertentu, kemudian diperluas dan diperdalam.
 - f. Urutan rangkaian ke belakang, yaitu urutan bahan ajar yang dimulai dari langkah terakhir, kemudian mundur ke belakang.
 - g. Urutan berdasarkan hierarki belajar, yaitu urutan bahan yang menggambarkan urutan perilaku yang mula-mula harus dikuasai siswa, berturut-turut sampai perilaku terakhir.
- **Komponen metode dan strategi pembelajaran**

1. Metode Pembelajaran

Menurut Sanjaya (2016: 147) metode pembelajaran adalah cara yang digunakan untuk mengimplementasikan rencana yang sudah disusun dalam kegiatan nyata agar tujuan yang telah disusun tercapai secara optimal. Komalasari (2017: 56) mengemukakan bahwa metode pembelajaran dapat diartikan sebagai salah satu cara yang dilakukan seseorang dalam mengimplementasikan metode secara spesifik. Sani (2019: 158) menyatakan bahwa metode pembelajaran merupakan langkah operasional dari strategi pembelajaran yang dipilih untuk mencapai tujuan pembelajaran

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa metode pembelajaran merupakan cara yang digunakan untuk mengimplementasikan rencana yang sudah disusun dalam bentuk

kegiatan nyata dan praktis untuk mencapai tujuan pembelajaran. belajar untuk mencapai tujuan belajar secara tepat.

Untuk kepentingan penelitian ini, peneliti hanya akan membahas metode pembelajaran yang ada relevansi dengan masalah penelitian, yaitu metode tanya jawab, diskusi dan metode Metode *Problem Based Introduction* (PBI).

a. Metode Tanya Jawab

Menurut Ibrahim (1996: 106), metode tanya jawab adalah metode mengajar yang memungkinkan terjadinya komunikasi langsung yang bersifat dua arah sebab pada saat yang sama terjadi dialog antara guru dan siswa, guru bertanya dan siswa menjawab atau siswa bertanya dan guru menjawab, dalam komunikasi ini terlihat hubungan timbal balik secara langsung antara guru dengan siswa". Sudjana (2009:78), metode tanya jawab adalah metode mengajar yang memungkinkan terjadinya komunikasi langsung yang bersifat *two-way traffic* sebab pada saat yang sama terjadi dialog antara guru dan siswa.

Dengan demikian, metode tanya jawab ini bukan hanya bagaimana cara guru bertanya kepada siswa, tetapi merupakan salah satu indikator keaktifan siswa dalam proses pembelajaran. Hal ini sebagai mana dikemukakan Wibowo (2018), indikator siswa yang aktif adalah siswa yang mengerjakan tugas belajarnya, terlibat dalam pemecahan masalah, bertanya kepada guru atau teman dalam memahami suatu permasalahan, melatih diri untuk menjawab pertanyaan, dan juga berusaha menerapkan yang telah dipelajari. Selain itu, Ardhana dalam (Achdiyat, 2016), mengatakan bahwa indikator keaktifan adalah siswa mendengarkan teman ketika memberi pendapat, siswa memperhatikan guru, siswa berani mengemukakan

pendapat, dan siswa saling memberi bantuan dalam menyelesaikan masalah.

Metode ini dilakukan dalam bentuk dialog atau tanya jawab antara siswa yang mengalami kesulitan belajar dengan siswa lainnya atau siswa yang mengalami kesulitan belajar dengan guru, baik secara individual maupun kelompok. Teknis pelaksanaannya guru dapat memberikan pedoman materi yang harus dibahas dalam bentuk poin-poin penting materi atau garis besar materi bahkan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan (Marbun, dkk, 2018; Rahmat, 2021).

b. Metode diskusi

Menurut Sutyosubroto (1997) metode diskusi adalah suatu cara penyajian bahan pelajaran dimana guru memberi kesempatan kepada para siswa (kelompok-kelompok siswa) untuk mengadakan perbincangan ilmiah guna mengumpulkan pendapat, membuat kesimpulan atau penyusunan berbagai alternatif pemecahan atas sesuatu masalah (Suryosubroto, 1997). Hal yang sama dikemukakan oleh Syah (2004: 205), bahwa metode diskusi merupakan suatu yang berkaitan erat dengan belajar mencari cara untuk memecahkan suatu masalah (*problem solving*), metode ini sering disebut dengan diskusi kelompok.

Dari beberapa pengertian di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan, bahwa metode diskusi adalah metode mengajar yang menghadapkan peserta didik pada suatu permasalahan untuk diselesaikan secara berunding dengan teman satu kelompoknya.

c. Metode *Problem Based Introduction* (PBI)

Menurut Aisyah (2003) model PBI adalah salah satu metode pembelajaran yang dapat merangsang aktivitas dan nalar peserta didik, sehingga kreatifitas peserta didik dapat berkembang secara optimal. Arends et al., (2001) dikutip oleh Trianto (2007: 68) menyatakan bahwa *Problem Based Instruction* merupakan metode pembelajaran yang berlandaskan paham *konstruktivistik* yang mengakomodasi keterlibatan siswa dalam belajar dan pemecahan masalah otentik. Selanjutnya Arends menjelaskan bahwa *Problem Based Instruction* merupakan pendekatan belajar yang menggunakan permasalahan autentik dengan maksud untuk menyusun pengetahuan siswa, mengembangkan inkuiri dan keterampilan berpikir tingkat lebih tinggi, mengembangkan kemandirian dan percaya diri.

Menurut Trianto, model Pembelajaran PBI ini memiliki ciri-ciri khusus, yaitu:

- 1) Pengajuan pertanyaan atau masalah. PBI mengorganisasikan pengajaran disekitar pertanyaan dan masalah yang keduanya secara sosial penting dan secara pribadi bermakna untuk siswa. Mereka mengajukan situasi kehidupan nyata autentik, menghindari jawaban sederhana, dan memungkinkan adanya berbagai macam solusi untuk situasi itu.
- 2) Berfokus pada keterkaitan antar disiplin. Meskipun PBI berpusat pada mata pelajaran tertentu, masalah yang akan diselidiki telah dipilih benar-benar nyata agar dalam pemecahannya, siswa meninjau masalah itu dari banyak mata pelajaran.

- 3) Penyelidikan autentik. PBI mengharuskan siswa untuk melakukan penyelidikan autentik untuk mencari penyelesaian nyata terhadap masalah nyata.
- 4) Menghasilkan karya dan menampilkannya. PBI menuntut siswa untuk menghasilkan karya tertentu dalam bentuk karya nyata atau peragaan yang menjelaskan atau mewakili bentuk penyelesaian masalah yang mereka temukan

2. Strategi Pembelajaran

Menurut Kemp (1995) strategi pembelajaran adalah suatu kegiatan pembelajaran yang harus dikerjakan guru dan siswa agar tujuan pembelajaran dapat dicapai secara efektif dan efisien. Dick & Carey (1985) menyatakan bahwa strategi pembelajaran adalah suatu set materi dan prosedur pembelajaran yang digunakan secara bersama-sama untuk menimbulkan hasil belajar pada siswa. Schumaker & Deshler (1992) menyatakan strategi pembelajaran adalah cara individu mengatur dan menggunakan seperangkat keterampilan tertentu untuk mempelajari konten atau menyelesaikan tugas-tugas lain secara lebih efektif dan efisien di sekolah maupun di lingkungan non-akademik.

Dengan demikian, menurut penulis pengertian strategi pembelajaran secara sederhana adalah cara sistematis menyampaikan materi pelajaran oleh guru kepada siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Strategi pembelajaran berfokus bagaimana memfasilitasi proses pembelajaran secara aktif, bagaimana mengajarkan siswa, bagaimana mereka belajar dan bagaimana menggunakan apa yang telah mereka pelajari sehingga menjadi efektif.

Dari sekian banyak jenis strategi pembelajaran, maka dalam tulisan ini, peneliti akan membahas strategi pembelajaran

yang relevan dengan masalah penelitian ini yaitu pembelajaran daring dengan pendekatan blended learning (*asynchronous* dan *synchronous*). Ada beberapa strategi pembelajaran, yaitu:

a. *Information Search* (Mencari Informasi)

Menurut Hamruni (2011: 161), *strategi information search* adalah suatu strategi yang memberikan kesempatan kepada siswa untuk belajar di luar kelas, keluar dari kungkungan tembok dan dinding kelas, yang terkadang terasa sumpek dan penuh aturan. Mereka bisa belajar di perpustakaan, warnet, mencari jurnal, dan sumber-sumber belajar yang lain. Menurut Silberman (2002: 152) strategi *information search* sebagai pembelajaran aktif memiliki karakteristik-karakteristik sebagai berikut:

- 1) Pembelajaran berpusat pada siswa.
- 2) Guru membimbing dalam terjadinya pengalaman belajar
- 3) Tujuan kegiatan pembelajaran tidak hanya untuk sekedar mengejar standar akademis. Selain pencapaian standar akademis, kegiatan ditekankan untuk mengembangkan siswa secara utuh dan seimbang.
- 4) Pengelolaan kegiatan pembelajaran ditekankan pada kreativitas siswa, dan memperhatikan kemajuan siswa untuk menguasai konsep-konsep dengan mantap.
- 5) Penilaian dilakukan untuk mengukur dan mengamati kegiatan dan kemajuan siswa, serta mengukur keterampilan dan hasil belajar siswa.

Kemudian, Helmiati (2012: 83) langkah-langkah dari strategi pembelajaran *information search* (mencari informasi), sebagai berikut:

- 1) Bagikan atau tentukan bahan bacaan yang menjadi pokok bahasan
- 2) Minta siswa untuk membaca, mendiskusikan dan memahami materi.
- 3) Pada saat yang sama, tuliskan beberapa pertanyaan terkait materi yang jawabannya terdapat atau dapat dikembangkan dari bahan yang dibaca oleh siswa.
- 4) Minta siswa untuk memberikan jawaban. Siswa dapat diminta untuk menemukan jawaban secara kolektif terlebih dahulu (misalnya berdua atau bertiga dengan teman disampingnya, sehingga diharapkan lebih berani dan percaya diri memberikan jawaban saat diminta menjawab secara individual.
- 5) Ulang kembali semua jawaban dari peserta/siswa dan mengembangkan jawaban tersebut untuk menambah informasi peserta/siswa, sehingga jawaban yang didapat semakin jelas.
- 6) Buat kesimpulan bersama dengan siswa.

Sebagai strategi pembelajaran, *information search* memiliki kekurangan dan kelebihan. Menurut Suharjo, kekurangan strategi pembelajaran *information search*:

- 1) Siswa sulit menemukan jawaban berdasarkan informasi yang diterima.
- 2) Membutuhkan waktu lama dalam penerapannya, jika pertanyaan yang diajukan terlalu sulit sekaligus kurangnya informasi yang diperoleh siswa.
- 3) Tidak dapat digunakan untuk semua jenjang pendidikan untuk efektifitasnya.

Selanjutnya Suharjo menyatakan kelebihan dari strategi pembelajaran *information search*:

- 1) Meningkatkan kemampuan siswa dalam mencari informasi.
- 2) Melatih ketanggapan siswa dalam melihat kasus atau realita yang ada.
- 3) Melatih kekompakan dan kepedulian sosial siswa.
- 4) Meningkatkan kreatifitas siswa.
- 5) Melatih siswa untuk berkompetisi

b. Reading Guide (Pemandu Bacaan)

Menurut Hisyam (2008: 8) *reading guide* adalah bentuk metode pembelajaran yang mengarah pada penyampaian materi secara optimal karena banyaknya materi yang harus diselesaikan dengan lebih banyak melibatkan kegiatan membaca siswa melalui bimbingan berbentuk kisi-kisi. Sedangkan, menurut Ismail (2002: 82) metode *reading guide* merupakan metode pembelajaran yang menggunakan suatu panduan baku. Metode *Reading Guide* dilaksanakan dengan cara guru memilih materi yang akan dipelajari pada hari itu. Lalu guru membuat daftar pertanyaan sebanyak mungkin berdasarkan materi yang akan dipelajari.

Selanjutnya, Ismail mentatakan bahwa tujuan metode *reading guide* adalah membantu peserta didik fokus dalam memahami suatu materi pokok. Metode *Reading Guide* ini lebih mengedepankan aktivitas siswa dalam mencari, mengolah dan melaporkan informasi dari sumber belajar. Proses pembelajaran dalam susana menyenangkan. Dan yang paling utama adalah para siwa bisa lebih fokus pada materi pokok karena mereka secara langsung dibimbing dengan daftar pertanyaan yang telah

diberikan oleh guru, sehingga proses pembelajaran jelas akan lebih efektif dan efisien.

Ahmadi dan Supriyono (2004: 213-216) menyatakan terdapat beberapa prinsip belajar yang dapat menunjang tumbuhnya cara siswa belajar aktif dengan dilakukannya strategi metode reading guide, yaitu:

a. Stimulasi belajar

Pesan yang diterima siswa dari guru melalui informasi biasanya dalam bentuk stimulus. Stimulus tersebut dapat berbentuk verbal/bahasa, visual, auditif, taktik, dan lain-lain. Ada dua cara yang mungkin membantu para siswa agar pesan tersebut mudah diterima. Cara pertama perlu adanya pengulangan sehingga membantu siswa dalam memperkuat pemahamannya. Cara kedua adalah siswa menyebutkan kembali pesan yang disampaikan guru kepada siswa.

b. Perhatian dan motivasi

Perhatian dan motivasi merupakan prasyarat utama dalam proses belajar mengajar. Ada beberapa cara untuk menumbuhkan perhatian dan motivasi, antara lain melalui cara mengajar yang bervariasi, mengadakan pengulangan informasi, memberikan stimulus baru, misalnya melalui pertanyaan-pertanyaan kepada siswa memberikan kesempatan kepada siswa untuk menyalurkan keinginan belajarnya, menggunakan media dan alat bantu yang menarik perhatian siswa, seperti gambar, foto, diagram, dan lain-lain. Sedangkan motivasi belajar bisa tumbuh dari dua hal, yakni tumbuh dari dalam dirinya sendiri dan tumbuh dari luar dirinya.

c. Respons yang dipelajari

Keterlibatan atau respons siswa terhadap stimulus guru bisa meliputi berbagai bentuk seperti perhatian, proses internal terhadap informasi, tindakan nyata dalam bentuk partisipasi kegiatan belajar seperti memecahkan masalah, mengerjakan tugas-tugas yang diberikan guru, menilai kemampuan dirinya dalam menguasai informasi, melatih diri dalam menguasai informasi yang diberikan dan lain-lain.

d. Penguatan

Sumber penguat belajar untuk pemuasan kebutuhan berasal dari luar dan dari dalam dirinya. Penguat belajar yang berasal dari luar diri seperti nilai, pengakuan prestasi siswa, persetujuan pendapat siswa, ganjaran, hadiah dan lain-lain, merupakan cara untuk memperkuat respons siswa. Sedangkan penguat dari dalam dirinya bisa terjadi apabila respons yang dilakukan siswa betul-betul memuaskan dirinya dan sesuai dengan kebutuhannya.

e. Pemakaian dan pemindahan

Belajar dengan memperluas pembentukan asosiasi dapat meningkatkan kemampuan siswa untuk memindahkan apa yang sudah dipelajari pada situasi lain yang serupa di masa mendatang. Asosiasi dapat dibentuk melalui pemberian bahan yang bermakna, berorientasi kepada pengetahuan yang telah dimiliki siswa, memberi contoh yang jelas, pemberi latihan yang teratur, pemecahan masalah yang serupa, melakukan dalam situasi yang menyenangkan.

Secara samar strategi *reading guide*, mirip dengan strategi *information search*. Namun, Helmiati (2012: 84), strategi ini tepat digunakan untuk pekerjaan rumah, dengan

meminta mereka membaca di rumah dan jawabannya dapat disampaikan secara lisan pada pertemuan berikutnya. Jawaban secara lisan dimaksudkan agar siswa tidak hanya memindahkan jawaban dari buku cetak ke buku tulis mereka. Karena sesungguhnya apa yang ditanyakan, jawabannya ada dalam teks bacaan tersebut. Bila siswa diminta menuliskan jawaban, yang terjadi bisa saja hanya proses pemindahan pengetahuan dari buku cetak ke buku tulis mereka, bukan ke otak mereka.

Selanjutnya Helmiati, menyatakan langkah-langkah dalam strategi *reading guide*, sebagai berikut:

- 1) Buatlah beberapa pertanyaan yang akan dijawab oleh siswa. Pertanyaan tersebut mencakup hal-hal yang diharapkan dikuasai oleh siswa sesuai dengan indikator yang hendak dicapai.
- 2) Tentukan materi yang akan mereka baca oleh siswa
- 3) Tugaskan siswa untuk mempelajari bahan bacaan dengan menjadikan pertanyaan-pertanyaan tadi sebagai panduan mereka membaca.
- 4) Minta siswa untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan bahasa mereka sendiri.
- 5) Beri ulasan secukupnya dan buat kesimpulan bersama siswa.

- **Komponen Evaluasi**

Evaluasi merupakan salah satu komponen kurikulum untuk melihat efektifitas pencapaian tujuan. Dalam konteks kurikulum, evaluasi dapat berfungsi untuk mengetahui apakah tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai atau belum. Evaluasi juga digunakan sebagai umpan balik dalam perbaikan strategi yang ditetapkan. Dengan evaluasi dapat diperoleh informasi yang akurat tentang penyelenggaraan pembelajaran, keberhasilan siswa, guru dan proses pembelajaran.

Berdasarkan hasil evaluasi dapat dibuat keputusan kurikulum itu sendiri, pembelajaran, kesulitan dan upaya bimbingan yang diperlukan. Evaluasi kurikulum merupakan tahap akhir dari proses pengembangan kurikulum (Saridudin, 2020).

Dalam pengertian terbatas, evaluasi kurikulum dimaksudkan untuk memeriksa tingkat ketercapaian tujuan-tujuan pendidikan yang ingin diwujudkan melalui kurikulum yang bersangkutan. Wright mengungkapkan bahwa: “*curriculum evaluation may be defined as the estimation of growth and progress of students toward objectives or values of the curriculum*”. Dalam arti yang lebih luas, evaluasi kurikulum dimaksudkan untuk memperbaiki substansi kurikulum, prosedur implementasi, metode instruksional, serta pengaruhnya pada belajar dan perilaku peserta didik (Hamalik, 2008: 191).

2.1.2.4 Konsep Implementasi Kurikulum

2.1.2.4.1 Pengertian Implementasi Kurikulum

Suatu kurikulum harus dilaksanakan jika ingin memberikan dampak yang diinginkan pada siswa dan untuk mencapai tujuannya. Jika kurikulum tidak dilaksanakan, maka tidak dapat dievaluasi agar menjadi lebih baik. Meskipun kurikulum telah perencanaan dan desain secara cermat, tetapi ada kemungkinan akan mengalami kegagalan untuk memenuhi kebutuhannya.

Menurut Boon (2018), pengertian implementasi kurikulum dapat dilihat dari berbagai perspektif, yaitu: Perspektif *pertama* adalah “*Curriculum Implementation as Classroom Instruction*” (implementasi kurikulum sebagai instruksi atau proses belajar mengajar yang dilakukan di kelas). Perspektif intruksi ini seperti dikemukakan oleh Miller and Seller (1985) dalam Rusman (2012: 74) implementasi kurikulum “*In some case, Implementation has been identified with instruction*”. Saylor (1981) dalam Rusman (2012: 74) yang menyatakan bahwa implementasi kurikulum “*Instruction is thus the implementation of curriculum*”

plan, usually, but not necessarily, involving teaching in the sense of student, teacher interaction in an educational setting” (pembelajaran merupakan implementasi kurikulum sebagai rencana, umumnya, tidak selalu berkaitan dengan pengajaran yang melibatkan siswa, tetapi juga interaksi guru dengan lingkungan pendidikan. Fullan & Pomfret (1977: 336) menegaskan bahwa *“implementation is not simply an extension of planning and adoption processes, it is a phenomenon in its own right”* (implementasi bukan sekadar perluasan proses perencanaan dan adopsi, namun merupakan sebuah fenomena tersendiri). Menurut Remillard (1999) rencana pengajaran dibuat sebagai hasil pengembangan kurikulum pada tahap kedua, di mana guru mempertimbangkan dokumen kurikulum, dan mengadaptasi atau menerjemahkannya ke dalam kegiatan kelas yang sesuai bagi siswa. Tahap pengembangan kurikulum ini adalah saat guru menghubungkan pemahaman mereka tentang kurikulum dengan praktik yang mereka lakukan, mengubah rencana kurikulum menjadi pengajaran. Dalam proses menerjemahkan kurikulum ke dalam pengajaran di kelas yang sebenarnya, guru diketahui secara sadar atau tidak sadar mempertimbangkan faktor-faktor seperti ‘screens’ ini dalam membuat keputusan kurikulum. Oleh karena itu, terdapat kebutuhan untuk mengidentifikasi faktor-faktor tersebut di setiap negara untuk memahami dan memprediksi keberhasilan implementasi kurikulum.

Perspektif kedua, adalah *“Curriculum Implementation as a Change Process”* (implementasi kurikulum sebagai sebuah proses perubahan). Istilah ini telah digunakan oleh Beauchamp (1975) *“the curriculum to work”*, Armstrong (1989) *“implementing curriculum change”* dan Tanner & Tanner (1995) *“curriculum improvement”*. Berdasarkan perspektif ini, penerimaan terhadap perubahan, agen perubahan, komitmen terhadap perubahan, dan peran pemangku kepentingan menjadi fokusnya. Orientasinya adalah pada manajemen perubahan.

Beauchamp (1975: 165) secara khusus menghubungkannya dengan *“komitmen guru untuk menggunakan kurikulum sebagai titik tolak pengembangan strategi pembelajaran”*. Selanjutnya Beauchamp menyatakan bahwa salah satu

hambatan yang menarik terhadap komitmen ini adalah ketakutan guru akan campur tangan dan pemaksaan terhadap otonomi mereka dalam menentukan strategi pengajaran yang mereka anggap tepat untuk siswa mereka. Untuk itu dia mengusulkan agar perencana kurikulum secara sadar menciptakan desain kurikulum yang lebih fleksibel dan melembagakan prosedur implementasi yang realistis untuk mengatasi ketakutan ini. Masukan guru sangat penting dalam menciptakan desain dan prosedur yang realistis. Salah satu cara yang efektif adalah dengan melibatkan guru dalam proses pengembangan kurikulum. Kemudian Beauchamp menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara partisipasi guru dalam pengembangan kurikulum dan implementasi kurikulum. Kesiapan guru untuk berpartisipasi tidak boleh dianggap remeh; guru perlu termotivasi untuk menerapkan perubahan kurikulum. Adanya kebutuhan untuk menyadari bahwa perubahan tidak terjadi secara terpisah, karena perubahan kurikulum berdampak pada keseluruhan organisasi dan keseluruhan sistem.

Cameron & Green (2012) menyatakan perubahan berfokus pada orang-orang yang mempengaruhi perubahan dan merupakan pendekatan terstruktur yang bertujuan untuk memastikan koordinasi dan koherensi. Kemudian, Kotter (2012) menyatakan bahwa pendekatan ini melibatkan kesamaan visi; membangun rasa urgensi untuk melakukan perubahan; menciptakan koalisi pemandu; mengembangkan strategi yang bersinergi; mengkomunikasikan perubahan; tindakan pemberdayaan; dan, memastikan perubahan budaya kerja yang lebih berkelanjutan. Hanya melalui cara yang sistematis dan terstruktur inilah perubahan dapat dilaksanakan secara menyeluruh dan lancar. Ide utamanya adalah membawa pemangku kepentingan dari situasi saat ini ke situasi baru.

Perspektif ketiga adalah “*Curriculum Implementation as a System*” (implementasi kurikulum sebagai sebuah system). Suatu sistem terdiri dari sekumpulan komponen yang saling terkait yang diorganisir untuk mencapai tujuan (tujuan dan sasaran) yang menjadi tujuan pembuatan sistem tersebut. Dengan pendekatan sistem, tujuan selalu ditempatkan di pusat pengambilan keputusan.

Pendekatan sistem memberikan perencana dan pelaksana rencana pandangan sistematis dan komprehensif tentang keseluruhan proses implementasi kurikulum. Beauchamp (1975: 59) menggambarkan sistem sebagai terdiri dari “organisasi personel dan prosedur terorganisir yang diperlukan untuk menghasilkan kurikulum, menerapkannya, menilainya, dan memodifikasinya berdasarkan pengalaman”. Ini melibatkan pengambilan keputusan dan tindakan yang berkelanjutan. Setiap sistem penting untuk berjalannya lembaga pendidikan secara efektif di berbagai tingkatan. Perencanaan dan pelaksanaan proses sistematis ini dikenal sebagai rekayasa kurikulum (Beauchamp, 1975; Ornstein & Hunkins, 1993). Rekayasa kurikulum yang efektif sangat penting untuk mengurangi kesenjangan antara kurikulum yang dicita-citakan dan kurikulum yang dilaksanakan. Hal ini memerlukan penetapan rencana jangka panjang yang komprehensif yang mencakup bidang pendidikan guru, produksi dan distribusi sumber daya, penilaian, pengembangan profesional, supervisi, dan pemantauan. Peran dan tanggung jawab berbagai pemangku kepentingan harus dipastikan dan rencana aksi harus disusun di tingkat negara bagian, distrik, dan sekolah. Unsur penting koherensi dan komponen interaksi antar subsistem tersebut harus diwujudkan agar mentalitas tidak menghambat keberhasilan implementasi kurikulum.

Berdasarkan pengertian implemtasi kurikulum di atas dan untuk kepentingan penelitian ini, maka peneliti menyatakan inplementasi kurikulum sebagai proses perubahan sosial. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Miller dan Seller, yang dikutip oleh Wahyudin (2014: 93) bahwasannya implementasi kurikulum merupakan suatu penerapan konsep ide program atau tatanan kurikulum ke dalam praktik pembelajaran atau berbagai kreativitas baru sehingga akan terjadi perubahan pada sekelompok orang yang diharapkan tersebut untuk berubah.

2.1.2.4.2 Model Implementasi Kurikulum

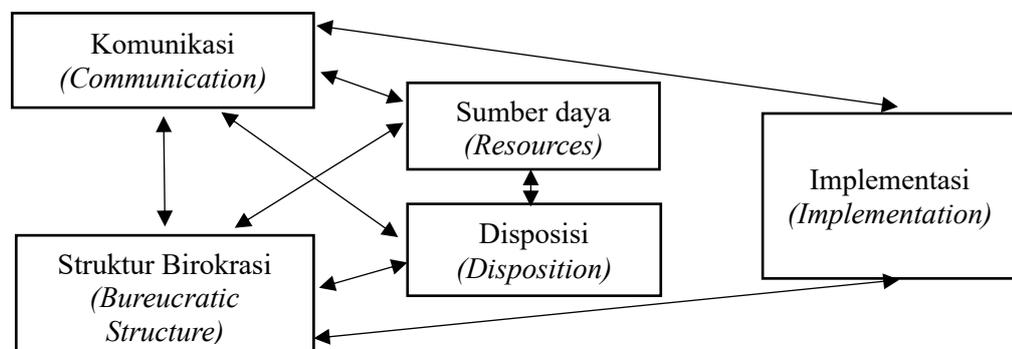
Studi implementasi telah banyak dilakukan. Implementasi telah menarik perhatian para ahli ilmu social, baik di negara maju maupun di negara berkembang. Berbagai model untuk mencapai keberhasilan pelaksanaan program juga telah banyak dihasilkan dan digunakan untuk menganalisis pelaksanaannya.

a. Model Implementasi George Edward III

Edward melihat implementasi sebagai suatu proses yang dinamis, dimana terdapat banyak faktor yang saling berinteraksi dan mempengaruhi implementasi kebijakan. Faktor-faktor tersebut perlu ditampilkan guna mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap implementasi. Oleh karena itu, Edward menegaskan bahwa dalam studi implementasi terlebih dahulu harus diajukan dua pertanyaan pokok yaitu:

- 1) Apakah yang menjadi prasyarat bagi implementasi?
- 2) Apakah yang menjadi faktor utama dalam keberhasilan implementasi?

Untuk menjawab pertanyaan tersebut, Edward mengajukan empat factor yang berperan penting dalam pencapaian keberhasilan implementasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi yaitu faktor *communication*, *resources*, *disposition*, dan *bureaucratic structure* (Winarno, 2002).



Gambar 2.3
Model Implementasi George Edward III
(Sumber: George III Edward: Implementing public policy, 1980)

1) Komunikasi (*Communication*)

Implementasi akan berjalan efektif apabila ukuran-ukuran dan tujuan-tujuan kebijakan/program dipahami oleh individu-individu yang bertanggungjawab dalam pencapaian tujuan kebijakan/program. Kejelasan ukuran dan tujuan kebijakan dengan demikian perlu dikomunikasikan secara tepat dengan para pelaksana. Konsistensi atau keseragaman dari ukuran dasar dan tujuan perlu dikomunikasikan sehingga implementors mengetahui secara tepat ukuran maupun tujuan kebijakan/program. Komunikasi dalam organisasi merupakan suatu proses yang amat kompleks dan rumit. Seseorang bisa menahannya hanya untuk kepentingan tertentu, atau menyebarkanluaskannya. Di samping itu sumber informasi yang berbeda juga akan melahirkan interpretasi yang berbeda pula. Agar implementasi berjalan efektif, siapa yang bertanggungjawab melaksanakan sebuah keputusan harus mengetahui apakah mereka dapat melakukannya. Sesungguhnya implementasi kebijakan/program harus diterima oleh semua personel dan harus mengerti secara jelas dan akurat mengenai maksud dan tujuan kebijakan. Jika para aktor pembuat kebijakan telah melihat ketidakjelasan spesifikasi kebijakan/program sebenarnya mereka tidak mengerti apa sesungguhnya yang akan diarahkan. Keberhasilan dari kegiatan implementasi kebijakan/program memiliki persyaratan supaya implementor mengetahui apa seharusnya dilaksanakan sehingga apa yang menjadi sasaran dan tujuan kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (*target group*) serta pada akhirnya dapat mengurangi distorsi implementasi.

2) Sumberdaya (*Resources*)

Komponen sumberdaya ini meliputi jumlah staf, keahlian dari para pelaksana, informasi yang relevan dan cukup untuk mengimplementasikan kebijakan dan pemenuhan sumber-sumber terkait dalam pelaksanaan program, adanya kewenangan yang menjamin bahwa program dapat diarahkan kepada sebagaimana yang diharapkan, serta adanya fasilitas-fasilitas pendukung yang dapat dipakai untuk melakukan kegiatan program seperti dana dan sarana prasarana.

Sumberdaya manusia yang tidak memadai (jumlah dan kemampuan) berakibat tidak dapat dilaksanakannya program secara sempurna karena mereka tidak bisa melakukan pengawasan dengan baik. Jika jumlah staf pelaksana kebijakan terbatas maka hal yang harus dilakukan meningkatkan skill/kemampuan para pelaksana untuk melakukan program. Untuk itu perlu adanya manajemen SDM yang baik agar dapat meningkatkan kinerja program. Ketidakmampuan pelaksana program ini disebabkan karena kebijakan konservasi energi merupakan hal yang baru bagi mereka dimana dalam melaksanakan program membutuhkan kemampuan yang khusus, paling tidak mereka harus menguasai objek yang dilaksanakannya.

Informasi merupakan sumberdaya penting bagi pelaksanaan kebijakan. Ada dua bentuk informasi yaitu informasi mengenai bagaimana cara menyelesaikan kebijakan/program serta bagi pelaksana harus mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan dan informasi tentang data pendukung kepetuhan kepada peraturan pemerintah dan undang-undang. Kenyataan dilapangan bahwa tingkat pusat tidak tahu kebutuhan yang diperlukan para pelaksana dilapangan. Kekurangan informasi/pengetahuan bagaimana melaksanakan kebijakan memiliki konsekuensi langsung seperti pelaksana tidak bertanggungjawab, atau pelaksana tidak ada di tempat kerja sehingga menimbulkan inefisien. Implementasi kebijakan membutuhkan kepatuhan organisasi dan individu terhadap peraturan

pemerintah yang ada. Sumberdaya lain yang juga penting adalah kewenangan untuk menentukan bagaimana program dilakukan, kewenangan untuk membelanjakan/ mengatur keuangan, baik penyediaan uang, pengadaan staf, maupun pengadaan supervisor. Kemudian, Fasilitas yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan/program harus terpenuhi seperti kantor, peralatan, serta dana yang mencukupi. Tanpa fasilitas ini mustahil program dapat berjalan.

3) Disposisi (*Disposition*) atau sikap

Salah satu faktor yang mempengaruhi efektifitas implementasi kebijakan adalah sikap implementor. Jika implementor setuju dengan bagian-bagian isi dari kebijakan maka mereka akan melaksanakan dengan senang hati tetapi jika pandangan mereka berbeda dengan pembuat kebijakan maka proses implementasi akan mengalami banyak masalah.

Ada tiga bentuk sikap/respon *implementor* terhadap kebijakan; kesadaran pelaksana, petunjuk/arahan pelaksana untuk merespon program kearah penerimaan atau penolakan, dan intensitas dari respon tersebut. Para pelaksana mungkin memahami maksud dan sasaran program namun seringkali mengalami kegagalan dalam melaksanakan program secara tepat karena mereka menolak tujuan yang ada didalamnya sehingga secara sembunyi mengalihkan dan menghindari implementasi program. Disamping itu dukungan para pejabat pelaksana sangat dibutuhkan dalam mencapai sasaran program.

Dukungan dari pimpinan sangat mempengaruhi pelaksanaan program dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Wujud dari dukungan pimpinan ini adalah Menempatkan kebijakan menjadi prioritas program, penempatan pelaksana dengan orang-orang yang mendukung program, memperhatikan keseimbangan daerah, agama, suku, jenis kelamin dan karakteristik demografi yang lain. Disamping itu penyediaan dana yang cukup guna memberikan insentif bagi para pelaksana program

agar mereka mendukung dan bekerja secara total dalam melaksanakan kebijakan/program.

4) Struktur Birokrasi (*Bureaucratic Structure*)

Struktur Birokrasi, yaitu struktur organisasi yang berperan dalam mengimplementasikan suatu kebijakan dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Struktur birokrasi adalah karakteristik, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi berulang-ulang dalam badan-badan eksekutif yang mempunyai hubungan baik potensial maupun nyata dengan apa yang mereka miliki dalam menjalankan kebijakan.

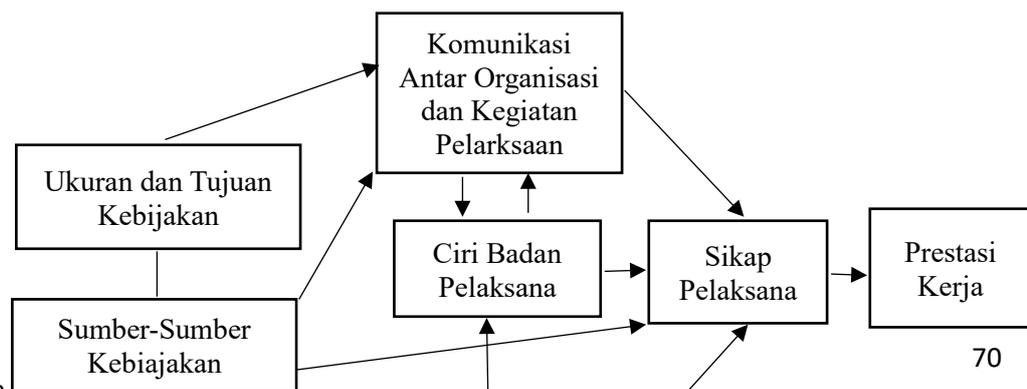
Aspek yang berkaitan dengan struktur organisasi adalah Standard Operating Procedure (SOP) dan fragmentasi (pembagian wewenang). Apabila struktur organisasi terlalu panjang, maka akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan red-tape, yakni prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks, yang menjadikan aktivitas organisasi tidak fleksibel.

b. Model Implementasi Van Meter dan Van Horn

Model implementasi kebijakan dari Van Meter dan Van Horn menetapkan beberapa variabel yang diyakini dapat mempengaruhi implementasi dan kinerja kebijakan (Indiahono, 2009). Beberapa variabel yang terdapat dalam model Van Meter dan Van Horn adalah sebagai berikut:

- 1) Standar dan sasaran kebijakan, standar dan sasaran kebijakan pada dasarnya adalah apa yang hendak dicapai oleh program atau kebijakan, baik yang berwujud maupun tidak, jangka pendek, menengah atau panjang. Kejelasan dan sasaran kebijakan harus dapat dilihat secara spesifik sehingga di akhir program dapat diketahui keberhasilan atau kegagalan dari kebijakan atau program yang dilaksanakan.
- 2) Kinerja kebijakan merupakan penilaian terhadap pencapaian standard dan sasaran kebijakan yang telah ditetapkan di awal.

- 3) Sumber daya menunjuk kepada seberapa besar dukungan finansial dan sumber daya manusia untuk melaksanakan program atau kebijakan. Hal sulit yang terjadi adalah berapa nilai sumber daya (baik finansial maupun manusia) untuk menghasilkan implementasi kebijakan dengan kinerja baik. Evaluasi program/kebijakan seharusnya dapat menjelaskan nilai yang efisien.
- 4) Komunikasi antar badan pelaksana, menunjuk kepada mekanisme prosedur yang dicanangkan untuk mencapai sasaran dan tujuan program. Komunikasi ini harus ditetapkan sebagai acuan, misalnya: seberapa sering rapat rutin akan diadakan, tempat dan waktu. Komunikasi antar organisasi juga menunjuk adanya tuntutan saling dukung antar institusi yang berkaitan dengan program/kebijakan.
- 5) Karakteristik badan pelaksana, menunjuk seberapa besar daya dukung struktur organisasi, nilai-nilai yang berkembang, hubungan dan komunikasi yang terjadi di internal birokrasi.
- 6) Lingkungan sosial, ekonomi dan politik, menunjuk bahwa lingkungan dalam ranah implementasi dapat mempengaruhi kesuksesan implementasi itu sendiri.
- 7) Sikap pelaksana, menunjuk bahwa sikap pelaksana menjadi variable penting dalam implementasi kebijakan. Seberapa demokratis, antusias dan responsif terhadap kelompok sasaran dan lingkungan dapat menjadi bagian dari sikap pelaksana ini.





Gambar 2.4
Model Implementasi Van Meter dan Van Horn
Sumber: www.kertyawitaradya.wordpress.com, diakses pada
Oktober 2023

Model dari Van Meter dan Van Horn (1975) ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan merupakan model yang sangat kompleks, dimana satu variabel dapat mempengaruhi variabel yang lain seperti:

- Variabel sumber daya dapat mempengaruhi lingkungan sosial, ekonomi dan politik
- Variabel sumber daya juga dapat mempengaruhi komunikasi antar badan pelaksana
- Variabel lingkungan sosial, ekonomi dan politik dapat mempengaruhi karakteristik badan pelaksana
- Variabel lingkungan sosial, ekonomi dan politik dapat mempengaruhi sikap badan pelaksana
- Variabel lingkungan sosial, ekonomi dan politik dapat mempengaruhi kinerja kebijakan
- Komunikasi antar badan pelaksana memiliki hubungan yang saling mempengaruhi dengan karakteristik badan pelaksana
- Komunikasi antar badan pelaksana dapat mempengaruhi sikap pelaksana
- Karakteristik badan pelaksana dapat mempengaruhi sikap pelaksana
- Karakteristik badan pelaksana juga dapat mempengaruhi kinerja kebijakan secara langsung

c. Model Implementasi Merilee S. Grindle

Grindle (1980: 6-10) memperkenalkan model implementasi sebagai proses politik dan administrasi. Model tersebut menggambarkan proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh beragam aktor, dimana keluaran akhirnya ditentukan oleh baik materi program yang telah dicapai maupun melalui interaksi para pembuat keputusan dalam konteks politik administratif. Proses politik dapat terlihat melalui proses pengambilan keputusan yang melibatkan berbagai aktor kebijakan, sedangkan proses administrasi terlihat melalui proses umum mengenai aksi administratif yang dapat diteliti pada tingkat program tertentu.



Gambar 2.3
Model Implementasi Grindle (Grindle. 1980: 11)

Menurut Grindle (1980), ada dua variabel yang mempengaruhi implementasi kebijakan publik, yaitu:

- 1) Keberhasilan implementasi suatu kebijakan publik dapat diukur dari proses pencapaian hasil akhir (*outcomes*), yaitu tercapai atau tidaknya tujuan yang ingin diraih. Menurut Grindle, pengukuran keberhasilan implementasi kebijakan tersebut dapat dilihat dari 2 hal, yakni:

- b) dilihat dari prosesnya, dengan mempertanyakan apakah pelaksanaan kebijakan sesuai dengan yang ditentukan (*design*) dengan merujuk pada aksi kebijakannya.
- c) Apakah tujuan kebijakan tercapai. Dimensi ini diukur dengan melihat dua faktor, yaitu:
- Dampak atau efeknya pada masyarakat secara individu dan kelompok
 - Tingkat perubahan yang terjadi serta penerimaan kelompok sasaran dan perubahan yang terjadi.
- 2) Keberhasilan suatu implementasi kebijakan publik, juga menurut Grindle, sangat ditentukan oleh tingkat *implementability* kebijakan itu sendiri, yang terdiri atas :
- Isi Kebijakan (*Content of Policy*), mencakup:
 - a) Interest affected (kepentingan-kepentingan yang mempengaruhi) Interest affected berkaitan dengan berbagai kepentingan yang mempengaruhi suatu implementasi kebijakan. Indikator ini berargumen bahwa suatu kebijakan dalam pelaksanaannya pasti melibatkan banyak kepentingan, dan sejauh mana kepentingan-kepentingan tersebut membawa pengaruh terhadap implementasinya, hal inilah yang ingin diketahui lebih lanjut.
 - b) *Type of benefits* (tipe manfaat). Pada point ini *content of policy* (isi kebijakan) berupaya untuk menunjukkan atau menjelaskan bahwa dalam suatu kebijakan harus terdapat beberapa jenis manfaat yang menunjukkan dampak positif yang dihasilkan oleh pengimplementasian kebijakan yang hendak dilaksanakan.
 - c) *Extent of change envision* (derajat perubahan yang ingin dicapai) Setiap kebijakan memiliki target yang hendak dan ingin dicapai. Content of policy (isi kebijakan) yang ingin dijelaskan pada poin ini adalah bahwa sejauh mana perubahan yang diinginkan dari sebuah kebijakan haruslah memiliki skala yang jelas.

- d) *Site of decision making* (letak pengambilan keputusan)
Pengambilan keputusan dalam suatu kebijakan memegang peranan penting dalam pelaksanaan suatu kebijakan, maka pada bagian ini harus dijelaskan dimana letak pengambilan keputusan dari suatu kebijakan yang akan diimplementasikan. Apakah letak sebuah program sudah tepat.
- e) *Program implementer* (pelaksana program) Dalam menjalankan suatu kebijakan atau program harus didukung dengan adanya pelaksana kebijakan yang kompeten demi keberhasilan suatu kebijakan. Ini sudah harus terpapar atau terdata dengan baik, apakah sebuah kebijakan telah menyebutkan implementornya dengan rinci.
- f) *Resources committed* (sumber-sumber daya yang digunakan)
Apakah sebuah program didukung oleh sumber daya yang memadai. Pelaksanaan kebijakan harus didukung oleh sumber-sumber daya yang mendukung agar pelaksanaannya berjalan dengan baik.
- Lingkungan Implementasi (*Context of Implementation*), mencakup: *power, interest, and strategy of actor involved* (Kekuasaan, kepentingan-kepentingan, dan strategi dari aktor yang terlibat).
Dalam suatu kebijakan perlu dipertimbangkan pula kekuatan atau kekuasaan, kepentingan serta strategi yang digunakan oleh para aktor yang terlibat guna memperlancar jalannya pelaksanaan suatu implementasi kebijakan. Bila hal ini tidak diperhitungkan dengan matang, sangat besar kemungkinan program yang hendak diimplementasikan akan jauh hasilnya dari yang diharapkan.
- a) *Institution and regime characteristic* (karakteristik lembaga dan rezim yang sedang berkuasa) Lingkungan dimana suatu kebijakan tersebut dilaksanakan juga berpengaruh terhadap keberhasilannya,

maka pada bagian ini ingin dijelaskan karakteristik dari suatu lembaga yang akan turut mempengaruhi suatu kebijakan.

- b) *Compliance and responsiveness* (tingkat kepatuhan dan adanya respon dari pelaksana) Hal lain yang dirasa penting dalam proses pelaksanaan suatu kebijakan adalah kepatuhan dan respon dari para pelaksana, maka yang hendak dijelaskan pada poin ini adalah sejauhmana kepatuhan dan respon dari pelaksana dalam menanggapi suatu kebijakan. Setelah kegiatan pelaksanaan kebijakan yang dipengaruhi oleh isi atau konten dan lingkungan atau konteks diterapkan, maka akan dapat diketahui apakah para pelaksana kebijakan dalam membuat sebuah kebijakan sesuai dengan apa yang diharapkan, juga dapat diketahui pada apakah suatu kebijakan dipengaruhi oleh suatu lingkungan, sehingga terjadinya tingkat perubahan.

Berdasarkan model-model implementasi di atas, maka untuk kepentingan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan model Model George Edward III yang menyebutkan bahwa keberhasilan implementasi dipengaruhi empat factor yaitu *communication, resources, disposition, dan bureaucratic structure*. Penggunaan model tersebut dapat membantu peneliti untuk memberikan jastifikasi implementasi kurikulum pelatihan melalui pembelajaran *e-learning asynchronous* dan *synchronous* pada Pelatihan Pencegahan dan Penanganan Stunting bagi fasilitator di Pusdiklatbangprof Kesos - Kementerian Sosial

2.1.2.4.3 Prinsip-prinsip Implementasi Kurikulum

Implementasi kurikulum sebagai aktualiasasi dari rencana mempunyai prinsip-prinsip yang harus dipenuhi guna menunjang ketercapaian tujuan. Prinsip-prinsip dalam Implementasi Kurikulum menurut Hamalik (2008) yaitu:

- 1) Perolehan kesempatan yang sama, prinsip ini memberikan kesempatan yang sama pada peserta didik untuk memperoleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap.
- 2) Berpusat pada peserta didik, prinsip ini memberikan kesempatan pada siswa untuk berkembang secara utuh melalui kegiatan pembelajaran dikelas, dimana tugas guru hanya sebagai motivator, fasilitator dan evaluator serta mendorong siswa untuk berkembang sesuai dengan kemampuan dan tingkatan pemahamannya.
- 3) Pendekatan dan kemitraan, prinsip ini mempunyai makna bahwa pendekatan yang digunakan dalam pengorganisasian pengalaman belajar berfokus pada kebutuhan peserta didik yang bervariasi dan mengintegrasikan berbagai disiplin ilmu. Keberhasilan pencapaian pengalaman belajar menuntut kemitraan dan tanggung jawab bersama dari guru, peserta didik, sekolah, perguruan tinggi, dunia kerja dan industri, orang tua, dan masyarakat.
- 4) Kesatuan dalam kebijakan dan keberagaman dalam pelaksanaan, maksud dari prinsip ini yaitu bahwa standar kompetensi disusun oleh pusat dan cara pelaksanaannya disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan masing-masing daerah atau sekolah. Standar kompetensi dapat dijadikan acuan penyusunan kurikulum berdiversifikasi, berdasarkan satuan pendidikan, potensi daerah dan peserta didik, serta bertaraf internasional.

Namun, perlu diperhatikan bahwa keberhasilan implementasi kurikulum dapat dipengaruhi oleh beberapa factor. Hal ini sebagai dikemukakan oleh Hasan (1984) yang dikutip oleh Rusman (2012: 74) ada beberapa factor yang mempengaruhi implementasi kurikulum yaitu: karakteristik kurikulum, strategi implementasi, karakteristik penilaian, pengetahuan guru tentang kurikulum, sikap terhadap kurikulum, dan keterampilan pengajaran. Sedangkan Mars dalam Rusman (2012: 74) menyatakan bahwa terdapat lima elemen yang mempengaruhi

implementasi kurikulum, sebagai berikut: dukungan dari kepala sekolah, dukungan dari rekan sejawat guru, dukungan dari siswa, dukungan dari orang tua siswa, dan dukungan dari dalam diri guru unsur yang utama.

2.1.2.4.4 Tahapan Implementasi Kurikulum

Implementasi kurikulum menurut Hamalik (2008) mencakup tiga tahap pokok yaitu :

- 1) Pengembangan program mencakup program tahunan, semester, bulanan, mingguan dan harian. Selain itu ada juga program bimbingan dan konseling atau program remedial.
- 2) Pelaksanaan pembelajaran. pada dasarnya pembelajaran adalah proses interaksi antara peserta didik dengan lingkungannya, sehingga terjadi perubahan perilaku ke arah yang lebih baik. Dalam kegiatan pembelajaran tugas guru adalah mengkondisikan lingkungan agar menunjang terjadinya perubahan perilaku bagi peserta didik.
- 3) Evaluasi proses yang dilaksanakan sepanjang proses pelaksanaan kurikulum (tiap semester) evaluasi dalam hal ini dapat berupa evaluasi formatif dan sumatif yang dilakukan secara berkala.

Kemudian menurut Institute of Aeronautical Engineering (IARE) menyatakan implementasi kurikulum dilaksanakan melalui prosedur yang sistematis yang dijelaskan secara rinci:

- Preparation of Schedule of Instruction (Teaching Plan).
- Curriculum Delivery.
- Monitoring Process.
- Process to identify slow learners.
- Encouragement to Active Learners.
- Feedback Process.
- Evaluation Process. (<https://www.iare.ac.in/?q=pages/process-effective-curricular-implementation>)

Terkait dengan hal tersebut, sebagai alat analisis dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan prosedur yang sistematis sebagaimana dikemukakan oleh IARE di atas.

2.1.3 Konsep *Training of Trainer* (Pelatihan bagi Pelatih)

2.1.3.1 Pengertian *Training of Trainer* (Pelatihan bagi Pelatih)

Menurut *United Nation Counter-Terrorisme Center* (UNCTC) ToT merupakan bentuk pelatihan yang mempersiapkan peserta pelatihan untuk perannya di masa mendatang sebagai pelatih masa depan. Pelatihan ini juga bertujuan untuk membantu layanan perbatasan nasional membangun kelompok pelatih mereka sendiri yang diharapkan dapat melayani dua tujuan, yaitu pertumbuhan individu; dan pengembangan kelembagaan dan organisasi. ToT selanjutnya berupaya membantu calon pelatih ini mengembangkan orientasi, kesadaran, dan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan peran katalis sebagai fasilitator perubahan dan modernisasi.

Dengan demikian *Training of Trainer* (ToT) adalah program pelatihan yang bertujuan untuk membekali peserta dengan keterampilan untuk menjadi pelatih dan mengajarkan materi pelatihan kepada orang lain. ToT dapat diterapkan dalam berbagai bidang untuk mengajarkan ilmu atau kecakapan. Melalui ToT, peserta dapat meningkatkan keterampilan dalam berbagai aspek, seperti: Menganalisis kebutuhan pelatihan, Mengenali dan mengidentifikasi potensi SDM, Mengajar dengan metode yang berbeda, siap menjadi trainer internal yang profesional.

Ada lima elemen dasar ToT, yang memainkan peran kunci dalam membentuk struktur dan strategi proses pelatihan. Kelima elemen dasar ToT tersebut adalah sebagai berikut:

- Sasaran Pelatihan
- Pelatih/Sumber Daya
- Kelompok Sasaran (Calon Pelatih)
- Kursus Pelatihan

- Pendekatan Pelatihan

ToT terutama berfokus pada ‘berbagi ide dan pengalaman,’ bukan pada ‘transfer informasi atau keahlian atau pelatihan khusus’ semata. Dengan demikian, tujuan keseluruhan dari kursus pelatihan adalah untuk mengubah manajemen dengan fokus pada kapasitas dan keterampilan pelatihan instruktur, bukan sekadar perolehan pengetahuan. Karena peserta pelatihan perlu menyediakan dasar untuk struktur dan strategi pelatihan ToT, desain pelatihan harus berasal dari penilaian kebutuhan pelatihan (TNA), atau dalam hal ini, dengan penerapan Praktik Baik yang berkelanjutan.

Secara umum, peran dan posisi seorang *trainer* memiliki arti penting dalam semua jenis pelatihan. Dalam konteks ToT, Trainer ToT merupakan unsur utama. Beberapa peran penting yang diharapkan dapat dimainkan oleh seorang trainer adalah:

- Memahami kebutuhan pelatihan calon trainer;
- Menyusun garis besar isi kursus sesuai dengan kebutuhan calon trainer;
- Menyiapkan materi pelajaran;
- Memahami prinsip dan praktik metode pelatihan ToT yang sesuai;
- Menyusun infrastruktur pelatihan;
- Melaksanakan pelatihan;
- Menilai dampak pelatihan; dan
- Mengambil tindakan tindak lanjut yang diperlukan

Terkadang, instruktur kursus ToT harus didampingi oleh seorang ahli pendamping dari lembaga yang sama atau lembaga eksternal. Namun, dalam kedua kasus tersebut, kompetensi dan tanggung jawab instruktur kursus ToT akan tetap sama.

ToT terutama berfokus pada calon pelatih. Oleh karena itu, pelatih ToT harus mempromosikan pendekatan pelatihan yang praktis, interaktif, pemecahan masalah, dan berpusat pada peserta. Jika memungkinkan, mereka juga harus mempertimbangkan karakteristik dan kompetensi calon pelatih dan potensi mereka

untuk melaksanakan tugas yang menjadi tujuan pelatihan. Informasi latar belakang tentang faktor-faktor ini dan faktor lainnya, jika diketahui sebelumnya, akan membantu pelatih kursus ToT untuk merencanakan konten dan pendekatan pelatihan secara realistis.

2.1.3.2 Kurikulum Training of Trainers (Pelatihan bagi Pelatih)

2.1.3.2.1 Kurikulum Pelatihan

Terminologi kurikulum mulai dikenal dalam dunia pendidikan sekitar satu abad yang lalu. Khusus dalam istilah pelatihan, Webster Dictionary (1955) menyatakan bahwa kurikulum merupakan sejumlah mata pelajaran yang harus ditempuh peserta pelatihan guna mencapai ijazah atau tingkat kemampuan tertentu. Kurikulum dapat diartikan juga sebagai keseluruhan pelajaran yang disajikan oleh suatu lembaga penyelenggara pelatihan.

Di Indonesia, kurikulum mulai populer sejak tahun lima puluhan, mungkin dikarenakan sebagai pengaruh dari mereka yang memperoleh pelatihan di luar negeri, terutama Amerika Serikat. Pada mulanya kurikulum sama artinya dengan rencana pelajaran. Hilda Taba dalam *Curriculum Development: Theory and Practice* sering mengartikan kurikulum sebagai *a plan of learning*, yaitu sesuatu yang direncanakan untuk dipelajari. Dalam perkembangan selanjutnya, para pakar pelatihan memberika arti kurikulum yang diperluas sesuai dengan perkembangan kebutuhan masyarakat. J. Galen Saylor dan William M. Alexander dalam bukunya *Curriculum Planning for Better Teaching and Learning* (1956) menjelaskan *the curriculum is the sum of total of school's efforts to influence learning whether in the classroom, on the playground, or out of school*. Jadi kurikulum adalah segala usaha penyelenggara atau pengelola pelatihan untuk mempengaruhi peserta pelatihan supaya belajar baik di lembaga pelatihan maupun di luar lembaga pelatihan.

Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 1991 tentang Pelatihan menjelaskan kurikulum adalah suatu pedoman kegiatan bimbingan, pengajaran,

dan/atau pelatihan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat dikemukakan bahwa kurikulum merupakan pedoman atau pegangan bagi pendidik (instruktur, pembimbing, pelatih, tutor, widyaiswara) untuk melaksanakan pembelajaran bagi peserta pelatihan.

Kurikulum disusun melalui tujuan peserta, penentuan pengalaman belajar yang harus disediakan untuk mencapai tujuan, pengorganisasian pengalaman belajar secara efektif dan efisien, serta penetapan kriteria untuk menilai pencapaian tujuan tersebut.

Belum adanya kesepakatan para ahli tentang definisi kurikulum namun pada umumnya mempunyai pendapat yang sama tentang pentingnya kedudukan kurikulum dalam pelatihan. Berkaitan dengan hal tersebut, para penyelenggara dan pelaksana pelatihan, termasuk tutor, pelatih, atau widyaiswara perlu memahami dan memiliki kemampuan untuk merancang kurikulum pelatihan (Sudjana, 2007).

Pada dasarnya, kurikulum merupakan rambu-rambu untuk mengatur pembelajaran sehingga peserta pelatihan dapat mencapai tujuan pelatihan. Untuk menghasilkan kurikulum pelatihan terlebih dahulu harus dipahami landasan dalam penyusunan kurikulum dan berbagai pendekatan dalam merancang kurikulum. Dengan menggunakan landasan dan pendekatan merupakan awal pembahasan dalam penyusunan kurikulum pelatihan.

Sudjana (2007) menyatakan penyusunan kurikulum melalui rangkaian proses yang bertahap dan konsistensi yang ketat serta memperhatikan faktor-faktor yang berkaitan dengan segi teknis dalam proses perancangan kurikulum dapat menghasilkan kurikulum pelatihan yang tepat. Faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam menyusun kurikulum pelatihan, sebagai berikut:

- a) Jenis pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai apakah yang dibutuhkan calon peserta pelatihan sehingga mereka lebih mampu dalam menunaikan tugas/pekerjaannya dan mengembangkan diri.
- b) Berdasarkan PKSN sebagaimana dikemukakan di atas, apakah yang menjadi tujuan belajar dalam pelatihan, dan untuk mencapai tujuan

belajar tersebut jenis materi pelatihan apa yang perlu dipelajari oleh peserta pelatihan.

- c) Bagaimana cara mengkondisikan setiap peserta pelatihan sehingga mereka termotivasi, senang, gembira dan tekun melakukan kegiatan belajar terhadap materi pembelajaran yang telah tersusun? Apakah metode dan teknik serta media yang cocok dengan setiap materi pelatihan? Berapa lama waktu yang diperlukan untuk mempelajari setiap materi pembelajaran? Bagaimana cara mengevaluasi kemajuan dan hasil belajar peserta pelatihan?
- d) Bagaimana mengatur urutan penyajian setiap materi pembelajaran dan kapan pembelajaran itu harus dilaksanakan?
- e) Hal-hal apa lagi yang berkaitan dengan proses penyusunan kurikulum pelatihan?

2.1.3.2.2 Paradigma Penyusunan Kurikulum Pelatihan

Kurikulum mencakup dua dimensi, dimensi visi dan dimensi struktural. Dimensi visi terkait dengan pandangan tentang peranan program pelatihan dalam mengantarkan peserta pelatihan ke kehidupan masa depan sesuai dengan tujuan pelatihan yang akan dicapai. Dimensi struktural berkaitan dengan susunan kurikulum sebagai penjabaran dimensi visi. Perpaduan antara dua dimensi tersebut merupakan suatu paradigma yang dapat digunakan dalam penyusunan suatu kurikulum pelatihan, sebagaimana terlihat dalam gambar di bawah ini:



Gambar 2.4
Paradigma Kurikulum Pelatihan (Sudjana, 2007)

Dari gambar di atas menjelaskan bahwa keluaran (*output*) dan pengaruh (*outcome*) suatu lembaga atau program pelatihan merupakan variabel terikat dari struktur kurikulum yang mencakup rancangan, kegiatan pembelajaran, dan evaluasi proses dan hasil belajar. Struktur kurikulum pelatihan ditentukan oleh tujuan pelatihan, tujuan instruksional (pembelajaran), dan tujuan kelembagaan (lembaga penyelenggara pelatihan) yang merupakan akibat dari antisipasi tentang sosok lulusan yang ingin dihasilkan oleh lembaga penyelenggara pelatihan. Antisipasi yang dimaksud didasarkan atas pertimbangan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, Undang-Undang lainnya dan Peraturan Pemerintah yang terkait, serta hasil penelitian dan/atau kajian. Antisipasi itu berlandaskan pada kebutuhan dan aspirasi masyarakat, keberadaan calon peserta pelatihan, kemajuan ilmu pengetahuan/teknologi dan seni, serta keterampilan fungsional. Struktur kurikulum yang disusun dengan berpedoman pada paradigma tersebut diharapkan dapat memecahkan permasalahan utama dalam membina atau meningkatkan kompetensi peserta pelatihan dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya menjadi

anggota masyarakat yang masju dan sejahtera. Kurikulum dapat dikatakan sebagai refleksi terhadap kebudayaan di mana kurikulum pelatihan itu berfungsi.

Sebagai refleksi terhadap kebudayaan, kurikulum pelatihan memiliki tiga peranan yaitu:

- a) Peranan konservatif dimaksudkan bahwa kebudayaan yang telah ada sebelumnya ditransmisikan kepada peserta pelatihan sehingga melalui kurikulum terkandung tanggung jawab penyelenggara dan pelaksana pelatihan untuk mewariskan dan menafsirkan nilai-nilai budaya yang telah ada.
- b) Peranan kreatif dimaksudkan bahwa kurikulum harus dirancang dan memuat pengalaman belajar atau konsep diri peserta pelatihan yang bersumber dari masyarakat yang mempunyai nilai-nilai sendiri dan akan selalu berpengaruh atau sesuai dengan zamannya. Konsep diri dapat bersumber dari lapisan sosial, pengelompokan sosial, sistem kelembagaan, unsur sosial, norma sosial atau kaidah yang melembaga di masyarakat.
- c) Peranan kritis dan evaluative mengandung arti bahwa kurikulum mempunyai peranan aktif sebagai kontrol sosial dan menekankan pada pembelajaran dengan berpikir kritis di mana nilai-nilai sosial yang tidak sesuai dengan perkembangan nilai-nilai, ilmu pengetahuan dan teknologi diabaikan (disisihkan) sedangkan nilai-nilai yang sesuai kemajuan masyarakat dan perkembangan teknologi itu direncanakan, disiapkan, dan diorganisasikan menjadi bentuk pengalaman belajar yang mampu mengembangkan sikap kritis ke arah pembentukan pribadi yang berintegrasi dengan kehidupan nyata di masyarakat. Jadi peranan kurikulum dalam hal ini adalah untuk menilai sekaligus memperbaiki masyarakat sesuai dengan perannya.

2.1.3.2.3 Fungsi Kurikulum Pelatihan

Fungsi kurikulum bagi lembaga pelatihan sebagai alat ukur dalam mencapai tujuan pelatihan yang menjadi target oleh lembaga pelatihan, sedangkan fungsi kurikulum bagi lembaga pelatihan dapat dijadikan pedoman dalam melaksanakan pembelajaran, baik dalam merumuskan tujuan, menentukan bahan pelajaran, metode, dan media serta penilaian. Selanjutnya, fungsi kurikulum bagi lembaga diklat dijadikan sebagai alat kontrol terhadap proses pendidikan dan pelatihan lanjutan, dan juga berguna bagi penyiapan tenaga pendidikan dan pelatihan, sedangkan fungsi kurikulum bagi peserta diklat sebagai organisasi belajar merupakan suatu persiapan bagi peserta diklat. Peserta diharapkan mendapat sejumlah pengalaman belajar yang kemudian hari diharapkan dapat dikembangkan seiring dengan perkembangan mereka, agar dapat memenuhi bekal dalam melaksanakan tugas yang diembannya.

Kurikulum pelatihan mempunyai berbagai fungsi. Sebagaimana dikemukakan Alexander Inglis dalam Wiryokusumo (1988), bahwa kurikulum memiliki fungsi penyesuaian (*adjusting function*), fungsi pemaduan (*integrating function*), fungsi pembeda (*differentiating function*), dan fungsi penyiapan (*preparing function*).

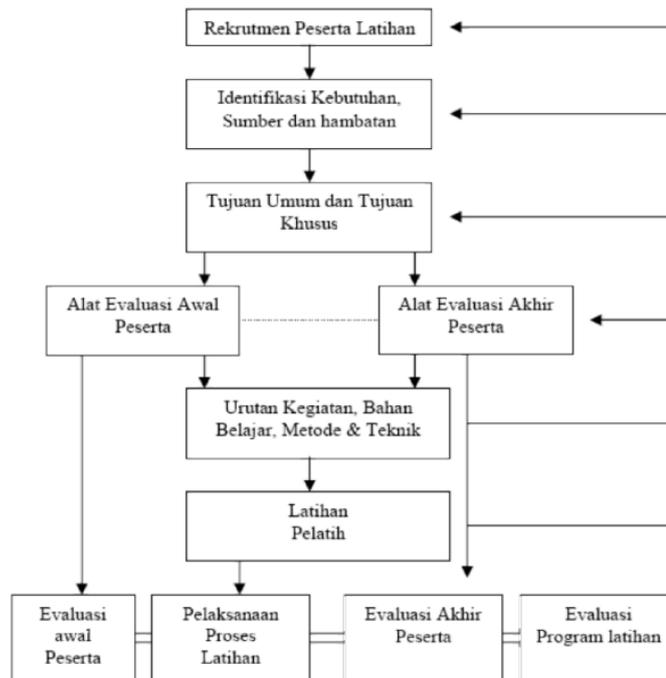
- a. Fungsi penyesuaian (*adjusting function*) berkaitan dengan perubahan yang terus terjadi pada lingkungan sosial, ilmu pengetahuan dan teknologi, syarat-syarat tugas dan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh peserta pelatihan, kebutuhan yang terus meningkat, dan lain sebagainya.
- b. Fungsi pemaduan (*integrating function*), mengintegrasikan hubungan dengan pembinaan perilaku peserta pelatihan sehingga dapat berkembang secara utuh. Kurikulum harus mengintegrasikan perkembangan perilaku peserta pelatihan dalam semua ranah secara seimbang yaitu ranah pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai. Dengan pengintegrasian ini diharapkan terjadi peningkatan produktivitas dalam melaksanakan tugas/pekerjaan dan penampilan hubungan kemanusiaan yang tinggi.

- c. Fungsi pembeda (*differentiating function*) berkaitan dengan pelayanan program pelatihan yang memperhatikan perbedaan kebutuhan, minat, dan kemampuan, dan potensi lingkungan peserta pelatihan. Pembelajaran dengan memperhatikan perbedaan latar belakang dan penampilan peserta pelatihan pada dasarnya akan mendorong mereka untuk berpikir kritis, kreatif, mandiri dan pada gilirannya dapat mendorong kemajuan lembaga dan masyarakat. Fungsi kurikulum juga melayani pengembangan potensi individu peserta pelatihan untuk meningkatkan kemampuan melaksanakan tugas dan pekerjaan pada lembaga tempat peserta pelatihan akan terjun dalam kehidupan mandiri di masyarakat.
- d. Fungsi penyiapan (*preparing function*) adalah kurikulum harus menyiapkan sejumlah pengalaman belajar untuk diikuti dan dianalisis oleh peserta pelatihan, sebagai bekal melakukan tugas/pekerjaan di kemudian hari agar mampu mengembangkan kehidupan di masyarakat. Kurikulum perlu menanamkan kegemaran belajar dan membangkitkan minat untuk mencari dan menemukan hal-hal baru yang berkaitan baik dengan tugas/pekerjaan maupun dengan peningkatan taraf hidup dan kehidupan di masyarakat. Dengan tujuan agar peserta pelatihan mampu belajar secara kelanjutan dalam meningkatkan wawasan, kemampuan kerja, dan kemampuan hidup di masyarakat.

2.1.3.2.4 Strategi Manajemen Pelatihan

Tahapan dalam strategi manajemen pelatihan dimaksudkan supaya keberhasilan dalam pelaksanaan program pelatihan dapat dicapai secara efisien dan efektif. Strategi ini dijabarkan dalam fungsi-fungsi manajemen pelatihan yang terdiri atas perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian program pelatihan.

Sudjana (2007) menggambarkan tahapan pelatihan dalam model rancang bangun pelatihan sebagai berikut:



Gambar 3.3
Model Rancang Bangun Pelatihan

Berdasarkan gambar di atas, langkah-langkah pengelolaan dalam fungsi perencanaan program pelatihan terdiri atas: (1) identifikasi kebutuhan, sumber-sumber, dan kemungkinan hambatan pelatihan, (2) perumusan tujuan pelatihan, (3) penyusunan program pelatihan, (4) penyusunan alat evaluasi awal dan evaluasi akhir peserta pelatihan, (5) penyiapan (pelatihan) para pelatih, langkah-langkah kegiatan pada tahap pelaksanaan pelatihan adalah: (6) pelaksanaan evaluasi awal peserta pelatihan, (7) pelaksanaan program pelatihan, dan (8) pelaksanaan evaluasi akhir peserta pelatihan. Langkah kegiatan pada tahap penilaian program pelatihan mencakup: (9) penilaian terhadap proses pelatihan, (10) penilaian terhadap hasil (keluaran) pelatihan, (11) penilaian terhadap pengaruh dampak pelatihan, (12) penilaian terhadap strategi model pelatihan.

2.1.3.2.5 Peranan Pelatih dalam Pelatihan

Pelatihan bagi pelatih (*Training of Trainers*) amat penting dilakukan sebelum program pelatihan dilaksanakan. Pelatihan bagi pelatih merupakan langkah akhir dalam perencanaan suatu program pelatihan. Suatu perencanaan program pelatihan diawali dengan identifikasi kebutuhan, sumber-sumber dan kemungkinan hambatan dalam pelatihan, perumusan tujuan pelatihan, pengembangan kurikulum, dan penyusunan alat evaluasi awal dan akhir bagi peserta pelatihan (Sudjana 2007 p 236)

Para pemegang peran dalam pelatihan meliputi peserta pelatihan, kurikulum, pengelola program, tenaga kepelatihan lainnya, staf lingkungan social dan lain sebagainya. Namun pemegang peran utama (*the major actor*) adalah pelatih/pengajar. Pelatih mempunyai tugas memfasilitasi peserta pelatihan untuk melakukan kegiatan belajar dengan menggunakan kurikulum yang telah ditetapkan. Kurikulum pelatihan menjadi *concern* kedua belah pihak yang berinteraksi dalam edukasi yaitu pelatih dan peserta pelatihan. Sedangkan pengelola, tenaga kepelatihan lainnya, staf, dan lingkungan sosial berfungsi untuk mendukung pelatih dalam melaksanakan pelatihan.

Pelatih sering juga disebut *trainer*. Dalam penelitian ini, yang dimaksud trainer adalah para widyaiswara yang ditugaskan untuk melatih pada ToT Pencegahan dan Penanganan Stunting melalui *blended learning* di Pusdiklatbangprof. Sebagai pelatih harus selalu mengembangkan diri sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, khususnya dalam bidang pekerjaan yang digeluti.

Merujuk pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2021 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara, menyatakan bahwa Pejabat Fungsional Widyaiswara yang selanjutnya disebut Widyaiswara adalah PNS yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh untuk melaksanakan kegiatan pelatihan, pengembangan pelatihan, dan penjaminan mutu pelatihan dalam rangka

pengembangan kompetensi yang berkedudukan di lembaga penyelenggara pelatihan pada instansi pemerintah.

Jabatan fungsional Widyaiswara merupakan jabatan karier dari seorang PNS dalam klasifikasi/rumpun jabatan fungsional pendidikan lainnya yang termasuk ke dalam kategori keahlian. Pengklasifikasian jenjang jabatan widyaiswara dari mulai jenjang terendah sampai dengan jenjang tertinggi terdiri atas:

- 1) Widyaiswara ahli pertama (*Assistant Trainer*)
- 2) Widyaiswara ahli muda (*Junior Trainer*)
- 3) Widyaiswara ahli madya (*Senior Trainer*)
- 4) Widyaiswara ahli utama (*Prime Trainer*)

Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2021 tentang Jabatan Fungsional Widyaiswara, tugas dari jabatan fungsional widyaiswara adalah melaksanakan kegiatan pelatihan, pengembangan pelatihan, dan penjaminan mutu pelatihan dalam rangka pengembangan kompetensi ASN. Unsur kegiatan dari jabatan fungsional widyaiswara yang dapat dinilai angka kreditnya adalah:

- 1) Pelatihan. mencakup: (i) perencanaan pelatihan; (ii) pelaksanaan pelatihan; (iii) evaluasi pelaksanaan pelatihan.
- 2) Pengembangan Pelatihan, mencakup: (i) pengembangan model pembelajaran; dan (ii) evaluasi pengembangan pelatihan
- 3) Penjaminan Mutu Pelatihan, mencakup: (i) perencanaan penjaminan mutu pelatihan; (ii) pelaksanaan penjaminan mutu pelatihan; dan (iii) evaluasi penjaminan mutu pelatihan.

Dalam pelaksanaan program pelatihan, widyaiswara melaksanakan sebagai fungsi perencanaan pelatihan mencakup sebagai berikut:

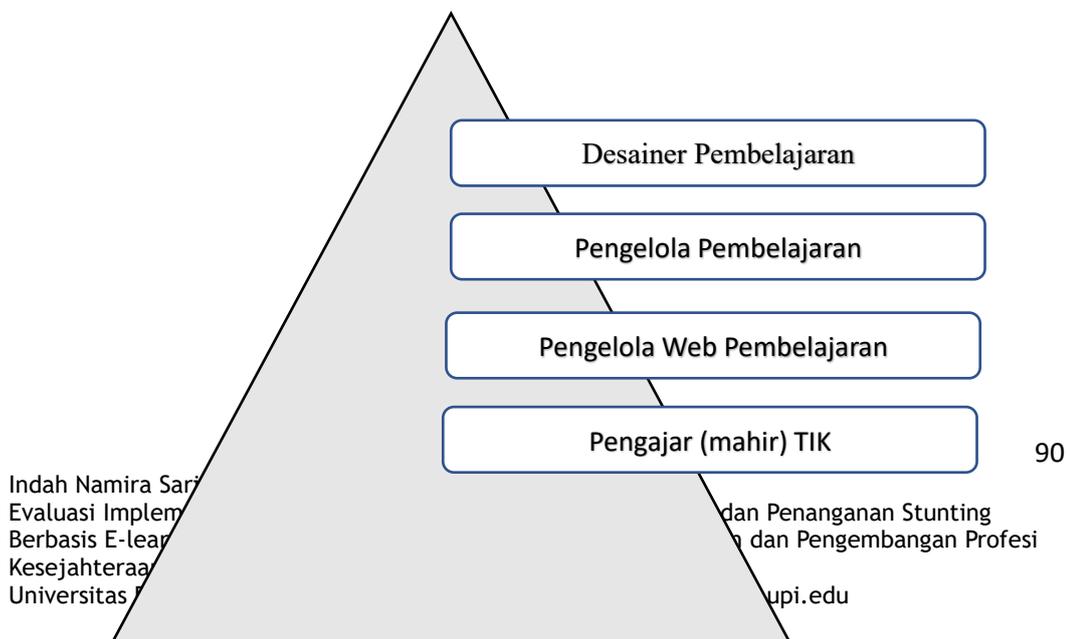
- Pemahaman terhadap tujuan pelatihan,
- Mengetahui program pelatihan
- Memahami karakteristik peserta pelatihan

- Mempersiapkan alat identifikasi kebutuhan belajar
- Mempersiapkan materi, metode, teknik, serta media pembelajaran
- Mempersiapkan alat evaluasi hasil belajar
- Melakukan koordinasi dengan pelatih lainnya dan tenaga kepelatihan lainnya

2.1.3.2.6 Kompetensi Pelatih dalam Pembelajaran berbasis e-learning

Dalam menghadapi pandemi Covid 19, Widyaiswara tetap melaksanakan perannya dan berdamai dengan pandemi yang melanda, oleh karena itu sebagai pelatih di era digital harus siap memasuki era adaptasi kebiasaan baru membawa tantangan baru bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), diantaranya penerapan lingkungan kerja berbasis digital, pengelolaan *big data* serta pengembangan profesionalitas secara mandiri yang berperan sebagai pelatih dalam pelatihan (Suseno, 2023).

Salah satu kompetensi seorang pelatih adalah kompetensi professional adalah dengan memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran untuk menjawab tantangan zaman. Hal ini sangat sesuai dengan kompetensi pengajar Abad 21 yaitu memiliki keterampilan dan literasi digital yang baik. Prawiradilaga dkk (2013) menggambarkan ilustrasi terkait jenjang kompetensi pengajar (pelatih) terkait *e-learning*:



Pengajar melek IT

Gambar 2.8
Jenjang Kompetensi Pengajar terkait *e-learning*
Sumber: Pradiwadilaga, dkk (2023)

Jenjang kompetensi TIK yang sebaiknya dimiliki oleh seorang pengajar (pelatih) untuk menerapkan pembelajaran *e-learning* meliputi lima tahapan, yaitu: Sebagai upaya dini yang harus dilakukan oleh pengelola program ToT adalah menyiapkan SDM pengajar yang melek TIK (ICT literate). Ciri-ciri utama seorang pelatih yang melek IT adalah pengajar yang menggunakan TIK secara tepat, berdasarkan kebutuhan belajar, kompetensi, karakteristik isi atau mata ajar, ketersediaan sarana. Kemudian sebagai pelatih mampu mensinergikan kompetensi ini dalam penyajian di kelas konvensional.

1. Pengajar yang mahir TIK dapat menjadi pengajar TIK, yaitu menularkan perilaku positif dan mengintegrasikannya dalam materi ajar TIK serta menumbuhkan kesadaran dalam berinternet yang baik.
2. Sebagai pengelola *web* pembelajaran, pengajar yang tertarik untuk mengubah jati dirinya sebagai sosok pengajar menjadi seseorang yang mampu mengelola TIK agar dapat membantu sekolah atau organisasi belajar dalam menerapkan *e-learning* dengan benar.
3. Desainer pembelajaran menjadi sosok yang lebih banyak berperan dalam menyelenggarakan *e-learning*, mampu memecahkan masalah di tingkat “*trouble shooting*”, di depan monitor, atau menjadi problem solver dalam pembelajaran *online* yang ‘hidup’, interaktif, serta manusiawi.

2.1.4 Konsep Pembelajaran Berbasis *E-learning*

91

E-learning merupakan singkatan dari Electronic Learning adalah salah satu cara dalam proses belajar mengajar yang menggunakan media elektronik khususnya internet sebagai sistem pembelajaran.

2.1.4.1 Pengertian *e-Learning*

Banyak istilah yang menggambarkan *e-learning*, diantaranya adalah *e-learning* sebagai pembelajaran jarak jauh (*distance learning*). Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Bullen & Janes (2007:176), bahwa *e-learning* sebagai pembelajaran yang terjadi ketika teknologi internet digunakan untuk memfasilitasi, menyampaikan, dan memungkinkan proses pembelajaran dengan jarak yang jauh. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Allan J. Henderson (2003), bahwa *e-learning* sebagai pembelajaran jarak jauh yang menggunakan teknologi komputer atau biasanya disebut internet.

Kemudian, istilah lainnya yang menggambarkan *e-learning* adalah pembelajaran *online* (*online learning*). Istilah ini seperti yang dikemukakan oleh Vaughan Waller (2001:10), bahwa *e-learning* merupakan proses belajar secara efektif yang dihasilkan dengan cara menggabungkan penyampaian materi secara digital yang terdiri dari dukungan dan layanan dalam belajar. Hal yang sama, seperti berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 109 Tahun 2013 bahwa pembelajaran elektronik (*e-learning*) adalah pembelajaran yang memanfaatkan informasi berbasis teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran yang dapat diakses oleh peserta didik kapan saja dan dimana saja.

Namun demikian, istilah *e-learning* cakupannya lebih luas dan bersifat umum dibandingkan dengan istilah pembelajaran jarak jauh (*distance learning*) atau pembelajaran *online* (*learning online*). Hal ini seperti dikemukakan oleh The American Society for Training and Development/ASTD (2009) dalam Rusman (2013) menyebutkan definisi:

“E-Learning is a broad set of applications and processes which include web-based learning, computer based learning, virtual and digital classrooms. Much of this is delivered via the internet, intranets, audio, and videotape, satellite broadcast, interactive TV, and CD ROM. The definition of E-Learning varies depending on the organization and how it is used but basically it involves electronics means communication, education, and training.”

E-Learning adalah seperangkat aplikasi dan proses yang luas yang mencakup pembelajaran berbasis web, pembelajaran berbasis komputer, ruang kelas virtual dan digital. Semua ini disampaikan melalui internet, intranet, audio, dan videotape, siaran satelit, TV interaktif, dan CD ROM. Definisi *e-learning* sangat bervariasi tergantung pada lembaga atau organisasi serta bagaimana cara penggunaannya, tetapi pada dasarnya *e-learning* adalah penggunaan media komunikasi elektronik pada sistem pendidikan dan pelatihan.

Hal yang sama dikemukakan oleh Hambrecht (2000) bahwa *e-learning* merupakan istilah generik yang menaungi berbagai macam aplikasi dan proses yang berbasiskan teknologi komputer; seperti, *computer-based learning, web-based learning, virtual clas rooms, digital collaboration dan networking*”. Kemudian, Horton (2006: 1) mendefinsikan *e-learning* secara sederhana, yaitu *“e-learning is the use of information and computer technologies to create learning experiences”*. *E-learning* adalah pembelajaran yang penggunaan teknologi informasi dan computer untuk menciptakan pengalaman belajar.

Dengan demikian, *e-learning* merupakan pembelajaran yang dilakukan dengan memanfaatkan media elektronik (*internet*), baik secara formal dan informal. *E-learning* secara formal misalnya, adalah pembelajaran dengan kurikulum, silabus, mata pelajaran, dan tes yang telah diatur dan disusun berdasarkan jadwal yang sudah ditetapkan oleh penyelenggaran Diklat Jarak Jauh. Pembelajaran seperti ini biasanya tingkat interaksinya cukup tinggi.

2.1.4.2 Karakteristik dan Ciri-ciri Pembelajaran Berbasis *e-learning*

Rusman (2015) menyebutkan *e-learning* tidaklah sama dengan pembelajaran konvensional, *e-learning* memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a) *Interactivity* (Interaktivitas); tersedianya jalur komunikasi yang lebih banyak, baik secara langsung (*synchronous*), seperti chatting atau messenger atau tidak langsung (*asynchronous*), seperti forum, mailing list atau buku tamu.
- b) *Independency* (Kemandirian); fleksibilitas dalam aspek penyediaan waktu, tempat, pengajar dan bahan belajar. Hal ini menyebabkan pembelajaran menjadi lebih terpusat pada peserta didik (*student-centered learning*)
- c) *Accessibility* (Aksesibilitas); sumber-sumber belajar menjadi lebih mudah diakses melalui pendistribusian di jaringan internet dengan akses yang lebih luas daripada pendistribusian sumber belajar pada pembelajaran konvensional.
- d) *Enrichment* (Pengayaan); kegiatan pembelajaran, presentasi materi pembelajaran dan materi pelatihan sebagai pengayaan, memungkinkan penggunaan perangkat teknologi informasi seperti video, streaming, simulasi dan animasi.

Kemudian, Rusman (2015) menjelaskan bahwa perbedaan pembelajaran tradisional dengan *e-learning* pada kelas ‘tradisional’, yakni pengajar dianggap sebagai orang yang serba tahu dan ditugaskan untuk menyalurkan ilmu pengetahuan kepada pelajar atau peserta didiknya. Sedangkan dalam pembelajaran *e-learning* fokus utamanya adalah peserta didik, yang secara mandiri pada waktu tertentu dan bertanggung jawab untuk pembelajarannya. Suasana pembelajaran *e-learning* akan ‘memaksa’ peserta didik memainkan peranan yang lebih aktif dalam pembelajarannya, dengan membuat rancangan dan mencari materi pembelajaran dengan usaha dan inisiatif sendiri.

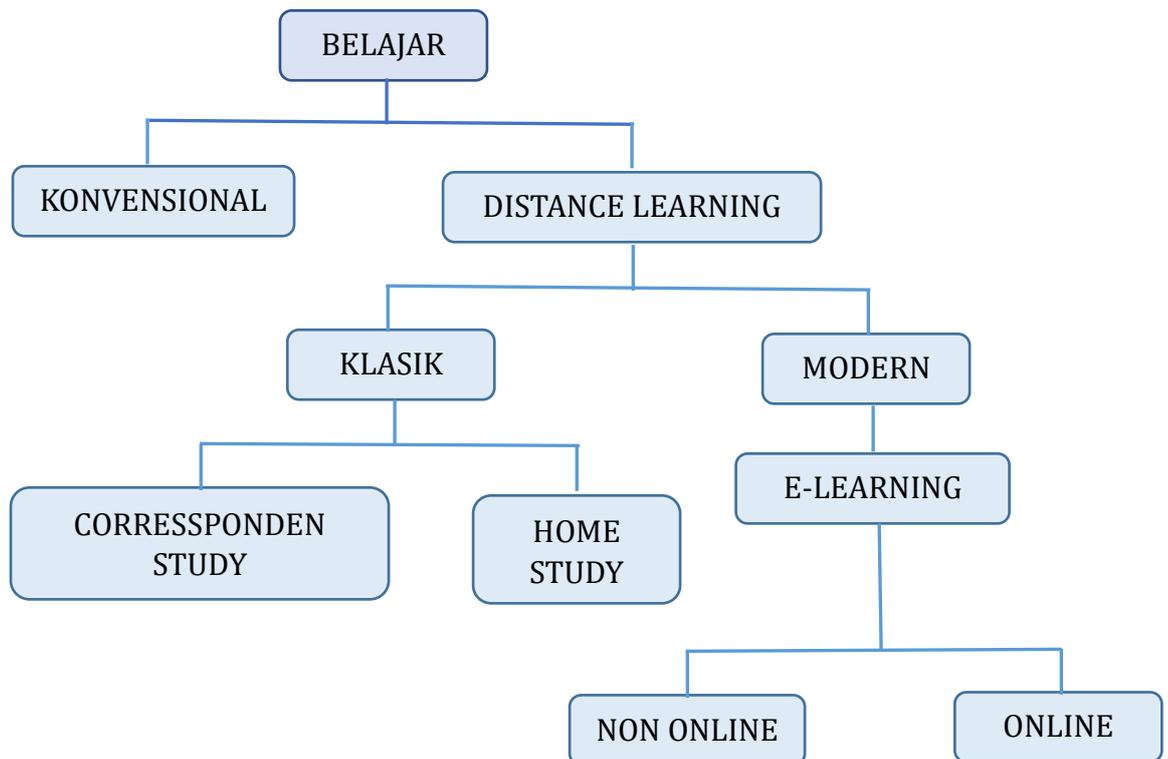
Rusman (2015) menambahkan bahwa karakteristik *e-learning*, antara lain:

- a) Memanfaatkan jasa elektronik; di mana pengajar dan peserta didik, peserta didik dan sesama peserta didik atau pengajar dan sesama pengajar dapat berkomunikasi secara mudah tanpa dibatasi oleh hal-hal yang bersifat protokoler;
- b) Memanfaatkan keunggulan computer (*media digital* dan jaringan computer).
- c) Menggunakan bahan belajar yang bersifat mandiri, yang disimpan di computer sehingga dapat diakses oleh pengajar dan peserta didik kapan saja dan di mana saja bila yang bersangkutan memerlukannya.
- d) Memanfaatkan jadwal pembelajaran kurikulum, hasil kemajuan belajar dan hal-hal yang berkaitan dengan administrasi Pendidikan dapat dilihat setiap saat di computer.

Adapun menurut Cisco dalam Kamarga (2002) mendeskripsikan *e-learning* dalam berbagai karakteristik, antara lain:

- a) *e-learning* merupakan penyampaian informasi, komunikasi, Pendidikan, pelatihan secara online;
- b) *e-learning* menyediakan seperangkat alat yang dapat memperkaya hasil-hasil belajar yang diperoleh hanya secara konvensional, sehingga dapat menjawab tantangan perkembangan globalisasi;
- c) *e-learning* tidak berarti menggantikan model belajar konvensional di dalam kelas, tetapi memperkuat model belajar konvensional melalui pengayaan konten dan pengembangan teknologi Pendidikan;
- d) *e-learning* akan menyebabkan kapasitas peserta bervariasi bergantung pada bentuk konten dan alat penyampaiannya. Makin baik keselarasan antara konten dan alat penyampaian dengan gaya belajar peserta, maka akan lebih baik kapasitas peserta yang pada gilirannya akan memberikan hasil yang lebih baik (Darmawan, 2012).

Untuk memperjelas cakupan *e-learning*, dapat dilihat melalui gambar berikut:



Gambar 2.5
Bagan *e-learning*

Pada mulanya *e-learning* diciptakan untuk mempermudah pelaksanaan *distance learning* atau pembelajaran jarak jauh merupakan suatu bentuk pembelajaran di mana peserta dan pengajar terpisah oleh jarak dan waktu.

Menurut Aunurrahman (2012) mengemukakan ciri-ciri utama pembelajaran berbasis *e-learning* antara lain:

- 1) *E-learning* adalah *network*, yang memungkinkan informasi (bahan ajar) selalu dimutakhirkan, disimpan, didistribusikan dan dipertukarkan.
- 2) Informasi disampaikan langsung kepada pengguna akhir melalui teknologi internet.
- 3) Difokuskan pada kegiatan belajar secara luas

Deni (2016) berpendapat ada tiga hal penting sebagai persyaratan kegiatan belajar elektronik (*e-learning*), yaitu:

- a) Kegiatan pembelajaran dilakukan pemanfaatan jaringan (*internet*), dengan LAN atau WAN,
- b) Tersedianya dukungan belajar yang dapat dimanfaatkan oleh peserta, misalnya CD-ROM, atau bahan cetak
- c) Tersedianya dukungan tutor yang dapat membantu peserta apabila mengalami kesulitan

Selain ketiga persyaratan tersebut di atas, masih ada persyaratan lainnya untuk menunjang terlaksananya *e-learning* antara lain: (1) lembaga yang menyelenggarakan/mengelola kegiatan pembelajaran mengerti cara mengelola sistem pembelajaran ini, (2) sikap positif peserta dan pengajar terhadap teknologi komputer dan internet, (3) rancangan sistem pembelajaran yang dapat dipelajari/diketahui oleh setiap peserta; (4) sistem evaluasi terhadap kemajuan atau perkembangan belajar peserta; dan (5) mekanisme umpan balik yang dikembangkan oleh lembaga penyelenggara.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut diatas, dapat dilihat bahwa dalam *e-learning*, daya tangkap peserta didik terhadap materi pembelajaran tidak lagi tergantung kepada instruktur/fasilitator/pengajar, karena peserta didik mengonstruksi sendiri ilmu pengetahuannya melalui bahan-bahan belajar yang disampaikan melalui *interface situs web*. Dalam *e-learning* pula, sumber ilmu pengetahuan tersebar dimana-mana serta dapat diakses dengan mudah oleh setiap orang. Hal ini dikarenakan sifat media internet yang mengglobal dan bisa diakses oleh siapa pun yang terkoneksi di dalamnya. Terakhir, dalam *e-learning* pengajar berfungsi sebagai salah satu sumber ilmu pengetahuan.

Untuk menghasilkan *e-learning* yang menarik dan diminati, Onno W. Purbo (Rusman, 2015) mensyaratkan tiga hal yang wajib dipenuhi dalam merancang *e-learning*, yaitu:

- a) Bersifat sederhana, sistem yang sederhana memudahkan peserta didik dalam memanfaatkan teknologi dan menu yang ada, dengan kemudahan pada panel yang disediakan dan mengurangi pengenalan sistem *e-learning*

itu sendiri sehingga waktu belajar peserta didik dapat diefisienkan untuk proses belajar itu sendiri, bukan pada belajar yang menggunakan sistem *e-learning*.

- b) Bersifat personal, berarti pengajar dapat berinteraksi dengan baik seperti layaknya seorang pengajar dengan murid di depan kelas. Dengan pendekatan dan interaksi yang lebih personal, peserta didik dapat melihat kemajuannya dan dibantu segala persoalan yang dihadapinya. Hal ini akan membuat peserta didik betah berlama-lama di depan layar komputernya.
- c) Cepat, Interaksi pembelajaran ini ditunjang dengan kecepatan respons terhadap keluhan dan kebutuhan peserta didik lainnya. Dengan demikian, perbaikan pembelajaran dapat dilakukan secepat mungkin oleh pengajar atau pengelola.

Salah satu karakteristik pendidikan dan pelatihan jarak jauh berbasis *e-learning* yang menonjol adalah keterpisahan kegiatan pembelajaran dari kegiatan belajar. Keterpisahan kedua kegiatan tersebut dapat berupa jarak fisik, misalnya karena peserta bertempat tinggal jauh dari lokasi institusi pelatihan. Keterpisahan dapat pula jarak nonfisik, berupa keadaan yang memaksa seseorang yang tempat tinggalnya dekat dengan institusi pelatihan, tetapi tidak dapat mengikuti kegiatan pembelajaran secara reguler. Keterpisahan baik karena faktor jarak, waktu, atau kombinasi keduanya. Selain itu, dimanfaatkannya berbagai media untuk keperluan komunikasi. Maka proses pembelajaran dalam sistem pelatihan jarak jauh dilakukan dengan menggunakan berbagai media pembelajaran. Selain itu, dalam pelatihan jarak jauh juga digunakan bermacam-macam pembelajaran yang dikomunikasikan melalui media dengan memanfaatkan TIK. Oleh sebab itu, Saue (1993) menegaskan pendidikan dan pelatihan jarak jauh merupakan sistem pembelajaran melalui media. Maksudnya tanpa adanya media, maka tidak akan ada pendidikan jarak jauh. Selain itu penggunaan media dalam pendidikan dan pelatihan jarak jauh merupakan konsekuensi logis dari adanya keterpisahan ruang dan waktu antara pengajar dan peserta didik.

Semakin beragamnya variasi media dalam setiap lembaga penyelenggara pendidikan dan pelatihan jarak jauh mulai dari yang paling sederhana sampai pada yang paling canggih. Media komputer tetap menjadi fasilitas utama dalam proses pertemuan pendidikan dan pelatihan jarak jauh (Warsita, 2011).

Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan jarak jauh memiliki karakteristik, sebagai berikut:

1. Adanya keterpisahan antara instruktur dan peserta ditinjau dari jarak, ruang dan waktu, sebagai elemen utama yang menjadi karakteristik dasar dari sebuah pendidikan dan pelatihan jarak jauh.
2. Adanya penggunaan media, sebagai pemanfaatan berbagai sumber belajar melalui TIK dan media lain, merupakan dampak dari keterpisahan antara pengajar dan peserta.
3. Kegiatan pembelajarannya dapat dilakukan kapan saja dan di mana saja (*anytime and anywhere*). Peserta dituntut untuk dapat belajar secara mandiri, sehingga prakarsa, inisiatif, motivasi, kemauan, dan kedisiplinan peserta serta ketersediaan bahan belajar maupun media komunikasi menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan peserta dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran berbasis *e-learning*.
4. Adanya lembaga penyelenggara pendidikan dan pelatihan jarak jauh dan penanggung jawab kegiatan pembelajaran. Lembaga ini bertugas dan bertanggung jawab untuk merancang dan menyiapkan bahan belajar, mengelola kegiatan pembelajaran, memberikan layanan bantuan belajar kepada peserta, mengadministrasikan kegiatan pembelajaran, mengevaluasi hasil kegiatan pembelajaran, menentukan kelulusan, memberikan STTPL atau sertifikat dan sebagainya.

2.1.4.3 Prinsip dan Komponen dalam *e-learning*

Prinsip pembelajaran menurut Larsen dan Freeman (1986) dalam Supani dkk. (1998) adalah "*represent the theoretical framework of the method*".

Merepresentasikan kerangka teoretis dari sebuah metode pembelajaran. Kemudian dalam konteks *e-learning*, menurut Anderson & McCormick (2005) ada sepuluh prinsip perancangan dan penerapan *e-learning*, sebagai berikut:

Principle 1: Match to the Curriculum. *The pedagogy should be matched with and aligned to the appropriate curriculum through clear objectives; the relevance of content covered; the appropriateness of student activities; and the nature of the assessment.*

Principle 2: Inclusion. *The pedagogy should support inclusive practice seen in terms of different types and range of achievement; physical disabilities that can be particularly supported by e-learning; different social and ethnic groups; and gender.*

Principle 3: Learner Engagement. *The pedagogy should engage and motivate learners. This engagement should be evident in an ethos of being both educational and motivating.*

Principle 4: Innovative Approaches. *It should be evident why learning technologies are being used, rather than a non-technological approach which achieves the same end as effectively. E-learning should be fit for purpose.*

Principle 5: Effective Learning *This principle can be demonstrated in a variety of ways; for example, by using a range of different approaches in the learning platform that will allow the student to choose one that suits her, or that can be personality to her, or by satisfying a number of the characteristics of good learning (learner agency; learner autonomy; enabling or encouraging collaboration).*

Principle 6: Formative Assessment *The pedagogy should provide formative assessments.*

Principle 7: Summative Assessment. *The summative assessments must be valid and reliable; comprehensible by teachers, learners and parents; able to deal with a range of achievement levels; and free from adverse emotional impact on the learner.*

Principle 8: Coherence, Consistency & Transparency. *The pedagogy must be internally coherent and consistent in the way the objectives, content, student activity and assessment match to each other. It must be open and accessible in its design.*

Principle 9: Ease of Use. *E-learning should be transparent in its ease of use.*

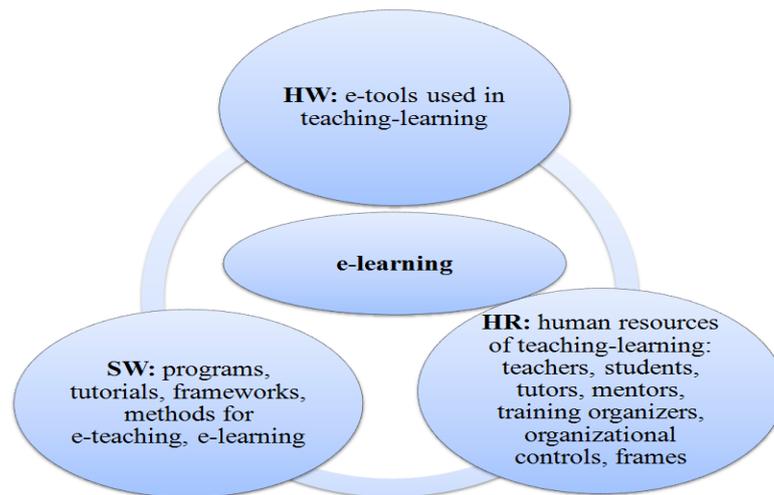
Principle 10: Cost-Effectiveness. *Technology solutions need to be justifiable and affordable and the costs.*

Kesepuluh prinsip ini dapat membantu para perancang dan guru untuk mengembangkan lingkungan belajar dan aktivitas terkait lainnya, memberikan

peran aktif siswa, serta kemandirian belajar siswa. Prinsip-prinsip *e-learning* ini juga dapat membantu guru untuk memilih sumber, merancang kegiatan belajar mengajar berdasarkan sumber daya yang ada dalam mendukung aktivitas pembelajaran.

Dalam *e-learning*, materi harus berpusat pada siswa, artinya kurikulum dalam *e-learning* harus relevan dan spesifik sesuai dengan kebutuhan, peran dan tanggung jawab siswa dalam kehidupan sehari-hari. Jadi keterampilan, pengetahuan dan informasi dalam proses *e-learning* harus diwujudkan untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam *e-learning* materi harus terperinci, artinya materi harus tersegmentasi untuk memfasilitasi asimilasi pengetahuan baru dan untuk memungkinkan penjadwalan waktu yang fleksibel untuk belajar. Materi dalam *e-learning* harus menarik, artinya metode dan teknik pembelajaran harus digunakan secara kreatif untuk mengembangkan pengalaman belajar menarik dan memotivasi. Kemudian *e-learning* harus interkatif, artinya interaksi peserta pelatihan yang sering diperlukan untuk memperhatikan perhatian dan mendorong pembelajaran. Dan dalam *e-learning* harus mengedepankan personalisasi, artinya belajar mandiri harus disesuaikan dengan minat dan kebutuhan peserta pelatihan. Dalam pembelajaran yang dibimbing instruktur, tutor dan fasilitator harus mampu mengikuti kemajuan dan kinerja peserta pelatihan secara individu.

Kemudian, menurut Berecz dan Seres (2013; 54) terdapat tiga komponen utama dalam pembelajaran *e-learning*, yaitu: perangkat keras (*Hardware/HW*), perangkat lunak (*Software/SW*), dan sumber daya manusia (*Human Resources/HR*), seperti gambar di bawah ini:



Gambar 2.5
Components of e-learning: hardware, software and human resources Berecz dan Seres (2013; 51)

Perangkat keras adalah rangkaian perangkat elektronik yang digunakan dalam proses belajar mengajar. Yang kami maksud dengan perangkat lunak, selain program, perangkat kursus, dan kerangka kerja yang dijalankan pada perangkat keras, adalah metodologi *e-education* dan *e-learning*. Yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah mereka yang ikut serta dalam proses belajar mengajar, yaitu guru dan siswa, serta tutor, mentor, penyelenggara pelatihan, kontrol dan kerangka organisasi, dalam pengoperasian *e-learning*.

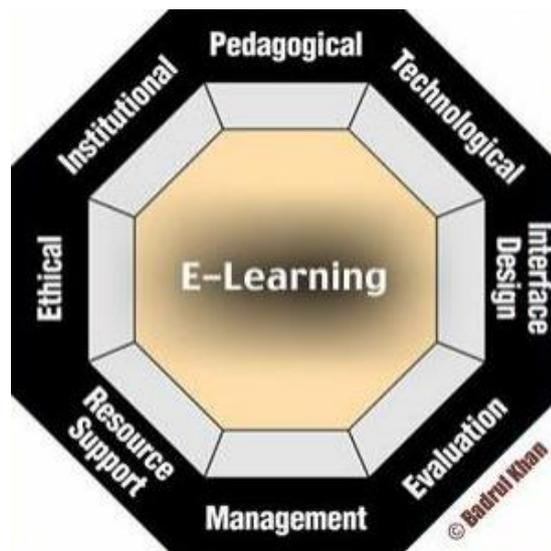
2.1.4.4 Kerangka Pembelajaran Berbasis e-learning

Badrul Khan (2005) menjelaskan bahwa terdapat delapan dimensi untuk mengembangkan pembelajaran berbasis *e-learning* dengan masing-masing dimensi saling terkait dan saling berpengaruh sebagai suatu system.

a) *Institusional* (Penyelenggara)

Adanya unsur penyelenggara yang mengelola masalah akademik, administrasi, dan layanan kepada peserta didik

- b) Manajemen
Adanya unsur pengelolaan yang terkait dengan pengelolaan pembelajaran dan distribusi informasi
- c) Teknologi
Adanya infrastruktur untuk mendukung sistem penyelenggaraan *e-learning*. Hal ini meliputi perencanaan dan penyiapan *infrastruktur hardware* dan *software* seperti internet, LAN, WAN, koneksi, bandwidth computer, server, software, dan lain-lain.
- d) Pedagogik
Adanya unsur proses belajar mengajar yang meliputi apa yang dipelajari, aoa tujuan pembelajaran yang ingin dicapai, siapa yang belajar, bagaimana desain, metode, dan strategi pembelajaran yang digunakan untuk mencapai tujuan.
- e) Etika
Adanya etika penyelenggaraan *e-learning*, seperti masalah hak cipta, hak kekayaan intelektual, aturan main yang berlaku khusus (seperti sistem evaluasi, kebijakan khusus, dan lain-lain)
- f) Desain tampilan
Desain tampilan yang meliputi tampilan situs, isi, navigasi, aksesibilitas, interaktifitas, kecepatan, dan lainnya.
- g) Sumber daya pendukung
Sumber daya yang dibutuhkan untuk mendukung proses *e-learning*
- h) Evaluasi
Untuk melihat keberhasilan penyelenggaraan *e-learning* maka perlu dilakukan evaluasi untuk mengukur keberhasilan pembelajaran maupun penyelenggaraan *e-learning*.



Gambar 2.7
Kerangka e-learning

2.1.4.5 Modus Penyampaian *e-learning*

Model design instruksional untuk *e-learning* didasarkan pada proses merancang, mengembangkan materi dari yang ada pada kurikulum, serta memberikan model pembelajaran yang menentukan beberapa kombinasi dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi untuk mengatur dan menyajikan isi kurikulum (Engelbrecht, 2003). Dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu:

a) *Synchronous* dan *Asynchronous*

Smaldiro (2006) dalam Chaeruman (2019) menyatakan bahwa seting belajar, dalam kondisi dimana peristiwa belajar bisa terjadi. Mengacu pada definisi pembelajaran *blended learning* sebagaimana dikemukakan Piskurich (2006), maka dibagi ke dalam empat kuadran seting belajar. Pada bagian horizontal terbagi dua yaitu tempat yang sama (tatap muka) dan tempat berbeda (teknologi informasi). Begitu juga dengan bagian vertikal terbagi dua, yaitu Sedangkan bagian vertikal juga terbagi dua yaitu: waktu yang sama (*synchronous*) dan waktu yang berbeda (*asynchronous*), seperti gambar di bawah ini.

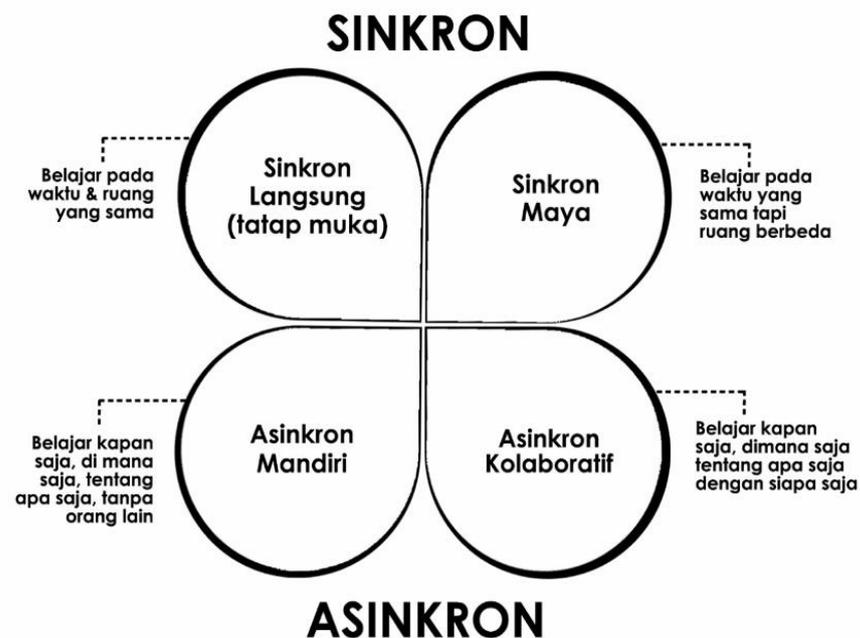
Berdasarkan sudut pandang komunikasi, terdapat dua pola komunikasi dalam *e-learning*, yakni *Synchronous* dan *Asynchronous*. *Asynchronous* umumnya difasilitasi oleh media seperti *e-mail* dan diskusi online, mendukung hubungan belajar peserta pelatihan dengan pengajar, meskipun ketika peserta pelatihan tidak bisa online pada waktu yang sama. Inilah salah satu ciri yang merupakan komponen kunci dari *flexible e-learning*. Bahkan, banyak orang yang mengambil pembelajaran secara online lebih memanfaatkan *asynchronous*, kombinasi antara pendidikan dengan pekerjaan, keluarga, dan aktivitas yang lainnya, dalam hal ini *e-learning* sebagai pilihan modus pembelajaran sambil tetap bisa melaksanakan tugas dalam pekerjaannya. *Asynchronous e-learning* memungkinkan pembelajar untuk masuk ke dalam melakukan dalam ke lingkungan *e-learning* setiap saat dan dokumen dapat didownload atau mengirim pesan ke pengajar atau peserta pelatihan lainnya. Peserta pelatihan dapat menghabiskan lebih banyak waktu menyempurnakan tugas yang diberikan pengajarnya, peserta memiliki cukup banyak waktu untuk mengolah informasi yang akan dikirimkan pada pihak lain dalam belajarnya.

Model *synchronous*, umumnya didukung oleh media seperti *videoconferencing* dan *chatting*, memiliki potensi untuk mendukung pendidikan dalam tujuan pembangunan masyarakat belajar (*learning society*). Peserta pelatihan dan pengajar dapat berkomunikasi secara langsung (*realtime*) prosesnya interaktif, proses timbal balik antara peserta pelatihan dan pengajar berlangsung secara cepat. Namun demikian, modus pembelajaran ini memerlukan dukungan infrastruktur yang handal, yaitu kecepatan akses dan bandwidth yang harus besar. Jika koneksi tidak mendukung maka akan menghambat proses

komunikasi. Sekarang ini telah banyak aplikasi *video conferencing* yang mudah untuk digunakan dengan koneksi yang cepat.

Setting Pembelajaran *Asynchronous* dan *Synchronous*

Smaldiro (2006) dalam Chaeruman (2019) menyatakan bahwa setting belajar, dalam kondisi dimana peristiwa belajar bisa terjadi. Mengacu pada definisi pembelajaran *blended* sebagaimana dikemukakan Piskurich (2006), dibagi dalam semaka *blended learning* dalam empat kuadran setting belajar sebagaimana gambar 2.8 di bawah ini. Pada bagian horizontal terbagi dua yaitu tempat yang sama (tatap muka) dan tempat berbeda (teknologi informasi). Begitu juga dengan bagian vertikal terbagi dua, yaitu Sedangkan bagian vertikal juga terbagi dua yaitu: waktu yang sama (*synchronous*) dan waktu yang berbeda (*asynchronous*), seperti gambar di bawah ini.



Gambar 2.12
Kuadron Setting Pembelajaran *Blended*

Berdasarkan kuadran seting pembelajaran *blended* di atas, dapat dijelaskan secara rinci:

- ***Synchronous Langsung (SL)***, adalah proses pembelajaran yang terjadi dalam situasi dimana antara pembelajar dengan pembelajar lainnya, serta antara pembelajar dengan fasilitator berada pada lokasi/ruang dan waktu yang sama. Dalam hal ini, sama dengan tatap muka. Aktivitas pembelajaran belajar dalam SL sama dengan aktivitas pembelajaran tatap muka, antara lain seperti ceramah, diskusi, praktik lapangan, dan lain-lain.
- ***Synchronous Maya (SM)***, adalah proses pembelajaran yang terjadi dalam situasi dimana antara pembelajar dan yang membelajarkan berada pada waktu yang sama, terjadi tempat yang berbeda-beda satu sama lainnya. Aktivitas belajar dalam SM dapat terjadi melalui teknologi sinkronus, seperti *video conference*, *audio conference* atau *web-based seminar* (webinar).
- ***Asynchronous Mandiri (AM)***, merupakan pembelajaran yang terjadi pada situasi belajar mandiri secara daring. Peserta belajar dapat belajar kapan saja, di mana saja, sesuai dengan kondisi dan kecepatan belajarnya masing-masing. Aktivitas belajar AM, diantaranya membaca, mendengarkan, menonton, mempraktikkan, mengstimulasikan dan melatih dengan memanfaatkan objek belajar (materi digital) tertentu yang relevan. Aktivitas belajar lebih banyak terjadi secara *daring*, namun tidak menutup kemungkinan terjadi belajar secara *luring* (luar jaringan).
- ***Asynchronous Kolaboratif (AK)***, merupakan pembelajaran yang terjadi dalam situasi kolaboratif (melibatkan lebih dari satu orang), antara peserta belajar dengan peserta belajar lainnya atau orang lain

sebagai narasumber. Aktivitas AK difasiltasi dengan forum diskusi, miling list, penugasan, dan lain-lain.

Mengacu pada kuadran pembelajaran blended yang telah dijelaskan di atas maka aktivitas pembelajaran dapat gambarkan, seperti table di bawah ini.

Tabel 2.3
Setting Belajar dan Ragam Aktivitas Pembelajaran

Setting Belajar			
<i>Synchronous</i>		<i>Asynchronous</i>	
<i>Synchronous</i> Langsung (SL)	<i>Synchronous</i> Maya (SM)	<i>Asynchronous</i> Mandiri (AM)	<i>Asynchronous</i> Kolaboratif (AK)
Aktivitas Pembelajaran			
<ul style="list-style-type: none"> • Ceramah • Diskusi • Praktek • Workshop • Seminar • Praktek lab • Proyek individu/kelompok • dll. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kelas virtual • Konferensi audio • Konferensi video • <i>Web-based</i> Seminar (webinar) 	<ul style="list-style-type: none"> • Membaca (<i>reading</i>) • Menonton (video, <i>webcast</i>) • Mendengar (audio, <i>audiocast</i>) • Studi <i>online</i> • Simulasi/praktek Latihan • <i>Role play</i> • Tes • Publikasi/jurnal (wiki, blog, dll) 	<ul style="list-style-type: none"> • Partisipasi dalam diskusi melalui forum diskusi <i>daring</i>. • Mengerjakan tugas individu/kelompok melalui penugasan <i>daring</i>. • Publikasi individu atau kelompok

			(melalui wiki, blog, dll).
--	--	--	----------------------------

Dalam pembelajaran campuran (*blended learning*) biasa menggunakan bahan berupa modul. Menurut, Dick dkk. (2009) modul merupakan sebuah paket pembelajaran dengan satu tema terintegrasi dipantau berbagai yang menyediakan informasi yang dibutuhkan untuk mengembangkan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan layanan sebagai satu komponen dari mata pelajaran atau kurikulum. Hal yang sama dikemukakan oleh Suparman (2014) modul pembelajaran adalah satu set bahan pembelajaran dalam kemasan terkecil dari lingkup isinya, namun mengandung semua unsur dalam sistem pembelajaran sehingga bisa dipelajari secara terpisah dari modul yang lain. Lebih jauh Suparman menyatakan bahwa Dalam satu modul terdapat tiga komponen (1) bahan belajar (*learning materials*), (2) panduan belajar (*study guide*), (3) petunjuk pengajar atau tutor (*teacher or manual tutor*). Dalam sistem pendidikan jarak jauh, komponen pertama dan kedua dapat diintegrasikan menjadi satu, sedangkan petunjuk tutor terpisah dan khusus diperuntukkan bagi tutor, baik tutor tatap muka ataupun tutor online. Perbedaan utama sebuah modul dengan buku lain adalah bahwa semua prosedur pengaturan pembelajaran disediakan dalam modul.

2.1.4.6 Strategi pembelajaran *e-learning*

Pembelajaran *e-learning* telah mengubah dinamika yang memungkinkan lingkungan yang dikendalikan atau dinegosiasikan oleh pelajar. Pembelajaran *e-learning* yang berpusat pada peserta didik yang memiliki kemampuan untuk meningkatkan interaktivitas dan kolaborasi. Dalam konteks ini pengajar dalam pembelajaran *e-learning* berperan sebagai fasilitator yang membimbing siswa. Oleh karena itu, strategi pembelajaran *e-learning* sangat berbeda dengan pembelajaran konvensional.

Menurut Koswara (2006) ada beberapa strategi pengajaran yang dapat diterapkan dengan menggunakan teknologi *E-learning* adalah sebagai berikut:

- a) *Learning by doing*, simulasi belajar dengan melakukan apa yang hendak dipelajari; contohnya adalah simulator penerbangan (*flight simulator*), dimana seorang calon penerbang dapat dilatih untuk melakukan penerbangan suatu pesawat tertentu seperti ia berlatih dengan pesawat yang sesungguhnya.
- b) *Incidental learning*, mempelajari sesuatu secara tidak langsung. Tidak semua hal menarik untuk dipelajari, oleh karena itu dengan strategi ini seorang peserta didik dapat mempelajari sesuatu melalui hal lain yang lebih menarik, dan diharapkan informasi yang sebenarnya dapat diserap secara tidak langsung.
- c) *Learning by reflection*, mempelajari sesuatu dengan mengembangkan ide/gagasan tentang subyek yang hendak dipelajari. Peserta didik didorong untuk mengembangkan suatu ide/gagasan dengan cara memberikan informasi awal dan aplikasi akan “mendengarkan” dan memproses masukan ide/gagasan dari peserta didik untuk kemudian diberikan informasi lanjutan berdasarkan masukan dari peserta didik.
- d) *Case-based learning*, mempelajari sesuatu berdasarkan kasus-kasus yang telah terjadi mengenai subyek yang hendak dipelajari. Strategi ini tergantung kepada nara sumber ahli dan kasus-kasus yang dapat dikumpulkan tentang materi yang hendak dipelajari. Peserta didik dapat mempelajari suatu materi dengan cara menyerap informasi dari nara sumber ahli tentang kasus-kasus yang telah terjadi atas materi tersebut.
- e) *Learning by exploring*. Mempelajari sesuatu dengan cara melakukan eksplorasi terhadap subyek yang hendak dipelajari. Peserta didik didorong untuk memahami suatu materi dengan cara melakukan eksplorasi mandiri atas materi tersebut. Aplikasi harus menyediakan informasi yang cukup untuk mengakomodasi eksplorasi dari peserta

didik. Mempelajari sesuatu dengan cara menetapkan suatu sasaran yang hendak dicapai (*goal-directed learning*). Peserta didik diposisikan sebagai seseorang yang harus mencapai tujuan/sasaran dan aplikasi menyediakan fasilitas yang diperlukan dalam melakukan hal tersebut. Peserta didik kemudian menyusun strategi mandiri untuk mencapai tujuan tersebut.

Sedangkan menurut “*Instructional Strategies for Online Courses*” (2011: 3), bahwa ada beberapa strategi instruksional yang diidentifikasi sebagai strategi efektif yang digunakan di kelas tatap muka yang dapat ditransfer ke lingkungan belajar *online*.

- a) **Discussion/Forum:** *Adult learner prefers this instructional strategy because it is interactive and facilitates participation. The discussion format allows the learner to explore his/her life experiences and apply them to new situation.*
- b) **Self-directed Learning:** *Online learning supports the self-directed learner in pursuing individualized, self-paced learning activities.*
- c) **Small Group Work:** *The online course can be divided into smaller, more manageable groups. The small group can discuss content, share ideas, solve problems, and provide peer feedback for assignments.*
- d) **Project:** *The learning experience is made more relevant with projects. Online projects can be tailored to give students an opportunity to pursue their special interests and relate to their chosen career field. Projects can be done individually or within groups.*
- e) **Collaborative Learning:** *Combining two or more students to work together on a project of assignment. Employers want workers with collaborative skills and are looking for graduates of educational programs that teach these skills. Collaborative learning can be more effective than competitive and individualistic efforts in promoting cognitive development, self-esteem, and positive student-student relationships.*

Diskusi/Forum: Pembelajar dewasa lebih menyukai strategi pembelajaran ini karena interaktif dan memfasilitasi partisipasi. Format diskusi memungkinkan pembelajar untuk mengeksplorasi pengalaman hidupnya dan menerapkannya pada

situasi baru. Pembelajaran Mandiri: Pembelajaran *online* mendukung pembelajar mandiri dalam mengejar kegiatan belajar mandiri yang serba individual. Kerja Kelompok Kecil: Kursus online dapat dibagi menjadi kelompok-kelompok yang lebih kecil dan lebih mudah dikelola. Kelompok kecil dapat mendiskusikan konten, berbagi ide, memecahkan masalah, dan memberikan umpan balik rekan untuk tugas. Proyek: Pengalaman belajar dibuat lebih relevan dengan proyek. Proyek *online* dapat disesuaikan untuk memberikan siswa kesempatan untuk mengejar minat khusus mereka dan berhubungan dengan bidang karir yang mereka pilih. Proyek dapat dilakukan secara individu atau dalam kelompok. Pembelajaran Kolaboratif: Menggabungkan dua atau lebih siswa untuk bekerja sama dalam sebuah proyek tugas. Pengusaha menginginkan pekerja dengan keterampilan kolaboratif dan mencari lulusan program pendidikan yang mengajarkan keterampilan ini. Pembelajaran kolaboratif bisa lebih efektif daripada upaya kompetitif dan individualistik dalam mempromosikan perkembangan kognitif, harga diri, dan hubungan siswa-siswa yang positif.

2.1.4.7 Pengembangan Bahan Belajar dalam Pembelajaran Berbasis *e-learning*

Dalam pembelajaran berbasis *e-learning*, bahan belajar menempati posisi strategis sangat vital. Karena bahan belajar memegang peranan yang sangat vital sebagai satu-satunya media utama pembelajaran atau memungkinkan peserta belajar secara independent dan otonom (Asandhimitra, dkk. Ed., 2004: 45-48). Pemanfaatan sarana media berbasis TIK memungkinkan terjadinya interaksi dan komunikasi antara peserta Diklat dan instruktur atau dengan bahan belajar, bahkan dengan penyelenggara Diklat jarak jauh (Suparman & Zuhairi, 2004:185).

Bahan belajar atau materi pembelajaran (*instructional materials*) terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dipelajari oleh peserta dalam

rangka mencapai kompetensi yang telah ditentukan. Begitupun yang dimaksud dengan bahan belajar bagi pembelajaran berbasis *e-learning*. Secara terperinci, jenis-jenis materi pembelajaran terdiri dari pengetahuan, (fakta, konsep, prinsip, prosedur), keterampilan, dan sikap atau nilai (Direktorat SMP, 2006:6).

Dengan demikian, bahan belajar adalah sarana pembelajaran yang digunakan untuk menyampaikan materi pembelajaran kepada peserta Diklat (Asandhimitra, dkk. Ed., 2004: 45). Dilihat dari sisi pengajar (fasilitator), materi pembelajaran harus disampaikan dalam kegiatan pembelajaran. Dilihat dari sisi peserta, bahan belajar itu harus dipelajari dalam rangka mencapai kompetensi yang akan dinilai dengan menggunakan instrument penilaian yang disusun berdasarkan indikator pencapaian hasil belajar. Dengan demikian, bahan belajar berfungsi sebagai sumber belajar utama seperti halnya guru/instruktur dalam pembelajaran konvensional (Warsita, 2011:98).

Keberadaan bahan belajar mewakili kehadiran sosok pengajar dan dirancang untuk membelajarkan peserta, maka sajian materi dalam bahan belajar harus berorientasi pada kepentingan belajar peserta. Bahan belajar bukan hanya memuat materi pembelajaran, tetapi juga berbagai pola kegiatan yang dapat merangsang, memacu, memicu, dan menantang peserta untuk belajar dan menilai sendiri kemajuan belajar yang diperolehnya.

Asandhimitra, dkk. Ed., (2004) mengemukakan berdasarkan misi strategis yang ada dalam bahan belajar, maka sekurang-kurangnya memiliki dua karakteristik, yaitu:

1. Lengkap, mengharuskan suatu bahan belajar pada diklat jarak jauh menyediakan seluruh materi pembelajaran yang harus dikuasai oleh peserta diklat dan memungkinkannya untuk mencapai kompetensi suatu materi diklat.
2. Membelajarkan diri peserta diklat, menuntut bahan belajar diklat jarak jauh dapat merangsang dan mendukung terbentuknya pengalaman belajar peserta diklat yang berkualitas secara mandiri serta dapat

merefleksikan atas proses yang dilakukannya. Bahan belajar harus dapat menghidupkan imajinasi dan aktivitas mental, memicu motivasi belajar, dan mendorong peserta diklat untuk melakukan berbagai pola kegiatan belajar yang bermakna.

Dalam menentukan dan memilih materi pembelajaran harus tepat. Ketepatan dalam menentukan cakupan, ruang lingkup, dan kedalaman materi diklat akan menghindarkan dari memahami materi terlalu sedikit atau terlalu banyak, terlalu dangkal atau terlalu mendalam. Selain itu, ketepatan urutan penyajian (*sequencing*) harus diperhatikan sehingga memudahkan peserta diklat untuk mempelajari materi pembelajaran, dikarenakan hasil belajar peserta diklat dari media bergantung pada isi media dan sistematika yang digunakan dalam menyajikan bahan belajar tersebut (Suparman & Zuhairi, 2004:42). Artinya, kualitas bahan belajar akan menentukan kualitas lulusan diklat jarak jauh berbasis *e-learning*.

Bahan belajar yang ideal pastinya memiliki keseimbangan dalam menyajikan materi pembelajaran dari sisi keluasan dan kedalamannya dibandingkan dengan waktu yang tersedia, serta kompetensi yang harus dicapai. Waktu yang tersedia seharusnya mampu mengakomodasi penyajian materi pembelajaran yang sistematis, komunikatif dan kontekstual, serta mengakomodasi partisipasi aktif peserta diklat secara maksimal. Dan dapat menyajikan materi pembelajaran yang sesuai dengan perkembangan dan kemajuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

Warsita (2011) menyatakan bentuk bahan belajar dalam Diklat jarak jauh adalah kombinasi dari media cetak (modul), bahan noncetak berupa program audio, program video, radio, televisi, computer, alat-alat praktik dan praktikum, dan sebagainya yang terintegrasi dengan bahan belajar cetak (Asandhimitra, dkk. Ed., 2004:99). Semua bahan belajar ini dikembangkan atas berbagai prinsip belajar, diantaranya belajar aktif. Oleh sebab itu, setiap bahan belajar selalu ada bagian yang mengharuskan peserta diklat lebih dari sekedar membaca, melihat, dan

mendengar, peserta diklat juga terlibat aktif melakukan sesuatu, seperti: mencatat, mengucapkan kata-kata, melakukan gerakan, mengerjakan latihan, dan menyelesaikan tes (Suparman & Zuhairi, 2004:208-209). Selain itu yang terpenting adalah proses belajar interaktif antara otak peserta diklat dan materi yang disajikan dalam bahan belajar.

Bahan belajar merupakan isi pembelajaran dengan sistematika yang baik, sehingga peserta diklat dapat menambah pengetahuan dan keterampilan dengan mempelajarinya. Bagi widyaiswara, bahan belajar digunakan sebagai acuan dalam proses pembelajaran mulai dari pendahuluan sampai pada evaluasi akhir (Sedarmayanti & Sabar Gunawan, 2020: 101).

Dalam kaitan pendidikan dan pelatihan (diklat), terdapat beberapa istilah yang seringkali dianggap sama, seperti bahan belajar dan materi belajar. Dalam beberapa literatur asing, istilah *teaching material* (materi mengajar untuk pengajar) dan *study material* (materi belajar untuk peserta) sering digunakan walaupun pokok bahasan yang ada di kedua istilah itu sama. Pembedanya adalah *teaching material* dibuat pegangan pengajar yang biasanya berisi materi pokok dan cara mengajarnya. Sedangkan, *study material* diperuntukkan bagi peserta diklat yang hanya berisi tentang materi pokok, yang tersusun secara sistematis, sehingga mempermudah peserta memahami pokok bahasan yang akan diterangkan.

Rudi, dkk. (2024) mengatakan salah satu bagian penting di dalam pembelajaran *online* (daring) adalah pengembangan bahan pembelajaran digital atau modul digital yang merupakan *Learning Object Material* (LOM) atau objek pembelajaran. Dalam konteks pembelajaran online, LOM dijadikan sebagai sumber pembelajaran yang dapat dimanfaatkan dan diakses untuk belajar kapan saja dan dimana saja secara *online* (daring).

Dick dan Carrey (1996: 228) menyebutkan beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pengembangan bahan belajar, yaitu:

1. Memperhatikan motivasi belajar yang diinginkan;
2. Kesesuaian materi yang diberikan;

3. Mengikuti suatu urutan yang benar
4. Berisikan informasi yang dibutuhkan;
5. Adanya latihan praktek;
6. Dapat memberikan umpan balik
7. Tersedia tes yang sesuai dengan materi yang diberikan
8. Tersedianya petunjuk untuk tindak lanjut ataupun kemajuan umum pembelajaran;
9. Tersedia petunjuk bagi peserta didik untuk tahap-tahap aktivitas yang dilakukan;
10. Dapat diingat dan di *transfer knowledge*

Selanjutnya, Romiszowski (1986: 22) mengutarakan pengembangan bahan belajar hendaknya memperhatikan empat aspek, yaitu:

1. Akademik
2. Sosial
3. Rekreasi kondisi lingkungan wilayah tempat bahan belajar yang akan digunakan.
4. Pengembangan pribadi

Jolly dan Balitho (dalam Tomsilon. Ed, 1998: 96-97), mengajukan langkah-langkah pengembangan bahan belajar sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi kebutuhan materi yang dibutuhkan
2. Mengeksplorasi kondisi lingkungan wilayah tempat bahan belajar yang akan digunakan
3. Menentukan masalah atau topik yang sesuai dengan kenyataan yang ada di lingkungan peserta didik untuk diajarkan.
4. Memilih pendekatan, latihan, dan aktivitas serta pendekatan prosedur pembelajaran
5. Menulis rancangan materi bahan belajar

2.15.11 Penerapan *e-learning*

Menurut Rivera (1995) implementasi adalah *"the execution in the organization of an adopted program, a process, the use of a product or an accepted idea"*. Schubert (2002) dalam Nurdin dan Usman (2002:70) mengemukakan bahwa implementasi adalah sistem rekayasa. Implementasi bermuara pada aktivitas, adanya aksi, tindakan, atau mekanisme suatu sistem. Sedangkan implementasi *e-learning* menurut Pérez (2006); Chen, Wu, dan Ma (2010) dan Karimbayev (2016) *The implementation of e-learning is a dynamic process that requires a series of organizational activities and changes, and educational innovation, which is fundamental for an adequate execution and use of informatics systems*. Implementasi *e-learning* adalah proses dinamis yang membutuhkan serangkaian aktivitas, perubahan organisasi, dan inovasi pendidikan yang merupakan dasar untuk pelaksanaan dan penggunaan sistem informatika yang memadai.

E-learning sebagai metode pembelajaran yang kompleks dan membutuhkan keterampilan dan kompetensi khusus yang dapat dibedakan dengan pembelajaran konvensional. Keterampilan dan kompetensi dalam *e-learning* ini dapat membantu membangun interaksi antara guru dan siswa sebagai prinsip-prinsip efektifitas dalam proses pembelajaran *e-learning*. Adapun menurut Cyr yang dikutip oleh Richards, Dooley dan Londer (2004; 100) ada sepuluh bidang kompetensi yang penting dalam pembelajaran *e-learning*, sebagai berikut:

- a) *Course planning and organization*
- b) *Verbal and nonverbal presentation skills*
- c) *Colaboration teamwork*
- d) *Quesitioning strategies*
- e) *Subject matter expertise*
- f) *Involving student and coordinating their activities at field sites*
- g) *Knowledge of basic learning theory*
- h) *Knowledge of the distance learning field*
- i) *Design of study guides*
- j) *Graphic design and visual thinking*

Pada dasarnya sesuatu model pembelajaran tidak dapat dilepaskan dari dukungan teori belajar yang berlaku secara universal. Teori belajar memuat petunjuk-petunjuk yang dapat digunakan untuk mengevaluasi suatu pembelajaran.

Simonson (1999) menyebutkan, teori e-learning masih belum permanen. Namun demikian, Simonson menyatakan bahwa teori-teori yang sudah ada mengarah pada kesepakatan bersama, walaupun masih perlu mengikuti perkembangan. Kesamaan pandangan tersebut antara lain ditunjukkan oleh kesepakatan adanya pengelompokan teori jarak jauh, sebagaimana dikemukakan oleh Keegan (Simonson, 1999), yaitu:

a) Teori Kemandirian dan Otonomi

American Theory of Independent Study (Belajar Mandiri), Wedemeyer (Simonson, 1999) menganggap kemandirian peserta sebagai hal yang penting dalam Pendidikan jarak jauh. Suatu sistem Pendidikan jarak jauh sebaiknya memenuhi hal-hal sebagai berikut:

- 1) Mampu beroperasi di mana pun peserta berada, bahkan dengan hanya satu orang, apakah ada pengajar atau tidak di tempat dan waktu yang sama
- 2) Menempatkan tanggung jawab belajar pada peserta
- 3) Memberikan lebih banyak waktu mengerjakan tugas-tugas Pendidikan
- 4) Menawarkan pilihan lebih banyak dalam bentuk kursus, format, dan metodologi
- 5) Menggunakan semua media dan metode pembelajaran yang terbukti efektif
- 6) Menggabungkan media dan metode sehingga setiap materi atau unit dalam materi diajarkan dengan tepat
- 7) Menyesuaikan rancangan dan pengembangan kegiatan dengan program media tersebut
- 8) Menjaga dan meningkatkan kesempatan beradaptasi bagi perbedaan individu
- 9) Mengevaluasi hasil belajar, tidak memperhitungkan hambatan dalam hal tempat, metode, atau urutan belajar peserta

10) Peserta bebas memulai, mengakhiri, dan belajar dengan caranya sendiri

Pendidikan jarak jauh berpotensi menciptakan kemandirian dan otonomi karena sifatnya yang menawarkan pilihan belajar, sehingga potensi kapasitas belajar berkembang secara individual.

b) Teori *Self-Regulated Learning*

Teori ini menekankan pentingnya kemampuan untuk mengatur diri sendiri dalam mengikuti program pembelajaran. Lidner dan Harris (Wilson, 1997) mengidentifikasi enam ukuran *self-regulated learning* sebagai berikut:

- 1) *Epistemological beliefs*: suatu pemahaman sendiri seseorang dari sistem pengetahuannya
- 2) *Motivation*: keinginan belajar atau pencapaian belajar yang lebih baik yang dating dari motivasi internal maupun eksternal
- 3) *Metacogniton*: pengetahuan tentang kognisi dan kesadaran pemikiran dan pembelajarannya sendiri
- 4) *Learning strategies*: strategi peserta yang tahu dan dapat memanfaatkan pembelajaran
- 5) *Contextual sensitivity*: kemampuan untuk memahami situasi pembelajaran tertentu dan bagaimana mengidentifikasi suatu masalah dan memecahkannya
- 6) *Environmental utilization/control*: menggunakan sumber-sumber eksternal untuk mencapai solusi.

c) Teori Industrialisasi Pengajaran

Dalam teori ini, proses pembelajaran dapat diatur melalui pengontrolan mekanisme dan otomatisasi berbagai komponen yang terlibat di dalamnya. Peters (Simonson, 1999) berpandangan Pendidikan jarak jauh sebagai sesuatu yang dapat dianalisis

sebagaimana produksi barang-barang industry, dengan ilustrasi sebagai berikut:

- 1) Pengembangan program belajar jarak jauh sama pentingnya dengan persiapan yang berlangsung sebelum proses produksi
- 2) Efektivitas proses pengajaran terutama bergantung pada perencanaan dan organisasi
- 3) Program harus disusun dan disesuaikan dengan standar peserta
- 4) Proses pengajaran merupakan sebagian besar dari tujuan
- 5) Fungsi pengajaran akademik jarak jauh mengalami perubahan yang sangat pesat berbeda dengan pengajaran konvensional
- 6) Belajar jarak jauh hanya dapat bernilai ekonomis dengan satu konsentrasi terhadap sumber yang ada dan administrasi yang terpusat

Menurut teori ini pembelajaran adalah suatu proses sistematis dengan prosedur yang ketat, dan mempertimbangkan biaya yang dikorbankan serta manfaat yang diraih dari keluaran yang dihasilkan (*cost benefit analysis*). Konsekuensinya adalah perhatian pada pola penggunaan sumber daya yang seefisien mungkin dan pengendalian atas seluruh proses yang berlangsung, serta hasil (*output dan outcomes*) harus memiliki selisih yang optimal dengan biaya yang dihabiskan.

Pendekatan ini cenderung mekanis dan melihat pembelajaran dari sisi keuntungan material. Pada dasarnya, pembelajaran merupakan suatu program pembentukan manusia. Manfaat Pendidikan bukan hanya semata seberapa ekonomisnya hasil pembelajaran, akan tetapi seberapa manfaatnya hasil pembelajaran terhadap perubahan budaya dalam masyarakat. Dalam konteks perubahan budaya, pembelajaran sebaiknya mempertimbangkan interaksi dan komunikasi yang sehat antara stakeholder pembelajaran.

d) Teori Interaksi dan Komunikasi

120

Pola-pola interaksi dan komunikasi tetap dibutuhkan walaupun media belajar berbasis teknologi lebih dominan dalam pembelajaran jarak jauh. Akan tetapi harus pula diperhatikan, penguasaan Bahasa teknologi dalam komunikasi, oleh pengajar yang masih belum merata. Oleh karena itu, mutu interaksi dan komunikasi dirasa sulit dijamin dapat berjalan dengan efektif.

Nichols (2003) dalam Buku Deni, *E-learning Teori & Desainnya*, mengutarakan sepuluh pendapat yang disebut sebagai hipotesis umum atau prinsip-prinsip dasar *e-learning*, yaitu:

Pendapat 1

E-learning adalah suatu fasilitas untuk melaksanakan pendidikan yang dapat diterapkan dalam variasi model Pendidikan (contoh: tatap muka atau Pendidikan jarak jauh) dalam filosofi Pendidikan (contoh: *behaviorisme* dan *konstruktivisme*)

Pendapat 2:

E-learning merupakan bentuk khas Pendidikan yang sesuai dalam paradigma tatap muka dan Pendidikan jarak jauh.

Pendapat 3:

Bilamana memungkinkan, pemilihan fasilitas *e-learning* sebaiknya yang mencerminkan pedagogi suatu materi. Bagaimana teknologi digunakan adalah lebih penting daripada teknologi mana yang akan digunakan.

Pendapat 4:

Kemajuan *e-learning* pada dasarnya melalui keberhasilan pelaksanaan inovasi pedagogi.

Pendapat 5:

e-learning dapat digunakan dalam acara utama, yaitu: penyajian konten Pendidikan dan fasilitas dari proses Pendidikan.

Pendapat 6:

Fasilitas *e-learning* yang terbaik dibuat untuk mengoperasikan desain materi yang dibuat secara hati-hati dan diintegrasikan secara optimal.

Pendapat 7:

Teknik-teknik dan fasilitas *e-learning* sebaiknya digunakan setelah adanya suatu pertimbangan untuk menentukan antara *online* dan *offline trade-offs*.

Pendapat 8:

Praktik *e-learning* yang efektif mempertimbangkan cara-cara yang berhubungan dengan kesempatan belajar yang disediakan untuk peserta

Pendapat 9:

Proses esensial pada Pendidikan adalah kemungkinan peserta untuk mencapai hasil pembelajaran yang direncanakan.

Pendapat 10:

Hanya manfaat mengakses dan pedagogi yang akan memberikan suatu dasar pemikiran untuk melaksanakan pendekatan *e-learning*.

Terkait dengan beberapa teori di atas, maka sebagai alat analisis dalam penelitian ini, teori kemandirian dan otonomi dianggap sesuai dengan pelaksanaan pembelajaran *e-learning*

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian. Disamping itu, penelitian terdahulu membantu peneliti dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas dari penelitian. Peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan. Kemudian membuat ringkasannya. Berikut ini hasil penelusuran dari penelitian terdahulu, sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Michelle Fry (2019) yang berjudul "*Perceptions and Experiences of Online Learning and Synchronous*

Communication". Metode penelitian menggunakan *Case Study* (Studi Kasus). Hasil penelitian "*Teacher participants further indicated the critical importance of synchronous communication (virtual presence) component in supporting their learning of the teaching practices in field settings. Implications of these findings are discussed for the expansion of online higher education and applications to other professional learning environments*". (Peserta guru lebih lanjut menunjukkan pentingnya komponen komunikasi *synchronous* (kehadiran *virtual*) dalam mendukung pembelajaran praktik pengajaran mereka di lapangan. Implikasi dari temuan ini dibahas untuk perluasan pendidikan tinggi online dan penerapannya pada lingkungan pembelajaran profesional lainnya).

2. Penelitian yang dilakukan Healy Bracken Healy (2020) dengan judul penelitian "*Parental Perceptions of the E ceptions of the Effectiveness of Synchroness of Synchronous and onous and Asynchronous Online Learning at an Urban/Suburban Elementary School During COVID-19*". Metode yang digunakan adalah kualitatif. Adapun hasil penelitian: "*Parents overwhelming believed that the quality of instruction was far superior in fall 2020 when the school employed a live synchronous learning model. Students were also more motivated and interested in school when taught under said model. By contrast, when the school was using an asynchronous learning model in spring 2020, parents reported that they had to provide a much higher level of support. Out of the 15 parents interviewed, 14 of them believed that the live synchronous model was much more effective than the asynchronous model*". (Para orang tua sangat yakin bahwa kualitas pengajaran jauh lebih unggul pada musim gugur 2020 ketika sekolah menerapkan model pembelajaran sinkron langsung. Siswa juga lebih termotivasi dan tertarik pada sekolah ketika diajar dengan model tersebut. Sebaliknya, ketika sekolah menggunakan model pembelajaran *asynchronous* pada musim semi tahun 2020, orang tua melaporkan bahwa mereka harus memberikan tingkat dukungan yang jauh lebih tinggi. Dari 15

orang tua yang diwawancarai, 14 di antaranya percaya bahwa model *live synchronous* jauh lebih efektif dibandingkan model *asynchronous*).

3. Penelitian yang dilakukan Sarah Ferrese North (2019) "*Understanding Students' Self-Regulation in Asynchronous Online Learning*". Metode *Quantitative and Qualitative*. Hasil Penelitian adalah *It was found that while students appreciate the flexibility of an online course, no matter what level their SRL abilities are, flexibility can also lead to challenges. The flexible nature of a course appeared challenging when working with groups online, when a student is taking an online class for the first time, or is not used to the time management required for success online. It was also found that students exhibit varying actions within an online course, depending on their degree of SRL skills. Students with higher levels of SRL strategies tend to dedicate specific time and places to work on coursework, and demonstrated a propensity to log in to the course LMS earlier and more frequently during each course week. Conversely, it was found that a student with lower SRL abilities did not dedicate a specific time or place to studying for the course, and tended to miss group discussion deadlines. Finally, it was found through reports from focal participants that an online instructors' presence, frequent communication, use of video posts and discussions, and outlining weekly expectations were helpful teaching strategies which encouraged students to maintain a level of motivation and SRL skills within the course.* (Ditemukan bahwa meskipun siswa menghargai fleksibilitas kursus *online*, tidak peduli tingkat kemampuan SRL mereka, fleksibilitas juga dapat menimbulkan tantangan. Sifat fleksibel dari suatu kursus tampak menantang ketika bekerja dengan kelompok secara *online*, ketika seorang siswa mengambil kelas *online* untuk pertama kalinya, atau tidak terbiasa dengan manajemen waktu yang diperlukan untuk sukses secara *online*. Ditemukan juga bahwa siswa menunjukkan tindakan yang berbeda-beda dalam kursus *online*, bergantung pada tingkat keterampilan SRL mereka. Siswa dengan tingkat strategi SRL yang lebih tinggi cenderung

mendedikasikan waktu dan tempat tertentu untuk mengerjakan tugas kursus, dan menunjukkan kecenderungan untuk masuk ke LMS kursus lebih awal dan lebih sering selama setiap minggu kursus. Sebaliknya, ditemukan bahwa siswa dengan kemampuan SRL rendah tidak mendedikasikan waktu atau tempat tertentu untuk belajar pada mata kuliah tersebut, dan cenderung melewatkan tenggat waktu diskusi kelompok. Akhirnya, ditemukan melalui laporan dari peserta fokus bahwa kehadiran instruktur *online*, komunikasi yang sering, penggunaan *posting* video dan diskusi, dan menguraikan ekspektasi mingguan merupakan strategi pengajaran yang membantu yang mendorong siswa untuk mempertahankan tingkat motivasi dan keterampilan SRL dalam kursus)

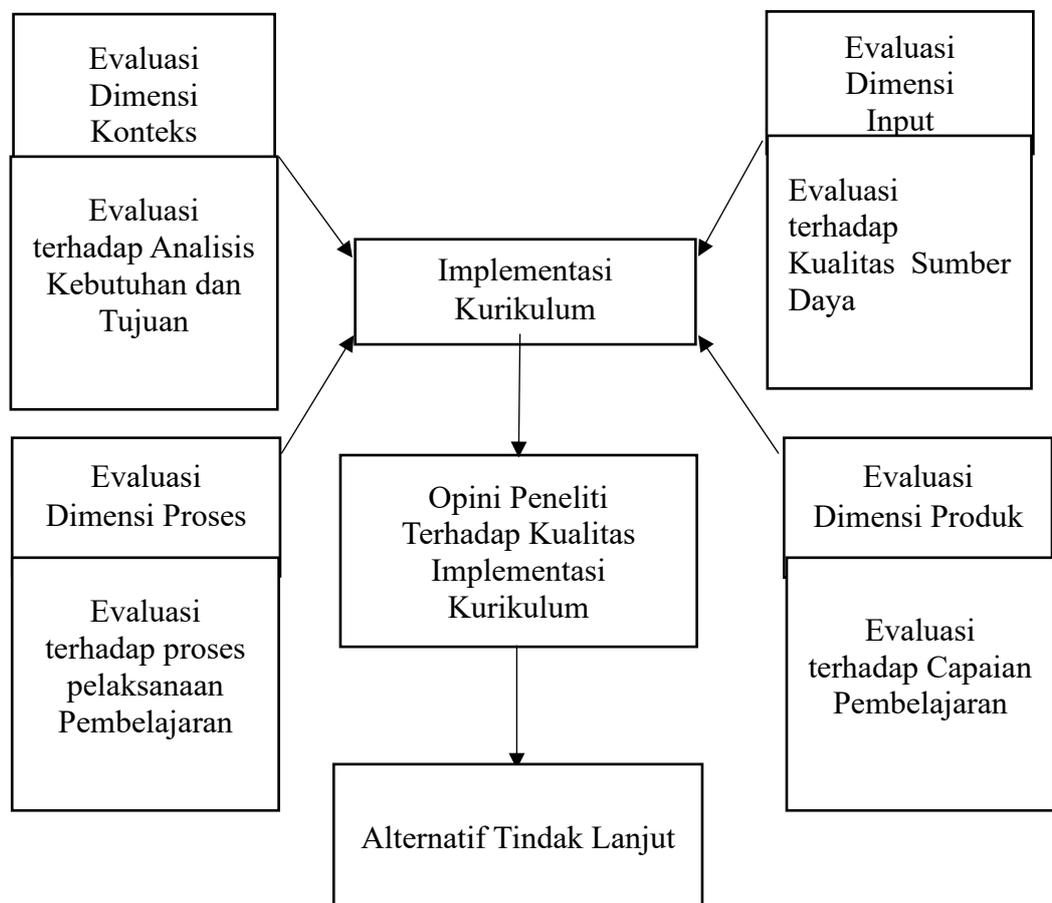
4. Penelitian yang dilakukan oleh Colby R. Craig (2016) "*Examining the Difference Between Asynchronous and Synchronous Training. Metode Kualitatif. Hasil penelitian "students' perception of the educational platform and the videoconferencing tool pointing to their benefits, weaknesses and overall effectiveness as communication platforms within both forms of distance learning, asynchronous and synchronous."* (Persepsi siswa tentang platform pendidikan dan alat konferensi video yang menunjukkan manfaat, kelemahan, dan efektivitas keseluruhan sebagai platform komunikasi dalam keduanya bentuk pembelajaran jarak jauh, *asynchronous* dan *synchronous*).

2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka pikir adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Jadi teori adalah sebuah kumpulan proposisi umum yang saling berkaitan dan digunakan untuk menjelaskan hubungan yang timbul antara beberapa variable yang diobservasi.

Untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian tentang evaluasi implementasi kurikulum ToT Pencegahan dan Penanganan Stunting berbasis e-learning maka berdasarkan latar belakang dan kajian teori penulis membuat

kerangka pikir sebagai tolak ukur dalam penulisan supaya memudahkan kita untuk mengetahui secara nyata bagaimana penerapan implementasi kurikulum dalam ToT Pencegahan dan Penanganan Stunting berbasis *e-learning*.



Gambar 3.13

Kerangka Pemikiran Penelitian

2.4 Posisi Teoritis Penelitian

Menurut Marshall dan Rossman (1989) penelitian kualitatif berangkat dari suatu komitmen untuk memperoleh data secara alamiah: peneliti beranggapan bahwa pemerolehan pengetahuan secara sistematis harus berada dalam suasana alamiah ketimbang dalam suasana artifisial atau buatan seperti eksperimen. Terkait dengan hal tersebut, posisi teoritis peneliti dalam penelitian kualitatif ini adalah sebagai perencana, pengumpul data, penganalisis, hingga akhirnya sebagai pencetus penelitian. Pada penelitian kualitatif menurut Moleong, (2000) menekankan bahwa peneliti sendiri atau dengan bantuan orang lain yang merupakan alat pengumpul data utama. Oleh sebab itu, peneliti merupakan hal kunci untuk melakukan penelitian. Peneliti tidak hanya berperan sebagai pengambil data, pengolah data, dan penemu data hasil penelitian.

Dalam penelitian kualitatif, karena permasalahan yang dibawa oleh peneliti bersifat sementara, maka teori yang digunakan dalam penelitian kualitatif juga bersifat sementara, dan akan berkembang setelah peneliti memasuki lapangan atau dalam konteks sosial. Dalam kaitannya dengan teori, penelitian kualitatif bersifat menemukan teori. Peneliti kualitatif akan lebih profesional kalau menguasai semua teori sehingga wawasannya lebih luas, dan dapat menjadi instrumen penelitian yang baik. Teori bagi peneliti kualitatif akan berfungsi sebagai bekal untuk bisa memahami konteks sosial secara lebih luas dan mendalam. Walaupun peneliti kualitatif dituntut untuk menguasai teori yang luas dan mendalam, namun dalam melaksanakan penelitian, peneliti kualitatif harus mampu melepaskan teori yang dimiliki tersebut dan tidak digunakan sebagai panduan dalam menyusun instrument dan sebagai panduan dalam menyusun panduan untuk wawancara, dan observasi.

