



Kemerosotan kualitas lingkungan kehidupan di bumi ini berlangsung terus sampai hari ini, ditambah dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi informasi dan semakin pesatnya jumlah penduduk, memperlihatkan adanya masalah besar yang dihadapi umat manusia hari ini dan kedepan. Manusia setiap hari semakin intensif dan ekspansif menggunakan sumberdaya alam dan lingkungan hidupnya, sementara daya dukung planet bumi ini untuk memberikan sumber kehidupan untuk manusia semakin terbatas, dipicu lagi style manusia modern yang lebih mengutamakan pembangunan untuk mendapat manfaat materi yang sebanyak-banyaknya, ditambah lagi krisis spritualisme lingkungan hidup manusia saat ini menjadikan lingkungan sekitar kita semakin terabaikan, pembangunan tidak diimbangi dengan pelestarian lingkungan sekitar dan mengancam kehidupan generasi yang akan datang.

Buku ini memberikan gambaran tentang Model pembelajaran pelestarian lingkungan hidup



ISBN 978-623-94942-9-2



9 786239 494292

**MODEL PEMBELAJARAN PELESTARIAN LINGKUNGAN HIDUP**

Natsar Desi & Ismail Suardi Wekke



---

# MODEL PEMBELAJARAN PELESTARIAN LINGKUNGAN HIDUP

---

Natsar Desi  
Ismail Suardi Wekke



# **MODEL PEMBELAJARAN PELESTARIAN LINGKUNGAN HIDUP**

Natsar Desi  
Ismail Suardi Wekke



2020

# **MODEL PEMBELAJARAN PELESTARIAN LINGKUNGAN HIDUP**

**Penulis :**

1. Natsar Desi
2. Ismail Suardi Wekke

**Tata Letak/Desain Cover :**  
St. Aisyah

**ISBN :** 978-623-94942-9-2

**Penerbit :**

Graha Aksara Makassar

**Redaksi :**

Alamat: Kantor Graha Aksara Makasar Maccini Raya X

No. 11 Makassar Email:

[grahaaksaramakassar@gmail.com](mailto:grahaaksaramakassar@gmail.com)

Hp/Wa : 0853-4272-1928

**Cetakan Pertama, November 2020**

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang.

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan cara apapun tanpa izin penerbit.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penyusunan buku yang berjudul “MODEL PEMBELAJARAN PELESTARIAN LINGKUNGAN HIDUP” ini dapat diselesaikan dengan baik.

Buku ini memberikan gambaran tentang Model pembelajaran pelestarian lingkungan hidup. Tak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan buku ini.

Penyusun juga berharap agar buku ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan penyusun pada khususnya. Namun demikian, penyusun menyadari bahwa buku ini belumlah sempurna. Dengan lapang dada dan kerendahan hati penyusun bersedia untuk diberi saran dan kritik yang bersifat membangun dan dapat memperbaiki buku ini.

November 2020

Penyusun

# DAFTAR ISI

Kata Pengantar\_iii

Daftar Isi\_iv

BAB I

PENDAHULUAN\_1

BAB II

PENDIDIKAN LINGKUNGAN HIDUP\_12

BAB III

MODEL PEMBELAJARAN\_20

BAB IV

TEORI PENGETAHUAN\_66

BAB V

KONTROL ATAS DIRI (SELF-CONTROL)\_71

BAB VI

TEORI SIKAP\_74

BAB VII

KONSEP PELATIHAN\_82

BAB VIII

MODEL-MODEL PELATIHAN LINGKUNGAN HIDUP\_86

BAB IX

MODEL PELATIHAN YANG EFEKTIF\_101

DAFTAR PUSTAKA\_109

# BAB I

## PENDAHULUAN

Kemerosotan kualitas lingkungan kehidupan di bumi ini berlangsung terus sampai hari ini, ditambah dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi informasi dan semakin pesatnya jumlah penduduk, memperlihatkan adanya masalah besar yang dihadapi umat manusia hari ini dan kedepan. Manusia setiap hari semakin intensif dan ekspansif menggunakan sumberdaya alam dan lingkungan hidupnya, sementara daya dukung planet bumi ini untuk memberikan sumber kehidupan untuk manusia semakin terbatas, dipicu lagi style manusia modern yang lebih mengutamakan pembangunan untuk mendapat manfaat materi yang sebanyak-banyaknya, ditambah lagi krisis spritualisme lingkungan hidup manusia saat ini menjadikan lingkungan sekitar kita semakin terabaikan, pembangunan tidak diimbangi dengan pelestarian lingkungan sekitar dan mengancam kehidupan generasi yang akan datang.

Kebijakan pelaksanaan pembangunan yang dilaksanakan selama ini justru lebih banyak menurunkan kualitas hidup masyarakat. Atas pertimbangan inilah, badan internasional PBB dalam laporannya "*our common future*" mendeklarasikan konsep pembangunan berkelanjutan (*sustainable development*) yang berdimensi moral oleh Ponniah (1997:32).

Indonesia kemudian membuat aturan dalam Undang-Undang Dasar 1945 dalam pasal 28H ayat (1) menyampaikan bahwa "setiap orang berhak sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan". Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem

Pendidikan Nasional dalam pasal 3 menyampaikan bahwa “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab, demikian pula dalam Undang-undang 32 tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (PPLH), dalam pasal 63 ayat (1) huruf w ayat (2) huruf q, ayat (3) huruf n, menyampaikan bahwa “dalam perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup, pemerintah pusat/propinsi/kabupaten bertugas dan berwenang memberikan pendidikan, pelatihan, pembinaan, dan penghargaan” dan dalam pasal 65 ayat (2), “Setiap orang berhak mendapatkan Pendidikan Lingkungan Hidup, akses informasi, akses partisipasi, dan akses keadilan dalam memenuhi hak atas lingkungan yang baik dan sehat”. Ke 3 (tiga) undang-undang tersebut diatas diakomodir dan diwujudkan dalam bentuk kesepakatan bersama antara Menteri Negara Lingkungan hidup dengan Menteri Pendidikan Nasional, Nomor: 03/MenLH/02/2010 dan 01/II/KB/2010 Tentang Pendidikan Lingkungan Hidup. Kesepakatan ini bertujuan untuk (a) menumbuhkan dan mengembangkan pengetahuan, nilai, sikap, prilaku, dan wawasan, serta kepedulian lingkungan hidup peserta didik dan masyarakat, (b) meningkatkan mutu sumberdaya manusia sebagai pelaksana pembangunan berkelanjutan dan pelestarian fungsi lingkungan hidup.

Permasalahan Lingkungan hidup yang kita hadapi cukup kompleks, berkaitan dengan persoalan kuantitas dan kualitas lingkungan hidup kita, termasuk komposisi penduduk dan persebarannya. Jumlah penduduk yang semakin bertambah berdampak terhadap lingkungan adalah meningkatnya kebutuhan

akan sumberdaya alam, kondisi ini sudah pasti akan memberikan tekanan terhadap keberadaan sumberdaya alam dan bilamana tekanan tersebut melewati ambang batas daya dukung yang ada, maka kerusakan lingkungan tak mungkin terhindarkan, bahkan boleh jadi akan berujung dengan bencana lingkungan. Permasalahan penduduk yang berkaitan dengan lingkungan yang kita hadapi saat ini antara lain: lingkungan pemukiman yang kumuh, sesak serta tak layak huni, hal ini dapat ditemukan pada banyak tempat di kota-kota besar termasuk di Kota Makassar. Wilayah lingkungan seperti ini berpotensi berjangkitnya berbagai penyakit, utamanya yang disebabkan oleh kondisi lingkungan dan limbah rumah tangga yang dihasilkan, di samping itu masalah-masalah sosial lainnya akan mudah terjadi yang terkadang sangat sulit ditangani. Hal ini terlihat dari angkayang ditunjukkan dalam indeks pembangunan manusia yang kita capai, kita masih jauh tertinggal dibandingkan dengan negara-negara tetangga yang telah menduduki urutan di bawah seratus dari 167 negara seperti dikemukakan oleh Syukri (2013:8).

Kondisi lain yang kita hadapi saat ini adalah ada banyak sikap hidup masyarakat kita yang cenderung serba ingin mudah dan memanjakan diri sendiri tanpa peduli dengan orang lain, disisi lain ketergantungan masyarakat kita terhadap sumberdaya alam cukup tinggi, seperti kebutuhan pangan, bahan bakar, tempat tinggal dan lainnya, dalam memanfaatkan sumberdaya alam guna memenuhi kebutuhan dasar tersebut, banyak masyarakat yang mengabaikan dampak eksploitasi yang dilakukan terhadap kondisi lingkungan tempat sumberdaya alam itu ada. Kebutuhan dasar yang mendesak untuk dipenuhi telah menyebabkan mereka melupakan dampak negatif lingkungan yang timbul akibat perilakunya. Kebutuhan hari ini yang harus dipenuhi telah mengabaikan bencana yang dapat terjadi pada hari esok, perilaku yang tak peduli pada kondisi lingkungan ini

merupakan tantangan terhadap kemungkinan terjadinya degradasi lingkungan, Syukri (2013:12).

Berdasarkan fakta lapangan ditemukan bahwa pemahaman pelaku pendidikan terhadap pendidikan lingkungan hidup yang masih sangat terbatas. Hal ini dapat dilihat dari persepsi para pelaku pendidikan lingkungan hidup yang sangat bervariasi. Kurangnya komitmen pelaku pendidikan juga mempengaruhi keberhasilan pengembangan pendidikan lingkungan hidup. Dalam jalur pendidikan formal misalnya, masih ditemukan ada kebijakan sekolah yang menganggap bahwa pendidikan lingkungan hidup tidak begitu penting, sehingga membatasi ruang dan kreatifitas pendidik untuk mengajarkan pendidikan lingkungan hidup secara monolitik ataupun komprehensif pada peserta didiknya. Dampak dan hasil pendidikan lingkungan hidup yang telah dilaksanakan di lembaga-lembaga pendidikan formal belum banyak terlihat, baik yang ada di masyarakat maupun dilingkungan. Sebaliknya, berbagai permasalahan lingkungan hidup yang berakar dari perilaku manusia masih sering kita temukan dalam kehidupan sehari-hari. Kenyataan belum maksimalnya hasil pendidikan lingkungan ini diakui oleh Keraf (2010:1), yang menyatakan bahwa materi dan metode pelaksanaan pendidikan lingkungan hidup tidak aplikatif, ditambah dengan kurang taatnya manusia dalam penegakkan aturan, mengakibatkan semakin bertambahnya permasalahan lingkungan hidup yang dihadapi di daerah. Hal ini secara tidak langsung merupakan indikasi bahwa secara konsepsi pendidikan lingkungan hidup di sekolah lebih banyak pada tatanan ide dan instrumental.

Pengkajian terhadap pelaksanaan pembelajaran pendidikan lingkungan hidup selama ini perlu dilakukan dalam arti bahwa perlu dicari strategi pembelajaran dan penyediaan pengalaman belajar pada peserta didik dalam rangka mencari alternatif bentuk model pembelajaran yang dianggap lebih

efektif dari sebelumnya. Keharusan untuk meninjau kembali tentang pelaksanaan pendidikan lingkungan hidup juga ditekankan oleh Soemarwoto (2001:183), yang menyatakan bahwa pendidikan lingkungan hidup mulai sekolah dasar sampai perguruan tinggi perlu ditinjau kembali agar bahan pelajaran dapat diinternalkan dalam masyarakat, dengan harapan agar dapat bersikap dan berkelakuan ramah terhadap lingkungan hidup. Kelemahan selama ini adalah pelajaran lingkungan hidup terlalu berat pada ekologi dan tidak memasukkan hal-hal kontekstual dari kehidupan sehari-hari.

Menurut Sanjaya (2011), perlunya pengkajian terhadap strategi pembelajaran untuk mempersiapkan suatu model pembelajaran yang bersifat formal maupun non formal, khususnya bahan ajar berbasis etika lingkungan dan materi pelajaran kendali diri yang ditandai dengan terbukanya pintu bagi penerapan desentralisasi pendidikan. Namun pengembangan suatu model bahan ajar pendidikan lingkungan hidup hendaknya sesuai dengan kebutuhan di daerah yang bersangkutan dengan tetap memperhatikan bahwa materi yang dikembangkan harus disesuaikan dengan perkembangan peserta didik, kemampuan, minat dan kebutuhannya. Sejalan dengan itu maka pengembangan materi bahan ajar dan strategi pendidikan lingkungan hidup harus mengacu pada karakteristik daerah yang bersangkutan, baik yang berkenaan dengan kondisi bentang alam, sumberdaya alam maupun kondisi sosial ekonomi serta budaya masyarakatnya. Masalah-masalah yang berkenaan dengan sumber daya hendaknya selalu digambarkan melalui praktek berkelanjutan yang seimbang. Hal yang sangat dibutuhkan pula adalah pemahaman dan kesadaran pendidik tentang pentingnya pendidikan lingkungan diberikan kepada peserta didik. Masalah yang sangat perlu dipahami tersebut berkaitan dengan pengembangan materi pendidikan lingkungan yang mengacu pada prinsip *“think globally, ac locally”* oleh

Jonh Naisbit (2009). Pemahaman pendidik terhadap prinsip ini muklat harus ada karena permasalahan lingkungan itu bukan hanya masalah lokal yang hanya menyentuh pada komunitas tertentu saja melainkan sudah menglobal.

Kondisi lain yang mendukung pentingnya bahan pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan peserta didik adalah kenyataan bahwa peserta didik berasal dari kelompok masyarakat yang memiliki keanekaragaman sosial budaya, aspirasi politik, dan kondisi ekonomi mewarnai struktur mental peserta. Pada gilirannya berpengaruh dalam proses pembelajaran dan hasil belajar. Pengkajian terhadap bahan ajar itu sendiri merupakan hal yang penting, seperti dinyatakan oleh Sylviana (2010), bahwa bahan ajar berpengaruh terhadap suasana proses pembelajaran, sejalan dengan itu maka harus dipahami pula bahwa sasaran pendidikan lingkungan tak sebatas pendidikan formal saja. pembelajaran pendidikan lingkungan yang dilaksanakan akan membekali peserta didik, 1) Pengetahuan tentang lingkungan, 2) menjembatangi kesenjangan antara pemahaman dan kesadaran tentang permasalahan lingkungan yang ada, 3) membuat peserta didik “melek lingkungan”, 4) memiliki kepedulian yang bertanggungjawab terhadap lingkungan, dan 5) adanya kemauan untuk berbuat dalam rangka membuat lingkungan yang layak huni, baik lokal maupun global. Pendidikan lingkungan harus dapat menjangkau semua lapisan, semua usia dan semua sektor pembangunan, pendidikan lingkungan adalah sebuah kebutuhan yang tak terelakkan bila ingin mewujudkan masyarakat yang ramah terhadap lingkungan hidup seperti yang dicita-citakan dalam penelitian ini.

Pendidikan salah satu indikatornya adalah kurikulum, produk kurikulum memiliki tujuan untuk menciptakan lulusan peserta didik yang berkompoten pada bidangnya, dan cerdas mengembangkan potensi dalam dirinya yang bersumber dari dasar-dasar pengetahuan, keterampilan dan pengalaman belajar.

Jika kita membandingkan hasil keluaran pendidikan terdahulu dan kini, maka masyarakat bisa melihat terjadinya kemerosotan pengetahuan, sikap dan nilai-nilai budaya yang dimiliki oleh peserta didik, dengan demikian dikehendaki adanya sikap dan perilaku generasi penerus yang lebih berkarakter, integritas kejujuran dan bertidak sopan santun, maka diperlukan kurikulum pendidikan berkarakter untuk pembentukan karakter peserta didik.

Menurut Rachmad (2009) ada tiga watak dominan manusia yang perlu dipelajari secara mendalam, yaitu 1) manusia sebagai penakluk lingkungan, 2) manusia sebagai pejuang lingkungan, 3) manusia sebagai perancang keberlanjutan lingkungan. Fakta lapangan diberbagai daerah di tanah air atas terjadinya kerusakan lingkungan hidup dipengaruhi oleh cara pandang dan perilaku manusia yang memposisikan hubungan manusia dengan alam sekitar sebagai dominan atau manusialah yang mengatur alam ini untuk kebutuhannya, sehingga perilaku tersebut tidak lagi mempertimbangan hubungan keseimbangan dan cara pandang inilah yang banyak terjadi. Mengubah cara pandang manusia seperti tersebut diatas tidaklah mudah, membutuhkan proses dan salah satu proses yang dapat dilakukan melalui pendekatan pendidikan lingkungan hidup (PLH).

Pendidikan di Indonesia diselenggarakan melalui dua jalur, yaitu sekolah atau formal dan jalur luar sekolah atau nonformal, pendidikan nonformal adalah pendidikan yang diselenggarakan diluar jalur atau sistem pendidikan sekolah, baik dilembagakan maupun tidak dilembagakan, yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan, (Handayani,2011), Masyarakat pembelajar merupakan sebuah miniatur masyarakat intelektual yang memiliki corak keberagaman pemikiran, gagasan dan ide-ide yang penuh dengan kreatifitas dalam rangka

mewujudkan Tri Darma Perguruan Tinggi Yakni; Pendidikan dan pengajaran, Penelitian Pengabdian pada masyarakat.

Sifat keintelektual dan keilmiah masyarakat harus lahir dan tumbuh menjadi entitas (model) yang memiliki paradigma ilmiah dalam memandang persoalan kebangsaan dan kemasyarakatan. Ciri dan gaya masyarakat pembelajar terletak pada ide atau gagasan yang luhur dalam menawarkan solusi atas persoalan-persoalan yang ada. Pijakan ini menjadi sangat relevan dengan tanggungjawab negara yang mengutamakan ilmu pengetahuan dalam memahami substansi dan pokok persoalan apapun. Dengan kata lain, dalam masyarakat Indonesia hari ini, harus mampu menciptakan laboratorium besar yang menjadi tempat melahirkan beragam ide, pemikiran, pengembangan wawasan yang kemudian diwujudkan dalam bentuk peranan sosial individu tersebut dalam kehidupan kemasyarakatan sebagai bentuk pengabdian masyarakat. Masyarakat pembelajar menjadi agen bagi perubahan sosial, budaya, paradigma, ekonomi dan politik masyarakat secara luas. Dengan demikian, kepentingan masyarakat menjadi barometer utama bagi keberhasilan suatu perubahan sosial yang dilakukan oleh masyarakat pembelajar tersebut. Masyarakat pembelajar tersebut dituntut tidak hanya berhasil membawa sertifikat pelatihan atau ijazah, tetapi juga diharuskan membawa perubahan dari ilmu dan pengalamannya selama berada dalam laboratorium atau tempat menimba ilmu pengetahuan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam menyelenggarakan aktivitas pendidikan sebagai upaya pemberdayaan masyarakat perlu memperhatikan potensi kearifan nilai-nilai lokal yang terdapat pada lingkungan masyarakat. Potensi nilai budaya lokal berfungsi sebagai pedoman, aturan-aturan dan norma-norma yang menjadi bagian dari kehidupan masyarakat. P.J. Bouman (Kamil, 2007: 54) memberikan alasan mengapa masyarakat tidak menyadari akan

kehidupannya, hal tersebut terjadi sebagai akibat dari konsep pemahaman diri dan konsep pemahaman lingkungan yang selalu ditentukan oleh aturan-aturan yang sebenarnya tidak dipahami.

Dimensi pembangunan gerakan masyarakat pembelajar agar ilmiah diawali dengan konsep membaca, sesuatu yang berhubungan bukan hanya dengan membaca teks dan naskah tetapi lebih dari itu, menelaah, meriset, merenungkan, bereksperimen, berkontemplasi. Objeknya bisa berupa beragam persoalan yang ada dalam masyarakat itu sendiri. Mulai dari persoalan sosial, ekonomi, politik, budaya dan bahkan persoalan etika dan moralitas. Paradigma masyarakat pembelajar bertumpu pada penyelarasan ideologis dengan ketajaman analisis terhadap persoalan-persoalan yang terjadi. Kalangan masyarakat pembelajar mampu membaca, mengkaji dan berdiskusi secara logis, kritis, sistematis, dan komperhensif, serta mampu membedah persoalan dari berbagai aspek dan sudut pandang ilmu dan pemikiran yang konstruktif. Oleh karena itu, gerakan masyarakat pembelajar ini diharapkan mampu memberikan jawaban atas kondisi zaman yang terus berubah.

Karena pada hakikatnya dibutuhkan masyarakat pembelajar yang terlatih, memiliki peran pengabdian pada lingkungannya yaitu sebagai *agent of change*, *Iron stock*, dan *Social Control*. Dalam aplikasinya, kelompok masyarakat pembelajar yang terlatih ini harus memiliki langkah strategis untuk menciptakan perubahan tersebut. Berdasarkan kondisi masyarakatnya sudah dipersiapkan dalam bidang kajian yang berbeda-beda dapat diklasifikasikan meliputi: lingkungan hidup, sosial budaya, hukum dan politik, serta perekonomian. Jika kita perhatikan diberbagai daerah di Indonesia yang menyelenggarakan proses pendidikan formal maupun non formal dalam masyarakat, baik yang

diselenggarakan oleh pemerintah negeri maupun swasta, maka terdapat berbagai macam institusi ataupun organisasi yang menyelenggarakan proses pendidikan atau pelatihan yang bersifat nonformal, Akan tetapi dalam upaya mewujudkan realitas masyarakat terlatih dalam hal lingkungan hidup dan sebagai ujung tombak dan pendorong gerakan lingkungan hidup tersebut ditemukan fakta dilapangan bahwa bentuk respon kelompok masyarakat atau lembaga sosial masyarakat terhadap masalah lingkungan hidup masih bersifat Insidental, kurang akademik dan tidak sistematis bahkan terkesan tidak ilmiah dan biasa bersifat pragmatis saja. Pembelajaran dan pelatihan lingkungan hidup bagi masyarakat dilakukan tanpa memiliki model kurikulum, silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), bahan ajar serta evaluasi terhadap pelatihan lingkungan yang dilakukan sehingga proses pendidikan dan pelatihan yang dilakukan masih bersifat seremonial, tidak berkelanjutan dan tidak menyentuh pada aspek pengetahuan, sikap dan perubahan perilaku yang ramah terhadap lingkungan. Hal ini dapat kita lihat pada keluaran pelatihan lingkungan hidup yang biasa diselenggarakan oleh institusi perguruan tinggi atau institusi yang mendapat mandat dari pemerintah untuk menyelenggarakan pendidikan lingkungan hidup, baik secara formal maupun non formal misalnya pelatihan analisis mengenai dampak lingkungan (AMDAL), Pengelolaan bahan berbahaya dan beracun B3 dan limbah bahan berbahaya dan beracun B3, Pemantauan kualitas lingkungan, Kajian lingkungan hidup strategis (KLHS), Audit lingkungan dan banyak lagi pelatihan lingkungan hidup yang dibuat oleh institusi pemerintah maupun swasta belum memiliki dampak yang signifikan terhadap perubahan perilaku ramah lingkungan masyarakat Indonesia, hal ini mungkin diakibatkan karena pelatihan-pelatihan tersebut tidak memasukkan materi kearifan local (*local Wisdom*), etika lingkungan, Kendali diri

(*Locus of Control*), termasuk materi *Emotional Spiritual Quotient*. Memahami dinamika lingkungan hidup yang semakin kompleks dengan komponen yang berinteraksi yang sangat beragam, memerlukan keterlibatan berbagai pihak termasuk kelompok masyarakat yang terlatih dengan kompetensi individual dalam pengelolaan dan perlindungan terhadap permasalahan lingkungan hidup, maka sangat diperlukan banyak tenaga masyarakat yang wajib memiliki pengetahuan, sikap dan perilaku ramah lingkungan melalui pelatihan lingkungan hidup. Sekalipun pada kenyataan bahwa individu-individu yang berada di kota Makassar ini, berasal dari kelompok masyarakat yang memiliki keanekaragaman sosial budaya, aspirasi politik, dan kondisi ekonomi yang mewarnai struktur mental masyarakat kota Makassar, tentu pada gilirannya berpengaruh dalam proses pembelajaran dan hasil belajar. Pengkajian terhadap model pembelajaran pendidikan lingkungan hidup itu sendiri, merupakan hal yang penting bahwa bahan ajar sangat berpengaruh terhadap suasana proses pembelajaran atau pelatihan. Dibutuhkan suatu model pelatihan pendidikan lingkungan hidup berbasis kebutuhan dan tentunya efektif pada masyarakat di kota Makassar dalam hal ini yang bernaung didalam organisasi kemasyarakatan atau ORMAS di kota Makassar.

## **BAB II**

### **PENDIDIKAN LINGKUNGAN HIDUP**

Pendidikan lingkungan hidup menurut konvensi UNESCO di Tabilisi (1997), merupakan suatu proses yang bertujuan untuk menciptakan suatu masyarakat dunia yang memiliki kepedulian terhadap lingkungan dan masalah masalah yang terkait di dalamnya serta memiliki pengetahuan, motivasi, komitmen, dan keterampilan untuk bekerja, baik secara perorangan maupun kolektif dalam mencari alternatif atau memberi solusi terhadap permasalahan mencari alternatif atau memberi solusi terhadap permasalahan lingkungan hidup yang ada sekarang dan untuk menghindari timbulnya masalah-masalah lingkungan hidup baru. Adapun tujuan umum pendidikan lingkungan hidup menurut konferensi Tabilisi adalah: (1) untuk membantu menjelaskan masalah kepedulian serta perhatian tentang saling keterkaitan antara ekonomi, sosial, politik, dan ekologi di kota maupun di wilayah pedesaan; (2) untuk memberikan kesempatan kepada setiap orang untuk mengembangkan pengetahuan, nilai, sikap, komitmen, dan kemampuan yang dibutuhkan untuk melindungi dan memperbaiki lingkungan, dan (3) untuk menciptakan pola perilaku yang baru pada individu, kelompok, dan masyarakat sebagai suatu keseluruhan terhadap lingkungan. Tujuan yang ingin dicapai tersebut meliputi aspek: (1) pengetahuan, (2) sikap, (3) kepedulian, (4) keterampilan dan (5) partisipasi.

Selanjutnya *Internasional Working Meeting on Environment Education Inschool eart summit in Rio de Jenero 1992*, dalam rekomendasinya mengenai pelaksanaan pendidikan lingkungan hidup, menyatakan bahwa proses pembelajaran yang

dilakukan hendaknya merupakan suatu proses mengorganisasi nilai dan memperjelas konsep-konsep untuk membina keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk memahami dan menghargai antar hubungan manusia, kebudayaan, dan lingkungan fisiknya. Pendidikan lingkungan hidup harus juga diikuti dengan praktik pengambilan keputusan dan merumuskan sendiri ciri-ciri perilaku yang didasarkan pada isu-isu tentang kualitas lingkungan (Joseph, 2005:2). Dengan demikian, proses pembelajaran pendidikan lingkungan hidup yang dilakukan selain memperluas wawasan kognitif hendaknya juga menyentuh ranah keyakinan ilmiah, sikap, nilai, dan perilaku. Rosyada (2007:28) juga menekankan hal yang senada, yakni hakikat pendidikan adalah proses menumbuhkan kembangkan eksistensi peserta didik yang memasyarakat mernbudaya, dalam tata kehidupan yang berdimensi lokal, nasional, dan global.

Belajar pada tingkat pendidikan dasar menurut sylviana (2010:42), bukan sekedar transmisi ilmu pengetahuan sebagai fakta, tetapi lebih dari itu, yakni peserta didik mengolah dengan penalaran sebagai bekal dasar bagi setiap warganegara yang bertanggung jawab. Oleh karena itu, ia menekankan bahwa proses pembelajaran pada pendidikan dasar, menuntut integrasi dengan lingkungan selanjutnya, kata "lokal" dalam konteks pengertian masalah yang dibahas disini dimaksudkan sebagai lingkungan tempat peserta didik berdomisili, hidup, dan dibesarkan pada suatu kelompok masyarakat adat tertentu yang memiliki sistem nilai budaya tertentu pula. Sistem nilai budaya itu sendiri menurut (Sonny keraf: 2011), terdiri dari konsepsi-konsepsi yang hidup dalam alam pikiran sebagian warga masyarakat mengenai hal-hal yang harus mereka anggap amat bernilai dalam hidup. Hal ini bermakna bahwa sistem nilai yang ada di masyarakat tersebut akan termanifestasikan dalam perilaku kehidupan masyarakat sehari-hari, baik itu terwujud

dalam bentuk kearifan-kearifan lokal atau etika lingkungan maupun tradisi lainnya.

Hal-hal yang diungkap di atas menunjukkan bahwa suatu kelompok adat memiliki tata nilai yang unik, baik yang berkaitan dengan pengelolaan alam maupun yang berkaitan dengan perikehidupan lainnya. Tata nilai itu akan menjadi identitas masyarakat yang bersangkutan dan melahirkan kearifan dan pengetahuan yang unggul yang kondusif dan lestari, dan yang tak kalah pentingnya bahwa kelompok masyarakat tersebut berhak untuk mengoperasikan kearifan dan pengetahuannya itu menurut pertimbangan dan aspirasinya.

Bahan ajar itu sendiri merupakan seperangkat materi atau substansi pelajaran (teaching material) yang disusun secara sistematis, menampilkan sosok utuh dari kompetensi yang akan dikuasai oleh peserta didik dalam kegiatan pembelajaran. Dalam kaitannya dengan bahan ajar pendidikan lingkungan hidup, Soerjani (1997:2), dalam tulisannya bukunya "*Environmental Education*", mengidentifikasi empat elemen pokok yang harus ada dalam pendidikan lingkungan hidup, yaitu: (1) pengetahuan tentang isu-isu lingkungan; (2) Pengetahuan tentang strategi tindakan yang khusus untuk diterapkan pada suatu lingkungan; (3) kemampuan untuk bertindak terhadap isu-isu lingkungan, dan (4) memiliki kualitas dalam menyikapi serta sikap personalitas yang baik.

Teori-teori belajar yang menjelaskan dan mendukung bagi kemungkinan kesesuaian bahan ajar yang disusun berdasarkan kondisi dan fenomena lokal antara lain teori perkembangan kognitif Hamalik (2002). Dalam hal ini, menjelaskan bahwa perkembangan kognitif itu sendiri merupakan suatu usaha penyesuaian diri terhadap lingkungan melalui proses asimilasi dan akomodasi. Asimilasi merupakan suatu tindakan pasif dalam membangun pengetahuan utama yang melibatkan penafsiran peristiwa dalam hubungannya dengan

struktur kognitif yang ada. Sedangkan, akomodasi merupakan suatu pengetahuan yang baru yang mengacu pada perubahan struktur kognitif yang disebabkan oleh lingkungan. Dengan demikian, realita dan fenomena konkret yang ditemui peserta didik tersebut, akan menjadi referensi baginya dalam mempelajari materi pendidikan lingkungan hidup.

## **A. Sejarah Pendidikan Lingkungan Hidup**

Kementerian negara lingkungan hidup KNLH (2010) mengemukakan bahwa pendidikan lingkungan hidup (PLH) secara implisit sudah dimulai sejak penggunaan kurikulum 1975 pada program sekolah dengan jalan mengintegrasikannya pada mata pelajaran yang relevan, mulai sejak sekolah dasar SD sampai tingkat sekolah tingkat atas SLTA berdasarkan S.K.Menteri P dan K No. 008/U/1975, perkembangan penyelenggaraan pendidikan lingkungan hidup (PLH) di Indonesia dilaksanakan oleh institut keguruan ilmu pendidikan (IKIP) Jakarta pada tahun 1975. Pada tahun 1977/1978 rintisan garis-garis besar program pengajaran lingkungan hidup diujicobakan di 15 sekolah dasar Jakarta. Pada tahun 1979 di bawah koordinasi kantor menteri negara pengawasan pembangunan dan lingkungan hidup (Meneg PPLH) dibentuk pusat studi lingkungan (PSL) diberbagai perguruan tinggi negeri dan swasta, dimana pendidikan analisis mengenai dampak lingkungan (AMDAL), mulai dikembangkan. Tahun 2010, jumlah PSL yang menjadi anggota badan koordinasi pusat studi lingkungan (BKPSL) telah berkembang menjadi menjadi 101 PSL. Tahun 1989/1990 hingga 2007, Dirjen Dikdasmen, Depdiknas, melalui proyek pendidikan kependudukan dan lingkungan hidup, sedangkan sekolah berbudaya lingkungan (SBL) mulai dikembangkan pada tahun 2003 di 120 sekolah. Sampai dengan berakhirnya tahun 2007, proyek PKLH telah berhasil mengembangkan SBL di 470 sekolah, 4 Lembaga

Penjamin Mutu (LPMP) dan Pusat Pengembangan Penataran Guru (PPPG).

Prakarsa pengembangan pendidikan lingkungan hidup juga dilakukan oleh LSM. Pada tahun 1996/1997 terbentuk jaringan pendidikan lingkungan yang beranggotakan LSM-LSM yang berminat dan menaruh perhatian terhadap pendidikan lingkungan hidup. Hingga tahun 2010, tercatat 150 anggota JPL (perorangan dan lembaga) yang bergerak dalam pengembangan dan pelaksanaan Pendidikan Lingkungan Hidup. Sedangkan tahun 1998 dan tahun 2000 Proyek Swiss Contact berpusat di VEDC (*Vocational Education Development Center*), Malang mengembangkan Pendidikan Lingkungan Hidup pada Sekolah Menengah Kejuruan melalui 6 PPPG lingkup kejuruan dengan melakukan pengembangan materi ajar PLH dan berbagai pelatihan lingkungan hidup bagi Guru-Guru SD, SMP dan SMA termasuk Sekolah Menengah Kejuruan (KLH,2011).

## **B. Pengertian Pendidikan Lingkungan Hidup**

### **a. Beberapa pengertian Pendidikan Lingkungan Hidup**

- 1) Pendidikan lingkungan hidup menurut konvensi UNESCO (1997) di Tbilisi menyatakan bahwa pendidikan lingkungan hidup merupakan suatu proses yang bertujuan untuk menciptakan suatu masyarakat dunia yang memiliki kepedulian terhadap lingkungan dan masalah-masalah yang terkait di dalamnya serta memiliki pengetahuan, motivasi, komitmen dan keterampilan untuk bekerja baik secara perorangan maupun kolektif dalam mencari alternatif atau memberi solusi terhadap permasalahan lingkungan hidup yang ada sekarang dan untuk menghindari timbulnya masalah-masalah lingkungan hidup yang baru.
- 2) Pendidikan Lingkungan Hidup (PLH) pada dasarnya bertujuan untuk merubah perilaku individu menjadi perilaku yang positif terhadap lingkungan (perilaku ramah

lingkungan). Kenyataannya upaya pelaksanaan pendidikan lingkungan hidup PLH disekolah-sekolah secara umum baru sampai pada tahap peningkatan pengetahuan, belum mampu mendorong terjadinya perubahan perilaku siswa menjadi lebih ramah lingkungan (Meilani, 2011).

- 3) Pendidikan lingkungan hidup PLH adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengembangkan kesadaran umat manusia akan lingkungan hidup dengan seluruh permasalahan yang terdapat didalamnya (Soeriatmadja,1997).

Dapat disimpulkan bahwa pendidikan lingkungan hidup adalah proses pembentukan karakter dan perilaku dalam memahami, mengembangkan serta melatih manusia dalam melestarikan lingkungan hidupnya.

### **C. Hakikat Pendidikan Nonformal**

Menurut UU No. 2 Tahun 1989 dan PP No.73 tahun 1991, pendidikan diselenggarakan melalui dua jalur, yaitu jalur sekolah dan jalur luar sekolah. Pendidikan nonformal adalah pendidikan yang diselenggarakan di luar jalur (atau sistem) pendidikan sekolah, baik dilembagakan maupun tidak dilembagakan, yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan. Dalam UU Sisdiknas tahun 2003 istilah pendidikan formal, nonformal dan informal dipergunakan kembali. Dijelaskan bahwa pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar sekolah formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang.

Pendidikan nonformal berfungsi menjadi mitra pendidikan formal. Dalam konteks keterkaitan antara pendidikan nonformal dengan pendidikan formal dapat berfungsi sebagai pengganti (substitusi) pendidikan formal, suplemen pendidikan formal, komplemen pendidikan formal, sebagai jembatan menuju dunia kerja, dan sebagai wahana untuk bertahan hidup dan mengembangkan kehidupan.

UNESCO *Institute for Education* (1979), memberikan arahan supaya pendidikan nonformal dikembangkan di atas prinsip-prinsip pendidikan sebagai berikut:

1. Pendidikan hanya akan berakhir apabila manusia telah meninggalkan dunia.
2. Pendidikan sepanjang hayat merupakan motivasi yang kita bagi kepada peserta didik untuk merencanakan dan melakukan kegiatan belajar secara terorganisir dan sistematis.
3. Kegiatan belajar ditunjukkan untuk memperoleh, memperbaharui dan atau meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang telah dimiliki dan yang mau atau tidak mau harus dimiliki oleh peserta didik.
4. Pendidikan memiliki tujuan-tujuan berangkat dalam memenuhi kebutuhan belajar dan dalam mengembangkan kepuasan diri setiap insan yang melakukan kegiatan belajar.
5. Perolehan pendidikan merupakan prasyarat bagi perkembangan kehidupan manusia, baik untuk memotivasi diri maupun untuk meningkatkan kemampuannya, agar manusia selalu melakukan kegiatan belajar guna memenuhi kebutuhan hidupnya.
6. Pendidikan nonformal mengakui eksistensi dan pentingnya pendidikan formal serta dapat menerima pengaruh dari pendidikan formal karena kehadiran kedua jalur pendidikan ini untuk saling melengkapi dan saling mendukung antara satu dengan yang lainnya.

Pendidikan nonformal yang diselenggarakan di masyarakat oleh lembaga-lembaga tertentu, sangat membantu peserta didik dapat selalu belajar tentang nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan fungsional yang diperlukan untuk mengaktualisasikan diri dan untuk mengembangkan masyarakat serta bangsa dengan selalu berorientasi pada kemajuan

kehidupan masa depan. Untuk mengetahui lebih mendalam tentang pendidikan nonformal, maka dapat kita ketahui dari karakteristiknya antara lain:

1. Bertujuan untuk memperoleh keterampilan yang segera akan dipergunakan. Pendidikan nonformal menekankan pada belajar yang fungsional yang sesuai dengan kebutuhan kehidupan peserta didik.
2. Berpusat pada peserta didik. Dalam pendidikan nonformal belajar mandiri peserta didik, peserta didik adalah pengambil inisiatif dan mengontrol kegiatan belajarnya.
3. Waktu penyelenggaraanya relatif singkat, dan pada umumnya tidak berkesinambungan.
4. Menggunakan kurikulum kafetaria, kurikulum bersifat fleksibel dapat dimusyawarahkan secara terbuka, dan banyak ditentukan oleh peserta didik.
5. Menggunakan metode pembelajaran yang partisipatif, dengan penekanan pada belajar mandiri.
6. Hubungan pendidik dengan peserta didik bersifat mendatar. Pendidik adalah fasilitator bukan yang menggurui, hubungan di antara kedua pihak bersifat informal dan akrab, peserta didik memandang fasilitator sebagai nara sumber dan bukan sebagai instruktur.
7. Penggunaan sumber-sumber lokal. Mengingat sumber-sumber untuk pendidikan sangat langka, maka diusahakan sumber-sumber lokal digunakan seoptimal mungkin. Ishak Abdullah (2012).

## **BAB III**

# **MODEL PEMBELAJARAN**

Tujuan model adalah mengubah konsep kunci dan proses ke dalam pendekatan yang partikuler, merupakan metode singkat dalam mengkomunikasikan yang diyakini menjadi faktor kesuksesan kritis dari suatu aktivitas pembelajaran. Model kadang sebagai suatu langkah-langkah yang harus diikuti secara prosedural (Molenda, 1996). Model pembelajaran umumnya berangkat dari teori-teori belajar. Ini artinya ada model pembelajaran yang berdasarkan teori belajar behavioristik, kognitivistik, dan konstruktivistik. Sifat teori belajar adalah deskriptif sementara teori pembelajaran bersifat preskriptif. Kajian dari beberapa model pembelajaran yang berdasarkan ketiga teori belajar itu menunjukkan bahwa model-model tersebut adalah model prosedural, termasuk model yang dirujuk dalam penelitian ini.

Teori pembelajaran adalah teori yang menawarkan panduan eksplisit bagaimana membantu orang belajar dan berkembang lebih baik. Jenis belajar dan pengembangan mencakup aspek kognitif, emosional, sosial, fisik, dan spiritual (Reigeluth, 1999). Ini artinya teori pembelajaran mesti menunjukkan beberapa karakteristik (1) *designed oriented* yakni berfokus pada upaya mencapai tujuan pembelajaran, (2) mengidentifikasi metode pembelajaran (cara untuk mendukung dan memfasilitasi belajar) dan situasi pada mana metode dipakai atau tidak dipakai, dan (3) metode pembelajaran bisa dirinci sebagai rencana pelaksanaan pembelajaran.

## A. Model *Plomp*

*Plomp* memberikan suatu model pengembangan dalam mendesain pendidikan yang terbagi dalam 5 fase, yaitu meliputi:

### Fase 1: Investigasi Awal (*Preliminary Investigation*)

Kegiatan yang dilakukan pada fase ini terfokus pada pengumpulan dan analisis informasi, mendefinisikan masalah dan merencanakan kegiatan selanjutnya, kegiatan pada tahap ini adalah:

1. mengidentifikasi informasi,
2. analisis informasi,
3. mengkaji teori-teori,
4. mendefinisikan atau membatasi masalah, dan
5. merencanakan kegiatan lanjutan.

### Fase 2: Desain (*Design*)

Kegiatan pada fase ini lebih difokuskan kepada hasil yang telah didapatkan pada fase investigasi awal, kemudian dirancang solusinya. Hasilnya berupa dokumen didesain. Desain meliputi suatu proses sistematis dimana masalah yang lengkap dari fase sebelumnya dibagi atas bagian-bagian masalah dan diterapkan bagian-bagian solusinya. Selanjutnya dihubungkan menjadi suatu struktur yang lengkap.

### Fase 3 : Realisasi/Konstruksi (*Realization/Construction*)

Fase ini merupakan salah satu fase produksi disamping fase desain. Dalam fase ini dibuat fase teknik pelaksanaan keputusan, tetapi fungsi keputusan tidak dibuat. Pada fase ini, dihasilkan produk pengembangan berdasarkan desain yang telah dirancang. Produknya adalah buku model, perangkat pembelajaran (Silabus, RPP, buku peserta pelatihan dan buku pelatih), serta instrumen penelitian.

### Fase 4 : Tes, Evaluasi, dan Revisi (*Test, Evaluation, and Revision*)

Pada fase ini dipertimbangkan kualitas solusi yang telah dikembangkan dan dibuat keputusan yang berkelanjutan didasarkan pada hasil pertimbangan. Evaluasi merupakan proses mengumpulkan, memproses dan menganalisis informasi secara sistematis untuk menilai solusi yang telah dibuat. Dapat dikatakan bahwa fase evaluasi ini menentukan apakah spesifikasi disain telah terpenuhi atau tidak. Selanjutnya direvisi, kemudian kembali kepada kegiatan merancang, dan seterusnya. Siklus yang terjadi ini merupakan siklus umpan balik dan berhenti setelah memperoleh solusi yang diinginkan.

#### Fase 5 : Implementasi (*Implementation*)

Pada fase ini solusi yang dihasilkan didasarkan pada hasil evaluasi. Solusi ini diharapkan memenuhi masalah yang dihadapi. Dengan demikian, solusi disain ini dapat diimplementasikan atau dapat diterapkan dalam situasi yang memungkinkan masalah tersebut secara aktual terjadi.

### **B. Model *Dick and Carey*.**

Model *Dick–Carey* adalah model desain Instruksional yang dikembangkan oleh *Walter Dick*, *Lou Carey* dan *James O Carey*. Model ini adalah salah satu dari model prosedural, yaitu model yang menyarankan agar penerapan prinsip disain Instruksional disesuaikan dengan langkah-langkah yang harus di tempuh secara berurutan.

Model *Dick and Carey* tertuang dalam bukunya *The Systematic Design of Instruction* edisi 6 tahun 2005. Perancangan Instruksional menurut sistem pendekatan model *Dick & Carey* terdapat beberapa komponen yang akan dilewati di dalam proses pengembangan dan perencanaan tersebut. Langkahnya ditunjukkan sebagai berikut ini:

#### **a. Identifikasi Tujuan (*Identity Instructional Goal(s)*).**

Tahap awal model ini adalah menentukan apa yang diinginkan agar pembelajar dapat melakukannya ketika mereka

telah menyelesaikan program Instruksional. Tujuan instruksional dapat diturunkan dari daftar tujuan, dari analisis kinerja (*performance analysis*), dari penilaian kebutuhan (*needs assessment*), dari pengalaman praktis dengan kesulitan belajar pebelajar, dari analisis orang-orang yang melakukan pekerjaan (*Job Analysis*), atau dari persyaratan lain untuk instruksi baru.

**b. Melakukan Analisis Instruksional (*Conduct Instructional Analysis*).**

Langkah pertama mengklasifikasi tujuan ke dalam ranah belajar *Gagne*, menentukan langkah demi langkah yang dilakukan orang ketika mereka melakukan tujuan tersebut (mengenali keterampilan bawahan atau *subordinat*). Langkah terakhir adalah untuk menentukan keterampilan, pengetahuan, dan sikap, yang dikenal sebagai perilaku masukan (*entry behaviors*), yang diperlukan peserta didik untuk dapat memulai Instruksional. Peta konsep akan menggambarkan hubungan di antara semua keterampilan yang telah diidentifikasi.

**c. Analisis Pembelajar dan Lingkungan (*Analyze Learners and Contexts*).**

Langkah ini melakukan analisis pembelajar, analisis konteks di mana mereka akan belajar, dan analisis konteks di mana mereka akan menggunakannya. Keterampilan pembelajar, pilihan, dan sikap yang telah dimiliki pembelajar akan digunakan untuk merancang strategi instruksional.

**d. Merumuskan Tujuan Performansi (*Write Performance Objectives*).**

Pernyataan-pernyataan tersebut berasal dari keterampilan yang diidentifikasi dalam analisis Instruksional, akan mengidentifikasi keterampilan yang harus dipelajari, kondisi di mana keterampilan yang harus dilakukan, dan kriteria untuk kinerja yang sukses.

**e. Pengembangan Tes Acuan Patokan (*Develop Assessment Instruments*).**

Berdasarkan tujuan performansi yang telah ditulis, langkah ini adalah mengembangkan butir-butir penilaian yang sejajar (tes acuan patokan) untuk mengukur kemampuan siswa seperti yang diperkirakan dari tujuan. Penekanan utama berkaitan diletakkan pada jenis keterampilan yang digambarkan dalam tujuan dan penilaian yang diminta.

**f. Pengembangan Siasat Instruksional (*Develop Instructional Strategy*).**

Bagian-bagian pengembangan siasat instruksional menekankan komponen untuk mengembangkan belajar pembelajar, termasuk kegiatan pra instruksional, presentasi isi, partisipasi peserta didik, penilaian, dan tindak lanjut kegiatan.

**g. Pengembangan atau Memilih Material Instruksional (*Develop and Select Instructional Materials*).**

Ketika kita menggunakan istilah bahan instruksional kita sudah termasuk segala bentuk instruksional seperti panduan guru, modul, overhead transparansi, kaset video, komputer berbasis multimedia, dan halaman web untuk instruksional jarak jauh, maksudnya bahan memiliki konotasi.

**h. Merancang dan Melaksanakan Penilaian Formatif (*Design and Conduct Formative Evaluation of Instruction*).**

Ada tiga jenis evaluasi formatif yaitu penilaian satu-satu, penilaian kelompok kecil, dan penilaian uji lapangan. Setiap jenis penilaian memberikan informasi yang berbeda bagi perancang untuk digunakan dalam meningkatkan instruksional. Teknik serupa dapat diterapkan pada penilaian formatif terhadap bahan atau instruksional di kelas.

**i. Revisi Instruksional (*Revise Instruction*).**

Strategi instruksional ditinjau kembali dan akhirnya semua pertimbangan ini dimasukkan ke dalam revisi

instruksional untuk membuatnya menjadi alat Instruksional lebih yang efektif.

**j. Merancang dan Melaksanakan Evaluasi Sumatif (*Design And Conduct Summative Evaluation*).**

Hasil-hasil pada tahap di atas dijadikan dasar untuk menulis perangkat yang dibutuhkan. Hasil perangkat selanjutnya divalidasi dan diujicobakan di kelas atau diimplementasikan di kelas dengan evaluasi sumatif.

**C. Model Morrison Ross dan Kemp**

Model Kemp oleh Kemp, J.E, Morrison, G.R, dan Ross, S.M (1994 ), menurut Kemp rancangan pengembangan perangkat pembelajaran merupakan suatu lingkaran yang kontinum. Rancangan pengembangan perangkat pembelajaran model ini terdiri dari sembilan komponen tahapan dan tidak mempunyai titik awal tertentu.

Tiap-tiap langkah dalam rancangan pengembangan berhubungan secara langsung dengan aktivitas revisi, sehingga memungkinkan sejumlah perubahan dari segi isi atau perlakuan terhadap semua unsur tersebut selama program berlangsung. Pada model Kemp ini, seorang pengembang perangkat dapat memulai proses pengembangan dari komponen yang manapun dalam siklus yang berbentuk bulat telur tersebut. Namun karena kurikulum yang berlaku secara nasional berorientasi kepada tujuan pembelajaran (komptensi dasar dan tujuan pembelajaran khusus), maka proses pengembangan perangkat seyogyanya dimulai dari tujuan pembelajaran.

Kesembilan komponen tahapan model Kemp tersebut adalah *Instructional Problems* (masalah pengajaran), *Learner Characteristics* (karakteristik siswa), *Task Analysis* (analisis tugas), *Instructional Objectives* (tujuan pengajaran), *Content Sequencing* (urutan materi), *Instructional Strategies* (strategi pengajaran), *Instructional Delivery* (cara penyampaian

pengajaran), *Evaluation Instrumens* (instrumen evaluasi), dan *Instructional Resources* (sumber pengajaran).

Berdasarkan uraian dari ketiga model rancangan pengembangan perangkat pembelajaran di atas, pada dasarnya komponen-komponen dari ketiga model tersebut substansinya sama, walaupun ada perbedaan, maka perbedaan itu tidak terlalu prinsip. Ketiga model itu bertujuan agar perangkat pembelajaran yang dikembangkan benar-benar handal dan berfungsi untuk memperbaiki kualitas pembelajaran. Secara umum rancangan pengembangan perangkat pembelajaran model Kemp, J.E, Morrison, G.R, dan Ross, S.M (1994:9), dapat dilihat pada tahap-tahap dalam mengembangkan perangkat pembelajaran menurut model Kemp, (1994:9) dijelaskan sebagai berikut:

**a. *Instructional Problems* (Masalah Pembelajaran).**

Pada tahapan ini dilakukan analisis tujuan berdasarkan masalah pembelajaran yang terdapat di dalam kurikulum yang berlaku untuk bahan kajian yang akan dikembangkan perangkatnya.

**b. *Leaner Characteristics* (Karakteristik Siswa).**

Pada tahap ini dilakukan analisis karakteristik siswa yang akan menjadi tempat implementasi perangkat. Karakteristik yang dimaksud meliputi ciri, kemampuan, dan pengalaman baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Sumber untuk memperoleh karakteristik siswa antara lain guru, kepala sekolah atau dokumen yang relevan. Ciri pribadi misalnya umur, sikap, dan ketekunan terhadap pelajaran.

**c. *Task Analysis* (Analisis Tugas)**

Analisis tugas merupakan perincian isi mata ajar dalam bentuk garis besar untuk menguasai isi bahan kajian atau mempelajari keterampilan yang mencakup keterampilan kognitif, keterampilan psikomotor, dan keterampilan sosial. Analisis tugas ini meliputi analisis struktur isi, analisis prosedural, analisis konsep, dan pemrosesan informasi. Analisis

struktur isi dilakukan dengan mencermati kurikulum sedangkan analisis prosedural adalah analisis tugas yang dilakukan dengan mengidentifikasi tahap-tahap penyelesaian tugas sehingga diperoleh peta tugas.

Analisis konsep dilakukan dengan mengidentifikasi konsep-konsep utama yang akan diajarkan dan menyusunnya secara sistematis sesuai urutan penyajian dan merinci konsep-konsep yang relevan. Hasil analisis ini akan diperoleh peta konsep. Analisis pemrosesan informasi dilakukan untuk mengelompokkan tugas-tugas yang akan dilaksanakan oleh siswa selama pembelajaran berlangsung dengan mempertimbangkan alokasi waktu. Analisis pemrosesan informasi ini akan menghasilkan cakupan konsep atau tugas yang akan diajarkan dalam pembelajaran yang tertuang dalam satu rencana pembelajaran.

**d. *Instructional Objectives* (Merumuskan Tujuan Pembelajaran)**

Rumusan tujuan pembelajaran adalah tujuan pembelajaran khusus (indikator hasil belajar) yang diperoleh dari hasil analisis tujuan yang dilakukan pada tahap masalah pembelajaran.

**e. *Content Sequencing* (Urutan Materi Pembelajaran)**

Pada tahap ini isi pokok bahasan yang akan diajarkan diurutkan terlebih dahulu. Menurut Posner dan Strike (Kemp, 1994:104) ada lima aspek yang perlu diperhatikan dalam mengurutkan pokok bahasan yaitu pengetahuan prasyarat, familiaritas, kesukaran, minat, dan perkembangan siswa. Setelah isi pokok bahasan diurutkan, langkah selanjutnya adalah menentukan strategi awal pembelajaran.

**f. *Instructional Strategies* (Strategi Pembelajaran)**

Strategi pembelajaran yang digunakan menggambarkan urutan dan metode pembelajaran untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Criteria umum untuk pemilihan strategi belajar-

mengajar yang sesuai dengan tujuan instruksional khusus tersebut adalah:

- 1) Efisiensi
- 2) Keefektifan
- 3) Ekonomis
- 4) Kepraktisan, melalui suatu analisis alternative

**g. *Instructional Delivery* (Cara Penyampaian Pembelajaran)**

Metode penyampaian pembelajaran ditentukan berdasarkan tujuan dan lingkungan pembelajar, yang dapat bersifat klasikal, kelompok, atau individual.

**h. *Evaluation Instrumens* (Instrumen Penilaian)**

Instrumen penilaian (tes hasil belajar) disusun berdasarkan tujuan pembelajaran khusus yang telah dirumuskan. Kriteria penilaian yang dilakukan adalah penilaian acuan patokan sehingga tes hasil belajar yang dikembangkan harus dapat mengukur tingkat pencapaian tujuan pembelajaran khusus. Evaluasi ini sangat perlu untuk mengontrol dan mengaji keberhasilan program secara keseluruhan, yaitu:

- 1) Siswa
- 2) Program instruksional
- 3) Instrumen evaluasi/tes
- 4) Metode

**i. *Instructional Resources* (Sumber Pembelajaran)**

Faktor-faktor yang diperhatikan dalam membuat media pembelajaran yang akan dipergunakan yaitu ketersediaan secara komersial, biaya pengadaan, waktu untuk menyediakannya dan menyenangkan bagi siswa.

**j. *Revision* (Revisi Perangkat)**

Revisi perangkat pembelajaran dimaksudkan untuk mengevaluasi dan memperbaiki perangkat pembelajaran yang dikembangkan. Revisi perangkat dilakukan melalui tahap telaah

oleh para pakar, hasil simulasi pembelajaran, hasil uji coba I maupun hasil uji coba II.

**k. *Formative Evaluation* (Penilaian Formatif)**

Penilaian formatif adalah penilaian yang dilakukan setiap selesai satu unit proses pembelajaran. Penilaian ini berguna untuk menemukan kelemahan dalam perencanaan pembelajaran sehingga berbagai kekurangan ini dapat dihindari sebelum program dipakai secara luas.

**l. *Planning* (Perencanaan) dan *Project Management* (Manajemen Proyek)**

Aspek teknis perencanaan sangat mempengaruhi keberhasilan rancangan pengembangan. Merencanakan pembelajaran merupakan suatu proses yang rumit sehingga menuntut pengembang perangkat untuk selalu memperhatikan tiap-tiap unsur dan secara terus menerus menilai kembali hubungan setiap bagian rencana itu dengan tata keseluruhannya, karena setiap unsur dapat mempengaruhi perkembangan unsur yang lain.

**m. *Summative Evaluation* (Penilaian Sumatif)**

Penilaian sumatif diarahkan pada pengukuran seberapa jauh hasil belajar utama dicapai pada akhir seluruh pembelajaran, dapat juga berupa kegiatan menindaklanjuti siswa setelah ia menyelesaikan suatu program pembelajaran untuk menentukan apakah dan bagaimana ia menggunakan dan menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dipelajarinya dalam program pembelajaran.

**n. *Support Services* (Pelayanan Pendukung)**

Pelayanan pendukung meliputi ketersediaan anggaran, fasilitas, bahan, perlengkapan, kemampuan staf, pengajar, perancang pembelajaran, pakar, dan lain sebagainya.

Disain pembelajaran adalah suatu prosedur yang terdiri dari langkah-langkah, dimana langkah-langkah tersebut di dalamnya terdiri dari analisis, merancang, mengembangkan,

menerapkan dan menilai hasil belajar (Seels & Richey, AECT 1994). Hal tersebut juga dikemukakan oleh Morisson, Ross & Kemp (2007) yang mendefinisikan desain pembelajaran sebagai suatu proses desain yang sistematis untuk menciptakan pembelajaran yang lebih efektif dan efisien, serta membuat kegiatan pembelajaran lebih mudah, yang didasarkan pada apa yang kita ketahui mengenai teori-teori pembelajaran, teknologi informasi, sistematika analisis, penelitian dalam bidang pendidikan, dan metode-metode manajemen.

Tujuan sebuah desain pembelajaran adalah untuk mencapai solusi terbaik dalam memecahkan masalah dengan memanfaatkan sejumlah informasi yang tersedia. Dengan demikian, suatu desain muncul karena kebutuhan manusia untuk memecahkan suatu persoalan yang dihadapi.

Menurut Morisson, Ross & Kemp (2007) terdapat empat komponen dasar dalam perencanaan desain pembelajaran. Keempat hal tersebut mewakili pertanyaan-pertanyaan berikut:

- 1) Untuk siapa program ini dibuat dan dikembangkan? (karakteristik siswa atau peserta ajar).
- 2) Anda ingin siswa atau peserta ajar mempelajari apa? (tujuan)
- 3) Isi pembelajaran seperti apa yang paling baik untuk dipelajari? (strategi pembelajaran)
- 4) Bagaimanakah cara anda mengukur hasil pembelajaran yang telah dicapai? (prosedur evaluasi)

Untuk mengetahui apakah pengajaran yang dilakukan bisa dijadikan bagian dari solusi masalah yang ada maka diperlukan identifikasi masalah. Misalnya, Nilai rata-rata yang diperoleh kelas tujuh dalam mata pelajaran matematika di kota Makassar dibawah rata-rata nilai yang telah ditetapkan. Situasi seperti ini menunjukkan bahwa siswa tidak memperoleh hasil seperti yang diharapkan. Oleh sebab itu, untuk membantu meningkatkan nilai mereka, banyak cara yang bisa dilakukan,

salah satunya yaitu dengan menambahkan satu atau dua unit pengajaran lagi. Tetapi, apakah dengan menambah pengajaran itu dapat memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi, agar kita tahu akar permasalahannya, maka kita dapat mengetahui pengajaran seperti apakah yang dapat memecahkan persoalan tadi, dan seorang desainer pembelajaran harus sudah dapat menentukan cara yang paling sesuai dan tepat. Untuk itu para desainer dapat menggunakan salah satu atau kombinasi dari ketiga bentuk pendekatan yang berbeda-beda berikut dalam mengidentifikasi masalah, yaitu: 1) Analisis Kebutuhan, dalam konteks pengembangan kurikulum, *John McNeil* (1985) mendefinisikan analisis kebutuhan sebagai suatu proses yang menentukan kebutuhan dalam pendidikan dan apa yang menjadi prioritasnya. Kebutuhan yang diartikan sebagai suatu kondisi dimana terdapat suatu kesenjangan antara apa yang diterima oleh siswa dengan apa yang diharapkan diterima oleh siswa. Pengertian tersebut sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh *Seels* dan *Glasgow* (1990) yang menyatakan bahwa analisis kebutuhan adalah proses mengumpulkan informasi tentang kesenjangan dan menentukan prioritas dari kesenjangan tersebut untuk dipecahkan. Berdasarkan pengertian di atas disebutkan bahwa analisis kebutuhan adalah suatu proses artinya ada rangkaian kegiatan dalam pelaksanaannya. Proses yang diawali dengan perencanaan, mengumpulkan data, menganalisa, dan berakhir pada mempersiapkan laporan akhir.

Menurut *Morisson, Ross & Kemp* (2007) proses tersebut mempunyai empat fungsi, diantaranya adalah: a) Proses untuk mengidentifikasi kebutuhan yang relevan dengan tugastugas tertentu, yaitu masalah apa yang mempengaruhi performance, b) Proses untuk mengidentifikasi kebutuhan yang bersifat kritis, termasuk kebutuhan yang mempengaruhi dari segi financial, keselamatan, atau mengganggu stabilitas lingkungan pendidikan, c) Proses untuk menyusun prioritas guna menyeleksi suatu

intervensi, dan d) Proses yang menyediakan data dasar untuk menguji efektifitas suatu pembelajaran.

Kombinasi, 2) Analisis Tujuan, dimana kadang-kadang pendekatan analisis kebutuhan tidak praktis dan realistis, oleh sebab itu biasa digunakan pendekatan alternatif lainnya untuk mendefinisikan masalah, yaitu analisis tujuan. *Mager* (1984) mendeskripsikan analisis tujuan sebagai suatu metode untuk mendefinisikan yang tidak terdefiniskan. Beberapa desainer menganggap analisis tujuan sebagai suatu bagian penting dalam proses analisis kebutuhan. Tidak seperti analisis kebutuhan yang dimulai dengan mengidentifikasi masalah, analisis tujuan dimulai dengan memberikan saran berupa suatu permasalahan. Misalnya, seorang kepala sekolah memintamu untuk mengatur suatu pelatihan internet bagi guru di sekolahnya. Ketika anda tidak mengenal para guru, anda dapat menghadiri pertemuan fakultas keguruan misalnya dan mengadakan analisis tujuan untuk menentukan apa yang para guru inginkan dalam pelatihan itu. Sejalan dengan *Klein*, dkk (1971) dan *Mager* (1984a), *Morisson* dkk (2007) memaparkan ada enam tahapan dalam analisis tujuan, diantaranya: a) Identifikasi tujuan, dengan mengikutsertakan para ahli yang memahami permasalahan yang sedang dihadapi untuk menentukan satu atau dua tujuan yang berhubungan dengan kebutuhan tadi. Suatu tujuan yang mengarahkan kita pada permasalahan yang ada, b) Menyusun hasil yang ingin dicapai, artinya membiarkan para ahli tadi untuk membuat sejumlah hasil yang ingin dicapai untuk setiap tujuan yang sudah dibuat. Hasil tersebut harus mengidentifikasi sikap yang ditunjukkan siswa, c) Memperbaiki hasil, tahap ini adalah tahap utama penyeleksian, seperti sorot semua hasil yang ada dan hapus jika ada yang double, kombinasikan hasil yang serupa dan lain sebagainya untuk memperjelas pernyataan hasil akhirnya, d) Mengurutkan hasil, urut dan pilihlah hasil yang paling penting. Mengurutkannya itu bisa berdasarkan

manfaatnya, hal-hal yang dapat menyebabkan masalah jika hal tersebut diabaikan, atau kriteria-kriteria yang relevan lainnya, e) Memperbaiki hasil kembali, tahap ini memverifikasi kebutuhan yang ada dan hasil yang ingin dicapai memiliki saling keterkaitan dengan tugasnya, yaitu dengan cara mengidentifikasi kesenjangan antara hasil yang ingin dicapai dengan kenyataan yang ada, dan f) Membuat final ranking, maksudnya mengurutkan kembali urutan hasil yang ingin dicapai dengan mempertimbangkan seberapa penting hasil yang ingin dicapai itu dapat mendukung pengajaran, kemudian mempertimbangkan pula efek secara keseluruhan dari hasil tadi.

Kominasi, 3) Analisis Performance, dimana Mager (1984b) mendeskripsikan analisis performance sebagai suatu bantuan untuk mengidentifikasi masalah performance. Rosetti (1999) mendeskripsikan proses ini sebagai pencarian sumber masalah. Analisis ini membantu untuk memutuskan apakah hasil pelatihan itu benar-benar dialamatkan pada masalah agar diselenggarakannya pelatihan atau karena adanya intervensi lain yang lebih mengena.

Kebutuhan atau masalah individu ataupun suatu organisasi sering berubah-ubah, masalah hari ini belum tentu sama dengan masalah yang akan dihadapi satu atau enam bulan yang akan datang. Oleh sebab itu, analisis kebutuhan, analisis tujuan dan analisis performance sering dibatasi oleh waktu dan harus selalu diperbaharui.

Pertanyaan selanjutnya, kapan desainer pembelajaran melakukan analisis terhadap permasalahan yang ada. Rosetti (1999) mengidentifikasi ada 4 peluang untuk mengidentifikasi masalah yang muncul, diantaranya pada saat memperkenalkan atau menyambut suatu produk baru. Kesempatan kedua yaitu pada saat merespon permasalahan yang terjadi. Ketiga, pada saat menyadari adanya kebutuhan untuk mengembangkan kompetensi sumber daya manusia, sehingga mereka selalu dapat

berkontribusi kepada pertumbuhan suatu organisasi. Dan yang keempat adalah pengembangan strategi, dimana suatu analisa dapat memberikan informasi yang bermanfaat untuk membuat keputusan dalam merencanakan suatu strategi.

#### **D. Model *Hanaffin and Pack***

Model adalah sesuatu yang menggambarkan adanya pola berfikir. (Pribadi, 2009:75). Dalam desain pembelajaran dikenal beberapa model yang dikemukakan oleh para ahli. Secara umum, model desain pembelajaran dapat diklasifikasikan ke dalam model berorientasi kelas, model berorientasi sistem, model berorientasi produk, model prosedural dan model melingkar. Model berorientasi produk adalah model desain pembelajaran untuk menghasilkan suatu produk, biasanya media pembelajaran, misalnya video pembelajaran, multimedia pembelajaran, atau modul, contoh modelnya adalah *Model Hannafin And Peck*.

Para pengguna produk atau program pembelajaran yang dihasilkan melalui penerapan desain sistem pembelajaran pada model ini biasanya tidak memiliki kontak langsung dengan pengembang programnya. Kontak langsung antara pengguna program hanya terjadi pada saat proses evaluasi terhadap prototipe program.

Model-model yang tergolong sebagai model yang berorientasi pada produk biasanya ditandai dengan empat asumsi pokok yaitu: (a) produk atau program pembelajaran memang sangat diperlukan, (2) produk atau program pembelajaran baru memang perlu diproduksi, (3) produk atau program pembelajaran memerlukan proses uji coba dan revisi, (4) produk atau program pembelajaran dapat digunakan hanya dengan bimbingan dari fasilitator.

Model Hannafin dan Peck adalah model desain pembelajaran yang terdiri daripada tiga fase yaitu fase Analisis

keperluan, fase desain, dan fase pengembangan dan implementasi (Hannafin & Peck, 1988). Dalam model ini, penilaian dan pengulangan perlu dijalankan dalam setiap fase. Model ini lebih berorientasi produk, melalui tiga fase, langkah-langkah Desain Pembelajaran Model Hannafin and Peck. Model Hannafin dan Peck ialah model desain pengajaran yang terdiri daripada tiga fase yaitu fase Analisis kebutuhan, fase desain, dan fase pengembangan dan implementasi. Dalam model ini, penilaian dan pengulangan perlu dijalankan dalam setiap fase. Model Hannafin and Peck adalah model desain pembelajaran yang berorientasi produk.

Fase pertama dari model Hannafin dan Peck adalah analisis kebutuhan. Fase ini diperlukan untuk mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan dalam mengembangkan suatu media pembelajaran termasuklah di dalamnya tujuan dan objektif media pembelajaran yang dibuat, pengetahuan dan kemahiran yang diperlukan oleh kelompok sasaran, peralatan dan keperluan media pembelajaran. Setelah semua keperluan diidentifikasi Hannafin dan Peck menekankan untuk menjalankan penilaian terhadap hasil itu sebelum meneruskan pembangunan ke fase desain.

Fase yang kedua dari model Hannafin dan Peck adalah fase desain. Di dalam fase ini informasi dari fase analisis dipindahkan ke dalam bentuk dokumen yang akan menjadi tujuan pembuatan media pembelajaran. Hannafin dan Peck dalam fase ini desain bertujuan untuk mengidentifikasikan dan mendokumentasikan kaedah yang paling baik untuk mencapai tujuan pembuatan media tersebut. Salah satu dokumen yang dihasilkan dalam fase ini ialah dokumen *story board* yang mengikut urutan aktivitas pengajaran berdasarkan keperluan pelajaran dan objektif media pembelajaran seperti yang diperoleh dalam fase analisis kebutuhan. *Story Board* adalah kolom teks, audio dan visualisasi dengan keterangan mengenai

content dan visualisasi yang digunakan untuk produksi sebuah program. Seperti halnya pada fase pertama, penilaian perlu dijalankan dalam fase ini sebelum dilanjutkan ke fase pengembangan dan implementasi.

Fase ketiga dari model Hannafin dan Peck adalah fase pengembangan dan implementasi. Hannafin dan Peck, mengatakan aktivitas yang dilakukan pada fase ini ialah penghasilan diagram alur, serta penilaian formatif dan penilaian sumatif. Dokumen *story board* akan dijadikan landasan bagi pembuatan diagram alur yang dapat membantu proses pembuatan media pembelajaran. Model Hannafin dan Peck (1988) menekankan proses penilaian dan pengulangan harus mengikutsertakan proses-proses pengujian dan penilaian media pembelajaran yang melibatkan ketiga fase secara berkesinambungan. Lebih lanjut Hannafin dan Peck (1988) menyebutkan dua jenis penilaian yaitu penilaian formatif dan penilaian sumatif. Penilaian formatif ialah penilaian yang dilakukan sepanjang proses pengembangan media sedangkan penilaian sumatif dilakukan setelah media telah selesai dikembangkan.

#### **E. Model ADDIE.**

Ada satu model desain pembelajaran yang lebih sifatnya lebih generik yaitu model ADDIE (Analysis-Design-Develop-Implement-Evaluate). ADDIE muncul pada tahun 1990-an yang dikembangkan oleh Reiser dan Mollenda. Salah satu fungsinya ADDIE yaitu menjadi pedoman dalam membangun perangkat dan infrastruktur program pelatihan yang efektif, dinamis dan mendukung kinerja pelatihan itu sendiri. Model ini menggunakan 5 tahap pengembangan yakni:

- a. **Analysis** (analisa)
- b. **Design** (disain / perancangan)
- c. **Development** (pengembangan)

d. **Implementation** (implementasi/eksekusi)

e. **Evaluation** (evaluasi/ umpan balik)

Langkah 1: Analisis

Tahap analisis merupakan suatu proses mendefinisikan apa yang akan dipelajari oleh peserta belajar, yaitu melakukan *needs assessment* (analisis kebutuhan), mengidentifikasi masalah (kebutuhan), dan melakukan analisis tugas (*task analysis*). Oleh karena itu, *output* yang akan kita hasilkan adalah berupa karakteristik atau *profile* calon peserta belajar, identifikasi kesenjangan, identifikasi kebutuhan dan analisis tugas yang rinci didasarkan atas kebutuhan.

Langkah 2: Desain

Tahap ini dikenal juga dengan istilah membuat rancangan (*blueprint*). Ibarat bangunan, maka sebelum dibangun gambar rancang bangun (*blue-print*) diatas kertas harus ada terlebih dahulu. Apa yang kita lakukan dalam tahap desain ini, Pertama merumuskan tujuan pembelajaran yang SMAR (spesifik, measurable, applicable, dan realistic). Selanjutnya menyusun tes, dimana tes tersebut harus didasarkan pada tujuan pembelajaran yang telah dirumuskan tadi. Kemudian tentukanlah strategi pembelajaran yang tepat harusnya seperti apa untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam hal ini ada banyak pilihan kombinasi metode dan media yang dapat kita pilih dan tentukan yang paling relevan. Disamping itu, pertimbangkan pula sumber-sumber pendukung lain, semisal sumber belajar yang relevan, lingkungan belajar yang seperti apa seharusnya, dan lain-lain. Semua itu tertuang dalam suatu dokumen bernama *blue-print* yang jelas dan rinci.

Langkah 3: Pengembangan

Pengembangan adalah proses mewujudkan *blue-print* alias desain tadi menjadi kenyataan. Artinya, jika dalam desain diperlukan suatu *software* berupa multimedia pembelajaran, maka multimedia tersebut harus dikembangkan. Atau diperlukan

modul cetak, maka modul tersebut perlu dikembangkan. Begitu pula halnya dengan lingkungan belajar lain yang akan mendukung proses pembelajaran semuanya harus disiapkan dalam tahap ini. Satu langkah penting dalam tahap pengembangan adalah uji coba sebelum diimplementasikan. Tahap uji coba ini memang merupakan bagian dari salah satu langkah ADDIE, yaitu evaluasi. Lebih tepatnya evaluasi formatif, karena hasilnya digunakan untuk memperbaiki sistem pembelajaran yang sedang kita kembangkan.

#### Langkah 4: Implementasi

Implementasi adalah langkah nyata untuk menerapkan sistem pembelajaran yang sedang kita buat. Artinya, pada tahap ini semua yang telah dikembangkan diinstal atau diset sedemikian rupa sesuai dengan peran atau fungsinya agar bisa diimplementasikan. Misal, jika memerlukan *software* tertentu maka *software* tersebut harus sudah diinstal. Jika penataan lingkungan harus tertentu, maka lingkungan atau seting tertentu tersebut juga harus ditata, barulah diimplementasikan sesuai skenario atau desain awal.

#### Langkah 5: Evaluasi

Evaluasi adalah proses untuk melihat apakah sistem pembelajaran yang sedang dibangun berhasil, sesuai dengan harapan awal atau tidak. Sebenarnya tahap evaluasi bisa terjadi pada setiap empat tahap di atas. Evaluasi yang terjadi pada setiap empat tahap di atas itu dinamakan evaluasi formatif, karena tujuannya untuk kebutuhan revisi. Misal, pada tahap rancangan, mungkin kita memerlukan salah satu bentuk evaluasi formatif misalnya review ahli untuk memberikan input terhadap rancangan yang sedang kita buat. Pada tahap pengembangan, mungkin perlu uji coba dari produk yang kita kembangkan atau mungkin perlu evaluasi kelompok kecil dan lain-lain.

## F. Komponen Model

### a. Hakikat Model

Secara *kaffah*, Meyer.WJ mengatakan bahwa model dimaknakan sebagai suatu objek atau konsep yang digunakan untuk merepresentasikan sesuatu hal. Sesuatu yang nyata dan dikonversi untuk sebuah bentuk yang lebih komprehensif. Trianto mengemukakan maksud dari model pembelajaran adalah: “kerangka koseptual yang melukiskan prosedur yang sistematis dalam mengorganisasikan pengalaman belajar untuk mencapai tujuan belajar tertentu, dan berfungsi sebagai pedoman bagi para perancang pembelajaran dan para pengajar dalam merencanakan aktivitas belajar mengajar.” Dengan demikian, aktivitas pembelajaran benar-benar merupakan kegiatan bertujuan yang tertata secara sistematis. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Eggen dan Kauchak bahwa model pembelajaran memberikan kerangka dan arah bagi guru untuk mengajar.

Arends menyatakan, “*The term teaching model refers to a particular approach to instruction that includes its goals, syntax, environment, and management system.*” Istilah model pengajaran mengarah pada suatu pendekatan pembelajaran tertentu termasuk tujuannya, sintaksnya, lingkungannya, dan sistem pengelolaannya.

Menurut Trianto mengatakan bahwa Istilah model pembelajaran mempunyai makna yang lebih luas daripada strategi, metode atau prosedur. Model pengajaran mempunyai empat ciri khusus yang tidak dimiliki oleh strategi, metode atau prosedur. Ciri-ciri tersebut ialah: 1) Rasional teoritis logis yang disusun oleh para pencipta atau pengembangnya; 2) Landasan pemikiran tentang apa dan bagaimana siswa belajar (tujuan pembelajaran yang akan dicapai); 3) Tingkah laku mengajar yang diperlukan agar model tersebut dapat dilaksanakan dengan

berhasil; dan 4) Lingkungan belajar yang diperlukan agar tujuan pembelajaran itu dapat tercapai.

Istilah model pembelajaran meliputi pendekatan suatu model pembelajaran yang luas dan menyeluruh. Contohnya pada model pembelajaran berdasarkan masalah, kelompok-kelompok kecil siswa bekerjasama memecahkan suatu masalah yang telah disepakati oleh siswa dan guru. Ketika guru sedang menerapkan suatu model pembelajaran tersebut, seringkali siswa menggunakan bermacam-macam keterampilan, prosedur pemecahan masalah dan berpikir kritis. Model pembelajaran berdasarkan masalah dilandasi oleh teori belajar konstruktivis. Pada model ini pembelajaran dimulai dengan menyajikan permasalahan nyata yang penyelesaiannya membutuhkan kerjasama di antara siswa-siswa. Dalam model pembelajaran ini guru memandu siswa menguraikan rencana pemecahan masalah menjadi tahap-tahap kegiatan, guru memberi contoh mengenai penggunaan keterampilan dan strategi yang dibutuhkan supaya tugas-tugas tersebut dapat terselesaikan. Guru menciptakan suasana kelas yang fleksibel dan berorientasi pada upaya penyelidikan oleh siswa.

Model-model pembelajaran dapat diklarifikasikan berdasarkan tujuan pembelajarannya, *sintaks* (pola urutannya), dan sifat lingkungan belajarnya. Sebagai contoh pengklarifikasian berdasarkan tujuan adalah pembelajaran langsung, suatu model pembelajaran yang baik untuk membantu siswa mempelajari keterampilan dasar seperti tabel perkalian atau untuk topik-topik yang banyak berkaitan penggunaan alat.

*Sintaks* (pola urutan) dari suatu model pembelajaran adalah pola yang menggambarkan urutan alur tahap-tahap keseluruhan yang pada umumnya disertai dengan serangkaian kegiatan pembelajaran. Sintaks (pola urutan) dari model pembelajaran tertentu menunjukkan dengan jelas kegiatan apa yang harus dilakukan oleh guru atau siswa. Sintaks (pola urutan)

dari bermacam-macam model pembelajaran memiliki komponen-komponen yang sama. Contoh, setiap pembelajaran diawali dengan upaya menarik perhatian siswa agar terlibat dalam proses pembelajaran. Setiap model pembelajaran diakhiri dengan merangkum pokok-pokok pelajaran yang dilakukan oleh siswa dengan bimbingan guru.

Tiap-tiap model pembelajaran membutuhkan sistem pengelolaan dan lingkungan belajar yang sedikit berbeda. Misalnya, model pembelajaran kooperatif memerlukan lingkungan belajar yang fleksibel seperti tersedia meja dan kursi yang mudah dipindahkan. Pada model pembelajaran diskusi para siswa duduk dibangku yang disusun secara melingkar atau seperti tapal kuda. Sedangkan model pembelajaran langsung siswa duduk berhadapan dengan guru. Pada model pembelajaran kooperatif siswa perlu berkomunikasi satu sama lain, tenang dan memerhatikan guru.

#### b. **Penilaian Kualitas Model**

Selain ciri-ciri khusus pada suatu model pembelajaran, menurut *Nieveen* bahwa suatu model pembelajaran dikatakan baik jika memenuhi kriteria sebagai berikut: *Pertama*, sah (valid). Aspek validitas dikaitkan dengan dua hal, yaitu: (1) apakah model yang dikembangkan didasarkan pada rasional teoritis yang kuat; dan (2) apakah terdapat konsistensi internal. *Kedua*, praktis. Aspek kepraktisannya hanya dapat dipenuhi jika: (1) para ahli dan praktisi menyatakan bahwa apa yang dikembangkan dapat dikembangkan dapat diterapkan; dan (2) kenyataan menunjukkan bahwa apa yang dikembangkan tersebut dapat diterapkan. *Ketiga*, efektif. Berkaitan dengan aspek efektivitas ini, *Nieveen* memberikan parameter sebagai berikut: (1) ahli dan praktisi berdasar pengalamannya menyatakan bahwa model tersebut efektif; dan (2) secara operasional model tersebut memberikan hasil sesuai dengan diharapkan.

Menurut Trianto bahwa untuk melihat tingkat kelayakan suatu model pembelajaran untuk aspek validitas dibutuhkan ahli dan praktisi untuk memvalidasi model pembelajaran yang dikembangkan. Sedangkan untuk aspek kepraktisan dan efektivitas diperlukan suatu perangkat pembelajaran untuk melaksanakan model pembelajaran yang dikembangkan sehingga untuk melihat kedua aspek ini perlu dikembangkan suatu perangkat pembelajaran untuk suatu topik tertentu yang sesuai dengan model pembelajaran yang dikembangkan. Selain itu dikembangkan pula instrumen penelitian yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Arends dan Trianto mengatakan bahwa menyeleksi enam model pengajaran yang sering dan praktis digunakan guru dalam mengajar yaitu; presentasi, pengajaran langsung, pengajaran konsep, pembelajaran kooperatif, pengajaran berdasarkan masalah, dan diskusi kelas. Arend dan pakar model pembelajaran yang lain berpendapat, bahwa tidak ada satu model pembelajaran yang baik, apabila telah diujicobakan untuk mengajarkan materi pelajaran tertentu. Oleh karena itu, dari beberapa model pembelajaran yang ada perlu kiranya diseleksi model pembelajaran yang mana paling baik untuk mengajarkan suatu materi tertentu.

Dalam mengajarkan suatu pokok bahasan (materi) tertentu harus dipilih model pembelajaran yang paling sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Oleh Karena itu, dalam memilih suatu model pembelajaran harus memiliki pertimbangan-pertimbangan. Misalnya, materi pelajaran, tingkat perkembangan kognitif siswa, dan sarana atau fasilitas yang tersedia, sehingga tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Selain model tersebut di atas dalam melaksanakan pembelajaran berbasis kompetensi, dikembangkan pula model pembelajaran seperti *learning strategis* (strategi-strategi belajar),

pembelajaran berbasis inkuiri, *active learning*, *quantum learning*, dan masih banyak lagi model-model lain yang semuanya dapat digunakan untuk memperkaya pelaksanaan pembelajaran berbasis kompetensi di kelas.

## **G. Taksonomi Bloom**

Perilaku individu mencakup segala pernyataan hidup, betapa banyak kata yang harus dipergunakan untuk mendeskripsikannya. Untuk keperluan studi tentang perilaku kiranya perlu ada sistematika pengelompokan berdasarkan kerangka berfikir tertentu (taksonomi). Dalam konteks pendidikan, **Bloom** mengungkapkan tiga kawasan (*domain*) perilaku individu beserta sub kawasan dari masing-masing kawasan, yakni: 1) **kawasan kognitif**; 2) **kawasan afektif**; dan 3) **kawasan psikomotorik**. **Taksonomi perilaku** menurut *Bloom* ini (*Bloom's Taxonomy/Learning Taxonomy*), diatas menjadi rujukan penting dalam proses pendidikan, terutama kaitannya dengan usaha dan hasil pendidikan. Segenap usaha pendidikan seyogyanya diarahkan untuk terjadinya perubahan perilaku peserta didik secara menyeluruh, dengan mencakup semua kawasan perilaku, di bawah ini akan diuraikan ketiga kawasan tersebut beserta sub-kawasannya.

### **a. Kawasan Kognitif**

**Kawasan kognitif** yaitu kawasan yang berkaitan aspek-aspek intelektual atau berfikir atau nalar terdiri dari:

#### **1) Pengetahuan (*knowledge*)**

Pengetahuan merupakan aspek kognitif yang paling rendah tetapi paling mendasar. Dengan pengetahuan individu dapat mengenal dan mengingat kembali suatu objek, ide prosedur, konsep, definisi, nama, peristiwa, tahun, daftar, rumus, teori, atau kesimpulan. Dilihat dari objek yang diketahui (isi) pengetahuan dapat digolongkan sebagai berikut:

**a) Mengetahui sesuatu secara khusus:**

- (1) Mengetahui terminologi yaitu berhubungan dengan mengenal atau mengingat kembali istilah atau konsep tertentu yang dinyatakan dalam bentuk simbol, baik berbentuk verbal maupun non verbal.
- (2) Mengetahui fakta tertentu yaitu mengenal atau mengingat kembali tanggal, peristiwa, orang tempat, sumber informasi, kejadian masa lalu, kebudayaan masyarakat tertentu, dan ciri-ciri yang tampak dari keadaan alam tertentu.

**b) Mengetahui tentang cara untuk memproses atau melakukan sesuatu:**

- (1) Mengetahui kebiasaan atau cara menengahkan ide atau pengalaman
- (2) Mengetahui urutan dan kecenderungan yaitu proses, arah dan gerakan suatu gejala atau fenomena pada waktu yang berkaitan.
- (4) Mengetahui penggolongan atau pengkategorisasian.
- (5) Mengetahui kelas, kelompok, perangkat atau susunan yang digunakan di dalam bidang tertentu, atau memproses sesuatu.
- (6) Mengetahui kriteria yang digunakan untuk mengidentifikasi fakta, prinsip, pendapat atau perlakuan.
- (7) Mengetahui metodologi, yaitu perangkat cara yang digunakan untuk mencari, menemukan atau menyelesaikan masalah.
- (8) Mengetahui hal-hal yang universal dan abstrak dalam bidang tertentu, yaitu ide, bagan dan pola yang digunakan untuk mengorganisasi suatu fenomena atau pikiran.
- (9) Mengetahui prinsip dan generalisasi
- (10) Mengetahui teori dan struktur.

**2) Pemahaman (*comprehension*)**

Pemahaman atau dapat dijumpa disebut dengan istilah mengerti merupakan kegiatan mental intelektual yang mengorganisasikan materi yang telah diketahui. Temuan-temuan

yang didapat dari mengetahui seperti definisi, informasi, peristiwa, fakta disusun kembali dalam struktur kognitif yang ada. Temuan-temuan ini diakomodasikan dan kemudian berasimilasi dengan struktur kognitif yang ada, sehingga membentuk struktur kognitif baru. Tingkatan dalam pemahaman ini meliputi:

- a) **Translasi** yaitu mengubah simbol tertentu menjadi simbol lain tanpa perubahan makna. Misalkan simbol dalam bentuk kata-kata diubah menjadi gambar, bagan atau grafik;
- b) **Interpretasi** yaitu menjelaskan makna yang terdapat dalam simbol, baik dalam bentuk symbolverbal maupun non verbal. Seseorang dapat dikatakan telah dapat menginterpretasikan tentang suatu konsep atau prinsip tertentu jika dia telah mampu membedakan, memperbandingkan atau mempertentangkannya dengan sesuatu yang lain. Contoh seseorang dapat dikatakan telah mengerti konsep tentang “motivasi kerja” dan dia telah dapat membedakannya dengan konsep tentang ”motivasi belajar”; dan
- c. **Ekstrapolasi**; yaitu melihat kecenderungan, arah atau kelanjutan dari suatu temuan. Misalnya, kepada siswa dihadapkan rangkaian bilangan 2, 3, 5, 7, 11, dengan kemampuan ekstrapolasinya tentu dia akan mengatakan bilangan ke-6 adalah 13 dan ke-7 adalah 19. Untuk bisa seperti itu, terlebih dahulu dicari prinsip apa yang bekerja diantara kelima bilangan itu. Jika ditemukan bahwa kelima bilangan tersebut adalah urutan bilangan prima, maka kelanjutannya dapat dinyatakan berdasarkan prinsip tersebut.

### 3) Penerapan (*application*)

Menggunakan pengetahuan untuk memecahkan masalah atau menerapkan pengetahuan dalam kehidupan sehari-hari. Seseorang dikatakan menguasai kemampuan ini jika ia dapat

memberi contoh, menggunakan, mengklasifikasikan, memanfaatkan, menyelesaikan dan mengidentifikasi hal-hal yang sama. Contoh, dulu ketika pertama kali diperkenalkan kereta api kepada petani di Amerika, mereka berusaha untuk memberi nama yang cocok bagi alat angkutan tersebut. Satu-satunya alat transportasi yang sudah dikenal pada waktu itu adalah kuda. Bagi mereka ingat kuda ingat transportasi. Dengan pemahaman demikian, maka mereka memberi nama pada kereta api tersebut dengan *iron horse* (kuda besi). Hal ini menunjukkan bagaimana mereka menerapkan konsep terhadap sebuah temuan baru.

#### **4) Penguraian (*analysis*)**

Menentukan bagian-bagian dari suatu masalah dan menunjukkan hubungan antar-bagian tersebut, melihat penyebab-penyebab dari suatu peristiwa atau memberi argumen-argumen yang menyokong suatu pernyataan. Sehingga secara rinci *Bloom* mengemukakan tiga jenis kemampuan analisis, yaitu:

##### **a) Menganalisis unsur:**

- (1) Kemampuan melihat asumsi-asumsi yang tidak dinyatakan secara eksplisit pada suatu pernyataan.
- (2) Kemampuan untuk membedakan fakta dengan hipotesa.
- (3) Kemampuan untuk membedakan pernyataan faktual dengan pernyataan normatif.
- (4) Kemampuan untuk mengidentifikasi motif-motif dan membedakan mekanisme perilaku antara individu dan kelompok.
- (5) Kemampuan untuk memisahkan kesimpulan dari pernyataan-pernyataan yang mendukungnya.

##### **b) Menganalisis hubungan**

- (1) Kemampuan untuk melihat secara komprehensif interrelasi antar ide dengan ide.

- (2) Kemampuan untuk mengenal unsur-unsur khusus yang membenarkan suatu pernyataan.
- (3) Kemampuan untuk mengenal fakta atau asumsi yang esensial yang mendasari suatu pendapat atau tesis atau argumen-argumen yang mendukungnya.
- (4) Kemampuan untuk memastikan konsistensinya hipotesis dengan informasi atau asumsi yang ada.
- (5) Kemampuan untuk menganalisis hubungan di antara pernyataan dan argumen guna membedakan mana pernyataan yang relevan mana yang tidak.
- (6) Kemampuan untuk mendeteksi hal-hal yang tidak logis di dalam suatu argumen.
- (7) Kemampuan untuk mengenal hubungan kausal dan unsur-unsur yang penting dan yang tidak penting di dalam perhitungan historis.

**c) Menganalisis prinsip-prinsip organisasi**

- (1) Kemampuan untuk menguraikan antara bahan dan alat
- (2) Kemampuan untuk mengenal bentuk dan pola karya seni dalam rangka memahami maknanya.
- (3) Kemampuan untuk mengetahui maksud dari pengarang suatu karya tulis, sudut pandang atau ciri berfikirnya dan perasaan yang dapat diperoleh dalam karyanya.
- (4) Kemampuan untuk melihat teknik yang digunakan dalam menyusun suatu materi yang bersifat persuasif seperti advertensi dan propaganda.

**5) Memadukan (*synthesis*)**

Menggabungkan, meramu, atau merangkai berbagai informasi menjadi satu kesimpulan atau menjadi suatu hal yang baru. Kemampuan berfikir induktif dan konvergen merupakan ciri kemampuan ini. Contoh: memilih nada dan irama dan kemudian menggabungkannya sehingga menjadi gubahan musik yang baru, memberi nama yang sesuai bagi suatu temuan baru, menciptakan logo organisasi.

## 6) Penilaian (*evaluation*)

Mempertimbangkan, menilai dan mengambil keputusan benar salah, baikburuk, atau bermanfaat tak bermanfaat berdasarkan kriteria-kriteria tertentu baik kualitatif maupun kuantitatif. Terdapat dua kriteria membenaran yang digunakan, yaitu:

- a) Pembenaran berdasarkan kriteria internal; yang dilakukan dengan memperhatikan konsistensi atau kecermatan susunan secara logis unsur-unsur yang ada di dalam objek yang diamati.
- b) Pembenaran berdasarkan kriteria eksternal; yang dilakukan berdasarkan kriteria-kriteria yang bersumber di luar objek yang diamati, misalnya kesesuaiannya dengan aspirasi umum atau kecocokannya dengan kebutuhan pemakai.

## H. Kawasan Afektif

Kawasan afektif yaitu kawasan yang berkaitan aspek-aspek emosional, seperti perasaan, minat, sikap, kepatuhan terhadap moral dan sebagainya, terdiri dari:

### a. **Penerimaan** (*receiving/attending*)

Kawasan penerimaan diperinci ke dalam tiga tahap, yaitu:

- 1) **Kesiapan untuk menerima** (*awareness*), yaitu adanya kesiapan untuk berinteraksi dengan stimulus (fenomena atau objek yang akan dipelajari), yang ditandai dengan kehadiran dan usaha untuk memberi perhatian pada stimulus yang bersangkutan.
- 2) **Kemauan untuk menerima** (*willingness to receive*), yaitu usaha untuk mengalokasikan perhatian pada stimulus yang bersangkutan.
- 3) **Mengkhususkan perhatian** (*controlled or selected attention*). Mungkin perhatian itu hanya tertuju pada warna, suara atau kata-kata tertentu saja.

### **b. Sambutan** (*responding*)

Mengadakan aksi terhadap stimulus, yang meliputi proses sebagai berikut:

- 1) **Kesiapan menanggapi** (*acquiescence of responding*).  
Contoh: mengajukan pertanyaan, menempelkan gambar dari tokoh yang disenangi pada tembok kamar yang bersangkutan, atau mentaati peraturan lalu lintas.
- 2) **Kemauan menanggapi** (*willingness to respond*), yaitu usaha untuk melihat hal-hal khusus di dalam bagian yang diperhatikan. Misalnya pada desain atau warna saja.
- 3) **Kepuasan menanggapi** (*satisfaction in response*), yaitu adanya aksi atau kegiatan yang berhubungan dengan usaha untuk memuaskan keinginan mengetahui. Contoh kegiatan yang tampak dari kepuasan menanggapi ini adalah bertanya, membuat coretan atau gambar, memotret dari objek yang menjadi pusat perhatiannya, dan sebagainya.

### **c. Penilaian** (*valuating*)

Pada tahap ini sudah mulai timbul proses internalisasi untuk memiliki dan menghayati nilai dari stimulus yang dihadapi. Penilaian terbagi atas empat tahap sebagai berikut:

- 1) **Menerima nilai** (*acceptance of value*), yaitu kelanjutan dari usaha memuaskan diri untuk menanggapi secara lebih intensif.
- 2) **Menyeleksi nilai yang lebih disenangi** (*preference for a value*) yang dinyatakan dalam usaha untuk mencari contoh yang dapat memuaskan perilaku menikmati, misalnya lukisan yang memiliki yang memuaskan.
- 3) **Komitmen** yaitu kesetujuan terhadap suatu nilai dengan alasan-alasan tertentu yang muncul dari rangkaian pengalaman.
- 4) **Komitmen** ini dinyatakan dengan rasa senang, kagum, terpesona. Kagum atas keberanian seseorang, menunjukkan komitmen terhadap nilai keberanian yang

diharganya.

**d. Pengorganisasian (organization)**

Pada tahap ini yang bersangkutan tidak hanya menginternalisasi satu nilai tertentu seperti pada tahap komitmen, mulai melihat beberapa nilai yang relevan untuk disusun menjadi satu sistem nilai. Proses ini terjadi dalam dua tahapan, yakni:

1. **Konseptualisasi nilai**, yaitu keinginan untuk menilai hasil karya orang lain, atau menemukan asumsi-asumsi yang mendasari suatu moral atau kebiasaan.
- 2) *Pengorganisasian sistem nilai*, yaitu menyusun perangkat nilai dalam suatu sistem berdasarkan tingkat preferensinya. Dalam sistem nilai ini yang bersangkutan menempatkan nilai yang paling disukai pada tingkat yang amat penting, menyusul kemudian nilai yang dirasakan agak penting, dan seterusnya menurut urutan kepentingan atau kesenangan dari diri yang bersangkutan.

**e. Karakterisasi (characterization)**

Karakterisasi yaitu kemampuan untuk menghayati atau mempribadikan sistem nilai, kalau pada tahap pengorganisasian di atas sistem nilai sudah dapat disusun, maka susunan itu belum konsisten di dalam diri yang bersangkutan artinya mudah berubah-ubah sesuai situasi yang dihadapi. Pada tahap karakterisasi, sistem itu selalu konsisten. Proses ini terdiri atas dua tahap, yaitu:

- 1) *Generalisasi*, yaitu kemampuan untuk melihat suatu masalah dari suatu sudut pandang tertentu.
- 2) *Karakterisasi*, yaitu mengembangkan pandangan hidup tertentu yang memberi corak tersendiri pada kepribadian diri yang bersangkutan.

**I. Kawasan Psikomotor**

Kawasan psikomotor yaitu kawasan yang berkaitan dengan aspek-aspek keterampilan yang melibatkan fungsi sistem

syaraf dan otot (*neuronmuscular system*) dan fungsi psikis. Kawasan ini terdiri dari: (a) kesiapan (*set*); (b) peniruan (*imitation*); (c) membiasakan (*habitual*); (d) menyesuaikan (*adaptation*) dan (e) menciptakan (*origination*).

- a. *Kesiapan* yaitu berhubungan dengan kesediaan untuk melatih diri tentang keterampilan tertentu yang dinyatakan dengan usaha untuk melaporkan kehadirannya, mempersiapkan alat, menyesuaikan diri dengan situasi, menjawab pertanyaan.
- b. *Meniru* adalah kemampuan untuk melakukan sesuai dengan contoh yang diamatinya walaupun belum mengerti hakikat atau makna dari keterampilan itu. Seperti anak yang baru belajar bahasa meniru kata-kata orang tanpa mengerti artinya.
- c. *Membiasakan* yaitu seseorang dapat melakukan suatu keterampilan tanpa harus melihat contoh, sekalipun ia belum dapat mengubah polanya.
- d. *Adaptasi* yaitu seseorang sudah mampu melakukan modifikasi untuk disesuaikan dengan kebutuhan atau situasi tempat keterampilan itu dilaksanakan.
- e. *Menciptakan* (*origination*) di mana seseorang sudah mampu menciptakan sendiri suatu karya.

Sementara itu, Abin Syamsuddin Makmun (2003) memerinci sub kawasan ini dengan tahapan yang berbeda, yaitu:

- a. Gerakan refleks (*reflex movements*). Basis semua perilaku bergerak atau respons terhadap stimulus tanpa sadar, misalnya: melompat, menunduk, berjalan, dan sebagainya.
- b. Gerakan dasar biasa (*Basic fundamental movements*) yaitu gerakan yang muncul tanpa latihan tapi dapat diperhalus melalui praktik, yang terpola dan dapat ditebak.
- c. Gerakan Persepsi (*Perceptual abilities*) yaitu gerakan sudah lebih meningkat karena dibantu kemampuan perseptual.

- d. Gerakan fisik (*Physical Abilities*) yaitu gerakan yang menunjukkan daya tahan (*endurance*), kekuatan (*strength*), kelenturan (*flexibility*) dan kegesitan.
- e. Gerakan terampil (*skilled movements*) yaitu dapat mengontrol berbagai tingkatan gerak secara terampil, tangkas, dan cekatan dalam melakukan gerakan yang sulit dan rumit (kompleks).
- f. Gerakan indah dan kreatif (*Non-discursive communication*) yaitu mengkomunikasikan perasan melalui gerakan, baik dalam bentuk gerak estetik: gerakan-gerakan terampil yang efisien dan indah maupun gerak kreatif: gerakan-gerakan pada tingkat tertinggi untuk mengkomunikasikan peran.

## **J. Pembelajaran Berbasis Masalah**

Pembelajaran berbasis masalah merupakan salah satu setrategi pembelajaran yang dapat membawa siswa pada pembentukan kemampuan berpikir tingkat tinggi. Dengan pendekatan ini memberikan peluang bagi siswa untuk melakukan penelitian dengan berbasis masalah nyata dan autentik.

### **a. Teori Pembelajaran Berbasis Masalah**

Beberapa dukungan teori tentang pembelajaran berbasis masalah sebagai suatu pendekatan pembelajaran, maka pembelajaran berbasis masalah didasarkan oleh landasan yang kuat oleh berbagai ahli.

#### *1. John Dewey.*

Pandangan *Dewey* tentang pendidikan melihat sekolah sebagai pencerminan masyarakat yang lebih besar dan kelas menjadi labolatorium untuk penyelidikan dan pengentasan masalah kehidupan nyata.

#### *2) Piaget, Vygotsky dan Konstruktivisme*

Pembelajaran berbasis masalah meminjam pendapat *Piaget* bahwa apabila pelajar dilibatkan dalam proses mendapat informasi dan mengkonstruksi pengetahuannya sendiri, maka

pembelajaran akan menjadi bermakna. Sementara *Vygotsky* yakin bahwa intelektual berkembang ketika individu menghadapi pengalaman baru dan membingungkan dan ketika mereka berusaha mengatasi deskripsi yang timbul oleh pengalaman-pengalaman ini. Menurut *Vygotsky* siswa memiliki dua tingkat perkembangan berbeda yaitu:

- a) Tingkat perkembangan actual, yang menentukan fungsi intelektual individu saat ini dan kemampuannya untuk mempelajari sendiri hal-hal tertentu.
  - b) Tingkat perkembangan potensial yaitu yang dapat difungsikan atau dicapai oleh individu dengan bantuan orang lain, misalnya guru, orang tua atau bahkan teman sebaya yang lebih cerdas, maju dan berkembang.
- 3) Bruner dan *Discovery Learning*

Bruner berpendapat bahwa pada hakekatnya tujuan pembelajaran bukan hanya untuk memperbesar dasar pengetahuan siswa, tetapi juga untuk menciptakan berbagai kemungkinan untuk melakukan *invention* (penciptaan) dan melakukan *discovery* (penemuan). Bruner menganggap sangat penting peran dialog dan interaksi sosial dalam proses pembelajaran. Berdasarkan dari konsep *Bruner*, maka seorang guru yang akan menggunakan pendekatan berbasis masalah harus menekankan pada beberapa hal berikut ini dalam proses pembelajarannya: a) Memberikan tekanan yang kuat untuk membangun keterlibatan aktif semua siswa dalam setiap langkah dan proses pembelajaran yang dilakukan, b) Mendorong siswa untuk mengkonstruksi pengetahuan oleh siswa sendiri tanpa dominasi oleh guru, c) Guru memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada siswa untuk di alami dalam berbagai kegiatan penyelidikan hingga siswa sampai pada penemuan ide-ide dan mengkonstruksinya menjadi bangunan teori, paling tidak sampai pada pemahamannya yang mendalam tentang teori, d) Orentasi yang digunakan adalah induktif bukan orentasi deduktif.

Sanjaya (2008) menyatakan bahwa pembelajaran berbasis masalah dapat diartikan sebagai rangkaian aktivitas pembelajaran yang menekankan pada proses penyelesaian masalah yang dihadapi secara ilmiah. Terdapat 3 ciri utama dari pembelajaran berbasis masalah: a) Pembelajaran berbasis masalah merupakan rangkaian aktivitas pembelajaran, artinya dalam implementasinya ada sejumlah kegiatan yang harus dilakukan siswa, b) Aktivitas pembelajaran diarahkan untuk menyelesaikan suatu masalah, c) Pembelajaran berbasis masalah menempatkan masalah sebagai kata kunci dari proses suatu pembelajaran, d) Pemecahan masalah dilakukan dengan menggunakan pendekatan berpikir secara ilmiah.

*Word* (2000) dan *Stepein* (1993) yang menyatakan bahwa pembelajaran berbasis masalah adalah suatu model pembelajaran yang melibatkan siswa untuk memecahkan suatu masalah melalui tahapan-tahapan metode ilmiah sehingga siswa dapat mempelajari pengetahuan yang berhubungan dengan masalah tersebut dan sekaligus memiliki keterampilan untuk memecahkan.

Strategi pembelajaran dengan pemecahan masalah dapat diterapkan apabila guru memiliki beberapa pertimbangan sebagai berikut:

- a) Guru menginginkan agar siswa dapat mengingat materi pelajaran, menguasai bahan dan memahami secara penuh permasalahan yang akan dipelajari.
- b) Guru menginginkan untuk mengembangkan keterampilan berfikir siswa, yaitu kemampuan menganalisis situasi, menerapkan pengetahuan yang mereka miliki dalam situasi baru, mengenal adanya perbedaan antara fakta dan pendapat, serta mengembangkan kemampuan dalam membuat judgment secara objektif.
- c) Guru menginginkan kemampuan siswa untuk memecahkan masalah serta membuat tantangan intelektual siswa.

- d) Guru memotivasi siswa untuk lebih bertanggung jawab dalam belajarnya.
- e) Guru menginginkan agar siswa memahami hubungan antara apa yang dipelajari dengan kenyataan dalam kehidupannya (hubungan antara teori dengan kenyataan).

Gordon, 2001.,Karjick, 2003; Slavin, Madden, Dolan & Wasik, 1994; Torp dan Sage, 1998) mendeskripsikan bahwa model pembelajaran berbasis masalah ini memiliki fitur-fitur sebagai berikut:

- a) Pertanyaan atau masalah perangsang
- b) Fokus interdisipliner
- c) Investigasi autentik
- d) Produksi artepak dan exhibit
- e) Kolaborasi

Pembelajaran berbasis masalah dilakukan secara benar sesuai dengan prinsip dan karakteristik pembelajaran, maka ada beberapa dampak tidak langsung yang dapat diperoleh siswa setelah pembelajaran berbasis masalah diimplementasikan dalam proses pembelajaran dikelas, yaitu:

- a) Keterampilan melakukan penelitian/penyelidikan sebagai dasar pemecahan masalah secara ilmiah.
- b) Perilaku dan keterampilan sosial.
- c) Keterampilan belajar mandiri.

#### **b. Hakikat masalah Dalam Pembelajaran Berbasis Masalah**

Masalah dalam pembelajaran berbasis masalah adalah masalah yang bersifat terbuka. Tujuan pembelajaran ini adalah kemampuan siswa untuk berfikir kritis, analitis, sistematis, dan logis untuk menemukan alternatif pemecahan masalah melalui eksplorasi data secara empiris dalam rangka menumbuhkan sikap ilmiah.

Hakikat masalah dalam pembelajaran ini adalah kesenjangan antara situasi nyata dan kondisi yang diharapkan. Kesenjangan tersebut bisa dirasakan dari adanya keresahan,

keluhan, kerisauan, atau kecemasan. Oleh karena itu, maka materi pelajaran tidak terbatas pada materi pelajaran yang bersumber dari buku saja, Tetapi dapat bersumber dari peristiwa-peristiwa tertentu sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Di bawah ini kriteria pemilihan bahan pelajaran dalam pembejarian berbasis masalah.

- 1) Bahan pelajaran harus mengandung isu-isu yang mengandung konflik yang bisa bersumber dari berita; rekaman video dan yang lainnya.
- 2) Bahannya bersifat familiar dengan siswa, sehingga setiap siswa dapat mengikutinya dengan baik.
- 3) Bahan yang dipilih merupakan bahan yang berhubungan dengan kepentingan orang banyak (universal).
- 4) Bahan yang dipilih merupakan bahan yang mendukung tujuan atau kompetensi yang harus dimiliki oleh siswa sesuai kurikulum yang berlaku.
- 5) Bahan yang dipilih sesuai dengan minat siswa sehingga setiap siswa merasa perlu untuk mempelajarinya.

### **c. Tahapan-Tahapan Pembelajaran Berbasis Masalah**

Banyak ahli yang menjelaskan bentuk peranan pembelajaran berbasis masalah Sanjaya (2008) yang mengutip pendapat John Dewey seorang ahli pendidikan berkebangsaan Amerika menjelaskan 6 langkah pembelajaran berbasis masalah yang kemudian dia namakan metode pemecahan masalah (*problem solving*), yaitu:

- 1) Merumuskan masalah, yaitu langkah siswa menentukan masalah yang akan dipecahkan.
- 2) Menganalisis masalah, yaitu langkah siswa meninjau masalah secara dari berbagai sudut pandang.
- 3) Merumuskan hipotesis, yaitu langkah siswa merumuskan berbagai kemungkinan pemecahan sesuai dengan pengetahuan untuk memecahkan masalah.

- 4) Mengumpulkan data, yaitu langkah siswa mencari dan menggambarkan informasi yang diperlukan untuk pemecahan masalah.
- 5) Pengujian Hipotesis, yaitu langkah siswa mengambil dan merumuskan kesimpulan sesuai dengan penerimaan dan penolakan hipotesis yang diajukan.
- 6) Merumuskan rekomendasi pemecahan masalah, yaitu langkah siswa menggambarkan rekomendasi yang dapat dilakukan sesuai dengan rumusan.

*David Johnson & Johnson* mengemukakan ada 5 langkah pembelajaran berbasis masalah melalui kegiatan kelompok.

- 1) Mendefinisikan masalah, yaitu merumuskan masalah dari peristiwa tertentu yang mengandung isu konflik, siswa menjadi jelas masalah apa yang akan dikaji.
- 2) Mendiagnosis masalah, yaitu menentukan sebab-sebab terjadinya masalah, serta menganalisis berbagai faktor, dari baik faktor yang bisa menghambat maupun faktor yang dapat mendukung dalam penyelesaian masalah.
- 3) Merumuskan alternatif strategi, yaitu menguji setiap tindakan yang telah dirumuskan melalui diskusi kelas.
- 4) Menentukan dan menerapkan strategi pilihan, yaitu pengambilan keputusan tentang strategi mana yang dapat dilakukan.
- 5) Melakukan evaluasi, baik evaluasi proses maupun evaluasi hasil. Evaluasi proses adalah evaluasi terhadap seluruh kegiatan, sedangkan evaluasi hasil adalah evaluasi terhadap akibat dari penerapan strategi yang diterapkan.

Sesuai dengan tujuan pembelajaran berbasis masalah adalah untuk menumbuhkan sikap ilmiah, dari beberapa bentuk yang dikemukakan para ahli secara umum pembelajaran berbasis masalah bisa dilakukan dengan langkah-langkah:

- 1) Menyadari Masalah

Implementasi pembelajaran berbasis masalah harus dimulai dengan kesadaran adanya masalah yang harus dipecahkan. Pada tahapan ini guru membimbing siswa pada kesadaran adanya kesenjangan atau *gap* yang dirasakan oleh manusia atau lingkungan sosial.

## 2) Merumuskan Masalah

Bahan pelajaran dalam bentuk topik yang dapat dicari dari kesenjangan, selanjutnya difokuskan pada masalah apa yang pantas untuk dikaji. Rumusan masalah sangat penting, sebab selanjutnya akan berhubungan dengan kejelasan dan kesamaan persepsi tentang masalah dan berkaitan dengan data-data apa yang harus dikumpulkan untuk menyelesaikannya.

## 3) Merumuskan Hipotesis

Sebagai proses berpikir ilmiah yang merupakan perpaduan dari berpikir deduktif dan induktif, maka merumuskan hipotesis merupakan langkah penting yang tidak boleh ditinggalkan. Kemampuan yang diharapkan dari siswa dalam tahapan ini adalah siswa dapat menentukan sebab akibat dari masalah yang ingin diselesaikan.

## 4) Mengumpulkan Data

Sebagai proses berpikir empiris keberadaan data dalam proses berpikir ilmiah merupakan hal yang sangat penting. Sebab, menentukan cara penyelesaian masalah sesuai dengan hipotesis yang diajukan harus sesuai dengan data yang ada proses berpikir ilmiah bukan proses berimanjinasi akan tetapi proses yang didasarkan pada pengalaman. Oleh karena itu, dalam tahapan ini siswa didorong untuk mengumpulkan data relevan.

## 5) Menguji Hipotesis

Berdasarkan data yang dikumpulkan, akhirnya siswa menentukan hipotesis mana yang diterima dan mana yang ditolak.

## 6) Menentukan Pilihan Penyelesaian

Menentukan pilihan penyelesaian merupakan akhir dari proses pembelajaran berbasis masalah. Kemampuan yang diharapkan dari tahapan ini adalah kecakapan memilih alternatif penyelesaian yang memungkinkan dapat dilakukan serta dapat memperhitungkan kemungkinan yang akan terjadi sehubungan dengan alternatif yang dipilihnya, termasuk memperhitungkan akibat yang akan terjadi pada setiap pilihan.

Pola secara sederhana mengelompokkan langkah pemecahan masalah menjadi 4 (empat) langkah yaitu : 1) memahami masalah, 2) membuat rencana pemecahan, 3) melaksanakan rencana dan 4) melihat kembali. Aktivitas pemecahan masalah merupakan variasi dan pengalaman “*Guide Discovery*”. Kadang-kadang masalah itu muncul secara alamiah. Masalah terbaik bagi anak adalah berpikir tentang keterlibatannya dengan berbagai cara, dengan menggabungkan berbagai informasi secara benar, dan memiliki lebih dari satu upaya jalan keluarnya. Tahapan-tahapan dalam menggunakan strategi pembelajaran pemecahan masalah sebagai berikut:

- 1) Menyadari adanya masalah dengan mengidentifikasi.
- 2) Mengumpulkan informasi.
- 3) Merancang solusi.
- 4) Menguji coba solusi.
- 5) Mengambil kesimpulan.
- 6) Menyampaikan hasil.

*Richard I. Arend* (2008) mengemukakan langkah-langkah melaksanakan pembelajaran berbasis masalah sebagai berikut :

Fase	Kegiatan	Perilaku Guru
1	Memberikan orientasi tentang permasalahan	1. Guru membahas tujuan pelajaran 2. Guru mendeskripsikan berbagai kebutuhan logistik

	kepada siswa	3. Guru memberikan motivasi kepada siswa untuk terlibat secara aktif dalam kegiatan pemecahan masalah.
2	Mengorganisir siswa untuk meneliti	Guru membantu siswa untuk mendefinisikan dan mengorganisir tugas-tugas belajar yang terkait dengan permasalahannya.
3	Membantu investigasi mandiri dan kelompok	Guru mendorong siswa mendapat informasi yang tepat, melaksanakan eksperimen dan memberi penjelasan dan solusi.
4	Mengembangkan dan mempresentasikan artefak dan exhibit	Guru membantu siswa dalam merencanakan dan menyiapkan artefak dan exhibit yang tepat seperti laporan, rekaman video dan model-model Guru membantu siswa menyampaikan/mempresentasikan kepada orang lain.
5	Menganalisis dan mengevaluasi proses mengatasi masalah	Guru membantu siswa untuk melakukan refleksi terhadap investigasinya dan proses-proses yang mereka gunakan.

Beberapa catatan khusus untuk setiap langkah tersebut di atas yang perlu mendapat perhatian dalam implementasi pembelajaran berbasis masalah adalah sebagai berikut:

- 1) Pada saat guru menjelaskan tujuan pembelajaran, ada beberapa hal yang harus disadari oleh seorang guru
  - a) Tujuan yang diinginkan dalam pembelajaran berbasis masalah bukanlah untuk mempelajari sejumlah informasi baru tetapi menginvestigasi berbagai permasalahan

penting untuk membangun/membuat siswa menjadi mandiri.

- b) Pertanyaan atau permasalahan yang akan diinvestigasi, bukan masalah yang harus memerlukan “YA atau TIDAK”, tetapi permasalahan yang memerlukan jawaban dengan kemampuan berpikir yang lebih kompleks.

## 2) Mengorganisasikan siswa untuk meneliti

Dalam mengorganisir siswa baik dalam kelompok kecil maupun mandiri perlu diperhatikan dan diberikan orientasi yang jelas kepada siswa tentang permasalahan yang akan dibahas, hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan video pendek, berita dikoran dan sebagainya.

## 3) Pengumpulan dan investigasi

Pada fase kegiatan ini guru harus benar-benar mendorong siswa untuk aktif dalam mengumpulkan data dan informasi yang sebanyak-banyaknya tentang permasalahan yang sedang dibahas.

## **d. Implementasi dan Evaluasi Pembelajaran Berbasis Masalah**

Penataan lingkungan belajar merupakan salah satu komponen yang harus mendapat perhatian guru dalam pembelajaran berbasis masalah, agar pembelajaran berlangsung lancar tanpa adanya distorsi. Ada beberapa hal yang akan diperhatikan dalam penataan lingkungan belajar sebagai berikut:

### 1) Menangani situasi multi tugas

Pada kelas yang gurunya menggunakan pembelajaran berbasis masalah banyak tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh siswa yang terjadi secara simultan. Untuk membuat pekerjaan kelas yang multi tugas ini bekerja secara efektif, maka guru sebaiknya memberikan bimbingan kepada siswa untuk: a) Bekerja secara mandiri dan bekerja bersama-sama, b) Guru hendaknya mengembangkan sistem untuk memperingatkan siswa dan membantu mereka menjalani transisi dari satu tipe

tugas ke tipe tugas belajar lainnya, c) Guru membuat chart dan jadwal yang tentang tugas-tugas yang harus dijadwalkan dan tenggang waktu penyelesaiannya masing-masing tugas tersebut, d) Guru memantau kemajuan masing-masing siswa atau kelompok siswa selama multi tugas.

## 2) Menyesuaikan dengan tingkat penyelesaian yang berbeda

Salah satu masalah rutin yang dihadapi oleh guru-guru di berbagai tingkatan sekolah mulai dari tingkat terendah sampai pada perguruan tinggi pun juga terjadi adalah tingkat penyelesaian tugas yang berbeda. Untuk mengelola kondisi penyelesaian tugas seperti di atas, diperlukan kemampuan guru untuk mensiasati dengan beberapa kegiatan berikut ini: a) Buat aturan waktu yang tegas, prosedur tugas *downtime activities*, b) Untuk siswa yang menyelesaikan tugas lebih awal dan memiliki siswa waktu akan lebih banyak kalau diberikan bahan bacaan yang menarik untuk dibaca yang fungsinya sebagai pengayaan bahan ajar atau dapat juga diberikan bahan-bahan permainan edukatif, c) Memberikan tugas pengayaan kepada siswa yang lebih maju dengan memberikan masalah yang menantang untuk diuji cobakan dilaboratorium, dengan demikian siswa akan lebih terasah kemampuan intelektualnya, d) Guru mendorong siswa yang lebih maju untuk membantu temannya yang belum selesai (tutor sebaya).

## 3) Memantau dan mengelola pekerjaan siswa

Seperti diketahui pembelajaran berbasis masalah adalah pembelajaran yang syarat dengan tugas-tugas (multitugas) dan harus diselesaikan siswa secara simultan, konsekuensinya maka pemantauan dan pengelolaan pekerjaan siswa menjadi suatu yang sangat krusial dalam strategi pembelajaran ini. Ada tiga hal pokok yang perlu dilakukan guru untuk menjamin pembelajaran berbasis masalah menjadi akuntabel yaitu: a) Persyaratan tugas untuk semua siswa harus dijelaskan secara tegas dan jelas serta rinci, b) Pekerjaan siswa harus dipantau dan umpan balik harus

diberikan pada pekerjaan siswa yang sedang berjalan, c) Catatan perkembangan siswa yang harus dibuat.

4) Mengatur gerakan dan perilaku di luar kelas.

Apabila guru menugaskan siswa menyelesaikan tugasnya untuk memecahkan permasalahan di laboratorium, maka guru sudah seharusnya memastikan bahwa siswanya memahami secara jelas apa dan bagaimana bekerja di laboratorium, atau diperpustakaan, maka pastikan siswa mengerti bagaimana mencari bahan bacaan secara cepat dan tepat, bagaimana mengelola bahan bacaan, membuat catatan kecil yang mudah dan cepat dalam penggunaannya.

#### **e. Asesmen dan Evaluasi Dalam Pembelajaran Berbasis Masalah**

Pada dasarnya sistem evaluasi pada pembelajaran dengan menggunakan strategi lainnya dapat diterapkan pada pembelajaran berbasis masalah, yang harus disadari adalah bahwa evaluasi yang digunakan harus sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, artinya evaluasi harus dapat mengukur apa yang menjadi indikator keberhasilan belajar.

1) Pengukuran Pemahaman

Pembelajaran berbasis masalah menjangkau keluar pengembangan pengetahuan faktual tentang sebuah topik, yakni pengembangan pemahaman yang agak *sophisticated* tentang berbagai masalah dan dunia di sekitar siswa. Untuk mengukur pemahaman siswa tentang suatu topik dapat dibuat tes yang agak terbuka jawabannya, kepada siswa dalam bentuk karangan essei.

2) Mengakses Potensi Belajar

Tes performasi kebanyakan hanya mengukur pengetahuan dan keterampilan pada titik waktu tertentu, tetapi belum mengakses potensi belajar atau kesiapan belajar siswa. Untuk itu tes kesiapan untuk membaca dan bidang perkembangan bahasa lainnya dapat digunakan, dan alat tes

tersebut sudah banyak tersedia dan telah memiliki tingkat validitas dan realibilitas yang tidak diragukan lagi.

### **g. Keunggulan dan Kelemahan Pembelajaran Berbasis Masalah**

- 1) Keunggulan
  - a) Pemecahan masalah (*problem solving*) merupakan teknik yang cukup bagus untuk lebih memahami isi pelajaran.
  - b) Pemecahan masalah (*problem solving*) dapat menantang kemampuan siswa serta memberikan kepuasan untuk menemukan pengetahuan baru bagi siswa.
  - c) Pemecahan masalah (*problem solving*) dapat meningkatkan aktivitas pembelajaran.
  - d) Pemecahan masalah (*problem solving*) dapat membantu, bagaimana mentransfer pengetahuan untuk memahami masalah dalam kehidupan nyata.
  - e) Pemecahan masalah (*problem solving*) dapat membantu siswa untuk mengembangkan pengetahuan barunya dan bertanggung jawab dalam pembelajaran yang mereka lakukan.
  - f) Melalui pemecahan masalah (*problem solving*) bisa memperlihatkan kepada siswa bahwa setiap mata pelajaran.
  - g) Pemecahan masalah (*problem solving*) dianggap lebih menyenangkan dan disukai.
  - h) Pemecahan masalah (*problem solving*) dapat mengembangkan kemampuan siswa untuk berpikir lebih kritis dan mengembangkan kemampuan mereka untuk menyesuaikan dengan pengetahuan.
  - i) Pemecahan masalah (*problem solving*) dapat memberikan kesempatan pada siswa untuk mengaplikasikan pengetahuan yang mereka miliki dalam dunia nyata.

- j) Pemecahan masalah (*problem solving*) dapat mengembangkan minat siswa untuk secara terus-menerus belajar sekalipun belajar pada pendidikan formal telah berakhir.
- k) Strategi pembelajaran berbasis masalah dapat membentuk siswa untuk memiliki kemampuan berpikir tingkat tinggi, yang dibarengi dengan kemampuan inovatif dan sikap kreatif akan tumbuh dan berkembang.

Strategi pembelajaran berbasis masalah, kemandirian siswa dalam belajar akan mudah terbentuk, yang pada akhirnya akan menjadi kebiasaan dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang ditemuinya dalam aktivitas kehidupan nyata sehari-hari ditengah-tengah masyarakat.

## 2) Kelemahan

- a) Manakala siswa tidak memiliki minat atau tidak mempunyai kepercayaan bahwa masalah yang dipelajari sulit untuk dipecahkan, maka mereka akan merasa enggan untuk mencoba.
- b) Keberhasilan strategi pembelajaran melalui *problem solving* membutuhkan cukup waktu untuk persiapan dan pelaksanaannya.
- c) Tanpa pemahaman mengapa mereka berusaha untuk memecahkan masalah yang sedang dipelajari, maka mereka tidak akan belajar apa yang mereka ingin pelajari.

# **BAB IV**

## **TEORI PENGETAHUAN**

### **A. Pengertian Pengetahuan Ilmiah**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Daring, pengetahuan berarti segala sesuatu yang diketahui; kepandaian: atau segala sesuatu yang diketahui berkenaan dengan hal (mata pelajaran). Adapun pengetahuan menurut beberapa ahli adalah:

1. Menurut Pudjawidjana (1983) dalam Caiwardana, pengetahuan adalah reaksi dari manusia atas rangsangannya oleh alam sekitar melalui persentuhan melalui objek dengan indera dan pengetahuan merupakan hasil yang terjadi setelah orang melakukan penginderaan sebuah objek tertentu.
2. Menurut Ngatimin (1990) dalam Caiwardana, pengetahuan adalah sebagai ingatan atas bahan-bahan yang telah dipelajari dan mungkin ini menyangkut tentang mengikat kembali sekumpulan bahan yang luas dari hal-hal yang terperinci oleh teori, tetapi apa yang diberikan menggunakan ingatan akan keterangan yang sesuai.
3. Dalam duniabaca.com, Notoatmodjo (2007) menyatakan bahwa pengetahuan adalah merupakan hasil dari tahu dan ini setelah orang melakukan penginderaan terhadap obyek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indera manusia, yakni indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga.

Dari beberapa pengertian pengetahuan di atas dapat disimpulkan bahwa pengetahuan merupakan segala sesuatu yang diketahui yang diperoleh dari persentuhan panca indera

terhadap objek tertentu. Pengetahuan pada dasarnya merupakan hasil dari proses melihat, mendengar, merasakan, dan berfikir yang menjadi dasar manusia dan bersikap dan bertindak. Partanto Pius dalam kamus bahasa Indonesia (2001) pengetahuan dikaitkan dengan segala sesuatu yang diketahui berkaitan dengan proses belajar.

Sedangkan ilmiah menurut KBBI Daring adalah bersifat ilmu; secara ilmu pengetahuan; memenuhi syarat (kaidah) ilmu pengetahuan. Pengetahuan dikatakan ilmiah jika memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu: konkrit (empiris), objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Jadi, pengetahuan ilmiah dapat diartikan bahwa segala sesuatu yang diketahui yang diperoleh dari persentuhan panca indera terhadap objek tertentu yang telah memenuhi syarat (kaidah) ilmu pengetahuan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengetahuan seseorang, diantaranya:

#### 1. Pendidikan

Pendidikan adalah sebuah proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok dan juga usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan, maka jelas dapat kita kerucutkan sebuah visi pendidikan yaitu mencerdaskan manusia.

#### 2. Media

Media yang secara khusus didesain untuk mencapai masyarakat yang sangat luas. Jadi contoh dari media massa ini adalah televisi, radio, koran, dan majalah.

#### 3. Informasi

Pengertian informasi menurut *Oxford English Dictionary*, adalah "*that of which one is apprised or told: intelligence, news*". Kamus lain menyatakan bahwa informasi adalah sesuatu yang dapat diketahui, namun ada pula yang menekankan informasi sebagai transfer pengetahuan. Selain itu istilah informasi juga memiliki arti yang lain sebagaimana

diartikan oleh RUU teknologi informasi yang mengartikannya sebagai suatu teknik untuk mengumpulkan, menyiapkan, menyimpan, memanipulasi, mengumumkan, menganalisa, dan menyebarkan informasi dengan tujuan tertentu.

Sedangkan informasi sendiri mencakup data, teks, gambar, suara, kode, program komputer, basis data. Adanya perbedaan definisi informasi dikarenakan pada hakekatnya informasi tidak dapat diuraikan (*intangible*), sedangkan informasi itu dijumpai dalam kehidupan sehari-hari, yang diperoleh dari data dan pengamatan terhadap dunia sekitar kita serta diteruskan melalui komunikasi.

#### 4. Sosial budaya dan Ekonomi

Sosial berarti berkenaan dengan masyarakat: perlu adanya komunikasi dalam usaha menunjang pembangunan ini. Budaya berarti sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan yg sudah sukar diubah. Ekonomi berarti urusan keuangan rumah tangga (organisasi, negara).

#### 5. Lingkungan

Lingkungan sangat berpengaruh terhadap pengetahuan yang diperoleh seseorang. Jika seseorang berada di sekitar orang yang berpendidikan maka pengetahuan yang dimiliki seseorang akan berbeda dengan orang yang berada di sekitar orang pengangguran dan tidak berpendidikan.

#### 6. Pengalaman

Memiliki pengalaman yang banyak berbanding lurus dengan peningkatan pengetahuan pada seseorang. Pengalaman yang dimaksud adalah pengalaman yang bisa membuat hidup seseorang bisa menjadi lebih baik.

#### 7. Usia

Pada umumnya semakin dewasa seseorang, maka tingkat pengetahuan seseorang akan meningkat.

### 2. Jenis-Jenis Pengetahuan

Khususnya dalam pokok bahasan Manajemen Pengetahuan, terdapat dua jenis utama pengetahuan bila dilihat dari perihal eksplisitasnya:

### 1. Pengetahuan Implisit

Pengetahuan implisit adalah pengetahuan yang masih tertanam dalam bentuk pengalaman seseorang dan berisi faktor-faktor yang tidak bersifat nyata seperti keyakinan pribadi, perspektif, dan prinsip. Pengetahuan diam seseorang biasanya sulit untuk ditransfer ke orang lain baik secara tertulis ataupun lisan. Kemampuan berbahasa, mendesain, atau mengoperasikan mesin atau alat yang rumit membutuhkan pengetahuan yang tidak selalu bisa tampak secara eksplisit, dan juga tidak sebegitu mudahnya untuk mentransferkannya ke orang lain secara eksplisit. Contoh sederhana dari pengetahuan implisit adalah kemampuan mengendara sepeda. Pengetahuan umum dari bagaimana mengendara sepeda adalah bahwa agar bisa seimbang, bila sepeda oleh ke kiri, maka arahkan setir ke kanan. Untuk berbelok ke kanan, pertama belokkan dulu setir ke kiri sedikit, lalu ketika sepeda sudah condong ke kanan, belokkan setir ke kanan. Tapi mengetahui itu saja tidak cukup bagi seorang pemula untuk bisa menyetir sepeda.

Seseorang yang memiliki pengetahuan implisit biasanya tidak menyadari bahwa dia sebenarnya memilikinya dan juga bagaimana pengetahuan itu bisa menguntungkan orang lain. Untuk mendapatkannya, memang dibutuhkan pembelajaran dan keterampilan, namun tidak lantas dalam bentuk-bentuk yang tertulis. Pengetahuan implisit seringkali berisi kebiasaan dan budaya yang bahkan kita tidak menyadarinya.

### 2. Pengetahuan Eksplisit

Pengetahuan eksplisit adalah pengetahuan yang telah didokumentasikan atau disimpan dalam wujud nyata berupa media atau semacamnya. Dia telah diartikulasikan ke dalam

bahasa formal dan bisa dengan relatif mudah disebarkan secara luas. Informasi yang tersimpan di ensiklopedia (termasuk Wikipedia) adalah contoh yang bagus dari pengetahuan eksplisit.

Bentuk paling umum dari pengetahuan eksplisit adalah petunjuk penggunaan, prosedur, dan video how-to. Pengetahuan juga bisa termediakan secara audio-visual. Hasil kerja seni dan desain produk juga bisa dipandang sebagai suatu bentuk pengetahuan eksplisit yang merupakan eksternalisasi dari keterampilan, motif dan pengetahuan manusia.

### 3. Pengetahuan empiris

Empiris atau pengetahuan aposteriori adalah pengetahuan yang lebih menekankan pengamatan dan pengalaman inderawi. Pengetahuan ini bisa didapatkan dengan melakukan pengamatan yang dilakukan secara empiris dan rasional. Pengetahuan empiris tersebut juga dapat berkembang menjadi pengetahuan deskriptif bila seseorang dapat melukiskan dan menggambarkan segala ciri, sifat, dan gejala yang ada pada objek empiris tersebut. Pengetahuan empiris juga bisa didapatkan melalui pengalaman pribadi manusia yang terjadi berulang kali. Misalnya, seseorang yang sering dipilih untuk memimpin organisasi dengan sendirinya akan mendapatkan pengetahuan tentang manajemen organisasi.

### 4. Pengetahuan rasionalisme

Pengetahuan rasionalisme adalah pengetahuan yang diperoleh melalui akal budi. Rasionalisme lebih menekankan pengetahuan yang bersifat apriori; tidak menekankan pada pengalaman. Misalnya pengetahuan tentang matematika. Dalam matematika, hasil  $1 + 1 = 2$  bukan didapatkan melalui pengalaman atau pengamatan empiris, melainkan melalui sebuah pemikiran logis akal budi.

# **BAB V**

## **KONTROL ATAS DIRI (*SELF-CONTROL*)**

### **A. Definisi *Self-control***

*Self-control* adalah tenaga kontrol atas diri, oleh dirinya sendiri. *Self-control* terjadi ketika seseorang atau organisme mencoba untuk mengubah cara bagaimana seharusnya individu tersebut berpikir, merasa, atau berperilaku (Muraven & Baumeister, 2000). *Self-control* merupakan kecenderungan individu untuk mempertimbangkan berbagai konsekuensi untuk perilaku tertentu (Wolfe & Higgins, 2008). Dijelaskan kembali bahwa *self-control* adalah kemampuan individu untuk menahan diri atau mengarahkan diri ke arah yang lebih baik ketika dihadapkan dengan godaan-godaan (Hofmann, Baumeister, Förster, & Vohs, 2012).

*Self-control* dikatakan sebagai kemampuan manusia untuk menahan dan mengendalikan perilaku sosial yang tidak pantas (DeWall, Baumeister, Stillman, & Gailliot, 2005). Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian DeWall, Finkel, dan Denson (2011) yang menyatakan bahwa kegagalan *self-control* dapat memberikan kontribusi untuk tindakan yang paling agresif yang menyertakan kekerasan.

Ketika agresi mendesak menjadi aktif, *self-control* dapat membantu seseorang mengabaikan keinginan untuk berperilaku agresif, dan akan membantu seseorang merespon sesuai dengan standar pribadi atau standar sosial yang dapat menekan perilaku agresif tersebut. Penjelasan lain juga menunjukkan bahwa individu yang memiliki sifat pengendalian diri yang rendah lebih

mungkin untuk terlibat dalam perilaku kriminal, dan menyimpang dibandingkan dengan mereka yang memiliki tingkat *self-control* yang tinggi (McMullen, 1999).

*Self-control* merupakan fungsi utama dari diri dan kunci penting untuk kesuksesan dalam hidup. Dalam penelitian ditunjukkan bahwa *self-control* yang tinggi juga memiliki keterkaitan dengan penyesuaian diri yang lebih baik (diantaranya berkurangnya psikopatologi, dan meningkatnya *self-esteem*), berkontribusi terhadap keberhasilan dibidang akademis, mengurangi makan yang berlebihan dan mengurangi penyalahgunaan alkohol, memiliki hubungan yang lebih baik dan memiliki keterampilan interpersonal yang baik (Tangney, baumeister, & Boone, 2004). *Self-control* memungkinkan manusia untuk hidup dan bekerja bersama-sama dalam suatu sistem budaya yang dapat menguntungkan berbagai pihak (DeWall, Baumeister, Stillman, & Gailliot, 2005), serta masih banyak manfaat positif yang lainnya.

Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa *self-control* berkaitan dengan bagaimana individu mengendalikan emosi serta dorongan dari dalam dirinya sehingga mampu membuat keputusan dan mengambil tindakan yang efektif sesuai dengan standar ideal, nilai-nilai moral dan harapan sosial.

## **B. Self-control dan Hubungan dengan Sesama**

*Self-control* tidak hanya menentukan perilaku kriminal, tetapi jugamenentukan perkembangan ikatan sosial yang terjadi. *Self-control* yang rendahberkorelasi dengan perilaku kriminal dan dapat mengganggu ikatan social (Wright, Caspi, Moffitt, & Silva, 1999). Individu dengan *self-control* yang rendahcenderung memiliki hubungan sosial yang lemah atau rusak (Wright, Caspi, Moffitt, & Silva, 1999). Dari hasil penelitiannya, Chapple (2005) menyimpulkanbahwa *self-control*

yang rendah menyebabkan penolakan dari rekan sesama (*peerrejection*), hubungan dengan rekan atau kelompok yang menyimpang (*deviantpeer*) dan kenakalan (*delinquency*).

Pada penelitian Avakame (1998) dibuktikan bahwa pengaruh *self-control* terhadap kekerasan fisik dan agresi psikologis pada partisipan memiliki keterkaitan yang kuat dan signifikan secara statistik, hal ini menunjukkan bahwa *self-control* yang lemah pada pria dan wanita akan meningkatkan kekerasan fisik dan agresi psikologis. Pada penelitian ini juga dijelaskan bahwa kekerasan yang dilakukan ketika dewasa dipengaruhi oleh kekerasan yang terjadi didalam keluarga (Avakame, 1998).

Hal ini didukung oleh penelitian lain yang menunjukkan bahwa partisipan yang tinggal didalam lingkungan keluarga yang positif, mereka memiliki *self-control* yang lebih tinggi dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang berasal dari keluarga yang tidak harmonis (Tangney, Baumeister, & Boone, 2004). Pada penelitian ini juga dijelaskan, *self-control* yang tinggi memiliki keterkaitan yang erat dengan hubungan interpersonal yang positif. Pada penelitiannya juga disebutkan bahwa dengan *self-control* yang baik maka akan meningkatkan kemampuan seseorang dalam bergaul yang mengarah pada hubungan yang lebih baik dengan orang lain. Hal ini membuktikan bahwa *self-control* berkorelasi positif dengan hubungan keluarga dan berkorelasi negative dengan konflik keluarga. *Self-control* yang tinggi akan berkorelasi dengan kualitas hubungan yang lebih baik, meningkatkan empati, serta kesediaan untuk memaafkan kesalahan orang lain (Tangney, Baumeister, & Boone, 2004).

# BAB VI

## TEORI SIKAP

### A. Definisi sikap

Mekanisme mental yang mengevaluasi, membentuk pandangan, mewarnai perasaan dan akan ikut menentukan kecenderungan perilaku individu terhadap manusia lainnya atau sesuatu yang sedang dihadapi oleh individu, bahkan terhadap diri individu itu sendiri disebut fenomena sikap. Fenomena sikap yang timbul tidak saja ditentukan oleh keadaan objek yang sedang dihadapi tetapi juga dengan kaitannya dengan pengalaman-pengalaman masa lalu, oleh situasi di saat sekarang, dan oleh harapan-harapan untuk masa yang akan datang. Sikap manusia, atau untuk singkatnya disebut sikap, telah didefinisikan dalam berbagai versi oleh para ahli (Azwar, 2007).

Thurstone mendefinisikan sikap sebagai derajat afek positif atau afek negative terhadap suatu objek psikologis (dalam Azwar, 2007). Sikap atau *Attitude* senantiasa diarahkan pada suatu hal, suatu objek. Tidak ada sikap tanpa adanya objek (Gerungan, 2004). LaPierre mendefinisikan sikap sebagai suatu pola perilaku, tendensi, atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial, atau secara sederhana, sikap adalah respon terhadap stimulus sosial yang telah terkondisikan. Definisi Petty & Cacioppo secara lengkap mengatakan sikap adalah evaluasi umum yang dibuat manusia terhadap dirinya sendiri, orang lain, objek atau isu-isu (dalam Azwar, 2007).

Menurut Fishben & Ajzen, sikap sebagai predisposisi yang dipelajari untuk merespon secara konsisten dalam cara tertentu berkenaan dengan objek tertentu. Sherif & Sherif

menyatakan bahwa sikap menentukan keajegan dan kekhasan perilaku seseorang dalam hubungannya dengan stimulus manusia atau kejadian tertentu. Sikap merupakan suatu keadaan yang memungkinkan timbulnya suatu perbuatan atau tingkah laku (dalam Dayakisni & Hudaniah, 2003).

Azwar (2007), menggolongkan definisi sikap dalam tiga kerangka pemikiran Pertama, kerangka pemikiran yang diwakili oleh para ahli psikologi seperti Louis Thurstone, Rensis Likert dan Charles Osgood. Menurut mereka sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan. Sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau memihak (*favorable*) maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (*unfavorable*) pada objek tersebut. Kedua, kerangka pemikiran ini diwakili oleh ahli seperti Chave, Bogardus, LaPierre, Mead dan Gordon Allport. Menurut kelompok pemikiran ini sikap merupakan semacam kesiapan untuk bereaksi terhadap suatu objek dengan cara-cara tertentu. Kesiapan yang dimaksud merupakan kecenderungan yang potensial untuk bereaksi dengan cara tertentu apabila individu dihadapkan pada suatu stimulus yang menghendaki adanya respon. Ketiga, kelompok pemikiran ini adalah kelompok yang berorientasi pada skema triadik (*triadic schema*). Menurut pemikiran ini suatu sikap merupakan konstelasi komponen kognitif, afektif dan konatif yang saling berinteraksi didalam memahami, merasakan dan berperilaku terhadap suatu objek.

Jadi berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa sikap adalah kecenderungan individu untuk memahami, merasakan, bereaksi dan berperilaku terhadap suatu objek yang merupakan hasil dari interaksi komponen kognitif, afektif dan konatif.

## **B. Komponen sikap**

Azwar (2007) menyatakan bahwa sikap memiliki 3 komponen yaitu:

### **a. Komponen kognitif**

Komponen kognitif merupakan komponen yang berisi kepercayaan seseorang mengenai apa yang berlaku atau apa yang benar bagi objek sikap.

### **b. Komponen afektif**

Komponen afektif adalah merupakan komponen yang menyangkut masalah emosional subjektif seseorang terhadap suatu objek sikap. Secara umum, komponen ini disamakan dengan perasaan yang dimiliki terhadap sesuatu.

### **c. Komponen perilaku**

Komponen perilaku atau komponen konatif dalam struktur sikap menunjukkan bagaimana perilaku atau kecenderungan berperilaku yang ada dalam diri seseorang berkaitan dengan objek sikap yang dihadapinya.

## **C. Karakteristik sikap**

Menurut Brigham (dalam Dayakisni dan Hudiah, 2003) ada beberapa ciri atau karakteristik dasar dari sikap, yaitu:

a. Sikap disimpulkan dari cara-cara individu bertingkah laku.

b. Sikap ditujukan mengarah kepada objek psikologis atau kategori, dalam hal ini skema sikap yang dimiliki sorang individu menentukan bagaimana individu mengkategorisasikan objek target dimana sikap diarahkan.

c. Sikap dipelajari.

d. Sikap mempengaruhi perilaku. Memegang teguh suatu sikap yang mengarah pada suatu objek memberikan satu alasan untuk berperilaku mengarah pada objek itu dengan suatu cara tertentu.

## **4. Faktor-faktor yang mempengaruhi sikap**

Azwar (2007) menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan sikap adalah pengalaman pribadi,

kebudayaan, orang lain yang dianggap penting, media massa, institusi atau lembaga pendidikan dan lembaga agama, serta faktor emosi dalam diri individu.

a. Pengalaman pribadi

*Middlebrook* (dalam Azwar, 2007) mengatakan bahwa tidak adanya pengalaman yang dimiliki oleh seseorang dengan suatu objek psikologis, cenderung akan membentuk sikap negatif terhadap objek tersebut. Sikap akan lebih mudah terbentuk jika yang dialami seseorang terjadi dalam situasi yang melibatkan faktor emosional. Situasi yang melibatkan emosi akan menghasilkan pengalaman yang lebih mendalam dan lebih lama membekas.

b. Pengaruh orang lain yang dianggap penting

Pada umumnya, individu cenderung untuk memiliki sikap yang konformis atau searah dengan sikap orang yang dianggapnya penting. Kecenderungan ini antara lain dimotivasi oleh keinginan untuk berafiliasi dan keinginan untuk menghindari konflik dengan orang yang dianggap penting tersebut.

c. Pengaruh Kebudayaan

*Burrhus Frederic Skinner*, seperti yang dikutip Azwar sangat menekankan pengaruh lingkungan (termasuk kebudayaan) dalam membentuk pribadi seseorang. Kepribadian merupakan pola perilaku yang konsisten yang menggambarkan sejarah penguat (*reinforcement*) yang kita alami (Hergenhahn dalam Azwar, 2007). Kebudayaan memberikan corak pengalaman bagi individu dalam suatu masyarakat. Kebudayaan telah menanamkan garis pengaruh sikap individu terhadap berbagai masalah.

d. Media Massa

Berbagai bentuk media massa seperti televisi, radio, surat kabar, majalah dan lain-lain mempunyai pengaruh yang besar dalam pembentukan opinidan kepercayaan individu. Media

massa memberikan pesan-pesan yang sugestif yang mengarahkan opini seseorang. Adanya informasi baru mengenai sesuatu hal memberikan landasan kognitif baru bagi terbentuknya sikap terhadap hal tersebut. Jika cukup kuat, pesan-pesan sugestif akan memberi dasar afektif dalam menilai sesuatu hal sehingga terbentuklah arah sikap tertentu.

#### e. Lembaga Pendidikan dan Lembaga Agama

Lembaga pendidikan serta lembaga agama sebagai sesuatu system mempunyai pengaruh dalam pembentukan sikap dikarenakan akan keduanya meletakkan dasar pengertian dan konsep moral dalam diri individu. Pemahaman akan baik dan buruk, garis pemisah antara sesuatu yang boleh dan tidak boleh dilakukan, diperoleh dari pendidikan dan dari pusat keagamaan serta ajaran-ajarannya. Konsep moral dan ajaran agama sangat menentukan sistem kepercayaan sehingga tidaklah mengherankan kalau pada gilirannya kemudian konsep tersebut ikut berperanan dalam menentukan sikap individu terhadap sesuatu hal. Apabila terdapat sesuatu hal yang bersifat kontroversial, pada umumnya orang akan mencari informasi lain untuk memperkuat posisi sikapnya atau mungkin juga orang tersebut tidak mengambil sikap memihak.

Dalam hal seperti itu, ajaran moral yang diperoleh dari lembaga pendidikan atau lembaga agama sering kali menjadi determinan tunggal yang menentukan sikap.

#### f. Faktor Emosional

Suatu bentuk sikap terkadang didasari oleh emosi, yang berfungsi sebagai semacam penyaluran frustrasi atau pengalihan bentuk mekanisme pertahanan ego. Sikap demikian dapat merupakan sikap yang sementara dan segera berlalu begitu frustrasi telah hilang akan tetapi dapat pula merupakan sikap yang lebih konsisten dan bertahan lama.

Menurut Bimo Walgito (dalam Dayakisni & Hudaniah, 2003), pembentukan dan perubahan sikap akan ditentukan oleh dua faktor, yaitu:

- a. Faktor internal (individu itu sendiri) yaitu cara individu dalam menanggapi dunia luar dengan selektif sehingga tidak semua yang datang akan diterima atau ditolak.
- b. Faktor eksternal yaitu keadaan-keadaan yang ada di luar individu yang merupakan stimulus untuk membentuk atau mengubah sikap.

Sementara itu Mednick, Higgins dan Kirschenbaum (dalam Daya kisni & Hudaniah, 2003) menyebutkan bahwa pembentukan sikap dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Pengaruh sosial, seperti norma dan kebudayaan.
- b. Karakter kepribadian individu
- c. Informasi yang selama ini diterima individu

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pembentukan sikap dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik yang berasal dari luar individu dan factor intrinsik yang berasal dari dalam individu.

## **5. Perwujudan sikap dalam perilaku**

*Werner dan Defleur* (Azwar, 2007) mengemukakan 3 (tiga) postulat guna mengidentifikasi tiga pandangan mengenai hubungan sikap dan perilaku, yaitu *postulat of consistency, postulat of independent variation, dan postulate of contingent consistency*. Berikut ini penjelasan tentang ketiga postulat tersebut:

- a. Postulat Konsistensi

Postulat konsistensi mengatakan bahwa sikap verbal memberi petunjuk yang cukup akurat untuk memprediksikan apa yang akan dilakukan seseorang bila dihadapkan pada suatu objek sikap. Jadi postulat ini mengasumsikan adanya hubungan langsung antara sikap dan perilaku.

- b. Postulat Variasi Independen

Postulat ini mengatakan bahwa mengetahui sikap tidak berarti dapat memprediksi perilaku karena sikap dan perilaku merupakan dua dimensi dalam diri individu yang berdiri sendiri, terpisah dan berbeda.

### c. Postulat Konsistensi Kontigensi

Postulat konsistensi kontigensi menyatakan bahwa hubungan sikap dan perilaku sangat ditentukan oleh faktor-faktor situasional tertentu. Norma-norma, peranan, keanggotaan kelompok dan lain sebagainya, merupakan kondisi ketergantungan yang dapat mengubah hubungan sikap dan perilaku.

Oleh karena itu, sejauh mana prediksi perilaku dapat disandarkan pada sikap akan berbeda dari waktu ke waktu dan dari satu situasi ke situasi lainnya. Postulat yang terakhir ini lebih masuk akal dalam menjelaskan hubungan sikap dan perilaku.

Apabila individu berada dalam situasi yang betul-betul bebas dari berbagai bentuk tekanan atau hambatan yang dapat mengganggu ekspresi sikapnya maka dapat diharapkan bahwa bentuk-bentuk perilaku yang ditampakkannya merupakan ekspresi sikap yang sebenarnya. Artinya, potensi reaksi sikap yang sudah terbentuk dalam diri individu itu akan muncul berupa perilaku aktual sebagai cerminan sikap yang sesungguhnya terhadap sesuatu. Sebaliknya jika individu mengalami atau merasakan hambatan yang dapat mengganggu kebebasannya dalam mengatakan sikap yang sesungguhnya atau bila individu merasakan ancaman fisik maupun ancaman mental yang dapat terjadi pada dirinya sebagai akibat pernyataan sikap yang hendak dikemukakan maka apa yang diekspresikan oleh individu sebagai perilaku lisan atau perbuatan itu sangat mungkin tidak sejalan dengan sikap hati nuraninya, bahkan dapat sangat bertentangan dengan apa yang dipegangnya sebagai suatu keyakinan. Semakin kompleks situasinya dan semakin

banyak faktor yang menjadi pertimbangan dalam bertindak maka semakin sulitlah memprediksikan perilaku dan semakin sulit pula menafsirkannya sebagai indikator (Azwar, 2007).

# BAB VII

## KONSEP PELATIHAN

### A. Arti, Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Banyak ahli berpendapat tentang arti, tujuan dan manfaat pelatihan. Namun dari berbagai pendapat tersebut pada prinsipnya tidak jauh berbeda. Sikula dalam Sumantri (2000:2) mengartikan pelatihan sebagai: “proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Para peserta pelatihan akan mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang sifatnya praktis untuk tujuan tertentu”. Menurut Good, 1973 pelatihan adalah suatu proses membantu orang lain dalam memperoleh skill dan pengetahuan (M. Saleh Marzuki, 1992: 5). Sedangkan Michael J. Jucius dalam Moekijat (1991: 2) menjelaskan istilah latihan untuk menunjukkan setiap proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu.

Pada kajian penelitian ini kita akan memfokuskan makna pelatihan. Pelatihan mengandung makna yang lebih khusus (spesifik), dan berhubungan dengan pekerjaan/tugas yang dilakukan seseorang. Sedangkan yang dimaksudkan praktis adalah, bahwa responden yang sudah dilatihkan dapat diaplikasikan dengan segera sehingga harus bersifat praktis, (Fandi Tjiptono, dkk, 1996).

Definisi pelatihan menurut *Center for Development Management and Productivity* adalah belajar untuk mengubah tingkah laku orang dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Pelatihan pada dasarnya adalah suatu proses memberikan bantuan bagi para karyawan atau pekerja untuk menguasai

keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Perbedaan yang nyata dengan pendidikan, diketahui bahwa pendidikan pada umumnya bersifat filosofis, teoritis, bersifat umum, dan memiliki rentangan waktu belajar yang relatif lama dibandingkan dengan suatu pelatihan. Sedangkan yang dimaksudkan dengan pembelajaran, mengandung makna adanya suatu proses belajar yang melekat terhadap diri seseorang. Pembelajaran terjadi karena adanya orang yang belajar dan sumber belajar yang tersedia. Dalam arti pembelajaran merupakan kondisi seseorang atau kelompok yang melakukan proses belajar.

Hadari Nawawi (1997) menyatakan bahwa pelatihan pada dasarnya adalah proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan. Fokus kegiatannya adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara bekerja yang paling efektif pada masa sekarang. Ernesto A. Franco (1991) mengemukakan pelatihan adalah suatu tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang pegawai yang melaksanakan pekerjaan tertentu. Dalam PP RI nomor 71 tahun 1991 pasal 1 disebutkan:

*Latihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan produktivitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu berdasarkan persyaratan jabatan tertentu yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori.*

Berkaitan dengan fokus permasalahan dalam penelitian ini, pengertian-pengertian di atas juga dinyatakan dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 101 tahun 2000 yaitu tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS. Peraturan tersebut berbunyi “Diklat dalam Jabatan dilaksanakan untuk

mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap PNS agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan dengan sebaik-baiknya”.

Veithzal Rivai (2004:226) menegaskan bahwa “pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan”. Pendapat Rivai inilah yang dijadikan inspirasi dalam penelitian ini.

Memperhatikan pengertian tersebut, ternyata tujuan pelatihan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap saja, akan tetapi juga untuk mengembangkan bakat seseorang, sehingga dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan yang dipersyaratkan.

Moekijat (1993 : 2) menjelaskan tujuan umum pelatihan sebagai berikut:(1) *untuk mengembangkan keahlian*, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif, (2) *untuk mengembangkan pengetahuan*, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, dan (3) *untuk mengembangkan sikap*, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

Pengertian-pengertian di atas mengarahkan kepada penulis untuk menyimpulkan bahwa yang dimaksud pelatihan dalam hal ini adalah proses pendidikan yang di dalamnya ada proses pembelajaran dilaksanakan dalam jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu meningkatkan kompetensi individu untuk menghadapi pekerjaan di dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa “pelatihan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja mendatang” (Veithzal Rifai: 2004:226).

Tujuan pelatihan menurut Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana (1995 : 223) adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan serta meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan, dengan kata lain tujuan pelatihan adalah meningkatkan kinerja dan pada gilirannya akan meningkatkan daya saing.

Pelatihan menurut Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana juga memberikan manfaat sebagai berikut.”Mengurangi kesalahan produksi; meningkatkan produktivitas; meningkatkan kualitas; meningkatkan fleksibilitas karyawan; respon yang lebih baik terhadap perubahan; meningkatkan komunikasi; kerjasama tim yang lebih baik, dan hubungan karyawan yang lebih harmonis(1998 : 215).

Jadi pengertian, tujuan dan manfaat pelatihan secara hakiki merupakan manifestasi kegiatan pelatihan. Dalam pelatihan pada prinsipnya ada kegiatan proses pembelajaran baik teori maupun praktek, bertujuan meningkatkan dan mengembangkan kompetensi atau kemampuan akademik, sosial dan pribadi di bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta bermanfaat bagi karyawan (peserta pelatihan) dalam meningkatkan kinerja pada tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

## **B. Asas-asas Pelatihan**

Dalam penyelenggaraan pelatihan, agar dapat bermanfaat bagi peserta dan dapat mencapai tujuan secara optimal, hendaknya penyelenggaraannya mengikuti asas-asas umum pelatihan. Menurut Dale Yoder dalam bukunya *Personal Principles and Policies*, menyebutkan sembilan asas

yang berlaku umum dalam kegiatan pelatihan yaitu (1). *Individual differences*; (2) *relation to job analysis*; (3) *motivation* (4) *active participation*, (5) *selection of trainees*, (6). *Selection of trainers*; (7) *trainer's of training* (8) *training method's* dan (9) *principles of learning* (1962:235).

Pendapat Dale Yoder di atas mengisyaratkan bahwa dalam kegiatan pelatihan perbedaan individu peserta pelatihan harus mendapat perhatian yang utama. Karakteristik peserta pelatihan akan mewarnai dan menentukan keberhasilan pelaksanaan suatu pelatihan. Pelatihan harus juga dihubungkan dengan analisis pekerjaan peserta (calon peserta) pelatihan, sehingga nantinya hasil pelatihan bermanfaat dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Selanjutnya, motivasi dan keaktifan peserta kegiatan pelatihan perlu dibangkitkan. Peserta pelatihan akan berusaha dan memberikan perhatian yang lebih besar pada pelatihan yang diikutinya, apabila ada daya perangsang yang dapat menimbulkan motivasinya. Begitu juga dalam fase-fase kegiatan pelatihan, peserta diupayakan turut aktif mengambil bagian. Dengan demikian peserta pelatihan turut aktif berpikir, berbuat dan mengambil keputusan selama proses pelatihan berlangsung.

Tidak kalah pentingnya dalam kegiatan pelatihan adalah seleksi peserta dan seleksi pelatih. Sebagaimana diketahui bahwa diantara peserta pelatihan terdapat perbedaan-perbedaan yang sifatnya individual. Untuk menjaga agar perbedaan tersebut jangan terlalu besar, maka seleksi atau pemilihan calon peserta pelatihan perlu diadakan. Selain seleksi peserta, untuk mendapatkan para pelatih yang berkualitas dan profesional, maka dalam rangkaian penyelenggaraan pelatihan diperlukan juga seleksi pelatih. Harapannya pelatih yang terpilih adalah orang-orang yang

cakap dan memiliki kualifikasi sebagai seorang pelatih yang handal.

Para pelatih yang telah terpilih pun, masih diperlukan mengikuti pelatihan untuk pelatih. Tujuannya adalah agar para pelatih memiliki wawasan, pengetahuan, keterampilan dan sikap yang relatif sama pada jenis pelatihan yang akan dilatihkan. Juga memiliki tingkat kerjasama yang tinggi dengan pelatih lain, sehingga dalam melatih nanti dapat berbuat total dan seoptimal mungkin.

Kemudian untuk keberhasilan pelatihan, metode pelatihan dan prinsip-prinsip pembelajaran yang digunakan harus sesuai dengan jenis metode pelatihan yang diberikan. Meskipun tidak ada metode yang paling sempurna, namun dapat dicarikan beberapa alternatif metode yang sesuai dengan karakteristik peserta pelatihan. Dalam hal ini ada persyaratan minimal yang perlu diperhatikan pelatih dalam memilih metode pelatihan yaitu (1) sesuai dengan keadaan dan jumlah sasaran; (2) cukup dalam jumlah dan mutu materi; (3) tepat menuju tujuan pada waktunya; (4) Amanat hendaknya mudah diterima, dipahami dan diterapkan; dan (5) biaya ringan (Depdikbud, 1983 : 97). Dalam pemilihan metode juga dapat mempertimbangkan beberapa faktor sebagai berikut :

Tujuan instruksional khusus yang hendak dicapai dalam proses penyampaian pesan atau bahan belajar, keadaan warga belajar yang akan menerima pesan, karakteristik metode yang akan digunakan dan sumber atau fasilitas yang tersedia untuk menunjang penggunaan metode tertentu yang hendak kita pilih (Direktorat Dikmas, 1985 : 18).

Sedangkan prinsip-prinsip pembelajaran akan memberikan arah bagi cara-cara seseorang (peserta pelatihan) belajar efektif dalam kegiatan pelatihan. Dan pembelajaran akan lebih efektif, apabila metode pelatihan sesuai dengan gaya belajar peserta dan tipe-tipe pekerjaan yang diperlukan.

Menurut William R. Werther Jr. dan Keith Davis, prinsip-prinsip pembelajaran yang efektif sering; direfleksikan dengan *participation, repetition, transference, dan feed back* (1989:290).

Dengan demikian manakala suatu pelatihan ingin berhasil, bermanfaat dan mencapai tujuan secara optimal, maka asas-asas maupun prinsip dasar penyelenggaraan pelatihan hendaknya dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

### **C. Pengembangan Program Pelatihan**

Dalam pengembangan program pelatihan, agar pelatihan dapat bermanfaat dan mendatangkan keuntungan diperlukan tahapan atau langkah-langkah yang sistematis. Secara umum ada tiga tahap pada pelatihan yaitu tahap penilaian kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi. Atau dengan istilah lain ada fase perencanaan pelatihan, fase pelaksanaan pelatihan dan fase pasca pelatihan.

Langkah-langkah yang umum digunakan dalam pengembangan program pelatihan, seperti dikemukakan oleh William B. Werther (1989 : 287) yang pada prinsipnya meliputi (1) *need assessment*; (2) *training and development objective*; (3) *program content*; (4) *learning principles*; (5) *actual program*, (b) *skill knowledge ability of works*; dan (7) *evaluation*. Pendapat ini sesuai dengan yang dikemukakan Simamora (1997: 30) yang menyebutkan delapan langkah pelatihan yaitu (1). tahap penilaian kebutuhan dan sumber daya untuk pelatihan; (2) mengidentifikasi sasaran-sasaran pelatihan; (3) menyusun kriteria; (4) pre tes terhadap pemegang (5) memilih teknik pelatihan dan prinsip-prinsip proses belajar; (b) melaksanakan pelatihan; (7) memantau pelatihan; dan (8) membandingkan hasil-hasil pelatihan terhadap kriteria-kriteria yang digunakan.

Penilaian kebutuhan (*need assessment*) pelatihan merupakan langkah yang paling penting dalam pengembangan program pelatihan. Langkah penilaian kebutuhan ini merupakan landasan yang sangat menentukan pada langkah-langkah berikutnya. Kekurangakuratan atau kesalahan dalam penilaian kebutuhan dapat berakibat fatal pada pelaksanaan pelatihan. Dalam penilaian kebutuhan dapat digunakan tiga tingkat analisis yaitu analisis pada tingkat organisasi, analisis pada tingkat program atau operasi dan analisis pada tingkat individu. Sedangkan teknik penilaian kebutuhan dapat digunakan analisis kinerja, analisis kemampuan, analisis tugas maupun survey kebutuhan (*need survey*).

Perumusan tujuan pelatihan dan pengembangan (*training and development objective*) hendaknya berdasarkan kebutuhan pelatihan yang telah ditentukan. perumusan tujuan dalam bentuk uraian tingkah laku yang diharapkan dan pada kondisi tertentu. Pernyataan tujuan ini akan menjadi standar kinerja yang harus diwujudkan serta merupakan alat untuk mengukur tingkat keberhasilan program pelatihan.

Isi program (*program content*) merupakan perwujudan dari hasil penilaian kebutuhan dan materi atau bahan guna mencapai tujuan pelatihan. Isi program ini berisi keahlian (keterampilan), pengetahuan dan sikap yang merupakan pengalaman belajar pada pelatihan yang diharapkan dapat menciptakan perubahan tingkah laku. Pengalaman belajar dan atau materi pada pelatihan harus relevan dengan kebutuhan peserta maupun lembaga tempat kerja.

Prinsip-prinsip belajar (*learning principles*) yang efektif adalah yang memiliki kesesuaian antara metode dengan gaya belajar peserta pelatihan dan tipe-tipe pekerjaan, yang membutuhkan. Pada dasarnya prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan berkisar lima hal yaitu partisipasi, reputasi, relevansi, pengalihan, dan umpan balik

(Sondang P. Siagian, 1994 :190). Dengan prinsip partisipasi pada umumnya proses belajar berlangsung dengan lebih cepat dan pengetahuan yang diperoleh diingat lebih lama. Prinsip reputasi (pengulangan) akan membantu peserta pelatihan untuk mengingat dan memanfaatkan pengetahuan atau keterampilan yang dimiliki. Prinsip relevansi, yakni kegiatan pembelajaran akan lebih efektif apabila bahan yang dipelajari mempunyai relevansi dan makna kongkrit dengan kebutuhan peserta pelatihan. Prinsip pengalihan dimaksudkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam kegiatan belajar mengajar dengan mudah dapat dialihkan pada situasi nyata (dapat dipraktekkan pada pekerjaan). Dan prinsip umpan balik akan membangkitkan motivasi peserta pelatihan karena mereka tahu kemajuan dan perkembangan belajarnya.

Pelaksanaan program (actual program) pelatihan pada prinsipnya sangat situasional sifatnya. Artinya dengan penekanan pada perhitungan kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan, penggunaan prinsip-prinsip belajar dapat berbeda intensitasnya, sehingga tercermin pada penggunaan pendekatan, metode dan teknik tertentu dalam pelaksanaan proses pelatihan.

Keahlian, pengetahuan, dan kemampuan pekerja (*skill knowledge ability of workers*) sebagai peserta pelatihan merupakan pengalaman belajar (hasil) dari suatu program pelatihan yang diikuti. Pelatihan dikatakan efektif, apabila hasil pelatihan sesuai den-an tugas peserta pelatihan. dan bermanfaat pada tugas pekerjaan. Dan langkah terakhir dari pengembangan program pelatihan adalah evaluasi (*evaluation*) pelatihan pelaksanaan program pelatihan dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pelatihan terjadi suatu proses transformasi pengalaman belajar pada bidang pekerjaan. Sondang P. Siagian menegaskan proses transformasi dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal yaitu

peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja (1994:202). Selanjutnya untuk mengetahui terjadi tidaknya perubahan tersebut dilakukan penilaian. Dan untuk mengukur keberhasilan tidaknya yang dinilai tidak hanya segi-segi teknis saja. Akan tetapi juga segi keperilakuan (Sondang P. Siagian; 1994:202). Dan untuk evaluasi diperlukan kriteria evaluasi yang dibuat berdasarkan tujuan program pelatihan dan pengembangan.

#### **D. Mekanisme Pelatihan**

Mekanisme pelatihan di sini diartikan cara atau metode yang digunakan dalam suatu kegiatan pelatihan. Jadi mekanisme pelatihan analog dan lebih dekat dengan pendekatan atau metode dan teknik pelatihan. Dalam penyelenggaraan pelatihan, tidak ada satupun metode dan teknik pelatihan yang paling baik. Semuanya tergantung pada situasi kondisi kebutuhan.

Dalam memilih metode dan teknik suatu pelatihan ditentukan oleh banyak hal. Seperti dikemukakan William B. Werther (1989: 290) sebagai berikut: *that is no simple technique is always best; the best method depends on: cost effectiveness; desired program content; learning principles; appropriateness of the facilities; trainee preference and capabilities; and trainer preferences and capabilities.* Artinya tidak ada satu teknik pelatihan yang paling baik, metode yang paling baik tergantung pada efektivitas biaya, isi program yang diinginkan, prinsip-prinsip belajar, fasilitas yang layak, kemampuan dan preference peserta serta kemampuan dan preference pelatih. Kemudian Sondang. P Siagian (1994:192) menegaskan tepat tidaknya teknik pelatihan yang digunakan sangat tergantung dari berbagai pertimbangan yang ingin ditonjolkan seperti kehematan dalam pembiayaan, materi

program, tersedianya fasilitas tertentu, preferensi dan kemampuan peserta, preferensi kemampuan pelatih dan prinsip-prinsip belajar yang hendak diterapkan. Walaupun demikian, pengelola pelatihan hendaknya mengenal dan memahami semua metode dan teknik pelatihan, sehingga dapat memilih dan menentukan metode dan teknik mana yang paling tepat digunakan sesuai dengan kebutuhan, situasi dan kondisi yang ada.

William. B. Werther (1989), Henry Simamora (1997) dan Soekidjo Notoatmodjo (1991) mengidentifikasi ada dua pendekatan atau metode pokok dalam pelatihan yaitu *on the job training* dan *off the job training*. Keduanya memiliki kelebihan dan kekurangan serta penggunaannya harus disesuaikan dengan kebutuhan.

### **E. Manajemen Pelatihan**

Manajemen pelatihan, dalam konteks yang lebih luas manajemen pelatihan memiliki dimensi tentang bagaimana pengelolaan pelatihan, supaya pelatihan bisa berjalan dengan baik dan berhasil secara efektif dan efisien. Manajemen pelatihan secara konsep bisa diartikan “Proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengevaluasian terhadap kegiatan pelatihan dengan memanfaatkan aspek-aspek pelatihan untuk mencapai tujuan pelatihan secara efektif dan efisien”. Dalam konteks yang lain manajemen pelatihan atau pengelolaan pelatihan identik dengan manajemen proyek atau pada istilah lain sama dengan mengelola proyek.

Proses manajemen pelatihan dimulai dengan analisis, yaitu analisis kebutuhan (*need analysis*) terhadap hal-hal yang akan menjadi objek pelatihan, kemudian dilanjutkan dengan desain program pelatihan, yaitu langkah mendesain program-program pelatihan. Tahapan berikutnya adalah pelaksanaan dan penerapan, yaitu proses pelaksanaan dan penerapan program-

program pelatihan. Kemudian diakhiri dengan evaluasi yaitu tahap untuk memberikan penilaian dan analisa pengembangan. Pada setiap tahapan tersebut akan ada proses umpan balik, yang bertujuan untuk mengontrol efektivitas pelaksanaan dan proses pelatihan.

Perencanaan pelatihan pada hakekatnya adalah proses menyusun rancangan program pelatihan, yaitu proses menyiapkan berbagai hal mengenai persiapan pelatihan. Secara umum menurut Faustino Cardoso Gomes (2000:204) mengemukakan ada tiga tahap pada pelatihan yaitu tahap penilaian kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi. Atau dengan istilah lain ada fase perencanaan pelatihan, fase pelaksanaan pelatihan dan fase pasca pelatihan. Dari tiga tahap atau fase tersebut, mengandung langkah-langkah pengembangan program pelatihan. Langkah-langkah yang umum digunakan dalam pengembangan program pelatihan, seperti dikemukakan oleh William B. Werther (1989:287) yang pada prinsipnya meliputi (1) *need assessment*; (2) *training and development objective*; (3) *program content*; (4) *learning principles*; (5) *actual program*-, (b) *skill knowledge ability of works*; dan (7) *evaluation*. Pendapat ini sesuai dengan yang dikemukakan Simamora (1997:360) yang menyebutkan delapan langkah pelatihan yaitu: (1) tahap penilaian kebutuhan dan sumber daya untuk pelatihan; (2) mengidentifikasi sasaran-sasaran pelatihan; (3) menyusun kriteria; (4) pre tes terhadap pemegang (5) memilih teknik pelatihan dan prinsip-prinsip proses belajar; (b) melaksanakan pelatihan; (7) memantau pelatihan; dan (8) membandingkan hasil-hasil pelatihan terhadap kriteria-kriteria yang digunakan.

## **F. Penerapan Hasil Pelatihan**

Berdasarkan tinjauan teoritis, pembahasan tentang pelatihan dapat dilihat dari berbagai sudut, pelatihan dilihat

dari pengertian, tujuan, asas, efektivitas dan manajemen pelatihan. Pembahasan tersebut masih dalam tataran teoritis, sehingga baru diperoleh informasi-informasi yang bersifat umum. Informasi ini merupakan dasar rujukan dan pijakan dalam membahas dan menganalisis permasalahan pelatihan lebih jelas.

Penelitian ini menghendaki tentang pelatihan dalam tataran konkret, yaitu pembahasan yang bersifat menyeluruh. Oleh karena itu penelitian ini difokuskan pada penerapan pelatihan, yaitu penerapan pelatihan yang sudah diterima oleh para anggota organisasi masyarakat yang ada di kota Makassar. Penerapan pelatihan diarahkan pada dampak pelatihan yang telah diikuti oleh anggota organisasi masyarakat. Sehingga dalam penelitian ini akan diketahui adanya pengaruh pelatihan pendidikan lingkungan hidup terhadap peningkatan kepedulian anggota masyarakat ormas terhadap permasalahan lingkungan hidup yang terjadi di kota Makassar secara nyata.

### **G. Pelatihan untuk meningkatkan Kinerja**

Sumber daya manusia yang terampil dan memiliki kinerja tinggi sangat diperlukan dalam era globalisasi seperti sekarang ini, sehingga mampu bersaing dalam tataran internasional. Organisasi pada masa sekarang menyadari bahwa produktivitas sumber daya manusia yang berkualitas adalah aset utama untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu pengelolaan manajemen sumber daya manusia harus dioptimalkan. Perlu disadari bersama bahwa untuk mengembangkan sumber daya manusia setiap organisasi memiliki keterbatasan. Oleh karena itu perlu melibatkan pihak lain dalam proses pengembangan sumber daya manusia tersebut. Melalui cara inilah pelatihan dibutuhkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2001:70) yaitu:” dengan pengembangan sumber daya manusia, diharapkan produktivitas

kerja akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill dan managerial skill sumber daya manusia yang semakin baik”. Nasution (1982:71) menegaskan “pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang. Dimana tujuan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas”.

## **BAB VIII**

# **MODEL-MODEL PELATIHAN LINGKUNGAN HIDUP**

Suatu model pelatihan dianggap efektif manakala mampu dilandasi kurikulum, pendekatan dan strategi yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan permasalahan-permasalahan yang terjadi ditengah-tengah peserta didik tersebut, untuk itu dibutuhkan sebuah model pelatihan yang efektif dan efisien. Prsyaratan tersebut adalah kebutuhan belajar peserta pelatihan. Istilah tersebut dalam dunia pendidikan luar sekolah atau pendidikan non formal dikenal dengan istilah TNA (*Training needs assessment*), SMA (*Subjet matter analysis*) dan ATD (*Aproache training and development*).

### **A. Pelatihan berdasarkan kebutuhan (*Training Needs Assessment*).**

Kebutuhan pelatihan sangat berkaitan erat dengan kebutuhan belajar, kebutuhan belajar diartikan kesenjangan kemampuan diantara kemampuan yang dimiliki dengan kemampuan yang dituntut atau diprasyarkan dalam kehidupan peserta pelatihan. Kemampuan tersebut menyangkut kemampuan pengetahuan, sikap, nilai dan tingkah laku sesuai dengan aspek yang menjadi konteks perhatian. Apabila kita sedang berbicara dalam kaitannya dengan peserta pelatihan yang merupakan sasaran, maka kebutuhan peserta pelatihan yang merupakan sasaran tersebut sangat berkaitan dengan

pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berlaku pada kehidupannya atau pada dunia kerjanya.

Kebutuhan belajar pada peserta pelatihan dapat berkembang, bertambah dan berkurang, bahkan dapat berkelanjutan dan berganti-ganti. Terpenuhinya suatu kebutuhan dapat menjadi potensi untuk melahirkan kebutuhan baru yang kedudukannya lebih tinggi. Apabila peserta pelatihan telah memahami pengetahuan dasarnya, maka secara langsung akan melakukan *self-assessment* dan hasilnya *assessment* tersebut akan menjadi modal untuk mengetahui pengetahuan yang lebih tinggi di atasnya. Akan tetapi dibalik itu kebutuhan akan berubah bertambah dan berkurang, hal ini diakibatkan oleh keterbatasan peserta pelatihan dalam memandang penting atau tidaknya pengetahuan untuk diri sendiri, serta kemauan dan kemampuan dalam memahami diri.

Kebutuhan belajar yang tumbuh dalam diri menuntut adanya program belajar yang memenuhinya. Begitu pula keanekaragaman kebutuhan belajar yang dirasakan menuntut adanya program belajar yang lebih aktif dan beraneka ragam pula. Sehingga usaha penetapan kebutuhan belajar perlu ada usaha untuk melakukan identifikasinya. Beberapa teknik *training need assessment* yang dapat dikenali diantaranya adalah: *interviewing, observing, working with groups, and writing questioner and surveys*, dalam kaitan dengan pelatihan berdasarkan kebutuhan ini maka kementerian lingkungan hidup mengadakan pelatihan seperti: 1) Pelatihan penyelesaian sengketa lingkungan hidup diluar pengadilan, 2) Pelatihan penyidik pegawai negeri sipil lingkungan hidup (PPNS LH), 3) pelatihan pengawasan, dan pemantauan kualitas lingkungan hidup, 4) dan semacamnya.

## **B. Pelatihan berdasarkan pada proses dan materi pelatihan (*Subjet Matter Analysis*).**

Beberapa model latihan yang dikembangkan para ahli disesuaikan dengan pendekatan, strategi dan materi pelatihan, model-model pelatihan tersebut sudah lama dikembangkan, namun sampai sekarang ini model-model tersebut masih tetap digunakan tetapi proses dan langkah-langkahnya disesuaikan perkembangan kemampuan peserta pelatihan, masalah-masalah yang perlu dipecahkan, kebutuhan kurikulum dan metodologi pelatihan itu sendiri. Model latihan keterampilan kerja (*Skill training for the job*) model latihan ini dikembangkan oleh Louis Ganci (1966), model ini mencakup empat langkah dalam penyelenggaraan pelatihan. Langkah *pertama* mengkaji alasan dan menetapkan program latihan, kegiatan lainnya mencakup identifikasi kebutuhan, penentuan tujuan latihan, analisis isi latihan dan pengorganisasian program latihan. Langkah kedua, merancang tahapan pelaksanaan pelatihan, mencakup penentuan pertemuan-pertemuan formal dan informal selama latihan dan pemahaman terhadap masalah-masalah pada peserta pelatihan. Langkah ketiga memilih sajian yang efektif, kegiatannya mencakup pemilihan dan penentuan jenis-jenis sajian, pengkondisian lingkungan, termasuk didalamnya penggunaan sarana belajar dan alat bantu, dan penentuan media komunikasi. Langkah empat melaksanakan dan menilai hasil latihan, kegiatannya meliputi transformasi pengetahuan dan keterampilan dan nilai berdasarkan program latihan, serta evaluasi terhadap perubahan tingkah laku peserta setelah mengikuti pelatihan.

Parker (1976) mengembangkan model latihan yang dapat dinami model tujuh langkah (*The step model*). Model ini mencakup langkah-langkah sebagai berikut. Pertama adalah melaksanakan identifikasi dan analisis kebutuhann latihan. Kedua ialah merumuskan dan mengembangkan tujuan-tujuan

latihan. Ketiga merancang kurikulum latihan. Keempat memilih dan mengembangkan metode latihan. Kelima menentukan pendekatan evaluasi latihan. Keenam melaksanakan program latihan. Ketujuh melakukan pengukuran hasil latihan. Langkah-langkah hendaknya dilakukan secara berurutan. Namun hasil langkah ketujuh, yaitu pengukuran hasil latihan, dapat digunakan sebagai masukan bagi langkah kedua, yaitu untuk mengembangkan tujuan-tujuan latihan atau langkah pertama, yaitu untuk mengidentifikasi dan menganalisis kebutuhan-kebutuhan latihan, dalam kaitan dengan pelatihan berdasarkan pada proses dan materi pelatihan kementerian lingkungan hidup antara lain: 1) pelatihan pengelolaan B3 dan limbah B3, 2) pelatihan pengelolaan laboratorium, 3) pelatihan pengendalian udara, air dan tanah, 4) dan semacamnya.

### **C. Pelatihan Berdasarkan pada Pendekatan untuk Pelatihan dan Pengembangan ATD (*Aproache training and development*).**

Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*), Swanson (1995) mendefinisikan pelatihan dan pengembangan sebagai “sebuah proses yang secara sistematis mengembangkan keahlian individual yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja”. Organisasi perusahaan secara strategik mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pekerja sesuai kebutuhan saat ini ataupun mempersiapkan SDM perusahaan untuk menghadapi tuntutan kerja mendatang. Pelatihan dan pengembangan dimulai dengan identifikasi kebutuhan training dan evaluasi atas hasil pelatihan yang telah dilakukan.

Pengukuran kebutuhan training merupakan langkah awal yang sangat penting bagi pelaksanaan pelatihan (Breiter & Woods, 1997) dan dapat mempengaruhi secara signifikan

suksesnya sebuah pelatihan dan pengembangan (Goldstein & Ford, 2002; Slerzer, 1993; Zemke, 1994). Disamping hal tersebut, pada kenyataannya masih sedikit perusahaan yang mengukur kebutuhan pelatihan untuk desain dan pengembangan program pelatihan (Breiter & Woods, 1997). Masih sedikit penelitian yang menguji hubungan pengukuran kebutuhan training (*needs assessment*) terhadap hasil-hasil pelatihan yang dijalankan. Adapun pelatihan lingkungan hidup berdasarkan pada pendekatan untuk pelatihan dan pengembangan ATD (*Aproache training and development*) adalah: 1) pelatihan analisis mengenai dampak lingkungan (AMDAL) pada semua tingkatan, 2) pelatihan lingkungan hidup strategis (KLHS), 3) pelatihan valuasi ekonomi lingkungan, 4) dan semacamnya.

# **BAB IX**

## **MODEL PELATIHAN YANG EFEKTIF**

Model pelatihan yang efektif dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pelatihan pada dasarnya adalah aktivitas manusia melalui proses pembelajaran yang diselenggarakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mempelajari tugas sesuai dengan standar yang ditentukan. Untuk mencapai hasil itu maka program latihan hendaknya dirancang secara efektif. Ciri-ciri rancangan program pelatihan yang efektif menurut Bambang Kussriyanto, (1991) meliputi:

1. Mempunyai sasaran yang jelas, hasilnya sebagai tolak ukur.
2. Diberikan oleh tenaga pengajar yang cakap menyampaikan ilmunya dan mampu memotivasi para penyelia.
3. Isinya mendalam, sehingga tidak hanya menjadi bahan hafalan, melainkan mampu mengubah sikap dan meningkatkan prestasi kerja penyelia.
4. Sesuai dengan latar belakang teknis, permasalahan, dan daya tangkap peserta.
5. Menggunakan metode yang tepat guna, misalnya kelompok diskusi untuk sasaran tertentu dan demonstrasi sambil kerja (on the job) untuk sasaran lainnya.
6. Meningkatkan keterlibatan aktif para peserta, sehingga mereka bukan hanya sekedar pendengar atau pencatat belaka.
7. Disertai dengan desain penelitian, sejauhmana sasaran program tercapai demi prestasi dan produktivitas perusahaan.

Ciri-ciri dari rancangan program latihan di atas mencakup tiga hal pokok, yaitu berkenaan dengan:

1. Materi yang harus disampaikan secara jelas, mendalam isinya dan sesuai dengan latar belakang teknis.
2. Metode penyampaian pelatihan dan penyampaian materi dilakukan oleh pengajar yang cakap, serta melibatkan secara aktif peserta latihan.
3. Evaluasi pelaksanaan pelatihan.

Soekidjo Notoatmodjo (1992) mengemukakan, dalam merancang dan mengembangkan program latihan yang efektif yaitu dengan mengikuti siklus yang dimulai dari:

1. Analisis kebutuhan latihan
2. Menetapkan tujuan latihan
3. Pengembangan kurikulum (Materi)
4. Persiapan pelaksanaan latihan
5. Pelaksanaan latihan
6. Evaluasi pelaksanaan latihan.

Sedangkan Henry Simamora, (1997) memperhatikan bahwa program-program pelatihan harus disusun dan diimplementasikan tersaji, yang memperhatikan tiga tahap yang harus tercakup dalam pelatihan:

1. Tahap Analisis Kebutuhan Pelatihan
2. Tahap Pelatihan dan Pengembangan
3. Tahap Evaluasi

Kegiatan pelatihan yang dilakukan harus menempuh langkah-langkah sebagai berikut; *Pertama*, Pelatihan harus didahului dengan menentukan kebutuhan nyata akan pelatihan. Keputusan penyelenggaraan pelatihan harus berdasarkan pada data terbaik yang dihimpun dengan melakukan suatu penilaian kebutuhan-kebutuhan (needs assesment). Penilaian kebutuhan dapat dilakukan dengan cara menganalisis masalah-masalah saat ini dan tantangan-tantangan dimasa yang akan dihadapi melalui pelatihan. Penilaian-penilaian kebutuhan dilaksanakan

pada tiga tingkat: (a) Organisasional, (b) Pekerjaan atau operasional, (c) Personalia.

Analisis organisasional (*Organizational Analysis*) adalah pemeriksaan jenis-jenis permasalahan yang dialami organisasi. Analisis operasional mencoba menjawab pertanyaan dimana sebaiknya dilakukan titik berat pelatihan di dalam suatu organisasi dan faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi pelatihan. Analisis kebutuhan organisasional hendaknya terpusat pada jumlah karyawan dengan berbagai keterampilan yang dibutuhkan pada setiap jenjang dari setiap bagian untuk periode waktu tertentu. Perubahan-perubahan dalam strategi organisasi, pasar, dan teknologi dapat menuntut karyawan agar memiliki keahlian, pengetahuan, dan sikap-sikap yang baru atau berbeda. Sebagai contoh, organisasi memperkenalkan produk baru untuk menjawab suatu permintaan pasar yang baru. Pengenalan produk ini memerlukan keahlian-keahlian baru dari sejumlah karyawan, untuk itu beberapa pelatihan perlu diadakan untuk memampukan karyawan saat ini mengubah pekerjaan-pekerjaan sebagai upaya menghindari terjadinya terminasi (penghentian). Dengan demikian pada tingkat analisis organisasional tahap pertama yang paling kritis adalah menghubungkan penilaian kebutuhan dengan pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Jika hubungan tersebut tidak ada, pelatihan memiliki kemungkinan besar tidak akan berguna atau berhasil.

Analisis Operasional (*Operational Analysis*) adalah proses menentukan perilaku-perilaku yang dituntut dari pemegang jabatan dan standar-standar kinerja yang mesti dipenuhi. Analisis operasional agak mirip dengan analisis pekerjaan. Analisis operasional terpusat pada karyawan bukan pada pekerjaan. Analisis ini terpusat pada apa yang harus dilakukan seorang karyawan untuk melaksanakan suatu

pekerjaan. Nilai dari analisis operasional adalah bahwa analisis ini tidak hanya menentukan sasaran-sasaran pelatihan saja, tetapi juga mengindikasikan apa yang akan menjadi kriteria untuk menilai efektivitas pelatihan. Henry Simamora, (1997) menjelaskan bahwa analisis operasional membutuhkan suatu pemeriksaan yang masak mengenai pekerjaan-pekerjaan yang akan dilaksanakan setelah pelatihan. Analisis ini meliputi: 1) Suatu pengumpulan secara sistematis informasi yang menggambarkan secara rinci bagaimana pekerjaan dilaksanakan sehingga; 2) Standar-standar kinerja untuk pekerjaan tersebut dapat ditentukan; 3) Bagaimana tugas-tugas akan dilaksanakan untuk mencapai standar tersebut; 4) Pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan karakteristik lainnya yang diperlukan bagi pelaksanaan tugas yang efektif. Dijelaskannya pula bahwa analisis pekerjaan, penilaian kinerja, wawancara dengan manajemen yang lebih tinggi, analisis permasalahan-permasalahan operasi (pengendalian kualitas dan keluhan-keluhan pelanggan) dapat memberikan masukan penting bagi kebutuhan pelatihan.

Analisis Personalialia (Personnel Analysis), adalah mengidentifikasi kesenjangan antara kebutuhan-kebutuhan kerja dan organisasi yang teridentifikasi dengan karakteristik-karakteristik dari masing-masing karyawan. Perbedaan antara kinerja yang diharapkan dengan kinerja sesungguhnya adalah kebutuhan pelatihan individu. Standar kinerja yang ditentukan dalam tahanan analisis operasional merupakan kinerja yang diinginkan atau diharapkan. Data kinerja individu, nilai diagnostik karyawan oleh penyelia, catatan-catatan kinerja yang di simpan karyawan dalam formulir harian, survey sikap, wawancara, atau test dapat memberikan informasi actual setiap karyawan sebagai bahan bandingan dengan tolok ukur kinerja yang dikehendaki. Kesenjangan antara kinerja aktual dan yang diinginkan merupakan kebutuhan pelatihan. Fokus analisis

personalia yaitu pada tugas-tugas, tanggungjawab pekerjaan, pengetahuan, keahlian-keahlian dan kemampuan-kemampuan dalam melakukan pekerjaan. Tujuan analisis personalia adalah memeriksa seberapa baik karyawan-karyawan melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya sesuai dengan standar kerja yang dikoreksi melalui pelatihan. Analisis personalia didasarkan pada suatu perbandingan kinerja aktual karyawan terhadap standar kinerja organisasional (penyimpangan kinerja), atau suatu perbandingan kebutuhan-kebutuhan keahlian karyawan yang diantisipasi dengan tingkat keahlian saat ini. Dengan penilaian kinerja dapat menentukan apakah dengan pelatihan sanggup memperbaiki kinerja yang tercermin dalam nilai-nilai (hasil kerja) tersebut.

Setelah tahap Analisis sebagai langkah selanjutnya adalah tahap Pelatihan dan Pengembangan, serta tahap Evaluasi. Model sistem pelatihan ini memperhatikan bagaimana program-program pelatihan harus di rancang dan diimplementasikan, yang memperlihatkan tiga tahap yang harus tercakup dalam pelatihan, yaitu: a. Tahap penilaian; b. Tahap Pelatihan dan Pengembangan; c. Tahap Evaluasi.

Tahap Penilaian Kebutuhan, merupakan tahap yang paling penting dalam proses pelatihan. Dari penilaian inilah seluruh proses akan mengalir. Jika suatu organisasi tidak secara akurat menentukan kebutuhannya, maka program pelatihan secara keseluruhan akan memiliki imbas atau pengaruh kecil dalam mencapai apa yang diinginkannya. Tahap penilaian (Assesment phase) berguna sebagai fondasi bagi keseluruhan upaya pelatihan. Baik tahap Pelatihan maupun tahap evaluasi yang kesemuanya sangat tergantung pada masukkan-masukkan dari tahap penilaian.

Sebagai bahan pertimbangan dalam tahap ini dapat dengan cara mengidentifikasi/menganalisis: a) Siapa yang harus dilatih, b) jenis pelatihan apa yang mereka butuhkan,

jenis pelatihan yang bagaimana yang menguntungkan organisasi. Dari hasil analisis dapat dijadikan bahan dalam pengembangan program pelatihan maupun pada evaluasi selanjutnya.

Langkah selanjutnya adalah mempelajari opsi-opsi program dan menyeleksi kebutuhan terbaik dalam memenuhi kebutuhan karyawan, kemudian disusunlah kriteria-kriteria yang harus dicapai dari suatu program pelatihan.

Tahap Pelatihan dan Pengembangan. Pada tahap inilah program pelatihan dirancang dan disajikan. Program pelatihan haruslah mengandung aktivitas-aktivitas dan pengalaman belajar yang akan memenuhi tujuan-tujuan pelatihan yang disusun dalam tahap penilaian. Langkah selanjutnya adalah mengevaluasi dampak pelatihan dan pengembangan terhadap kebutuhan-kebutuhan yang telah ditetapkan.

Langkah pertama dalam mengevaluasi keberhasilan program pelatihan adalah menetapkan kriteria-kriteria yang digunakan dalam mengukur tujuan pelatihan. Kriteria-kriteria tersebut haruslah didasarkan pada tujuan awal dari program pelatihan itu sendiri. Sebagai contoh, apakah tujuan pelatihan untuk menyebarkan informasi baru, mengubah prilaku tertentu, mendapatkan keahlian-keahlian baru, atau mengubah sikap tertentu, Jadi kriteria-kriteria yang dibuat juga harus dapat mengevaluasi apakah hasil belajar yang terjadi dalam proses pelatihan ditransfer ke dalam situasi pekerjaan yang sesungguhnya.

Belum adanya definisi yang pasti tentang efektivitas disebabkan karena setiap orang memberi arti yang berbeda-beda. Rumusan yang berbeda-beda tersebut disebabkan karena arti dari efektivitas tergantung dari sudut mana para ahli mendefinisikannya. Pandangan. para ahli yang berbeda-beda tersebut memiliki suatu kesamaan, yang merumuskan bahwa

efektivitas mengandung arti sebagai kemampuan untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan.

Efektivitas dipandang tiga perspektif, menurut Gibson (1988:28), sebagai berikut: (1) efektivitas dari perspektif individu; (2) efektivitas dari perspektif kelompok; dan (3) efektivitas dari perspektif organisasi. Hal ini mengandung arti bahwa efektivitas memiliki tiga tingkatan yang merupakan satu kesatuan yang saling melengkapi. Dimana efektivitas perspektif individu berada pada tingkat awal untuk menuju efektif kelompok maupun efektif organisasi.

Katzel, dalam Steers (1980:44-45) bahwa efektivitas selalu diukur berdasarkan prestasi, produktivitas, laba dan sebagainya. Dilihat dari definisi di atas menunjukkan bahwa produktivitas merupakan bagian dari efektivitas. Adapun konsep pendidikan yang memiliki produktivitas yaitu pendidikan yang efektif dan efisien (sangkil dan mangkil). Selanjutnya efektivitas dapat dilihat pada: (1) masukan yang merata, (2) keluaran yang banyak dan bermutu tinggi, (3) ilmu dan keluaran yang gayut dengan kebutuhan masyarakat yang sedang membangun, dan (4) pendapatan tamatan atau keluaran yang memadai.

Dari beberapa pengertian di atas efektivitas mengandung arti berorientasi kepada hasil (tujuan) dan juga berorientasi kepada proses (kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan mempertahankan hidupnya). Kemudian penerapannya kepada suatu pelatihan yang efektif adalah kemampuan organisasi dalam melaksanakan program-program yang telah direncanakan secara sistematis dalam upaya mencapai hasil atau tujuan yang telah ditetapkan.

Sesuai dengan makna efektivitas tersebut di atas maka pelatihan yang efektif merupakan pelatihan yang berorientasi proses, dimana organisasi tersebut dapat melaksanakan program-program yang sistematis untuk mencapai tujuan dan

hasil yang dicita-citakan. Sehingga pelatihan efektif apabila pelatihan tersebut dapat menghasilkan sumber daya manusia yang meningkat kemampuannya, keterampilan dan perubahan sikap yang lebih mandiri.

Keefektifan pelatihan akan mempengaruhi kualitas kinerja sumber daya manusia (SDM) yang dihasilkannya. Sehingga efektif tidaknya pelatihan dilihat dari dampak pelatihan bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Hal ini selaras dengan Henry Simamora (1987: 320) yang mengukur keefektifan diklat dapat dilihat dari 1) reaksi-reaksi bagaimana perasaan partisipan terhadap program; 2) belajar- pengetahuan, keahlian, dan sikap-sikap yang diperoleh sebagai hasil dari pelatihan; 3) perilaku perubahan-perubahan yang terjadi pada pekerjaan sebagai akibat dari pekerjaan; dan 4) hasil-hasil dampak pelatihan pada keseluruhan yaitu efektivitas organisasi atau pencapaian pada tujuan-tujuan organisasional.

Kirkpatrick (1956) merekomendasikan 4 (empat) level dalam mengukur efektivitas pelatihan. Empat level tersebut adalah mengukur reaksinya (*reaction*), pembelajaran (*learning*), perilaku (*behavior*) dan hasil (*result*). Pada pengukuran efektivitas pelatihan level reaksi, yang diukur adalah persepsi peserta pelatihan terkait “*like & dislike*” dari program pelatihan pelatihan yang diikuti. Pada tahap ini akan diperoleh informasi sebatas program pelatihan yang dilakukan, sedangkan ROI belum dapat diukur, atau dengan kata lain mengukur reaksi peserta pelatihan tidak mengungkapkan seberapa besar efektivitas pelatihan berkontribusi pada peningkatan nilai organisasi (*organization's value*).

## DAFTAR PUSTAKA

- Active Learning: 101 Strategies to Teach Any Subject. Published by Allyn and Bacon Boston 2006.
- Arends, R. I., 2001. *Learning to Teach*. McGraw-Hill Higher Education.
- Anon., (2012), *Pendidikan Kependudukan dan Lingkungan Hidup*, Jakarta: Ditjen Dikti.
- Anderson, Neal G. (2000). *Practical Process Research & Development*, San Diego: Academic Press.
- Aminullah. (2004). *Berpikir Sistemik untuk Pembuatan Kebijakan Publik, Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit PPM, Jakarta.
- Benny, 2011. *Model Desain System Pembelajaran*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Borg and Gall, (1989). *Educational Researh*, New York: Longman.
- Chiras, Daniel D. (1991). *Environmental science: Action for a sustainable future*. Redwood City, California: Cumming Publishing company Inc.
- Dadang Supriatna, *Konsep Dasar Desain Pembelajaran*, Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak Kanak Dan Pendidikan Luar Biasa 2009
- Darmansyah.(2011). *Strategi Pembelajaran Menyenangkan dengan Humor*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Eko Putro. (2012). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta. Pustaka pelajar.
- Gendler, Margaret E. 1992. *Learning & Instruction; Theory Into Practice*. New York: McMillan Publishing.
- Hannafin, M.J. & Peck, K.L. 1988. *The design, development, and evaluation Of instructional software*. New York: Mc Millan Publishing Company
- Ishak, Ugi. (2011). *Penelitian Tindakan dalam Pendidikan Nonformal*. Jakarta, Raja Grafindo.
- Joseph, Benny. (2005). *Environmental Studies*. New Delhi: Tata McGraw-Hill Publishing.
- Kent L. Gustafson & Robert Maribe Branch. 2002. *Instructional Development Models*. New York: Eric Clearinghouse on information & Technology Syracuse University.
- Kementerian Lingkungan Hidup. (2008). *Kebijakan Pendidikan Lingkungan Hidup*. Jakarta,
- National Institute of Environmental Health Sciences (NIEHS). 2000. Dioxin Research at the NIEHS, [http:// www. Niehs. Nih gov/oc/factsheet/dioxin.htm](http://www.Niehs.Nih.gov/oc/factsheet/dioxin.htm).
- Putra. (2011). *Penelitian dan Pengembangan sebagai sebuah pengantar*. Jakarta, Rajawali Pers.
- Odum, Eugene P. (1979). *Fundamentals of Ecology* third Edition. Georgia: Saunders College Publishing.
- Rayandra Asyhar. (2012). *Kreatif Mengembangkan Media Pembelajaran*. Jakarta: Referensi Jakarta.

- Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Soerjani. (1997). *Environmental Education*. Jakarta. Universitas Indonesia Published.
- Satrio Wahono. (2011). *Nature Based Management*. Jakarta: Republika and Gramedia.
- Sanjaya, wina. (2011). Strategi Pembelajaran Berorientasi standar Proses pendidikan. Jakarta. Kencana.
- Saifuddin Azwar. (2013). Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sonny, Keraf. (2010). *Etika Lingkungan Hidup*. Jakarta: Media Kompas Nusantara.
- Sylviana Murni, (2010). *Education Management*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Soemarwoto, otto. (2001). Atur Diri sendiri: paradigma Baru Pengelolaan Lingkungan Hidup. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Smanmark, Benchaporn. 2011. Learning Center Management Model (LCMM) to Develop Early Childhood as Whole. *European Journal of Social Science*, 24 (1), 55-63.
- SNI, (2011). *Penguatan Daya Saing Bangsa*. Jakarta: Badan Standarisasi nasional
- WCED. (1988). *Hari Depan Kita Bersama*. Jakarta. PT. Gramedia.
- Zainal, Arifin. 2011. *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya

