

**Survei Pelaksanaan Program Prakondisi SM-3T  
di LPTK Universitas Negeri Jakarta**



**Oleh:**

**NIHAYA LASTARI  
1215116019  
Teknologi Pendidikan**

**SKRIPSI**

**Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam  
Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan**

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2016**

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGESAHAN  
PANITIA UJIAN SKRIPSI**

Judul Skripsi : Survei Pelaksanaan Program Prakondisi SM-3T di LPTK  
Universitas Negeri Jakarta

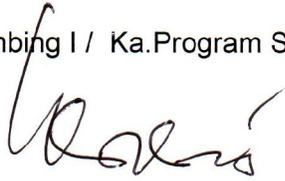
Nama Mahasiswa : Nihaya Lastari

Nomor Registrasi : 1215116019

Program studi : Teknologi Pendidikan

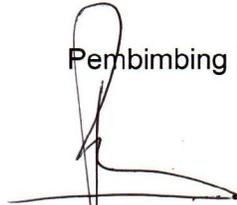
Tanggal Ujian : 25 Januari 2016

Pembimbing I / Ka.Program Studi



Dr. Robinson Situmorang, M.Pd  
NIP. 195710161983031002

Pembimbing II



Dr. Eveline Siregar, M.Pd  
NIP. 195811191986022001

**Panitia Ujian Skripsi**

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Sofia Hartati, M.Si (Penanggung Jawab)		15 Februari 2016
Dr. Gantina Komalasari, M.Psi (Wakil Penanggung Jawab)		15 Februari 2016
Cecep Kustandi, M.Pd (Ketua Penguji)		3 februari 2016
Dra. Dewi Salma Prawiradilaga, M.Sc. Ed (Penguji 1)		5/2 - 2016.
Kunto Imbar Nursetyo, M.Pd (Penguji 2)		05 - 02 - 2016

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Nihaya Lastari  
No. Registrasi : 1215116019  
Program Studi : Teknologi Pendidikan

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **“Survei Pelaksanaan Program Prakondisi SM-3T di LPTK Universitas Negeri Jakarta”** adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilaksanakan pada bulan Juli 2015 sampai dengan Desember 2015
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi yang pernah dibuat oleh orang lain atau jiplakan karya tulis orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul jika pernyataan ini tidak benar.

Jakarta, Februari 2016  
Yang membuat pernyataan,

*Nihaya*



Nihaya Lastari

## ABSTRAK

**Nihaya Lastari: Survei Pelaksanaan Program Prakondisi SM-3T di LPTK Universitas Negeri Jakarta. Skripsi. Jakarta : Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta, 2016.**

Penelitian ini bertujuan untuk memberi gambaran tentang program Prakondisi SM3T di LPTK Universitas Negeri Jakarta dari sudut pandang peserta dan penyelenggara. Gambaran yang dimaksud ialah tahapan pelatihan yang meliputi tahap analisis kebutuhan, desain, pengembangan, implementasi dan evaluasi sesuai dengan teori Model Proses Pelatihan oleh Blanchard dan Thacker. Program Prakondisi SM-3T sendiri ialah pelatihan yang diberikan untuk membekali peserta SM-3T sebelum diberangkatkan ke daerah 3T. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan angket, wawancara dan observasi dokumen. Angket diisi oleh para peserta SM-3T di LPTK Universitas Negeri Jakarta angkatan I, II, III dan IV. Wawancara dilakukan kepada Ketua Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Universitas Negeri Jakarta dan Kepala Pusat Pendidikan Profesi, Sertifikasi Guru dan Dosen. Observasi dokumen dilakukan di kantor Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Universitas Negeri Jakarta.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa program Prakondisi SM-3T di LPTK Universitas Negeri Jakarta belum menerapkan teori Model Proses Pelatihan dari Blanchard dan Thacker sepenuhnya. Tidak lengkapnya komponen strategi pelatihan yang dikembangkan dan digunakan serta ketiadaan tahapan evaluasi yang komprehensif mengakibatkan tujuan dari pelatihan ini pun belum tercapai sepenuhnya.

*Kata kunci: Pelatihan, Pelatihan Guru, Prakondisi, SM-3T*

## **ABSTRACT**

**Nihaya Lastari: Survey of Implementation of SM-3T Preconditions Program at LPTK State University of Jakarta. Skripsi. Jakarta : Department of Curriculum and Educational Technology. Faculty of Education, State University of Jakarta, 2016.**

This research aims to give an overview of the SM-3T Preconditions Program at LPTK State University of Jakarta from the perspective of the participants and organizers. The overview means the training phase which includes the stage of need analysis, design, development, implementation and evaluation according to the theory of Training Processes Model by Blanchard and Thacker. SM-3T Preconditions program is the training aimed to provide the participants of SM-3T before being teachers in the region of 3T. The method used is survey method with questionnaires, interviews and documents observation. Questionnaires filled out by the participants of SM-3T at the LPTK of State University of Jakarta batch I, II, III and IV. Interviews were conducted to the Chairman of the Institute of Education Development of Jakarta State University and the chairman of Center Division for Professional Education, Certification of Teachers and Lecturers. Documents Observation was conducted in the office of the Institute of Education Development of the State University of Jakarta.

The results shows Preconditions program hasn't applied the theory of Training Processes Model of Blanchard and Thacker completely. Incompleteness component of used and developed training strategies and the lack of comprehensive evaluation phase which resulted in the goal of this training was not yet fully achieved.

*Keywords: Training, Training for Teacher, Praconditions, SM-3T*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberi keberkahan tak terhingga di setiap langkah hingga akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan. Peneliti menyadari begitu banyak dukungan yang mengalir selama penyusunan skripsi ini. Untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak.

Terima kasih kepada Ibu Dr. Sofia Hartati, M.Si selaku Dekan FIP UNJ dan jajarannya di dekanat. Dosen Pembimbing Skripsi I sekaligus Kepala Program Studi Teknologi Pendidikan, Bapak Dr. Robinson Situmorang, M.Pd, Dosen Pembimbing Skripsi II, Ibu Dr. Eveline Siregar, M.Pd, dan Dosen Pembimbing Akademik, Ibu Retno Widyaningrum, S.Sos, M.M.

Terima kasih untuk kasih sayang dan waktu berharga yang telah diberikan untuk membimbing peneliti. Para dosen di keluarga besar Program Studi Teknologi Pendidikan terutama Bapak Prof. Yusufhadi Miarso, M.Sc (Alm), Ibu Dr. Murti Kusuma Wirasti, M.Si, Ibu Dra. Dewi Salma Prawiradilaga, M.Sc.Ed, Bapak Uwes Chaeruman M.Pd, dan Bapak Drs. Hirmana Wargahadibrata, M.Sc.Ed. Terima kasih telah mendidik peneliti selama di perkuliahan dan memberi banyak inspirasi untuk berkarya. Terima kasih juga untuk Bu Asih dan Mas Danang yang selama ini membantu keperluan peneliti.

Terima kasih pula untuk Bapak Dr. Totok Bintoro, M.Pd sebagai Ketua LPP UNJ, Bapak Dr. Budiaman, M.Si sebagai Kepala Pusat Pendidikan dan Sertifikasi Guru, dan Kak Syaiful sebagai alumni SM-3T yang telah memberi kesempatan untuk mengenal SM-3T dan LPP UNJ lebih dalam melalui penelitian ini.

Ayah dan Mama yang selalu berjuang untuk kebutuhan keluarga dan tak henti mendoakan peneliti dalam setiap sujud kepada-Nya. Terima kasih telah menurunkan kebiasaan berdoa dan bekerja keras. Terima kasih juga telah memaklumi kekurangan kesibukan peneliti sehingga banyak merepotkan orangtua. Adik, para sepupu, dan keluarga besar di Serang dan Cilegon yang terus mengirimkan doa untuk keberhasilan peneliti. Mohamad Ryanda yang telah mengajarkan untuk berani meraih bermimpi sejak di bangku sekolah dan terus menemani peneliti hingga hari ini.

Terima kasih untuk teman-teman TP UNJ 2011 yang telah mewarnai hari-hari perkuliahan. Terutama tim bimbingan akademik Bu Retno, tim bimbingan skripsi Bu Eveline, tim bimbingan skripsi Pak Robinson, tim Sidang Januari, tim JJM, tim PPL Pusdiklatnakes, Anggita yang telah menjadi teman setia di berbagai fase kehidupan selama kuliah dan Karlina sebagai teman paling pertama dan paling ceria di kampus. Semoga tetap semangat meraih mimpi masing-masing.

Kak Suci Lestari, Kak Oktaviatun, Kak Nivo, Kak Hilman, dan Kak Agustyarini yang telah berbagi pengetahuan terkait Teknologi Pendidikan

serta berbagi pengalaman menyusun skripsi. Adik-adik HMJ Teknologi Pendidikan, adik-adik mahasiswa kelas Pengantar Organisasi Belajar, teman-teman Mahasiswa Berprestasi FIP 2014 yang turut memberi semangat. Adik-adik Seulanga UNJ tercinta, Bang Ical, dan Bayu yang selama ini menjadi tempat berkarya, berbagi mimpi dan berkeluh kesah.

Ratu Windi & Cancik, Gita Putri, Shindy, Taufiq, Galih, Felix, Kezia, Chewing Sparkle, Gensindo dan semua teman-teman di luar kampus yang tak henti memberi inspirasi dan menyemangati peneliti. Serta semua pihak yang membantu penulisan skripsi ini yang namanya tidak dapat ditulis satu per satu. Semoga amal baiknya dibalas dengan keberkahan dari Allah.

Jakarta, Februari 2016

Peneliti

NL

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	ii
ABSTRACT .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. LATAR BELAKANG .....	1
B. IDENTIFIKASI MASALAH .....	11
C. PEMBatasan MASALAH .....	12
D. RUMUSAN MASALAH .....	12
E. TUJUAN PENELITIAN .....	12
F. KEGUNAAN PENELITIAN .....	13
BAB II KAJIAN TEORITIS .....	14
A. KAJIAN METODE SURVEI .....	14
1. PENGERTIAN SURVEI .....	14
2. KEUNGGULAN DAN KELEMAHAN SURVEI .....	15
3. JENIS-JENIS SURVEI .....	17
a. SURVEI CATATAN .....	17
b. SURVEI MENGGUNAKAN ANGGKET .....	17
c. SURVEI MELALUI TELEPON .....	18
d. SURVEI WAWANCARA KELOMPOK .....	18
e. SURVEI WAWANCARA INDIVIDU .....	19
B. KAJIAN TEORI PELATIHAN .....	19
1. PENGERTIAN PROGRAM PELATIHAN .....	19
2. KARAKTERISTIK PELATIHAN .....	21
a. TUJUAN PELATIHAN .....	21
b. FUNGSI PELATIHAN .....	21
c. MODEL PROSES PELATIHAN .....	22
d. METODE PELATIHAN .....	31
e. KOMPONEN PELATIHAN .....	33
f. PERBEDAAN PEMBELAJARAN DAN PELATIHAN .....	36
3. PELATIHAN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA .....	37
C. KAJIAN TEORI KOMPETENSI GURU .....	40
1. PENGERTIAN GURU .....	40
2. PENGERTIAN KOMPETENSI .....	41
3. STANDAR KOMPETENSI GURU .....	41
4. PROGRAM PELATIHAN GURU .....	44

D. KAJIAN PROGRAM SM-3T .....	47
1. PENGERTIAN PROGRAM SM-3T .....	47
2. TUJUAN SM-3T .....	49
3. KARAKTERISTIK SM-3T .....	49
a. DAERAH SASARAN .....	49
b. PENYELENGGARA PROGRAM SM-3T .....	50
c. PERSYARATAN PESERTA .....	50
d. TAHAPAN PROGRAM .....	53
4. PROGRAM PRAKONDISI SM-3T .....	55
a. PRAKONDISI AKADEMIK .....	55
b. PRAKONDISI NON AKADEMIK .....	57
c. ANALISIS JABATAN PESERTA SM-3T .....	59
5. PROFIL LPP UNJ SEBAGAI PENYELENGGARA SM-3T DI LPTK UNJ .....	61
6. PENELITIAN YANG RELEVAN .....	62
7. KERANGKA BERPIKIR .....	63
BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....	65
A. TUJUAN PENELITIAN .....	65
B. TEMPAT DAN WAKTU .....	66
C. METODE PENELITIAN .....	66
D. POPULASI DAN SAMPEL .....	67
E. INSTRUMEN PENELITIAN .....	68
F. TEKNIK PENGUMPULAN DATA .....	79
G. UJI COBA INSTRUMEN .....	80
H. TEKNIK ANALISIS DATA .....	91
BAB IV PEMBAHASAN .....	83
A. DESKRIPSI DATA .....	83
B. ANALISIS DATA .....	99
C. KETERBATASAN PENELITIAN .....	121
BAB V PENUTUP .....	123
A. KESIMPULAN .....	123
B. SARAN .....	126
DAFTAR PUSTAKA .....	130
LAMPIRAN .....	130
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	169

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbedaan Antara Pembelajaran dan Pelatihan .....	36
Tabel 2.2 LPTK Penyelenggara SM-3T .....	48
Tabel 2.3 Asumsi Peta Analisis Jabatan Peserta SM-3T .....	58
Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	66
Tabel 4.1 Prosentase Hasil Angket Peserta Per Butir Soal .....	82
Tabel 4.2 Prosentase Hasil Angket Per Tahap .....	84
Tabel 4.3 Hasil Wawancara Penyelenggara .....	86
Tabel 4.4 Hasil Observasi Dokumen .....	97

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Proses Pelatihan Blanchard dan Thacker .....	23
Gambar 2.2 Model Analisis Kinerja Romiszowski 1981 .....	26
Gambar 2.3 Alur Program SM-3T .....	52

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I : INSTRUMEN PENELITIAN .....	130
LAMPIRAN II : HASIL PENELITIAN .....	139
LAMPIRAN III : SURAT ADMINISTRASI .....	163

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Kualitas pendidikan Indonesia saat ini masih tertinggal jauh dibandingkan dengan negara tetangga seperti, Malaysia, Singapura, dan Filipina. Hasil penelitian *Programme for International Study Assessment* (PISA) 2012 menempatkan Indonesia pada posisi 64 dari 65 negara yang diteliti dalam hal pencapaian mutu pendidikan.<sup>1</sup> Kualitas pendidikan Indonesia yang rendah juga tergambar dari kesenjangan kualitas pendidikan antara daerah perkotaan yang sudah maju dan daerah yang tergolong terdepan, terluar, dan tertinggal (daerah 3T). Ada banyak faktor yang menyebabkan tidak meratanya kualitas pendidikan di Indonesia, diantaranya: wilayah geografis Indonesia yang sangat luas serta keadaan sosiokultural yang sangat heterogen.

Beberapa masalah pendidikan yang ada di daerah 3T adalah rendahnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya pendidikan, angka putus sekolah yang tinggi, infrastruktur sekolah yang terbatas, akses menuju sekolah yang berbahaya hingga kurangnya tenaga guru untuk mendidik di sekolah. Salah satu yang menjadi sorotan utama saat ini adalah kurangnya tenaga guru di

---

<sup>1</sup> Website resmi Programme for International Study Assesment (PISA)  
<http://www.oecd.org/pisa/keyfindings/pisa-2012-results.htm> diunduh tanggal 4 Mei 2015  
pukul 15.00

daerah 3T yang disebabkan oleh distribusi guru yang tidak merata. Kenyataan yang menjadi ironi ketika banyak guru dan para sarjana pendidikan enggan mendidik di daerah 3T. Data statistik dari *Teacher Employment & Deployment in Indonesia* pada tahun 2007 menggambarkan secara umum ada 34% sekolah di Indonesia kekurangan guru. Sementara itu secara spesifik dijelaskan bahwa 21% sekolah di perkotaan kekurangan guru, 37% sekolah di pedesaan kekurangan guru dan 66% sekolah di daerah 3T kekurangan guru.<sup>2</sup> Data di atas menggambarkan bahwa sebagian besar daerah 3T di Indonesia masih kekurangan tenaga guru untuk mendidik di sekolah.

Permasalahan di sektor guru ini cukup mengkhawatirkan mengingat guru tak hanya berperan dalam proses pembelajaran namun juga dalam proses pembentukan karakter siswa di sekolah. Fenomena sekolah yang tidak memiliki guru lalu akhirnya tidak ada kegiatan pembelajaran yang terjadi sangat mudah ditemui di daerah 3T. Ini menunjukkan bahwa daerah 3T sangat membutuhkan tenaga guru untuk menjamin berlangsungnya kegiatan di sekolah. Pemerintah pun dituntut untuk memberi perhatian khusus terkait kualitas pendidikan di daerah 3T.

Salah satu tindakan pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan di daerah 3T ialah mengeluarkan kebijakan program Maju Bersama

---

<sup>2</sup> *Report of Teacher Employment & Deployment in Indonesia* (Jakarta, Public Disclosure Authorized - World Bank, 2007), hal.16  
<http://datatopics.worldbank.org/hnp/files/edstats/IDNstu08a.pdf>.. diakses tanggal 1 Juli 2015

Mencerdaskan Indonesia (MBMI). MBMI dicetuskan tahun 2011 oleh Muhammad Nuh yang saat itu menjabat sebagai Menteri Pendidikan Nasional. Kini MBMI berada dibawah naungan Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi. MBMI terdiri dari rangkaian program meliputi 1) Program Pendidikan Profesi Guru Terintegrasi dan Kewenangan Tambahan (PPGT), 2) Program Sarjana Mendidik di Daerah 3T (SM-3T), 3) Program Kuliah Kerja Nyata di Daerah 3T dan PPGT (KKN-3T PPGT), 4) Program Pendidikan Profesi Guru Terintegrasi Kolaboratif (PPGT Kolaboratif), 5) Program S-1 Kependidikan dengan Kewenangan Tambahan (S-1 KKT). Seluruh program tersebut dikhususkan untuk mempercepat pembangunan pendidikan di daerah 3T.<sup>3</sup>

Dari rangkaian program tersebut, program SM-3T adalah program yang paling banyak mendapat sorotan karena program tersebut menyentuh langsung masyarakat di daerah 3T. Program SM-3T adalah program pengabdian para Sarjana Pendidikan untuk berpartisipasi dalam percepatan pembangunan pendidikan di daerah 3T selama satu tahun yang akan dilanjutkan dengan Program Pendidikan Profesi Guru. Program SM-3T dimaksudkan untuk membantu mengatasi kekurangan tenaga guru, sekaligus mempersiapkan calon guru profesional yang tangguh, mandiri, dan memiliki sikap peduli terhadap sesama, serta memiliki jiwa pendidik untuk

---

<sup>3</sup> *Buku Pedoman Peserta SM-3T 2015* (Jakarta, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2015), hal.2

mencerdaskan anak bangsa, agar dapat maju bersama mencapai cita-cita luhur seperti yang diamanatkan oleh para pendiri bangsa Indonesia.<sup>4</sup>

Pemerintah menunjuk Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) untuk menyelenggarakan program SM-3T. LPTK adalah lembaga tempat para calon guru mengenyam pendidikan sebelum meraih gelar sarjana pendidikan. Ada 17 LPTK negeri yang telah dipercaya untuk menyelenggarakan program ini.<sup>5</sup> Salah satunya adalah Universitas Negeri Jakarta. Dalam hal ini, Universitas Negeri Jakarta menugaskan Lembaga Pengembangan Pendidikan (LPP UNJ) untuk bertanggungjawab pada pelaksanaan program SM-3T hingga pelaksanaan program PPG.

Program SM-3T diawali dengan rekrutmen peserta secara online, seleksi berkas persyaratan administrasi, tes akademik online, hingga wawancara individual dan grup atau *Focus Group Discussion (FGD)*. Para peserta yang terpilih kemudian diberi pembekalan selama kurang lebih dua minggu sebelum pemberangkatan ke daerah 3T. Program pembekalan ini dikenal dengan istilah Prakondisi. Prakondisi meliputi kegiatan akademik dan non-akademik. Prakondisi akademik meliputi: 1) Pelatihan Melaksanakan Tugas Kependidikan pada Kondisi Khusus, 2) Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan di Sekolah. Prakondisi non-akademik meliputi: 1) Pembinaan Mental dan Survival (ketahananmalangan), 2) Keterampilan Sosial

---

<sup>4</sup> *Ibid.*

<sup>5</sup> Keputusan Direktur Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 2788/E4.6/2011.

Kemasyarakatan, 3) Wawasan Kebangsaan dan Bela Negara 4) Kepramukaan dan P3K.<sup>6</sup>

Untuk Prakondisi akademik, LPP UNJ akan memilih tenaga instruktur yang berasal dari kalangan dosen di Universitas Negeri Jakarta. Sedangkan untuk Prakondisi non-akademik, LPP UNJ biasanya bekerja sama dengan Tentara Nasional Indonesia Angkatan Udara (TNI AU) atau Kopassus Indonesia. Perwakilan pejabat daerah sasaran 3T seperti bupati dan wakilnya pun diundang hadir pada Prakondisi untuk memberi pengenalan tentang daerahnya.<sup>7</sup>

Pentingnya pembekalan sebelum keberangkatan ke daerah 3T pun diakui oleh pihak LPP UNJ selaku penyelenggara SM-3T. Pihak LPP UNJ pun berpendapat bahwa program Prakondisi dianggap penting bukan hanya untuk membekali keahlian mendidik tapi juga membekali fisik dan mental mereka.<sup>8</sup> Seperti yang diketahui bahwa para peserta nantinya tidak akan menghadapi kondisi sekolah pada umumnya. Dimana tersedia bangunan sekolah yang nyaman, buku pelajaran tersedia di perpustakaan, serta akses yang mudah menuju sekolah. Para peserta akan dihadapkan pada kondisi yang memprihatinkan. Seperti bangunan sekolah yang bobrok, kekurangan guru, kekurangan buku pelajaran, banyaknya kelas rangkap, hingga kondisi alam yang akan menghambat akses menuju sekolah.

---

<sup>6</sup> Buku Pedoman SM-3T 2015, *Op. cit.*, hal.19

<sup>7</sup> Berdasarkan wawancara dengan Kordinator SM-3T angkatan IV, 4 Mei 2015

<sup>8</sup> Berdasarkan wawancara tidak formal dengan Kepala Pusat Sumber Belajar, 13 April 2015

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu alumni SM-3T angkatan III, program Prakondisi sudah cukup membekali fisik dan mentalnya.<sup>9</sup> Program Prakondisi Non-Akademik yang diberikan langsung oleh Kopassus Indonesia sangat melatih dirinya untuk tetap tangguh dan pantang menyerah saat di daerah 3T. Dirinya mengaku lebih siap dengan keadaan alam di Talaud, Sulawesi Utara, tempatnya menetap selama satu tahun yang jauh dari pusat kota dan tidak ada pancaran sinyal telepon. Ia justru menyoroti Prakondisi Akademik yang menurutnya masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan seperti kualitas instruktur dan suasana pembelajaran yang masih belum terbangun. Pelatihan-pelatihan yang diberikan selama Prakondisi Akademik juga hanya disertai dengan *handout* materi tanpa tambahan modul belajar serta tes pemahaman materi. Tidak ada praktik langsung ke sekolah sebelum keberangkatan pun menambah kesulitannya. Ia juga merasa perlu diberikan modul yang memuat semua materi saat Prakondisi Akademik dan nantinya bisa digunakan saat mendidik di daerah sasaran. Hal ini dirasa perlu karena ia sempat kekurangan ide saat mendidik di kelas ataupun saat bermasyarakat sedangkan sinyal untuk mengakses internet dan mencari informasi masih sangat sulit.

Pendapat serupa dikemukakan oleh salah satu alumni SM-3T angkatan I.<sup>10</sup> Ia merasa program Prakondisi Non-Akademik memang sudah cukup

---

<sup>9</sup> Wawancara tidak formal dengan alumni SM-3T angkatan III pada 6 Juli 2015

<sup>10</sup> Wawancara tidak formal dengan alumni SM-3T angkatan I pada 10 April 2015

membekali fisik dan mentalnya dalam menghadapi beratnya medan di daerah 3T. Namun ia juga mengkritisi kurang menariknya Prakondisi Akademik. Materi-materi yang diberikan instruktur seringkali hanya dipaparkan tanpa ada interaksi dengan peserta. Hal ini cukup berpengaruh terhadap fokus para peserta di ruangan. Ia pun merasa perlu diberikan modul saat Prakondisi sehingga materi-materi yang disampaikan bisa terus menjadi pedoman hingga di daerah sasaran nanti.

Ironinya, pendapat para alumni ini belum disampaikan langsung pada pihak LPP UNJ. Kepada Pusat Pendidikan Profesi, Sertifikasi Guru, dan Dosen selaku kordinator prakondisi pun mengakui bahwa belum ada format evaluasi untuk program prakondisi ini sejak angkatan I hingga angkatan V. Mulai dari evaluasi kinerja instruktur, evaluasi program hingga evaluasi pemahaman materi untuk peserta seperti *pre test* dan *post test* belum tersedia.<sup>11</sup> Kepada Pusat Pendidikan Profesi, Sertifikasi Guru, dan Dosen pun berpendapat bahwa setiap peserta sudah diuji secara mental dalam Prakondisi Non-Akademik dan nantinya akan terjadi seleksi alam dengan sendirinya. Ketiadaan format evaluasi dalam beberapa komponen program ini sudah terjadi sejak angkatan I dan belum ada perubahan hingga angkatan V. Hal ini menjadi sorotan peneliti karena menandakan masih ada

---

<sup>11</sup> Wawancara tidak formal dengan Kepala Pusat Pendidikan Profesi, Sertifikasi Guru dan Dosen LPP UNJ, pada 5 Mei 2015

ketidaksesuaian antara pelaksanaan program Prakondisi dengan prinsip dari sebuah program pelatihan.

Sekilas konsep SM-3T ini mirip dengan program yang diselenggarakan beberapa organisasi lain seperti Indonesia Mengajar (IM) yang digagas Anies Baswedan dan Sekolah Guru Indonesia (SGI) digagas oleh Dompot Dhuafa. Tak jauh berbeda dengan SM-3T, IM pun membuka pendaftaran secara *online*.<sup>12</sup> Pesertanya berasal dari berbagai kampus dan program studi, tidak harus Sarjana Pendidikan. Setelah itu diadakan asesmen, wawancara dan diberikan pelatihan intensif selama tujuh minggu atau hampir dua bulan. Kompetensi yang ditekankan dalam pelatihan adalah kepemimpinan, kependidikan serta motivasi dan orientasi tentang Indonesia Mengajar.<sup>13</sup> Peserta juga diberikan materi tentang kurikulum, psikologi anak, perencanaan pembelajaran, manajemen berbasis sekolah, metode belajar kreatif dan lain sebagainya. Di akhir pelatihan, peserta akan mengikuti *microteaching* dan pelaksanaan pengalaman praktik mengajar sebelum turun ke daerah. Keberhasilan peserta dalam pelatihan bisa dilihat dari nilai *pre test* dan *post test*.

Sekolah Guru Indonesia pun memiliki alur yang sama dengan SM-3T dan IM. Diawali dengan pendaftaran secara online lalu melengkapi administrasi,

---

<sup>12</sup> Website resmi Indonesia Mengajar [indonesiamengajar.org](http://indonesiamengajar.org) diakses tanggal 5 Agustus 2015 pukul 20.00

<sup>13</sup> Fadhilla Nuraini, *Skripsi Evaluasi Program Pelatihan Intensif Pengajar Muda di Yayasan Indonesia Mengajar* (Jakarta: Universitas Negeri Jakarta, 2015) hal.65-79

dimana pesertanya tidak harus bergelar Sarjana Pendidikan. Setelah itu dilaksanakan FGD serta wawancara secara langsung.<sup>14</sup> Setiap peserta SGD diwajibkan mengikuti pembinaan selama 4,5 bulan dan akan ditempatkan di daerah 3T selama satu tahun. Pembinaan dilakukan secara intensif dengan materi perkuliahan yang komprehensif, baik secara fisik maupun mental. Setiap peserta juga akan menjalani praktek mengajar di sekolah sebelum terjun ke daerah kemudian akan diberi penilaian atas kemajuan mereka. Tujuan dari pelatihan ini agar setiap peserta menjadi guru yang memiliki kompetensi mengajar, mendidik dan berjiwa kepemimpinan sosial.

Dari paparan diatas dapat ditemukan beberapa masalah terkait program Prakondisi. Pertama, pelatihan Prakondisi masih terbatas pada paparan teori dan tidak ada praktik langsung ke sekolah. Teori yang diberikan pun masih bersifat umum. Pihak LPP UNJ beralasan karena setiap peserta telah mengambil mata kuliah terkait pendidikan dan psikologi perkembangan. Setiap peserta juga telah mengikuti Program Pengalaman Lapangan dengan mengajar di sekolah sehingga tidak perlu diberikan lagi praktik. Hal ini menimbulkan pertanyaan, apakah seluruh peserta SM-3T memiliki kemampuan yang merata dan apakah seluruh peserta masih mengingat teori tersebut setelah mereka lulus.

---

<sup>14</sup> Website resmi Sekolah Guru Indonesia <http://www.sekolahguruindonesia.net/profil/alur-proses-sgi> diakses tanggal 5 Agustus pukul 12.00

Kedua, Prakondisi SM-3T belum memiliki format evaluasi seperti pelatihan pada umumnya. Misalnya, *pre test*, *post test*, evaluasi kinerja instruktur dan evaluasi program. Pihak LPP UNJ merasa sejauh ini tidak ada keluhan dari para peserta sehingga tidak diperlukan adanya format evaluasi tersebut. Hal ini menandakan bahwa pihak LPP UNJ belum memiliki bukti ketercapaian tujuan dari program Prakondisi.

Ketiga, berdasarkan wawancara dengan beberapa peserta, Prakondisi SM-3T masih belum memenuhi kebutuhan para peserta dan berbagai pendapat tersebut belum tersampaikan langsung. Hal ini pun menguatkan asumsi bahwa ada kesenjangan yang terjadi selama program Prakondisi. Oleh sebab itu peneliti akan fokus untuk menggali pendapat para peserta dan penyelenggara lebih dalam terhadap pelaksanaan program Prakondisi Akademik dan Non-Akademik di SM-3T LPTK Universitas Negeri Jakarta. Hasil penggalian pendapat ini bisa diolah menjadi data yang menggambarkan program Prakondisi SM-3. Data tersebut nantinya bisa digunakan sebagai acuan pihak LPP UNJ dalam memperbaiki program Prakondisi SM-3T di LPTK Universitas Negeri Jakarta. Penelitian ini dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja peserta SM-3T dengan memperbaiki program pelatihan yakni program Prakondisi SM-3T. Hal ini sesuai dengan definisi teknologi pendidikan menurut *Association for Educational Communications and Technology* (AECT) pada tahun 2008,

*Educational technology is the study and ethical practice of facilitating learning and improving performance by creating, using and managing appropriate technological processes and resources*

Dari definisi di atas dapat dipahami bahwa teknologi pendidikan adalah studi dan praktek etis untuk memfasilitasi belajar dan meningkatkan kinerja dengan menciptakan, menggunakan dan mengelola proses dan sumber daya yang sesuai.<sup>15</sup> Dalam definisi tersebut dikatakan bahwa meningkatkan kinerja adalah salah satu tujuan dari teknologi pendidikan. Dengan memperbaiki program Prakondisi SM-3T maka para peserta SM-3T pun mampu meningkatkan kinerja mereka nanti saat menjadi guru di daerah 3T.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, muncul beberapa pertanyaan yang menjadi fokus dalam penelitian kali ini. Beberapa pertanyaan tersebut ialah:

1. Apakah tujuan program Prakondisi SM-3T pada LPTK Universitas Negeri Jakarta sudah tercapai?
2. Bagaimana efektivitas program Prakondisi SM-3T di LPTK Universitas Negeri Jakarta?

---

<sup>15</sup> Januszewski & Molenda, *Educational Technology* (New York: Routledge, 2008) hal.1

3. Bagaimana pelaksanaan program Prakondisi SM-3T di LPTK Universitas Negeri Jakarta ditinjau dari pendapat peserta dan penyelenggara?

### **C. Pembatasan Masalah**

Penelitian ini hanya difokuskan untuk pada pelaksanaan program Prakondisi SM-3T di LPTK Universitas Negeri Jakarta yang dilaksanakan oleh LPP Universitas Negeri Jakarta.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka masalah penelitian ini dirumuskan menjadi: Bagaimana pelaksanaan program Prakondisi SM-3T di LPTK Universitas Negeri Jakarta ditinjau dari pendapat peserta dan penyelenggara?

### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk memberi gambaran tentang program Prakondisi SM-3T di LPTK Universitas Negeri Jakarta dari sudut pandang peserta dan penyelenggara. Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat membantu LPTK Universitas Negeri Jakarta dalam memperbaiki program Prakondisi sehingga mampu meningkatkan kinerja peserta SM-3T yang akan datang.

## **F. Kegunaan Hasil penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini ialah:

1. Manfaat Teoritis
  - a) Menjadi bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya terkait program Prakondisi SM-3T dan sejenisnya
2. Manfaat Praktis
  - a) Sebagai aplikasi ilmu teknologi pendidikan khususnya pada konsentrasi teknologi kinerja
  - b) Sebagai masukan bagi SM-3T khususnya LPTK Universitas Negeri Jakarta dalam melaksanakan program Prakondisi SM-3T yang akan datang

## BAB II

### KAJIAN TEORITIS

#### A. Kajian Penelitian Survei

##### 1. Pengertian Survei

Penelitian survei berusaha memaparkan secara kuantitatif (angka-angka) kecenderungan, sikap, atau opini dari suatu populasi tertentu dengan meneliti satu sampel dari populasi tersebut.<sup>1</sup> Namun seiring perkembangannya, penelitian survei pun bisa dipaparkan secara kualitatif.<sup>2</sup> Sementara itu penelitian survei menurut Fraenkel dan Wallen merupakan penelitian yang mengumpulkan informasi dari suatu sampel dengan menanyakan melalui angket atau wawancara agar nantinya menggambarkan sebagai aspek dari populasi.<sup>3</sup> Survei dapat digunakan bukan hanya untuk melukiskan kondisi yang ada, tetapi juga untuk membandingkan kondisi-kondisi tersebut dengan kriteria yang ditetapkan sebelumnya atau untuk menilai keefektifan program.<sup>4</sup>

Berdasarkan pemaparan pengertian oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa penelitian survei adalah penelitian yang

---

<sup>1</sup> John W. Creswell, *Research Design* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010) hal. 18

<sup>2</sup> Masri Singarimbun, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta: LP3S, 2008) hal.9

<sup>3</sup> Nurul Zuriah, *Metode Penelitian Sosial dan Pendidikan* (Jakarta, Bumi Aksara, 2009) hal.47

<sup>4</sup> Donald Ary, *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2011) hal. 457

mengumpulkan informasi dari opini responden untuk menghasilkan suatu gambaran tentang sebuah fenomena. Saat ini penelitian survei merupakan salah satu metode yang banyak digunakan secara luas baik di bidang pendidikan, sosial, ekonomi dan berbagai bidang lainnya.

## 2. Keunggulan dan Kelemahan Survei

Penelitian metode survei memiliki sejumlah keunggulan dan kelemahan. Adapun keunggulan dari penelitian survei dapat dikemukakan sebagai berikut:<sup>5</sup>

- a. Survei dapat digunakan untuk meneliti suatu masalah atau pertanyaan penelitian dalam situasi sebenarnya.
- b. Biaya yang dibutuhkan untuk melakukan survei relatif tidak mahal jika dibandingkan dengan jumlah informasi yang diperoleh.
- c. Kuantitas data dalam jumlah besar dapat diperoleh dengan relatif mudah dari berbagai kelompok masyarakat.
- d. Survei tidak dibatasi oleh batasan geografis; survei dapat dilakukan di mana saja.
- e. Survei dapat menggunakan berbagai sumber data pendukung atau data sekunder yang sudah tersedia seperti arsip atau dokumen pemerintahan, data sensus dan lain sebagainya

---

<sup>5</sup> Morissan, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta, Prenada, 2015) hal.166

Sementara itu keunggulan dari metode survei dapat dikemukakan sebagai berikut:<sup>6</sup>

- a. Variabel independen yang tidak dapat dimanipulasi sebagaimana eksperimen laboratorium. Penelitian survei dapat menghasilkan kesimpulan bahwa variabel A dan B berhubungan tetapi variabel A belum tentu menjadi penyebab terjadinya variabel B.
- b. Pemilihan kata-kata ketika merumuskan pertanyaan pada kuesioner dapat menimbulkan bias penelitian. Peneliti harus mampu memilih kata-kata yang tepat dan menyusun pertanyaan dengan baik sehingga tidak menimbulkan multitafsir dan keraguan.
- c. Penelitian survei memiliki kemungkinan memperoleh responden yang tidak diinginkan. Responden bisa saja berbohong terkait data diri yang akan mempengaruhi data penelitian seperti usia dan jenis kelamin.
- d. Beberapa jenis penelitian survei sulit dilaksanakan seperti survei melalui telepon. Adanya mesin blokir telepon dan mesin penjawab telepon serta ketatnya aturan menelepon bisa menjadi kendala dalam survei ini.

---

<sup>6</sup> *ibid*, hal.168

### 3. Jenis-Jenis Survei

Ada berbagai jenis penelitian survei seiring perkembangan ilmu pengetahuan. Menurut Sukardi ada lima jenis penelitian survei yaitu survei catatan, survei menggunakan angket dengan jasa pos, survei melalui telepon, survei dengan wawancara kelompok dan survei wawancara individual.<sup>7</sup> Berikut adalah penjelasan mengenai lima jenis penelitian survei:

#### 1) Survei Catatan

Kegiatan penelitian ini banyak menggunakan sumber-sumber yang berupa catatan atau informasi nonreaksi. Peneliti tidak banyak melibatkan orang atau subjek yang diteliti secara langsung. Keunggulan penelitian ini adalah biaya yang terjangkau, mudah dilakukan kapan saja dan bisa menjadi acuan perbandingan. Sementara itu kelemahannya adalah adanya kemungkinan sumber catatan kadaluarsa, tidak valid, salah persepsi sehingga memungkinkan adanya kesalahan menganalisis.

#### 2) Survei Menggunakan Angket

Kegiatan penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner yang disebar ke responden melalui jasa pos. Saat ini marak berkembang penyebaran angket penelitian secara *online* seperti

---

<sup>7</sup> Sukardi, *Metode Penelitian Pendidikan* (Yogyakarta: Bumi Aksara, 2009) hal. 35

*email* dan *google forms*. Keunggulan penelitian ini adalah biaya yang murah dan cepat. Sementara itu kelemahannya adalah tingkat pengembalian angket yang rendah dan perbedaan penafsiran angket.

### 3) Survei Melalui Telepon

Kegiatan penelitian ini menggunakan jasa telepon rumah untuk menggali informasi dari responden. Keunggulannya adalah waktu yang lebih fleksibel, bisa mencakup daerah pelosok, dan memudahkan responden untuk menjawab. Kelemahannya adalah tidak semua masyarakat memiliki sarana komunikasi telepon rumah, mengganggu hak kerahasiaan (*privacy*), serta hilangnya keuntungan saat wawancara langsung seperti ekspresi wajah dan gerak tubuh.

### 4) Survei Wawancara Kelompok

Kegiatan penelitian ini menggunakan wawancara sekelompok orang yang memungkinkan terjadinya interaksi di antara anggota sehingga menghasilkan suatu gambaran informasi yang baru. Keunggulannya adalah biaya yang lebih murah dan waktu yang lebih singkat serta merangsang produktivitas dan interaksi yang lebih tinggi dalam suatu lembaga. Kelemahannya ialah memungkinkan terjadinya manipulasi dan penguasaan dalam satu

kelompok serta rasa intimidasi oleh perbedaan yang ada dalam tiap individu.

#### 5) Survei Wawancara Individu

Penelitian ini merupakan penelitian konvensional dimana peneliti mewawancarai responden secara langsung satu per satu. Keunggulannya adalah proses yang fleksibel serta memungkinkan terjadi wawancara yang mendalam. Kelemahannya adalah biaya yang lebih mahal dan membutuhkan banyak waktu serta memungkinkan terjadinya konflik pribadi.

Dari kelima jenis tersebut, penelitian survei kali ini akan menggunakan survei melalui angket dan wawancara individu. Survei jenis ini dipilih untuk menekan biaya dan mempersingkat waktu penelitian.

## **B. Kajian Program Pelatihan**

### 1. Pengertian Program Pelatihan

Pelatihan menurut Cardoso adalah usaha untuk memperbaiki kinerja pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.<sup>8</sup> Sementara itu Raymond Noe menjelaskan bahwa pelatihan merupakan usaha yang direncanakan oleh perusahaan (organisasi) untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi karyawan

---

<sup>8</sup> Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Buku Seru, 2012) hal.137

yang berhubungan dengan pekerjaan.<sup>9</sup> Anwar Mangkunegara menjelaskan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.<sup>10</sup>

Menurut Danang Sunyoto, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu yang bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan. Blanchard dan Thacker pun meyakinkan bahwa setiap orang dalam organisasi akan mengikuti sebuah pelatihan untuk memenuhi kompetensinya dan menunjukkan kinerjanya.<sup>11</sup> Dari pemaparan pengertian pelatihan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah salah satu usaha yang dilakukan untuk memperbaiki sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja sehingga mampu mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja.

---

<sup>9</sup> Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. (Yogyakarta: Bumi Aksara, 2009) hal.228

<sup>10</sup> Anwar Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011) hal.44

<sup>11</sup> Nick Blanchard dan James Thacker, *Effective Training*, (Essex: Pearson, 2013) hal.21

## 2. Karakteristik Program Pelatihan

### a. Tujuan Pelatihan

Danang Sunyoto memaparkan tujuan pelatihan sebagai berikut: memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan, memecahkan permasalahan operasional. Promosi karyawan, orientasi karyawan terhadap organisasi, dan memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.<sup>12</sup> Sementara itu Anwar Mangkunegara mengemukakan bahwa tujuan pelatihan adalah meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan sikap moral dan semangat kerja serta menghindarkan dari keusangan.<sup>13</sup>

### b. Fungsi Pelatihan

Menurut Sudarmanto dalam bukunya yang berjudul Kinerja dan pengembangan Kompetensi SDM, pelatihan berfungsi untuk menyelaraskan antara kompetensi individu dengan strategi organisasi, perbaikan kinerja individu dalam organisasi dan wahana atau media untuk melakukan injeksi semangat atau mendongkrak kinerja agar sejalan dengan standar kinerja yang

---

<sup>12</sup> Danang Sunyoto, *op. cit.*, hal.140

<sup>13</sup> Anwar Mangkunegara, *op. cit.*, hal.45

telah ditetapkan.<sup>14</sup> Oleh sebab itu, Sudarmanto menyimpulkan bahwa fungsi utama pelatihan adalah menyelesaikan masalah pada kinerja individu dan kinerja organisasi.

c. Model Proses Pelatihan (Tahapan Pelatihan)

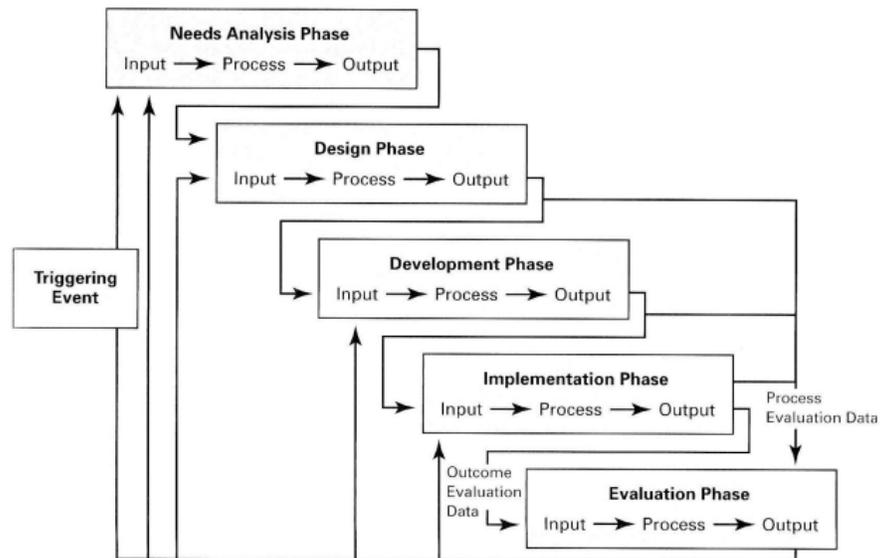
Nick Blanchard dan James Thacker mengembangkan model proses pelatihan yang diadaptasi dari model ADDIE.<sup>15</sup> Model ADDIE dikenal luas sebagai model desain sistem pembelajaran yang terdiri dari *Analysis* (analisis), *Design* (desain), *Development* (pengembangan), *Implementation* (implementasi), dan *Evaluation* (evaluasi). Blanchard dan Thacker menggambarkan proses pelatihan dalam lima tahap besar yakni: tahap analisis kebutuhan, tahap desain, tahap implementasi dan tahap evaluasi. Setiap tahap terdiri dari *input*, proses dan *output*.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> Sudarmanto, *op.cit*, hal.226

<sup>15</sup> Nick Blanchard dan James Thacker, *op.cit*, hal. 24

<sup>16</sup> *ibid*, hal.25



Gambar 2.1 Model Proses Pelatihan Menurut Nick Blanchard dan James Thacker

- 1) Tahap Analisis Kebutuhan. Pada tahap ini dilakukan analisis organisasi, analisis operasional, dan analisis personal. Setelah itu akan diketahui apa saja kesenjangan kinerja yang berakibat defisiensi dan kemudian akan timbul kebutuhan pelatihan sebagai salah satu solusinya.<sup>17</sup>

Analisis organisasi terdiri atas analisis tujuan, analisis sumber daya dan analisis lingkungan. Analisis tujuan ialah analisis

<sup>17</sup> *ibid*

terhadap visi, misi, dan strategi organisasi.<sup>18</sup> Analisis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh visi, misi dan strategi organisasi dalam mengarahkan bagaimana karyawan bekerja dan melaksanakan tugasnya. Analisis sumber daya ialah analisis terhadap sumber daya organisasi yang akan menjadi kekuatan seperti sumber daya manusia dan anggaran dana.<sup>19</sup> Analisis ini dilakukan untuk mengetahui hal-hal apa saja yang menjadi kekuatan dari sebuah organisasi. Analisis lingkungan ialah analisis kondisi nyata di organisasi seperti struktur organisasi, sistem insentif dan *rewards*, sistem rekrutmen dan lain sebagainya.<sup>20</sup> Analisis ini dilakukan untuk mengetahui budaya organisasi atau kebiasaan yang ada di lingkungan organisasi sehingga bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Analisis operasional dilakukan untuk mengetahui lebih dalam bagaimana anggota organisasi seharusnya bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>21</sup> Analisis yang pertama dilakukan adalah analisis pekerjaan (*job analysis*). Menurut Dessler, analisis pekerjaan atau *job analysis* merupakan prosedur untuk menetapkan tugas dan tuntutan keterampilan dari suatu

---

<sup>18</sup> *ibid*, hal.115

<sup>19</sup> *ibid*, hal 116

<sup>20</sup> *ibid*, hal.117

<sup>21</sup> *ibid*, hal.119

jabatan dan orang macam apa yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut.<sup>22</sup> Melalui analisis pekerjaan maka akan diketahui apa saja tugas seseorang yang harus dipenuhi dalam sebuah jabatan pekerjaan

Setelah melakukan analisis pekerjaan, maka dilakukan *performance standards* atau standar kinerja dari pekerjaan tersebut. Pada tahap ini akan diketahui pengetahuan, keterampilan dan sikap serta kompetensi apa saja yang perlu dimiliki atau bisa disebut sebagai *expected performance*.<sup>23</sup>

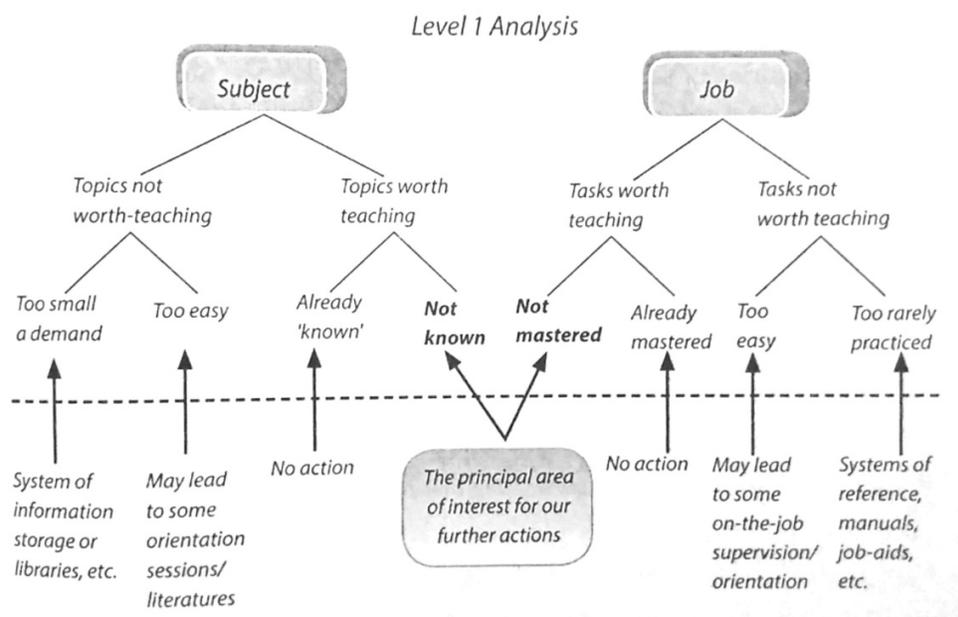
Menurut Romiszowski, untuk menentukan kebutuhan peserta akan intervensi pelatihan, diperlukan pula analisis terhadap ilmu pengetahuan dan pekerjaannya.<sup>24</sup> Romiszowski pun merumuskan dalam model Analisis Kinerja Level 1 yang diilustrasikan oleh Dewi S. Prawiradilaga menjadi skema seperti gambar 2.2 berikut.

---

<sup>22</sup> Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Prenhallindo, 1997)

<sup>23</sup> *ibid*, hal.126

<sup>24</sup> Dewi S. Prawiradilaga, *Wawasan Teknologi Pendidikan* (Jakarta: Prenada, 2012) hal.186



Gambar 2.2 Skema Model Analisis Kinerja Romiszowski, 1981

Hasil dari analisis kinerja model ini akan menunjukkan ketidakseimbangan antara dua sisi tersebut dan memperlihatkan buruknya kinerja. Pada kasus ini, peserta dapat diasumsikan tidak mengetahui (*not known*) dan tidak menguasai (*not mastered*) bagaimana memecahkan masalah pendidikan di daerah 3T dan bagaimana bertahan di daerah 3T (*survival*). Peserta juga dapat diasumsikan belum menguasai (*not mastered yet*) kompetensi sebagai guru karena para peserta adalah Sarjana Pendidikan yang baru lulus sekitar satu hingga tiga tahun.

Berdasarkan hasil analisis kinerja dari Romiszowski ini, maka dapat dilanjutkan ke tahap analisis personal. Analisis personal yaitu analisis yang dilakukan untuk menilai kinerja seseorang

(*performance appraisal*).<sup>25</sup> Analisis personal meliputi menganalisis data kinerja saat ini seperti absensi, produktivitas, kualitas produk yang dihasilkan; mengobservasi bagaimana karyawan berada di lingkungan kerja; menguji pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan sesuai dengan tugas yang diwajibkannya; dan melakukan analisis antara hasil kerjanya dengan tujuan hidup karyawan sebagai individu.<sup>26</sup> Pada tahap ini akan diketahui bagaimana kinerja karyawan keseluruhan pada saat ini atau biasa disebut sebagai *actual performance*.

- 2) Tahap Desain. Tahapan meliputi *organizational constraints* (tinjauan organisasi), *developing objectives* (perumusan tujuan), *learning theory* (teori belajar), dan *alternative methods* (metode alternatif).

Pertama, tinjauan organisasi yaitu meninjau hal-hal penting dari organisasi yang akan menjadi bahan pertimbangan dalam pengembangan pelatihan.<sup>27</sup> Hal-hal penting tersebut berupa anggaran dana dan jumlah peserta.

Kedua, perumusan tujuan adalah tahap merumuskan tujuan dari pelatihan. Perumusan tujuan dapat berupa ekspektasi hasil,

---

<sup>25</sup> *ibid*, hal 130

<sup>26</sup> *ibid*, hal.131

<sup>27</sup> *ibid*, hal. 165

perubahan kondisi aktual serta standar kinerja atau kriteria yang ingin dipenuhi.<sup>28</sup>

Ketiga, teori belajar yaitu mengidentifikasi teori-teori yang dapat digunakan untuk mengembangkan pelatihan. Teori peserta pelatihan dapat berupa teori perbedaan individu, motivasi, gaya belajar, level KSAs (*Knowledge, Skills, and Attitude*).<sup>29</sup> Teori desain pelatihan dapat berupa *Social Learning Theory* dan *Elaboration Theory*.<sup>30</sup> Teori proses belajar dapat berupa teori yang meninjau berbagai kemungkinan situasi belajar yang akan terjadi saat pelatihan.<sup>31</sup>

Keempat, identifikasi beberapa metode yang sesuai dengan tujuan pelatihan serta sesuai dengan tinjauan organisasi yang telah dilakukan sebelumnya.<sup>32</sup>

- 3) Tahap Pengembangan. Pada tahap ini dilakukan pengembangan metode dan pengembangan strategi pelatihan. Pemilihan metode harus dilakukan dengan berbagai pertimbangan agar implementasinya dapat berjalan baik. Pengembangan metode akan menghasilkan beberapa komponen pelatihan yang kemudian akan dikembangkan menjadi strategi pelatihan.

---

<sup>28</sup> *ibid.*, hal. 171

<sup>29</sup> *ibid.*, hal. 211

<sup>30</sup> *ibid*

<sup>31</sup> *ibid*

<sup>32</sup> *ibid*

Pengembangan strategi terdiri dari pengembangan tujuan dan kurikulum inti, pengembangan modul, pengembangan pedoman peserta dan instruktur pengembangan media, pengembangan instrumen evaluasi, pemilihan fasilitas dan instruktur yang sesuai.<sup>33</sup>

- 4) Tahap Implementasi. Tahap ini merupakan saat dimana semua hal yang telah dipersiapkan sebelumnya akan dieksekusi. Instruktur menyampaikan materi pada peserta dengan menggunakan media serta metode yang dipersiapkan untuk mencapai tujuannya.<sup>34</sup> Kekuatan strategi pelatihan akan terlihat saat proses belajar pembelajaran yang berlangsung di kelas. Maka dari itu, yang akan menjadi fokus utama dalam tahap implementasi ialah kinerja instruktur dan strategi pelatihannya.

Selain itu, Blanchard dan Thacker memberikan saran untuk instruktur dalam melaksanakan pelatihan. Saran tersebut berupa:

- a) Persiapan. Memastikan segala sesuatu telah disiapkan dengan baik. Dimulai dari informasi mengenai peserta pelatihan, materi yang akan disampaikan, kondisi ruangan, perlengkapan dan fasilitas lainnya<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> *ibid*, hal.296

<sup>34</sup> *ibid*, hal.309

<sup>35</sup> *ibid*, hal.313

- b) Kesan pertama. Memberikan kesan pertama yang baik dimulai dari cara berpakaian, kebersihan pakaian, gaya rambut, sepatu yang dipakai, serta parfum yang digunakan. Kesesuaian penampilan instruktur akan mempengaruhi kesan pertama instruktur di mata peserta.<sup>36</sup>
- c) Awal pelatihan. Pelatihan diawali dengan menyapa para peserta dan membuat mereka nyaman. Instruktur juga memulai pelatihan dengan menyampaikan tujuan pelatihan, target, ekspektasi dan aturan dasar.<sup>37</sup>

Blanchard dan Thacker memberikan beberapa ide untuk memperkuat strategi pelatihan yang dapat diterapkan dalam tahap implementasi pelatihan seperti:

- a) *Icebreaker*, yaitu games atau permainan yang dilakukan di awal pelatihan untuk membangun rasa nyaman sesama peserta dan instruktur.<sup>38</sup> *Icebreaker* diperlukan untuk mengenal peserta lebih dalam sehingga proses belajar dalam pelatihan bisa lebih mudah dilakukan.
- b) *Provide variety*, yaitu memberikan variasi dalam pelatihan yang dapat mengembalikan fokus dan perhatian peserta.

---

<sup>36</sup> *ibid*, hal.314

<sup>37</sup> *ibid*, hal.315

<sup>38</sup> *ibid*, hal.309

Contohnya: memberi waktu istirahat sejenak untuk *stretching* atau peregangan dan menghentikan aktifitas kelas untuk sementara.

c) *Exercises or games*, yaitu memberikan latihan dan *games* untuk meningkatkan perhatian dan semangat peserta dalam belajar.

5) Tahap Evaluasi. Tahap evaluasi akan menentukan apakah pelatihan telah mencapai tujuan pelatihannya. Hal ini berkaitan dengan kesesuaian materi dengan strategi dan metode, penyelenggara, instruktur, fasilitas pelatihan, serta bagaimana peserta menerapkan apa yang telah ia pelajari saat bekerja dan bagaimana penyelenggara memperbaiki diri untuk menciptakan pelatihan yang lebih baik.<sup>39</sup> Pada tahap evaluasi akan diketahui faktor-faktor apa saja yang menjadi penyebab dan penghambat program pelatihan serta menemukan kekuatan dan kelemahan dari program pelatihan tersebut. Blanchard dan Thacker pun mengadopsi model evaluasi pelatihan empat level dari Kirkpatrick yakni evaluasi reaksi, evaluasi belajar, evaluasi perilaku dan evaluasi hasil.

---

<sup>39</sup> *ibid*, hal.26

Evaluasi reaksi adalah evaluasi pertama yang dilakukan untuk mengukur persepsi, emosi, dan subjektivitas peserta terkait pelatihan yang telah diikuti.<sup>40</sup> Evaluasi belajar adalah evaluasi yang mengukur bagaimana pencapaian tujuan pelatihan melalui kemajuan peserta dilihat dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap (KSAs).<sup>41</sup> Evaluasi perilaku adalah evaluasi yang mengukur derajat perubahan peserta di tempat ia bekerja antara sebelum pelatihan dan setelah pelatihan.<sup>42</sup> Evaluasi hasil adalah evaluasi yang mengukur hasil pelatihan berdasarkan pengaruh yang diberikan peserta terhadap perkembangan organisasi.<sup>43</sup> Pada level ini akan terlihat bagaimana kinerja peserta yang telah mengikuti pelatihan mampu membawa kemajuan bagi organisasi.

#### d. Metode Pelatihan

Metode pelatihan menurut Blanchard dan Thacker terbagi atas dua kelompok, yakni: metode pelatihan tradisional (konvensional) dan metode pelatihan modern (elektronik). Metode pelatihan tradisional adalah metode yang paling sering dilakukan di berbagai belahan dunia. Metode pelatihan tradisional dibagi

---

<sup>40</sup> *ibid*, hal.339

<sup>41</sup> *ibid*

<sup>42</sup> *ibid*

<sup>43</sup> *ibid*

lagi menjadi empat jenis yaitu: metode *lecture* (ceramah), demonstrasi, simulasi dan permainan, dan *on the job training*.

Hampir semua pelatihan melakukan kombinasi dari beberapa metode karena memang tidak ada metode yang benar-benar sempurna. Setiap metode memiliki keunggulan dan kelemahannya. Pemilihan metode disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai, biaya yang dialokasikan, kekuatan penyelenggara dan faktor pendukung lainnya.<sup>44</sup> Penyelenggara sebagai desainer pelatihan pun harus memahami tujuan pelatihan dengan baik sehingga mampu memilih metode apa yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut.<sup>45</sup>

- 1) Ceramah. Metode ini yang paling banyak digunakan dan paling tua di dunia.<sup>46</sup> Metode ini dibagi menjadi dua. Pertama, ceramah satu arah (*straight lecture*) dimana materi pelatihan disampaikan oleh instruktur dan peserta hanya mendengarkan, menyimak dan mencatat. Kedua, ceramah dua arah (diskusi) dimana memungkinkan komunikasi dua arah.<sup>47</sup> Instruktur menyampaikan materi

---

<sup>44</sup> *ibid*, hal.218

<sup>45</sup> *ibid*

<sup>46</sup> *ibid*

<sup>47</sup> *ibid*, hal.220

dan peserta bisa member pertanyaan atau pendapat kemudian langsung diberi umpan balik oleh instruktur.

- 2) *Demonstrasi*. Metode ini menyajikan tampilan visual dari proses bagaimana suatu hal terjadi atau bagaimana suatu hal dilakukan.<sup>48</sup> Metode ini memungkinkan peserta menerima materi yang disajikan lebih nyata, bukan sekedar teori. *Demonstrasi* membutuhkan peralatan tambahan untuk mendukung metode ini. Instruktur pun harus mampu menguasai penggunaan alat dan setiap tahapan tersebut.
- 3) *Simulasi dan Permainan*. Metode ini didesain untuk mensimulasikan proses berkaitan dengan pekerjaan dari para peserta.<sup>49</sup> Setiap materi yang telah dipelajari akan dipraktekkan melalui metode ini sehingga peserta bisa mengembangkan kemampuannya lebih dalam. Contoh dari simulasi dan permainan ialah wahana simulator, studi kasus, bermain peran dan lain sebagainya.
- 4) *On the Job Training*. Metode ini merupakan pelatihan yang sering dilakukan terutama untuk perusahaan kecil dan

---

<sup>48</sup> *ibid*, hal.222

<sup>49</sup> *ibid*, hal.228

perusahaan yang baru merintis (*start up*).<sup>50</sup> Metode ini akan menghemat waktu dan biaya karena pelatihan dilakukan langsung saat karyawan bekerja. Pelatihan ini bersifat non formal, sederhana, dan peserta dapat langsung menerima umpan balik.

e. Komponen Pelatihan

Dalam buku *Rapid Training Development*, George M. Piskurich menjelaskan beberapa jenis model pengembangan pelatihan salah satunya model pelatihan di ruang kelas. Pelatihan ini dilakukan di dalam kelas dengan di damping oleh seorang instruktur. Pelatihan di ruang kelas memungkinkan untuk menerapkan kombinasi antara metode ceramah, metode simulasi, dan metode demonstrasi. George pun menjabarkan empat komponen penting yang harus diperhatikan dalam melaksanakan pelatihan di kelas. Empat komponen tersebut yakni:<sup>51</sup>

- 1) Instruktur. Instruktur bertugas sebagai orang yang menyampaikan materi, memimpin alur belajar, memfasilitasi kebutuhan peserta

---

<sup>50</sup> George M. Miskurich, *Rapid Training Development* (San Fransisco, Pfeiffer, 2009) hal. 243

<sup>51</sup> *ibid*, hal.13

dan lain sebagainya.<sup>52</sup> Instruktur termasuk “*one man band*” dalam pelatihan ini karena semua orang akan fokus pada apa yang disampaikan olehnya.<sup>53</sup> Penyelenggara yang baik akan memberi pedoman untuk instruktur yang berisi rincian tugas sang instruktur.<sup>54</sup> Instruktur tidak hanya dituntut menguasai materi saja tapi juga mampu memenuhi standar kompetensi pendidik yakni kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian.

- 2) Modul Pelatihan. Modul pelatihan atau paket pelatihan adalah seperangkat bahan pelatihan yang digunakan peserta untuk belajar di kelas.<sup>55</sup> Paket pelatihan biasanya terdiri dari: pengenalan lembaga dan program pelatihan, tujuan pelatihan, materi untuk dibaca, lembar tugas, lembar umpan balik, kuis, materi referensi (buku, *handout powerpoint*, regulasi pemerintah), pedoman simulasi atau aktifitas kelas lainnya, daftar pustaka, lembar evaluasi belajar.<sup>56</sup>
- 3) Metode pelatihan. Metode pelatihan adalah metode yang digunakan untuk menyampaikan materi pelatihan. Metode pelatihan yang dilakukan di dalam ruang kelas bukan hanya

---

<sup>52</sup> *ibid*, hal.17

<sup>53</sup> *ibid*, hal.14

<sup>54</sup> *ibid*, hal.17

<sup>55</sup> *ibid*, hal.22

<sup>56</sup> *ibid*, hal 27

metode ceramah saja. Ada banyak metode yang bisa dilakukan dan menjadi aktifitas para peserta di kelas. Contoh metode yang bisa dilakukan di dalam kelas: ceramah, demonstrasi, simulasi, dan lain-lain.<sup>57</sup>

- 4) Media Pelatihan. Media pelatihan digunakan untuk menunjang penerapan metode pelatihan. Pengembangan media pelatihan merupakan salah satu tahapan pelatihan yang cukup menyita banyak waktu.<sup>58</sup> Penyelenggara sebagai desainer pelatihan harus menyiapkan berbagai jenis media untuk beberapa materi pelatihan. Pemilihan media juga harus sesuai dengan karakteristik peserta, anggaran biaya, ketersediaan ruang dan fasilitas penunjang. Instruktur pun harus memahami bagaimana penggunaan media ini sebelum pelatihan dimulai. Contoh media pelatihan yang dapat digunakan di dalam kelas ialah: powerpoint, paket pelatihan, *flip chart*, video dan audio, dan lain sebagainya.<sup>59</sup>

f. Perbedaan Antara Pembelajaran dan Pelatihan

Pada dasarnya pelaksanaan program pelatihan sama halnya dengan pembelajaran formal lainnya karena sama-sama merupakan proses belajar. Perbedaan pembelajaran dan

---

<sup>57</sup> *ibid*, hal.34

<sup>58</sup> *ibid*, hal.38

<sup>59</sup> *ibid*, hal.38

pelatihan dijelaskan dalam buku Wawasan Teknologi Pendidikan oleh Dewi S. Prawiradilaga diringkas menjadi tabel berikut:<sup>60</sup>

Tabel 2.1 Perbedaan Antara Pembelajaran dan Pelatihan

Aspek	Pembelajaran	Pelatihan
Jenjang	Sekolah (pendidikan) formal	Tergantung lembaga penyelenggara
Sifat	Berorientasi pada guru	Berorientasi pada instruktur/pelatih
Istilah peserta didik	Siswa, mahasiswa	Peserta/partisipan, orang dewasa
Usia	Tertentu, sesuai jenjang	Tidak ada batasan
Materi ajar	Mengupas ilmu dan keilmuan	Meningkatkan keahlian/keterampilan terkait pekerjaan
Tujuan	Jangka panjang, masa depan	Jangka pendek, terkait pekerjaan
Pembiayaan	Pemerintah dan organisasi/yayasan	Organisasi/lembaga

### 3. Pelatihan Untuk Meningkatkan Kinerja

Dalam buku *Built in Training* yang ditulis Gouzali Saydam, pelatihan merupakan salah satu program pengembangan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kinerja.<sup>61</sup> Menurutny dengan mengikuti pelatihan mereka akan menyerap suatu hal yang baru dari luar, baik ilmu, teknologi, pola kerja maupun jurus dalam melaksanakan tugas yang lebih efektif dan efisien. Teknologi

<sup>60</sup> Dewi S. Prawiradilaga, *op.cit.* 179

<sup>61</sup> Gouzali Saydam, *Built in Training* (Bandung: Rosda Karya, 2006) hal.72

pendidikan pun sepakat bahwa pelatihan adalah salah satu usaha atau intervensi untuk meningkatkan kinerja. Teknologi Pendidikan bukan hanya berperan dalam memfasilitasi belajar tapi juga meningkatkan kinerja, baik kinerja individu siswa, guru, desainer pembelajaran juga kinerja organisasi.<sup>62</sup> Menurut Romiszowski, teknologi kinerja adalah bagian dari pertumbuhan fungsi teknologi pendidikan di tengah masyarakat industri sehingga kaitan kinerja dan teknologi pendidikan pun jelas adanya.<sup>63</sup>

Intervensi menurut Teknologi Pendidikan terbagi atas dua jenis, yakni intervensi instruksional dan intervensi non instruksional.<sup>64</sup> Intervensi instruksional dapat berupa pelatihan, *coaching*, *on the job training*, pelatihan jarak jauh, dan sebagainya. Sementara itu intervensi non instruksional dapat berupa rekrutmen, sistem insentif, budaya organisasi, dan sebagainya.<sup>65</sup> Dari penjelasan di atas dapat diartikan bahwa posisi pelatihan dalam Teknologi Pendidikan adalah sebagai bentuk intervensi untuk memperbaiki kinerja.

---

<sup>62</sup> Januszweski & Molenda, *Educational Technology* (New York: Routledge, 2008) hal.49

<sup>63</sup> Dewi S. Prawiradilaga, *op.cit*, hal. 167

<sup>64</sup> Dewi S. Prawiradilaga, *op.cit*, hal. 179

<sup>65</sup> *ibid.*

### C. Kajian Kompetensi Guru

#### 1. Pengertian Guru

Guru menurut Mulyasa dalam Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru adalah komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama.<sup>66</sup> Mulyasa beralasan karena guru merupakan figur yang berkaitan langsung dengan peserta didik. Di tangan guru nantinya kurikulum, sumber belajar, sarana dan prasarana serta iklim pembelajaran akan menjadi sesuatu yang berarti bagi peserta didik. Mulyasa pun berpendapat dalam bukunya yang berjudul *Menjadi Guru Profesional* pendidik yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik dan lingkungannya.<sup>67</sup>

Guru sering diidentikan sebagai personel sekolah yang memiliki kesempatan bertatap muka lebih banyak dengan siswa dibandingkan dengan personel lainnya sehingga tugas dan tanggungjawabnya lebih besar.<sup>68</sup> Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa guru bukan hanya sebuah profesi yang akan menyampaikan materi di kelas tapi juga figur yang menjadi panutan bahkan menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan sistem pendidikan.

---

<sup>66</sup>Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009) hal.5

<sup>67</sup>Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2010), hal. 37

<sup>68</sup> Soetjipto, *Profesi Keguruan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal.103

## 2. Pengertian Kompetensi

Pengertian kompetensi menurut McClland mengatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dalam suatu situasi tertentu.<sup>69</sup> Menurut Spencer, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan atau *job tasks*.<sup>70</sup> Moeheriono dalam bukunya menjelaskan bahwa sistem kompetensi bisa diaplikasikan oleh manajemen sumber daya manusia untuk banyak hal, termasuk rekrutmen, evaluasi kinerja, kompensasi (*rewards*) dan kebutuhan untuk pelatihan (*training needs assessment*).<sup>71</sup> Sementara itu Mulyasa memaparkan bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan.<sup>72</sup> Mulyasa pun menekankan bahwa kompetensi bukanlah suatu titik akhir dari suatu upaya melainkan suatu proses yang berkembang dan belajar sepanjang hayat.

Dari pengertian kompetensi yang telah dijelaskan oleh beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan

---

<sup>69</sup>Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Depok: Raja Grafindo Persada, 2012), hal.4

<sup>70</sup>*ibid.*

<sup>71</sup> Moeheriono, *Ibid.*, hal.5

<sup>72</sup>Mulyasa, *Standar Kompetensi, op. Cit*, hal.26

karakteristik dasar seseorang yang menunjukkan kemampuan dalam menjalani tugas dari suatu profesi. Kompetensi ini akan menjadi acuan dalam mengelola sumber daya manusia termasuk untuk meningkatkan kinerja.

### 3. Standar Kompetensi Guru

Gary dan Margaret menjelaskan bahwa guru yang efektif dan kompeten memiliki karakteristik sebagai berikut: (1) memiliki kemampuan menciptakan iklim belajar yang kondusif, (2) memiliki kemampuan mengembangkan strategi dan manajemen pembelajaran, (3) memiliki kemampuan memberikan umpan balik dan penguatan, (4) memiliki kemampuan peningkatan diri.<sup>73</sup> Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.<sup>74</sup> Sementara itu, dalam Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 ayat 3, ada empat kompetensi yang harus dimiliki seorang pendidik termasuk guru.<sup>75</sup> Empat kompetensi tersebut adalah kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian dan kompetensi profesional.

---

<sup>73</sup> *ibid*, hal.21

<sup>74</sup> *ibid*, hal.26

<sup>75</sup> *ibid*, hal. 75

Kompetensi pedagogis adalah kemampuan dalam pengelolaan peserta didik dimulai dari pemahaman tentang peserta didik, pengembangan kurikulum, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi dan pengembangan potensi peserta didik.<sup>76</sup> Kompetensi kepribadian adalah kemampuan menjadi teladan, berakhlak mulia, mampu mengevaluasi kinerja sendiri dan religius.<sup>77</sup> Kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi, menggunakan teknologi, bergaul secara efektif dan santun.<sup>78</sup> Kompetensi professional ialah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam .<sup>79</sup>

#### 4. Program Pelatihan Guru

Pelatihan hadir sebagai salah satu bentuk intervensi dalam memperbaiki kinerja. Sasarannya adalah mereka yang bekerja dengan tuntutan dalam organisasi, lembaga maupun perusahaan. Contohnya: karyawan swasta, pegawai negeri, dokter, perawat, hingga guru. Pelatihan yang diberikan untuk guru memiliki tujuan beragam tergantung

---

<sup>76</sup> Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru* (Jakarta: Prenada, 2012) hal.31

<sup>77</sup> *ibid*, hal.42

<sup>78</sup> *ibid*, hal, 52

<sup>79</sup> *ibid*, hal 54

pihak mana yang memberikan pelatihan. Pelatihan untuk guru pun merupakan salah satu bentuk nyata dari belajar seumur hidup.<sup>80</sup>

Menurut Bar dan Slomma, pelatihan guru bukan hanya untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan yang terbaru tetapi juga untuk menggali kemampuan yang baru di luar area yang selama ini tidak terlihat.<sup>81</sup> Pelatihan akan mempersiapkan guru siap mengadopsi hal-hal baru terkait tugasnya dalam mendidik. Pelatihan pun dianggap akan mengakomodasi kebutuhan guru dalam melaksanakan tugas mendidiknya.<sup>82</sup>

Pelaksanaan pelatihan guru pun tak jauh berbeda dengan pelatihan pada umumnya. Untuk melaksanakan pelatihan guru dapat dimulai dari tahap analisis kebutuhan, tahap desain pelatihan, tahap pengembangan kurikulum, tahap implementasi dan tahap evaluasi seperti yang Blanchard dan Thacker jelaskan dalam bukunya.

Beberapa aspek yang perlu diperhatikan menurut Jejen Musfah dalam desain pelatihan guru ialah: tujuan pelatihan, perencanaan materi, metode penyampaian, kualitas pelatih atau instruktur, alokasi waktu, evaluasi dan tindak lanjut.<sup>83</sup>

---

<sup>80</sup> Christoper Knapper dan Arthur Cropley, *Lifelong Learning in Higher Education* (Oxford: Routledge, 2000) hal.41

<sup>81</sup> *ibid*, hal.42

<sup>82</sup> *op.cit.* hal.67

<sup>83</sup> *ibid*, hal.81

- a) *Tujuan pelatihan guru* secara umum ialah meningkatkan kompetensi guru sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Guru yang kompeten adalah guru yang mampu menjalankan proses belajar mengajar dengan baik tanpa kekakuan; mampu mengarahkan peserta didik pada perilaku baik dan bermanfaat sehingga mereka mampu memilih dan melakukan hal-hal baik dalam hidup mereka.<sup>84</sup>
- b) *Perencanaan materi* dilakukan setelah tujuan pelatihan ditentukan. Perencanaan materi tak lepas dari pertimbangan unsur sekolah tempat guru akan mendidik serta kompetensi yang akan dicapai. Materi harus disesuaikan dengan kondisi sekolah tempat guru bekerja sehingga nantinya guru akan benar-benar merasa terbekali. Metode penyampaian yang efektif untuk guru ialah penggabungan metode ceramah, dialog, diskusi dan lainnya. Hal ini dikarenakan setiap guru pada dasarnya telah memiliki pengetahuan sehingga sebisa mungkin para guru diberi kesempatan lebih banyak untuk praktik daripada teori.<sup>85</sup>
- c) *Kualitas pelatih atau instruktur* akan berpengaruh besar terhadap ketercapaian tujuan pelatihan. Instruktur adalah orang

---

<sup>84</sup> *ibid*, hal. 83

<sup>85</sup> *ibid*, hal.86

yang akan menyampaikan materi dengan berbagai metode yang telah direncanakan. Instruktur tidak hanya bertugas menyampaikan materi namun juga membuat materi itu lebih hidup dan dipahami. Instruktur harus mampu berkomunikasi dengan baik saat menyampaikan materi serta harus memahami bagaimana melakukan evaluasi.<sup>86</sup>

d) *Jangka waktu* pelatihan bervariasi tergantung tujuan pelatihan itu sendiri. Pelaksana pelatihan harus menyesuaikan jangka waktu pelatihan dengan kompleksitas materi pelatihan.<sup>87</sup>

e) *Evaluasi dan tindak lanjut* berguna untuk mengetahui seberapa besar tujuan pelatihan tercapai dan mengetahui kekurangannya sehingga dapat diperbaiki pada masa yang akan datang.<sup>88</sup>

Melalui evaluasi akan diketahui perubahan apa saja yang terjadi dalam diri seorang guru, apakah kompetensi yang diinginkan tercapai, apakah kinerjanya telah diperbaiki.

#### **D. Kajian Program SM-3T**

##### **1. Pengertian Program SM-3T**

Program SM-3T adalah program pengabdian sarjana pendidikan untuk berpartisipasi dalam mengatasi permasalahan pendidikan, percepatan pembangunan pendidikan di daerah 3T, dan merupakan

---

<sup>86</sup> *ibid*, hal.87

<sup>87</sup> *ibid*, hal.88

<sup>88</sup> *ibid*, hal.91

bagian integral dari program Pendidikan Profesi Guru (PPG).<sup>89</sup> Program ini termasuk ke dalam rangkaian Program Maju Bersama Mencerdaskan Indonesia (MBMI) yang menjadi kebijakan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi dalam rangka percepatan pembangunan pendidikan di daerah 3T.

Peserta program SM-3T adalah lulusan program studi kependidikan S-1 tiga tahun terakhir dari perguruan tinggi baik negeri ataupun swasta yang terakreditasi minimal B sesuai dengan mata pelajaran dan/atau bidang keahlian yang dibutuhkan.

## 2. Tujuan SM-3T

Program SM-3T dilakukan dengan tujuan:<sup>90</sup>

- a) Membantu daerah 3T dalam mengatasi permasalahan pendidikan terutama kekurangan tenaga pendidik;
- b) Memberikan pengalaman pengabdian kepada sarjana pendidikan sehingga terbentuk sikap profesional dan terampil dalam memecahkan masalah pendidikan;
- c) Menumbuhkan sikap cinta tanah air, bela negara, peduli, empati, terampil memecahkan masalah kependidikan, dan bertanggung jawab terhadap kemajuan bangsa;

---

<sup>89</sup> *Buku Pedoman Peserta SM-3T 2015* (Jakarta, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2015), hal.2

<sup>90</sup> *ibid*, hal.3

- d) Membangun daya juang dan ketahananmalangan dalam mengembangkan pendidikan di daerah-daerah yang tergolong 3T;
- e) Meningkatkan kecintaan terhadap profesi sebagai guru yang bertugas di daerah 3T; dan
- f) Mempersiapkan calon pendidik profesional sebelum mengikuti Program PPG.

### 3. Karakteristik SM-3T

Karakteristik program SM-3T meliputi daerah sasaran, penyelenggara program, tahapan program, persyaratan peserta, hingga program prakondisi atau pelatihan untuk peserta SM-3T.

#### a. Daerah Sasaran

Daerah sasaran program SM-3T ini adalah kabupaten yang termasuk kategori daerah 3T berdasarkan kriteria dari Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal di delapan provinsi, yaitu Provinsi Aceh, Kepulauan Riau, NTT, Kalimantan Timur, Kalimantan Barat, Sulawesi Utara, Maluku, Papua, dan Papua Barat.<sup>91</sup>

#### b. Penyelenggara Program SM-3T

Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi menetapkan tujuh belas Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) sebagai

---

<sup>91</sup>*ibid.*, hal. 15

penyelenggara program SM-3T<sup>92</sup>. LPTK adalah perguruan tinggi yang diberi tugas menyelenggarakan program pengadaan guru pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan/atau pendidikan menengah, serta untuk menyelenggarakan dan mengembangkan ilmu kependidikan dan non-kependidikan.<sup>93</sup> Tujuh belas LPTK tersebut ialah :

Tabel 2.2 LPTK Penyelenggara SM-3T

NO.	LPTK PENYELENGGARA
1	Universitas Negeri Medan (UNIMED)
2	Universitas Negeri Padang (UNP)
3	Universitas Negeri Jakarta (UNJ)
4	Universitas Pendidikan Indonesia (UPI)
5	Universitas Negeri Yogyakarta (UNY)
6	Universitas Negeri Semarang (UNNES)
7	Universitas Negeri Surabaya (UNESA)
8	Universitas Negeri Malang (UM)
9	Universitas Pendidikan Ganesha (UNDIKSHA)
10	Universitas Negeri Makasar (UNM)
11	Universitas Negeri Manado (UNIMA)

<sup>92</sup> Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 64/DIKTI/Kep/2011 tentang Penetapan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) Penyelenggara Program SM-3T

<sup>93</sup> Website Informasi Sertifikasi Guru [http://www.sergur.info/2013\\_06\\_01\\_archive.html](http://www.sergur.info/2013_06_01_archive.html) diakses tanggal 9 September 2015 pukul 10.00

12	Universitas Negeri Gorontalo (UNG)
13	FKIP Universitas Syiah Kuala (UNSYIAH)
14	FKIP Universitas Riau (UNRI)
15	FKIP Universitas Nusa Cendana (UNDANA)
16	FKIP Universitas Mulawarman (UNMUL)
17	FKIP Universitas Tanjungpura (UNTAN)

Universitas Negeri Jakarta adalah salah satu LPTK yang menyelenggarakan program SM-3T. Khusus di LPTK UNJ, pihak yang bertanggung jawab terhadap program ini ialah Lembaga Pengembangan Pendidikan (LPP UNJ). Hal ini berlaku hingga peserta SM-3T mengikuti program PPG khusus PPG SM-3T. LPP UNJ berkantor di Gedung Sertifikasi Guru lantai 2 dan untuk PPG SN-3T dilaksanakan di lantai 6.

#### c. Persyaratan Peserta

Berikut ini adalah persyaratan yang harus dipenuhi untuk mengikuti rekrutmen peserta SM-3T :<sup>94</sup>

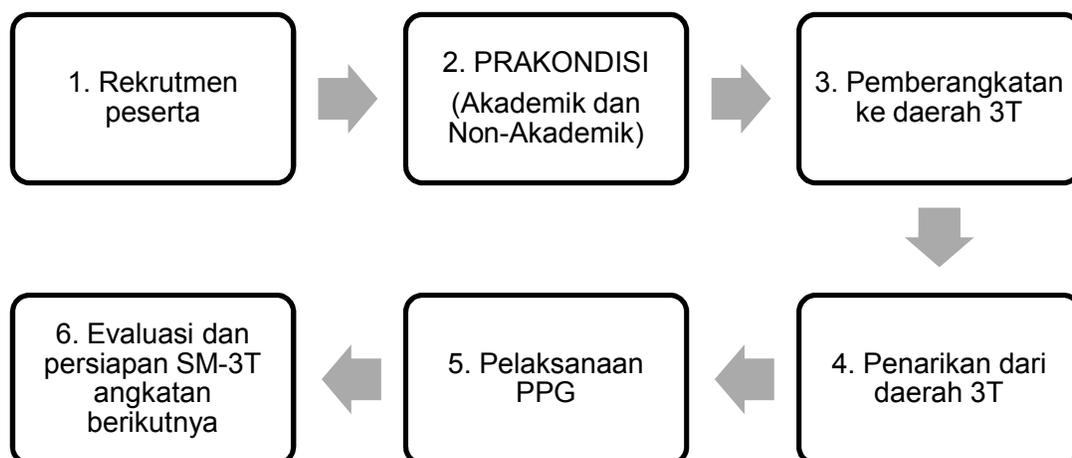
- 1) Warga Negara Indonesia, dibuktikan dengan identitas diri berupa KTP yang masih berlaku
- 2) Lulusan program studi kependidikan S-1 (bukan transfer) tiga tahun terakhir (2013, 2014, 2015) dari program studi

<sup>94</sup>Buku Pedoman Peserta SM-3T 2015, *op.cit.*, hal.8

terakreditasi yang sesuai dengan matapelajaran dan/atau bidang keahlian yang dibutuhkan, dibuktikan dengan fotokopi ijazah yang telah disahkan (legalisasi)

- 3) Berusia maksimum 27 tahun per 31 Desember 2015
- 4) IPK minimal 3,0 dibuktikan dengan fotokopi transkrip nilai yang telah disahkan (legalisasi)
- 5) Berbadan sehat yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter dari rumah sakit pemerintah.
- 6) Bebas narkoba, psikotropika, dan zat adiktif (napza) yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Bebas Narkoba (SKBN) dari pejabat yang berwenang.
- 7) Berkelakuan baik yang dibuktikan dengan surat keterangan dari kepolisian.
- 8) Belum menikah dan bersedia tidak menikah selama mengikuti Program SM-3T dan PPG, yang dibuktikan dengan surat pernyataan bermeterai.
- 9) Belum pernah mengikuti program SM-3T pada tahun sebelumnya dan sanggup mengikuti program PPG yang dibuktikan dengan surat pernyataan bermeterai.

d. Tahapan Program



Gambar 2.3 Alur Program SM-3T

Rekrutmen peserta dimulai dari pembukaan pendaftaran peserta SM-3T melalui situs <http://seleksi.dikti.go.id/sm3t/>. Para calon peserta bisa mendaftarkan diri dan mengirimkan persyaratan administrasi secara online untuk seleksi administrasi. Calon peserta yang telah lolos seleksi administrasi akan mengikuti ujian online tingkat nasional meliputi Tes Potensi Akademik, Tes Kemampuan Dasar, Tes Penguasaan Kompetensi Akademik (sesuai bidang studi/bidang keahlian) serta tes psikologis.<sup>95</sup>

Setelah hasil ujian online diumumkan, calon peserta akan mengikuti tes wawancara dan *forum group discussion* (FGD) yang

<sup>95</sup>*ibid*, hal. 10

diselenggarakan di tingkat LPTK. Kemudian akan diumumkan kembali hasil akhir rekrutmen peserta.

Peserta yang terpilih melalui proses rekrutmen akan mengikuti tahap prakondisi. Melalui prakondisi, peserta akan dibekali dengan pelatihan baik dari sisi akademik dan non akademik. Tahapan berikutnya adalah pemberangkatan ke daerah sasaran 3T dan menetap selama satu tahun. Setelah peserta diberangkatkan ke lokasi 3T, LPTK penyelenggara bertanggungjawab melakukan pemantauan dan pendampingan peserta dalam rangka menjamin keberhasilan program SM-3T.<sup>96</sup>

Penarikan Peserta dilakukan setelah masa pengabdian di daerah 3T berakhir, Setiap LPTK selaku penyelenggara melakukan penarikan peserta, dengan menugaskan stafnya untuk melakukan penjemputan ke daerah 3T. Sebelum penarikan, pengelola program SM-3T masing-masing LPTK melakukan koordinasi dengan peserta dan Dinas Pendidikan daerah 3T. Setiap peserta pun diwajibkan membuat laporan pelaksanaan kegiatan selama berada di daerah pengabdian, baik di sekolah maupun di lokasi tempat tinggal peserta, yang terdiri atas:

---

<sup>96</sup>*ibid*, hal. 24

catatan harian, laporan tengah tahunan, laporan akhir tahun, dan profil sekolah.<sup>97</sup>

#### 4. Program Prakondisi SM-3T

Sebelum para peserta diberangkatkan ke daerah sasaran untuk melaksanakan program SM-3T, peserta diwajibkan mengikuti tahapan prakondisi berupa kegiatan pelatihan selama kurang lebih dua minggu lamanya. Prakondisi bertujuan untuk membekali kesiapan peserta sekaligus sebagai seleksi kesiapan fisik dan mental.<sup>98</sup>

Prakondisi diawali dengan pemberian orientasi umum tentang pendidikan di daerah 3T, dengan materi: (1) membawa peserta ke alam psikologis dan sosiologis daerah sasaran melalui pemutaran film dokumenter program SM-3T angkatan sebelumnya, Laskar Pelangi, atau film sejenis; (2) pemberian informasi tentang kondisi pendidikan di daerah 3T yang antara lain tentang kekurangan tenaga guru, disparitas kualitas, *mismatched*, tingginya angka putus sekolah, dan rendahnya angka partisipasi sekolah; dan (3) orientasi tentang sosial, budaya, dan kondisi infrastruktur daerah sasaran.<sup>99</sup>

Setelah diberi orientasi awal, peserta diberikan pelatihan untuk menguatkan pengetahuan dan keterampilannya ketika mengajar di

---

<sup>97</sup>*ibid.*, hal. 25

<sup>98</sup>*ibid.*, hal. 18

<sup>99</sup>*ibid.*

daerah 3T. Inti dari program Prakondisi meliputi bidang Akademik dan Non-Akademik. Berikut ini rincian dari Prakondisi Akademik dan Non-Akademik.

a. Prakondisi Akademik

1) Pembekalan Kurikulum 2013

Untuk SM-3T angkatan V tahun 2015, peserta dituntut sudah memiliki kesiapan untuk mengimplementasikan Kurikulum 2013 di daerah pengabdianannya. Oleh karena itu, dalam prakondisi SM-3T mereka perlu diberi pembekalan mengenai konsep dasar dan implementasi Kurikulum 2013. Alokasi waktu untuk pembekalan Kurikulum 2013 adalah 10 JP.

2) Pelatihan Melaksanakan Tugas Kependidikan pada Kondisi Khusus/Tertentu

Kegiatan pelatihan ini dimaksudkan untuk membekali peserta Program SM-3T agar memiliki kemampuan mengajar pada kondisi khusus. Sebagai contoh pada kondisi sekolah kekurangan guru, peserta dibekali kemampuan mengajar pada kelas rangkap dan mengajar multi-subjek. Pelatihan melaksanakan tugas kependidikan pada kondisi khusus difasilitasi oleh dua orang instruktur untuk setiap rombongan belajar dengan alokasi waktu 40 JP. Untuk pelatihan ini juga dilibatkan peserta PPG SM-3T terbaik, yang saat ini sedang

mengikuti program pendidikan profesi. Jumlah peserta PPG SM-3T terbaik yang dilibatkan, sesuai kebutuhan.

### 3) Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan di Sekolah

Materi ini dimaksudkan untuk membekali peserta Program SM-3T agar memiliki wawasan tentang kepemimpinan dan manajemen pendidikan di sekolah. Materi kepemimpinan pendidikan difokuskan pada fungsi kepala sekolah sebagai *leader*, *manager*, dan *supervisor*. Materi manajemen pendidikan di sekolah difokuskan pada pengelolaan kurikulum, sarana prasarana, dan kesiswaan. Alokasi waktu untuk materi ini selama 10 JP.

#### b. Prakondisi Non-akademik

##### 1) Pelatihan Keterampilan Sosial Kemasyarakatan

Pelatihan keterampilan sosial kemasyarakatan ini dimaksudkan untuk membekali kompetensi sosial dan kemasyarakatan kepada peserta agar mampu melaksanakan tugasnya dalam berkomunikasi secara aktif dengan pihak sekolah dan masyarakat. Materi kegiatan ini terdiri atas tiga pokok bahasan, yaitu: (a) kecepatan beradaptasi (sosioantropologi dan kemampuan komunikasi sosial), (b) pemberdayaan masyarakat dan keluarga (berbasis budaya, ekonomi, Pedoman dan ekologi), (c) pelatihan kepemimpinan, dan (d) pelatihan teknologi tepat guna (TTG). Instruktur untuk materi yang terkait

dengan butir (a) dan (b) adalah pejabat dari daerah sasaran yang relevan dan kompeten. Sedangkan nara sumber untuk materi butir (c) dan (d) dapat diambil dari dosen LPTK penyelenggara yang kompeten pada bidang tersebut. Alokasi waktu untuk kegiatan keterampilan sosial kemasyarakatan ini sebanyak 20 JP.

## 2) Pembinaan Mental, Motivasi, dan Ketahanan-malangan (*Survival*)

Pembinaan mental dimaksudkan untuk membangun karakter para peserta agar memiliki karakter tangguh dan peduli terhadap sesama, serta memiliki jiwa ketahananmalangan dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi persoalan hidup di daerah sasaran. Materi pembinaan ini meliputi pemberian motivasi, penyampaian wawasan, dan contoh-contoh nyata kelompok masyarakat dalam keadaan terbatas tetapi mampu bertahan hidup. Dilanjutkan praktik di lapangan yang dapat berupa *outbond* dan pemberian pengalaman hidup yang penuh tantangan dan rintangan.

## 3) Wawasan Kebangsaan dan Bela Negara

Materi ini dimaksudkan untuk memperkuat wawasan peserta program SM-3T tentang integrasi nasional, tujuan dan cita-cita nasional, cinta tanah air, kesadaran bela negara, dan konstelasi geografis NKRI. Peserta diharapkan mampu menyosialisasikan dan menanamkan wawasan kebangsaan dan bela negara di daerah 3T. Pembinaan mental dan ketahananmalangan (*survival*) serta wawasan

kebangsaan dan bela negara (2.b. dan 2.c.) dilaksanakan secara terintegrasi dengan alokasi waktu 50 JP.

#### 4) Kepramukaan, UKS, dan P3K

Materi kepramukaan dilaksanakan dengan maksud membekali peserta SM-3T memiliki keterampilan dasar kepramukaan. Materi UKS dan P3K dimaksudkan untuk membekali peserta SM-3T memiliki kemampuan dasar tentang kesehatan sekolah dan lingkungan, serta memiliki keterampilan memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan. Instruktur materi ini dapat berasal dari dosen atau unit kegiatan yang relevan di lingkungan LPTK. Alokasi waktu untuk materi ini adalah sebanyak 30 JP.

### **5. Asumsi Pemetaan Analisis Pekerjaan Peserta SM-3T (*Job Analysis*)**

Berdasarkan analisis jabatan (*job analysis*) dapat dihasilkan pemetaan terkait mata diklat yang dipelajari peserta, kompetensi dasar dan tugas pokok peserta sebagai guru di daerah 3T. Mata diklat yang dipelajari ialah orientasi umum terkait SM-3T, kepemimpinan, manajemen pendidikan di sekolah, pengembangan media pembelajaran, pengetahuan kurikulum 2013, pengembangan RPP, tugas kependidikan di kondisi khusus, keterampilan sosial dan kemasyarakatan, pramuka, UKS, dan P3K, wawasan kebangsaan

dan bela negara, mental dan motivasi, serta ketahananmalangan. Kompetensi yang harus dimiliki ialah kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi professional. Tugas utama dari seorang peserta SM-3T ialah menanamkan nasionalisme, melaksanakan tugas kependidikan pada kondisi khusus dan siap menghadapi ketahananmalangan. Peta tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 2.3 Peta Analisis Jabatan Peserta SM-3T (*Job analysis*)

	PEDAGO GIK	SOSIAL	KEPRI BADIAN	PROFE SIONAL	NASIONAL ISME	KONDISI KHUSUS	KETAHAN MALANGAN
ORIENTASI UMUM					v	v	
KEPEMIMPINAN				v			
MANAJEMEN PEND. SEKOLAH	v						
MEDIA PEMBELAJARAN	v						
KURIKULUM 2013	v						
PENGEMBANGAN RPP	v						
TUGAS KEPENDIDIKAN DI KONDISI KHUSUS	v					v	
KETERAMPILAN SOSIAL KEMAS		v				v	
PRAMUKA, UKS, P3K		v					v
WAWASAN KEBANGSAAN & BELA NEGARA		v			v		v
MENTAL DAN MOTIVASI			v			v	v
KETAHAN MALANGAN						v	v

## 6. Profil LPP UNJ sebagai Penyelenggara SM-3T di LPTK UNJ

Lembaga Pengembangan Pendidikan adalah perangkat organisasi UNJ yang memiliki tugas pokok dan fungsi untuk mempercepat pencapaian visi UNJ di bidang akademik dalam rangka mencapai keunggulan kompetitif yang ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Negeri Jakarta Nomor: 877/SP/2011 yang Diperbarui dengan Surat Keputusan Rektor Nomor 862/SP/2014. LPP UNJ menaungi 4 Pusat, yaitu: Pusat Pengembangan Akademik, Pusat Pendidikan Profesi dan Sertifikasi, Pusat Sumber Belajar dan Pusat PPL dan PKL. Program SM-3T masuk ke dalam Pusat Pendidikan Profesi dan Sertifikasi.<sup>100</sup>

Visi LPP UNJ :

Pada tahun 2015 menjadi lembaga pengembang akademik yang berkualitas untuk mempercepat pencapaian keunggulan kompetitif UNJ.

Misi LPP UNJ :

1. Meningkatkan sumber daya manusia yang profesional, adaptif, dan berkarakter.
2. Meningkatkan kualitas pembelajaran yang inovatif.

---

<sup>100</sup> Website Resmi Universitas Negeri Jakarta <http://unj.ac.id/lpp/> diakses tanggal 22 Agustus 2015 pukul 18.00

3. Menyediakan sistem dan perangkat pembelajaran di perguruan tinggi yang unggul dan bermutu.
4. Memfasilitasi pengembangan kurikulum abad 21 yang adaptif.
5. Menyiapkan sistem pendidikan akademik dan profesi yang bermutu.
6. Menyiapkan sistem peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan pada jalur, jenjang, dan jenis pendidikan.

#### **E. Penelitian yang Relevan**

Hasil penelitian yang relevan pada penelitian ini adalah Survei Penerapan program *Coaching for Performance* pada Karyawan *Area Development Program* (ADP) Urban Jakarta di World Vision Indonesia. Penelitian ini ditulis oleh Christian Immanuel Laurence Montung mahasiswa Kurikulum Teknologi Pendidikan pada tahun 2014. Tujuan dari penelitian ini adalah melihat bagaimana penerapan dari program *coaching* yang diterapkan di *World Vision Indonesia* dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif dengan instrumen angket yang diberikan pada karyawan, wawancara pada manager dan direktur serta observasi dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proram *Coaching for Performance* sudah berjalan baik namun dampaknya belum dirasakan oleh karyawan.

Penelitian ini dianggap relevan karena melakukan survei kepada karyawan yang merupakan peserta coaching di sebuah perusahaan. Seperti yang telah diketahui bersama bahwa *coaching* merupakan salah satu intervensi dari teknologi kinerja. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner, wawancara dan observasi dokumen.

#### **F. Kerangka Berpikir**

Pelatihan adalah salah satu bentuk intervensi dari teknologi kinerja. Para peserta SM-3T pun diberikan pelatihan sebagai bentuk pembekalan kesiapan secara fisik dan mental sebelum masa pengabdian dimulai. Pelatihan ini disebut dengan Prakondisi. Dalam pelaksanaannya, Prakondisi di LPTK UNJ masih belum memenuhi karakteristik pelatihan yang sering disebutkan oleh para ahli. Seperti tidak diberikannya modul pelatihan, ketiadaan program praktik di sekolah, serta ketiadaan tahap evaluasi kemajuan peserta, evaluasi kinerja dan evaluasi pelaksanaan.

Pihak LPP UNJ menyatakan bahwa belum dilakukannya evaluasi karena dianggap tidak ada keluhan terkait program Prakondisi SM-3T. Namun ketika peneliti mewawancarai dua orang alumni peserta SM-3T secara acak, mereka merasa masih banyak hal yang perlu diperbaiki dari program prakondisi seperti kinerja instruktur dan ketidak lengkapan komponen strategi pelatihan berupa modul pelatihan dan instrumen evaluasi. Melalui penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran

tentang program Prakondisi SM-3T ditinjau dari pendapat peserta dan penyelenggara yang kemudian dapat menjadi acuan pihak LPP UNJ dalam memperbaiki program Prakondisi dan meningkatkan kinerja para peserta saat berada di daerah sasaran. Peneliti akan menggali lebih dalam bagaimana pendapat peserta dan penyelenggara terkait pelaksanaan program Prakondisi SM-3T di LPTK UNJ.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah memberi gambaran nyata tentang tahapan proses pelatihan Prakondisi SM-3T di LPTK Universitas Negeri Jakarta yang ditinjau dari Model Proses Pelatihan menurut Blanchard dan Thacker yang meliputi:

1. Tahap Analisis Kebutuhan, terdiri dari analisis organisasi, analisis operasional dan analisis personal.
2. Tahap Desain, terdiri dari tinjauan organisasi, perumusan tujuan, teori belajar, dan metode alternatif.
3. Tahap Pengembangan, terdiri dari pengembangan metode pelatihan dan pengembangan strategi pelatihan.
4. Tahap Implementasi, terdiri dari kinerja instruktur dan implementasi komponen strategi pelatihan.
5. Tahap Evaluasi, terdiri dari evaluasi reaksi, evaluasi belajar, evaluasi perilaku dan evaluasi hasil.

## **B. Tempat dan Waktu**

### 1. Tempat

Penelitian dilakukan di Sekretariat LPP UNJ, Pusat Studi dan Sertifikasi Guru Lantai 2, Universitas Negeri Jakarta, Rawamangun, Jakarta Timur.

### 2. Waktu

Penelitian berlangsung selama satu bulan, terhitung dari bulan Nopember 2015 hingga Desember 2015.

## **C. Metode Penelitian Survei**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei. Survei dapat digunakan bukan hanya untuk melukiskan kondisi yang ada, tetapi juga untuk membandingkan kondisi-kondisi tersebut dengan kriteria yang ditetapkan sebelumnya atau untuk menilai keefektifan program.<sup>1</sup> Metode penelitian survei digunakan peneliti untuk mengumpulkan informasi dari para responden terkait pelaksanaan tahapan pelatihan di program prakondisi. Jenis survei yang digunakan adalah angket atau kuesioner, wawancara dan observasi dokumen. Angket digunakan untuk mengetahui pendapat dari banyak responden dalam waktu singkat. Wawancara digunakan

---

<sup>11</sup> Donald Ary, *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011) hal. 457

untuk mengetahui pendapat dari responden dengan menggali jawaban secara mendalam. Observasi dokumen digunakan untuk menunjang hasil survei dari angket dan wawancara.

#### **D. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>2</sup> Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>3</sup> Peneliti menggunakan sampel dalam penelitian jika penelitiannya tidak memungkinkan menggunakan seluruh populasi yang ada karena jumlah yang terlalu besar. Sampel yang dipilih adalah representatif dari populasi tersebut sehingga pemilihan sampel harus dilakukan dengan teknik tertentu.

Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti dan menjadi responden adalah peserta dan penyelenggara program SM-3T di LPTK UNJ. - Peserta yang dimaksud ialah mereka yang telah mengikuti program pelatihan Prakondisi dan telah menyelesaikan masa pengabdian di daerah 3T yaitu peserta angkatan I, II, III, IV. Jumlah total peserta ialah 470 orang.

---

<sup>2</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2010) hal.117

<sup>3</sup> *ibid*, hal.118

Mengingat besarnya jumlah populasi peserta, keterbatasan waktu penelitian, serta lokasi sebagian besar peserta di luar Jakarta, maka pengambilan sampling dilakukan dengan perhitungan 10% dari jumlah populasi. Maka sampel yang akan diteliti berjumlah 47 peserta yang dipilih dengan teknik *simple random sampling* atau teknik sampling acak sederhana. Teknik sampling acak sederhana adalah pengambilan sampel dari populasi secara acak berdasarkan frekuensi probabilitas semua anggota populasi.

Sementara itu penyelenggara yang dimaksud adalah Ketua Lembaga Pengembangan Pendidikan sebagai responden I dan Kepala Pusat Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Guru dan Dosen sebagai responden II. Responden I dipilih karena berperan dalam penyusunan program SM-3T mewakili LPTK Universitas Negeri Jakarta di tingkat nasional. Responden II dipilih karena berperan sebagai kordinator SM-3T di LPTK Universitas Negeri Jakarta.

#### **E. Instrumen Penelitian**

Untuk memudahkan pengembangan instrumen, peneliti harus merumuskan definisi konseptual, definisi operasional dan menyusun kisi-kisi instrumen terlebih dahulu.

#### a. Definisi Konseptual

Pelatihan adalah salah satu usaha yang dilakukan untuk memperbaiki sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja. Dengan pelatihan, diharapkan para SDM mampu memenuhi standar kinerjanya dan mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Blanchard dan Thacker meyakinkan bahwa setiap orang dalam organisasi akan mengikuti sebuah pelatihan untuk memenuhi kompetensinya dan menunjukkan kinerjanya.<sup>4</sup>

Blanchard dan Thacker pun mengembangkan sebuah model proses pelatihan yang terdiri dari lima tahap pelatihan. Lima tahap tersebut ialah analisis kebutuhan, desain, pengembangan, implementasi dan evaluasi. Lima tahap ini diadaptasi dari Model ADDIE. Model ADDIE dikenal luas sebagai model desain sistem pembelajaran yang terdiri dari *Analysis* (analisis), *Design* (desain), *Development* (pengembangan), *Implementation* (implementasi), dan *Evaluation* (evaluasi).

#### b. Definisi Operasional

Program SM-3T adalah program pengabdian sarjana pendidikan untuk berpartisipasi dalam mengatasi permasalahan pendidikan, percepatan pembangunan pendidikan di daerah 3T, dan merupakan

---

<sup>4</sup> Nick Blanchard dan James Thacker, *Effective Training*, (Essex: Pearson, 2013) hal.21

bagian integral dari program Pendidikan Profesi Guru (PPG). SM-3T juga bagian dari program Maju Bersama Mencerdaskan Indonesia yang menjadi kebijakan dari Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi. Sebelum para peserta diberangkatkan ke daerah sasaran untuk melaksanakan program SM-3T, peserta diwajibkan mengikuti tahapan prakondisi berupa kegiatan pelatihan selama kurang lebih dua minggu lamanya. Pelatihan ini terdiri dari pelatihan akademik dan non akademik yang akan membekali kesiapan fisik dan mental peserta.

#### c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen disusun dari teori yang telah dipaparkan pada kajian teori dengan menjadikan Model Proses Pelatihan yang berupa tahap pelatihan dari Blanchard dan Thacker sebagai teori utama. Hal selanjutnya yang dilakukan adalah mengembangkan kisi-kisi menjadi sebuah instrumen yang terdiri dari angket, pedoman wawancara dan pedoman observasi dokumen. Penyusunan kisi-kisi dan pengembangan instrumen dilakukan dengan bantuan Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing II. Dalam tabel berikut ditampilkan kisi-kisi instrumen yang telah disusun.

NO	KOMPONEN	VARIABEL	INDIKATOR	SUB INDIKATOR	METODE	SUMBER DATA	BUTIR SOAL
1	T A H A P A N	Analisis Kebutuhan	Analisis Organisasi	Menganalisis tujuan	Wawancara	Penyelenggara	1
				Menganalisis visi dan misi	Wawancara	Penyelenggara	1
				Menganalisis strategi	Wawancara	Penyelenggara	1
				Menganalisis sumber daya manusia	Wawancara	Penyelenggara	1
				Menganalisis keuangan	Wawancara	Penyelenggara	1
				Menganalisis lingkungan	Wawancara	Penyelenggara	1
				Menganalisis kondisi pendidikan di daerah 3T	Wawancara	Penyelenggara	1
				Menganalisis kondisi ekonomi di daerah 3T	Wawancara	Penyelenggara	1
				Menganalisis kondisi sosial dan budaya di daerah 3T	Wawancara	Penyelenggara	1
			Analisis Operasional	Menganalisis standar kinerja yang harus dimiliki peserta	Wawancara	Penyelenggara	2
				Menganalisis kompetensi yang harus dimiliki	Wawancara	Penyelenggara	2

				peserta			
				Menganalisis karakteristik peserta SM-3T	Wawancara	Penyelenggara	2
		Analisis Personal		Menganalisis kinerja saat ini ( <i>actual performance</i> )	Wawancara	Penyelenggara	3
				Menganalisis kesenjangan kinerja yang menjadi masalah	Wawancara	Penyelenggara	3
				Menentukan intervensi untuk memecahkan masalah	Wawancara	Penyelenggara	3
				Menghasilkan analisis kebutuhan yang sesuai dengan kebutuhan peserta	Angket	Peserta	1
	Desain	Tinjauan Organisasi		Menentukan prioritas pelatihan dalam organisasi	Wawancara	Penyelenggara	4
				Menyusun anggaran pelatihan	Wawancara	Penyelenggara	4
				Menentukan peserta pelatihan	Wawancara	Penyelenggara	4
			Perumusan tujuan	Merumuskan tujuan umum dan khusus	Wawancara	Penyelenggara	5

				Menentukan kinerja yang diharapkan setelah tujuan pelatihan tercapai ( <i>expected performance</i> )	Wawancara	Penyelenggara	5
			Peninjauan teori belajar	Meninjau perbedaan tingkat pengetahuan, keterampilan dan sikap (KSAs)	Wawancara	Penyelenggara	6
				Meninjau teori gaya belajar peserta	Wawancara		6
				Meninjau teori <i>Social Learning Theory</i>	Wawancara	Penyelenggara	6
				Meninjau teori <i>Nine Events of Instruction</i>	Wawancara	Penyelenggara	6
				Meninjau <i>Elaboration Theory</i>	Wawancara		6
				Meninjau teori lain yang dapat digunakan untuk mengembangkan pelatihan	Wawancara	Penyelenggara	6
				Meninjau beberapa kondisi yang dibutuhkan agar tujuan pelatihan tercapai	Wawancara	Penyelenggara	6

			Peninjauan metode pelatihan alternatif	Meninjau beberapa metode pelatihan yang sesuai untuk pelatihan (ceramah, demonstrasi, simulasi, <i>on the job training</i> dan lainnya)	Wawancara	Penyelenggara	7
				Merencanakan isi pelatihan yang memadai	Angket	Peserta	2
		Pengembangan	Pemilihan metode pelatihan	Memilih metode pelatihan yang sesuai	Wawancara	Penyelenggara	8
			Pengembangan strategi pelatihan	Mengembangkan tujuan pelatihan menjadi kurikulum inti	Wawancara	Penyelenggara	9
					Observasi dokumen	Penyelenggara	1
			Pengembangan strategi pelatihan	Mengembangkan media pelatihan	Wawancara	Penyelenggara	9
					Observasi dokumen	Penyelenggara	2
			Pengembangan strategi pelatihan	Mengembangkan modul pelatihan untuk peserta	Wawancara	Penyelenggara	9
					Observasi dokumen	Penyelenggara	3
			Pengembangan strategi pelatihan	Mengembangkan pedoman untuk instruktur	Wawancara	Penyelenggara	9
					Observasi dokumen	Penyelenggara	4
			Pengembangan strategi pelatihan	Mengembangkan pedoman untuk peserta	Wawancara	Penyelenggara	9
		Observasi			Penyelenggara	5	

					dokumen		
				Mengembangkan instrumen evaluasi	Wawancara	Penyelenggara	9
					Observasi dokumen	Penyelenggara	6
				Menyiapkan fasilitas pelatihan yang dibutuhkan	Wawancara	Penyelenggara	9
					Observasi dokumen	Penyelenggara	7
				Menentukan instruktur yang akan menyampaikan materi di setiap sesi	Wawancara	Penyelenggara	9
					Observasi dokumen	Penyelenggara	8
				Menyusun waktu dan jadwal pelatihan	Wawancara	Penyelenggara	9
					Observasi dokumen	Penyelenggara	9
				Mengembangkan strategi pelatihan yang memadai	Angket	Peserta	3
		Implementasi	Kinerja instruktur	Memberikan kesan pertama yang baik	Wawancara	Penyelenggara	10
					Angket	Peserta	4
				Menyampaikan tujuan pelatihan di awal pelatihan	Wawancara	Penyelenggara	10
					Angket	Peserta	5
				Menyampaikan tata tertib di awal pelatihan	Wawancara	Penyelenggara	10
					Angket	Peserta	6
				Menguasai materi dengan baik	Wawancara	Penyelenggara	10
					Angket	Peserta	7

				Menyajikan materi dengan sistematis	Wawancara	Penyelenggara	10	
					Angket	Peserta	8	
				Menggunakan media pelatihan dengan benar	Wawancara	Penyelenggara	10	
					Angket	Peserta	9	
				Menerapkan metode dengan benar	Wawancara	Penyelenggara	10	
					Angket	Peserta	10	
				Memfasilitasi kebutuhan peserta (misal: memberi kesempatan tanya jawab, memberi referensi, membuka sesi konsultasi, dan lain sebagainya)	Wawancara	Penyelenggara	10	
					Angket	Peserta	11	
				Menjalin komunikasi yang efektif dengan peserta	Wawancara	Penyelenggara	10	
					Angket	Peserta	12	
				Membangun suasana belajar yang nyaman dan menyenangkan	Wawancara	Penyelenggara	10	
					Angket	Peserta	13	
				Memiliki kemampuan yang memadai sebagai instruktur (standar kompetensi)	Wawancara	Penyelenggara	10	
					Angket	Peserta	14	
				Strategi Pelatihan	Memberikan modul pelatihan yang membantu belajar peserta	Wawancara	Penyelenggara	11
						Angket	Peserta	15
					Memberikan <i>handout</i> untuk setiap presentasi	Wawancara	Penyelenggara	11
						Angket	Peserta	16
					Menerapkan metode yang	Wawancara	Penyelenggara	11

				sesuai dengan karakteristik materi	Angket	Peserta	17
				Menggunakan media pelatihan yang memperjelas materi	Wawancara	Penyelenggara	11
					Angket	Peserta	18
				Memberikan pedoman pelatihan untuk peserta	Wawancara	Penyelenggara	11
					Angket	Peserta	19
				Menyediakan fasilitas pelatihan yang memadai (misal: ruangan kelas nyaman, papan tulis, <i>lcd projector</i> , dan lain sebagainya)	Wawancara	Penyelenggara	11
					Angket	Peserta	20
				Mengatur jadwal (waktu) pelatihan sesuai dengan cakupan materi yang diberikan	Wawancara	Penyelenggara	11
					Angket	Peserta	21
				Melakukan <i>ice breaking</i> atau <i>games</i> untuk menambah semangat peserta	Wawancara	Penyelenggara	11
					Angket	Peserta	22
				Melakukan <i>stretching</i> atau istirahat sejenak untuk memulihkan fokus peserta	Wawancara	Penyelenggara	11
					Angket	Peserta	23
		Evaluasi	Tahapan evaluasi	Meminta tanggapan atau pendapat peserta terhadap pelaksanaan pelatihan (evaluasi reaksi)	Wawancara	Penyelenggara	12
					Angket	Peserta	24
				Melakukan evaluasi hasil belajar seperti <i>pre test</i> dan <i>post test</i> (evaluasi belajar)	Wawancara	Penyelenggara	12
					Angket	Peserta	25
				Melakukan evaluasi terhadap	Wawancara	Penyelenggara	12

				perubahan perilaku (kinerja) yang terjadi setelah mengikuti pelatihan (evaluasi perilaku)	Angket	Peserta	26	
				Melakukan evaluasi terhadap perubahan organisasi yang dihasilkan setelah adanya perubahan kinerja (evaluasi hasil)	Wawancara	Penyelenggara	12	
					Angket	Peserta	27	
		Hasil evaluasi		Menyampaikan hasil evaluasi kepada peserta sebagai bentuk kemajuan dalam belajar	Wawancara	Penyelenggara	13	
						Angket	Peserta	28
					Melaporkan hasil evaluasi pelatihan ke tingkat atas	Wawancara	Penyelenggara	13
					Melakukan tindak lanjut dari hasil evaluasi	Wawancara	Penyelenggara	13
						Angket	Peserta	29

Tabel 3.1 Kisi-Kisi instrumen Penelitian

## F. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode survei seperti yang sudah dijelaskan peneliti pada bab II. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan adalah penyebaran angket, wawancara individu, dan observasi dokumen.

a. Penyebaran Angket.

Angket digunakan untuk mengumpulkan data terkait tahapan pelatihan yang dialami peserta saat prakondisi. Angket yang digunakan berupa 29 pernyataan dengan jawaban tertutup dan satu pertanyaan dengan jawaban terbuka berbentuk uraian. Angket yang berupa pernyataan diisi dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom jawaban “Ya” atau “Tidak”. Angket yang berupa pertanyaan diisi dengan menulis uraian jawaban di kolom yang disediakan.

b. Melakukan Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mengumpulkan informasi tentang tahapan prakondisi dari penyelenggara program prakondisi langsung. Pedoman wawancara berisikan 13 pertanyaan yang memuat garis besar hal-hal yang akan ditanyakan pada responden. Kecakapan peneliti menggali informasi secara mendalam merupakan kunci keberhasilan mendapatkan data yang sebenarnya. Jawaban dari para responden dicatat dan direkam sebagai informasi penting dalam penelitian. Teknik ini memungkinkan peneliti melakukan *crosscheck* atas jawaban peserta dalam angket.

### c. Observasi Dokumen

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan pada dokumen yang terkait. Dokumen yang dikumpulkan adalah berbagai dokumen yang terkait strategi pelatihan yang dikembangkan oleh LPTK Universitas Negeri Jakarta. Dokumen tersebut meliputi kurikulum inti, media pelatihan, modul pelatihan, handout presentasi, pedoman peserta, pedoman instruktur, instrumen evaluasi, daftar instruktur dan jadwal pelatihan. Observasi dokumen dilakukan untuk menunjang hasil wawancara dilakukan sehingga setiap komponen strategi pelatihan yang dikembangkan dapat dibuktikan dengan adanya dokumen tersebut.

## G. Uji Coba Instrumen

Instrumen penelitian yang dihasilkan telah dikonsultasikan kepada dosen pembimbing skripsi untuk melihat kesesuaian dengan kisi-kisi dan teori. Instrumen juga diuji coba kepada ahli instrumen yakni, Mulyadi, M.Pd. Beliau adalah salah satu dosen ahli pengembangan instrumen evaluasi di Universitas Negeri Jakarta. Uji coba dilakukan untuk memeriksa validitas dan kesahihan data. Uji coba dilakukan dengan *review* dan validasi instrumen.

*Review* oleh ahli instrumen dilakukan dengan menilai beberapa indikator yaitu: kesesuaian materi kisi-kisi dengan teori, kelengkapan materi kisi-kisi, kesesuaian aspek yang dinilai dengan pernyataan yang disajikan, kejelasan bahasa, efektifitas bahasa, kualitas pernyataan dan kelayakan instrumen untuk penelitian. Setelah *review* dan validasi dilakukan maka instrumen telah siap digunakan untuk penelitian.

#### H. Teknik Analisis Data

Tahapan analisis data akan dilaksanakan setelah dilakukannya pengisian instrumen dan wawancara oleh responden. Analisis terhadap data yang telah terhimpun dilakukan dengan cara berikut ini:

##### 1. Angket

Angket yang telah diisi merupakan data kuantitatif. Data ini diolah dengan tahapan sebagai berikut:

- a) Menghitung prosentase jumlah jawaban responden untuk setiap butir soal dengan rumus sederhana dari Nana Sudjana berikut:<sup>5</sup>

$$P = F / N \times 100\%$$

---

<sup>5</sup> Nana Sudjana dan Ibrahim, Penelitian dan Penilaian Pendidikan (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2011) hal.129

Keterangan:

P = hasil jawaban

F = frekuensi jawaban

N = jumlah responden

- b) Menafsirkan dari kuantitatif menjadi kualitatif dengan dikategorikan menurut kriteria dari Suharsimi Arikunto sebagai berikut: <sup>6</sup>

76% - 100%	= Baik
56% - 75%	= Cukup Baik
40% - 55%	= Kurang Baik
Kurang dari 40%	= Tidak baik

- c) Menuangkan dalam bentuk tabel dan diagram pie sehingga bisa dengan mudah dipahami untuk kemudian dianalisis dan diambil kesimpulan

## 2. Wawancara

Hasil wawancara diolah dengan cara melakukan reduksi data (pemilihan, pemusatan perhatian untuk penyederhanaan, dan transformasi data kasar), lalu memaparkannya dalam bentuk teks naratif dan kemudian dianalisis secara deskriptif .<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 1997) hal.246

<sup>7</sup> Salim Agus, *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*,(Yogyakarta: Tiara Wacana, 2006) hal.22

Data hasil wawancara akan dikaitkan dengan teori yang digunakan dan *dicrosscheck* dengan hasil angket dari para peserta.

### 3. Observasi Dokumen

Hasil observasi dokumen diolah dengan memaparkan dokumen apa saja yang tersedia dan dianggap sebagai komponen strategi pelatihan. Hasil observasi dokumen dianalisis secara deskriptif kemudian digunakan untuk menunjang analisis dari hasil angket dan hasil wawancara..

## BAB IV

### PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data

Berdasarkan tujuan penelitian, yaitu untuk memberi gambaran tentang program Prakondisi SM-3T di LPTK Universitas Negeri Jakarta dari sudut pandang peserta dan penyelenggara, maka data yang terkumpul akan diklasifikasikan berdasarkan instrumen yang digunakan yaitu angket, wawancara, dan observasi dokumen. Berikut adalah deskripsi data berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

##### 1. Hasil Angket Peserta

Hasil angket yang diisi oleh peserta untuk instrumen yang berupa pernyataan dengan jawaban tertutup dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.1 Prosentase Hasil Angket Peserta (Pernyataan)

NO	PERNYATAAN	YA		TIDAK	
<b>A</b>	<b>Analisis Kebutuhan</b>	F	%	F	%
1	Penyelenggara melaksanakan pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta	38	80.85	9	19.15
<b>B</b>	<b>Desain</b>	F	%	F	%
2	Penyelenggara merencanakan isi pelatihan yang memadai	37	78.72	10	21.28
<b>C</b>	<b>Pengembangan</b>	F	%	F	%
3	Penyelenggara mengembangkan strategi pelatihan yang memadai	39	82.98	8	17.02

<b>B</b>	<b>Implementasi</b>	F	%	F	%
4	Instruktur memberikan kesan pertama yang baik di hadapan peserta	44	93.62	3	6.38
5	Instruktur menyampaikan tujuan pelatihan di awal pelatihan	32	68.09	15	31.91
6	Instruktur menyampaikan tata tertib dasar di awal pelatihan	30	63.83	17	36.17
7	Instruktur menguasai materi yang disampaikan dengan baik	40	85.11	7	14.89
8	Instruktur menyajikan materi dengan sistematis	41	87.23	6	12.77
9	Instruktur menggunakan media pelatihan dengan benar	40	85.11	7	14.89
10	Instruktur menerapkan metode pelatihan dengan benar	42	89.36	5	10.64
11	Instruktur memfasilitasi kebutuhan peserta (misal: memberi kesempatan tanya jawab, memberi referensi, membuka sesi konsultasi, dan lain sebagainya)	45	95.74	2	4.26
12	Instruktur menjalin komunikasi yang efektif dengan peserta	41	87.23	6	12.77
13	Instruktur membangun suasana belajar yang nyaman dan menyenangkan di kelas	37	78.72	10	21.28
14	Instruktur memiliki kemampuan yang memadai sebagai instruktur	44	93.62	3	6.38
15	Penyelenggara memberikan modul/bahan pelatihan yang membantu peserta belajar	22	46.81	25	53.19
16	Penyelenggara memberikan <i>handout</i> pelatihan di setiap presentasi	28	59.57	19	40.43
17	Metode pelatihan yang diterapkan sesuai dengan karakteristik materi	35	74.47	12	25.53
18	Media pelatihan yang digunakan dapat memperjelas materi yang disajikan	37	78.72	10	21.28
19	Penyelenggara memberikan pedoman pelatihan kepada peserta	26	55.32	21	44.68
20	Penyelenggara menyediakan fasilitas yang memadai (misal: ruangan kelas nyaman, papan tulis, <i>lcd projector</i> , dan lain sebagainya)	33	70.21	14	29.79
21	Penyelenggara menyusun jadwal pelatihan sesuai cakupan materi yang diberikan	36	76.60	11	23.40
22	Melakukan <i>ice breaking</i> atau <i>games</i> untuk	23	48.94	24	51.06

	menambah semangat peserta				
23	Melakukan <i>stretching</i> atau istirahat sejenak untuk memulihkan fokus peserta	29	61.70	18	38.30
<b>E</b>	<b>Evaluasi</b>	F	%	F	%
24	Penyelenggara meminta tanggapan atau pendapat peserta terhadap pelaksanaan pelatihan	17	36.17	30	63.83
25	Penyelenggara melakukan evaluasi hasil belajar (misal: <i>pre test</i> dan <i>post test</i> )	13	27.66	34	72.34
26	Penyelenggara melakukan evaluasi terhadap perubahan perilaku yang terjadi setelah mengikuti pelatihan	12	25.53	35	74.47
27	Penyelenggara melakukan evaluasi terhadap perubahan organisasi yang dihasilkan dari perubahan perilaku peserta	14	29.79	33	70.21
28	Hasil evaluasi disampaikan ke peserta sebagai bentuk kemajuan peserta	9	19.15	38	80.85
29	Penyelenggara melakukan tindak lanjut dari hasil evaluasi	10	21.28	37	78.72

Berdasarkan data pada tabel di atas, data diolah lagi dengan mengelompokkan menurut tahapan pelatihan yaitu tahap analisis kebutuhan, tahap desain, tahap pengembangan, tahap implementasi dan tahap evaluasi. Hasil pengelompokkan tersebut tertuang dalam tabel berikut:

Tabel 4.2 Prosentase Hasil Angket Berdasarkan Tahapan Pelatihan

NO	TAHAPAN PELATIHAN	JUMLAH		KATEGORI
		F	%	
1	Analisis kebutuhan	38	81	Baik
2	Desain	37	79	Baik
3	Pengembangan	36	77	Baik
4	Implementasi	705	75	Cukup Baik
5	Evaluasi	75	26,5	Tidak Baik

Sementara itu, jawaban pada angket dengan instrumen berupa uraian didapati beragam pendapat terkait pelaksanaan program prakondisi. Setiap peserta pun dapat menuliskan beberapa topik sekaligus. Berbagai pendapat tersebut dapat dikategorikan menjadi beberapa poin utama sebagai berikut:

- a) kepuasan terhadap pelaksanaan yang seru, berguna dan membekali
- b) kritik terhadap ketiadaan pedoman, modul dan instrumen evaluasi
- c) kritik terhadap materi yang dianggap belum rinci dan tidak sesuai dengan kondisi nyata di daerah
- d) kritik terhadap waktu prakondisi yang singkat dan belum mengakrabkan peserta
- e) kritik terhadap penyelenggaraan secara umum (konsumsi dan administrasi)
- f) saran untuk menambah waktu prakondisi, meningkatkan kedalaman materi, pemilihan metode serta pengadaan modul dan instrumen evaluasi

## 2. Hasil Wawancara Penyelenggara

Hasil wawancara yang telah diolah dengan penyelenggara yakni LPP Universitas Negeri Jakarta dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 4.3 Hasil Wawancara dengan Penyelenggara

NO	PERTANYAAN	JAWABAN	
A	Analisis Kebutuhan	Responden I	Responden II
1	<p>Bagaimana penyelenggara melakukan analisis organisasi?</p> <p>a. Tujuan b. Visi dan Misi c. Strategi d. Sumber Daya Manusia e. Keuangan f. Lingkungan g. Kondisi pendidikan di daerah 3T h. Kondisi ekonomi di daerah 3T i. Kondisi sosial dan budaya di daerah 3T j. Lain-lain</p>	<p>Pelatihan Prakondisi ini adalah bagian kecil dari SM-3T. SM-3T tak terpisahkan dengan program PPG (Program Profesi Guru Konsektif). Analisis organisasi tentu sudah dilakukan sejak awal menyusun PPG, SM-3T dan MBMI.</p> <p>Tujuan SM-3T sudah tercantum jelas pada buku pedoman SM-3T. Begitu pula visi dan misi, strategi, SDM yang berwenang, aturan-aturan landasan yuridis yang berlaku dan lain sebagainya sudah termuat dalam buku pedoman SM-3T. Buku pedoman itu disusun oleh Dikti dan direvisi setiap tahunnya.</p>	<p><i>Responden II menyarankan agar ditanyakan kepada responden I sebagai ketua LPP yang berhubungan langsung dengan Dikti.</i></p>
2	<p>Bagaimana penyelenggara melakukan analisis operasional?</p> <p>a. Standar kinerja b. Kompetensi c. Karakteristik d. Lain-lain</p>	<p>Analisis operasional dilakukan sudah sedari awal. Kami akan mengirim para pendidik ke daerah yang tidak nyaman, yaitu daerah 3T. Kami pun sudah tahu kompetensinya utamanya, diantaranya kompetensi guru yang selama ini dikenal secara umum. Kompetensi tersebut ialah kompetensi pedagogik, professional, psikologis dan sosial. Nantinya pelatihan yang diberikan akan</p>	<p><i>Responden II menyarankan agar ditanyakan kepada responden I sebagai ketua LPP yang berhubungan langsung dengan Dikti.</i></p>

		<p>diperdalam mengikuti keadaan di daerah 3T. Mereka akan menjadi guru serba bisa dan guru luar biasa. Guru luar biasa itu yang bisa mengajar di kelas regular, kelas rangkap, kelas <i>multi subject</i>, mampu membaaur dengan siswa dan masyarakat, mampu menyelesaikan masalah pendidikan di daerah, mampu menyusun RPP dan evaluasi kondisional dan lain sebagainya.</p> <p>Kami punya standar yang dijadikan syarat peserta SM-3T. Syarat tersebut pun sudah tertuang dalam buku pedoman peserta SM-3T.</p>	
3	<p>Bagaimana penyelenggara melakukan analisis personal?</p> <p>a. Kinerja saat ini (actual performance) b. Kesenjangan kinerja (gap) c. Intervensi atau solusi d. Lain-lain</p>	<p>Hasil dari analisis kompetensi yang dilakukan itu dibandingkan dengan realita saat ini.</p> <p>Bagaimana karakter sarjana pendidikan saat ini, bagaimana cara pandang guru muda terhadap pendidikan di daerah 3T. Kami pun menganggap pelatihan ini bukan lagi solusi atau intervensi, tapi satu tahap seleksi alam untuk seorang peserta SM-3T.</p> <p>Mengingat nantinya mereka akan ditempatkan di daerah 3T, pelatihan pun tak lagi terkonsentrasi pada kompetensi tersebut.</p>	<p><i>Responden II menyarankan agar ditanyakan kepada responden I sebagai ketua LPP yang berhubungan langsung dengan Dikti.</i></p>

		Pelatihan akan diperdalam pada hal-hal yang akan menguatkan mereka di daerah 3T seperti pengembangan pembelajaran di daerah 3T, Bela Negara, Pramuka, UKS, P3K dan lain sebagainya.	
<b>B</b>	<b>Desain</b>	Responden I	Responden II
4	<p>Bagaimana penyelenggara melakukan tinjauan organisasi?</p> <p>a. Prioritas b. Anggaran c. Jumlah peserta d. Lain-lain</p>	<p>Untuk prioritas, anggaran, dan jumlah peserta sudah ditentukan oleh Dikti. Sudah ada jadwal tetap tiap tahunnya sehingga prioritasnya sudah diatur dan tidak akan berbenturan dengan program lainnya. Anggaran yang diterima disesuaikan dengan kuota peserta yang ditetapkan. Kuota nasional berjumlah 3000 peserta. Kuota untuk LPTK UNJ sekitar 200 peserta. Hingga di angkatan ke V belum pernah sampai 200 peserta, masih pada kisaran 100-140 orang.</p>	<p><i>Responden II menyarankan agar ditanyakan kepada responden I sebagai ketua LPP yang berhubungan langsung dengan Dikti</i></p>
5	<p>Bagaimana penyelenggara merumuskan tujuan?</p> <p>a. Tujuan umum dan khusus b. Kinerja yang diharapkan setelah pelatihan c. Lain-lain</p>	<p>Tujuan pelatihan pun sudah jelas, yaitu membekali kesiapan peserta dan sebagai seleksi kesiapan fisik dan mental peserta. Kinerja yang diharapkan tentu seorang guru yang serba bisa, yang siap menghadapi berbagai masalah pendidikan.</p> <p>Dimulai dari kurangnya fasilitas di sekolah, kurangnya kepekaan masyarakat terhadap pendidikan, hidup di</p>	<p><i>Responden II menyarankan agar ditanyakan kepada responden I sebagai ketua LPP yang berhubungan langsung dengan Dikti</i></p>

		daerah terpencil tanpa sinyal, keterbatasan air dan sumber daya lainnya.	
6	<p>Bagaimana penyelenggara meninjau teori belajar yang akan digunakan?</p> <p>a. KSAs b. Gaya belajar c. Social Learning Theory d. Nine Events of Instruction e. Elaboration Theory f. Kondisi belajar g. Lain-lain</p>	<p>Teori belajar yang digunakan yaitu:</p> <p>a. Teori behavioristik yang dilaksanakan pada pelatihan ketahananmalangan/<i>survival</i>. Mereka akan diberi tekanan, dilatih secara fisik dan mental dan dibangkitkan gairah berjuangnya.</p> <p>b. Teori konstruktivistik dipadukan dengan teori kognitif sosial. Hal ini ditunjukkan dengan kedewasaan para peserta, mereka mengikuti berbagai seleksi sebelumnya. Sebagai seorang yang dewasa tentu tidak perlu lagi dimanja dan dijelaskan satu-per satu. Para peserta pun dituntut untuk membangun pengetahuannya sendiri. Teori ini juga digunakan untuk mengasah kemampuan peserta bermasyarakat. Nantinya akan ada orientasi umum dari para pejabat daerah, akan dibekali juga bagaimana memasak bersama di alam, memberdayakan masyarakat, dan lain sebagainya. Pemikiran Vygotsky menjadi pengaruh utama dalam pelatihan ini.</p>	<p><i>Responden II menyarankan agar ditanyakan kepada responden I sebagai ketua LPP yang berhubungan langsung dengan Dikti</i></p>

		Kami memberi penekanan pada para instruktur untuk menerapkan teori ini juga.	
7	<p>Bagaimana penyelenggara meninjau metode pelatihan yang akan diterapkan?</p> <p>a. Ceramah b. Demonstrasi c. Simulasi d. On the Job Training e. Lain-lain</p>	Kami tinjau semua metode yang sekiranya bisa diterapkan. Metode ceramah, eksperimen, demonstrasi, dan lain sebagainya. Berbagai metode akan digunakan dan dipadukan.	
<b>C</b>	<b>Pengembangan</b>	Responden I	Responden II
8	Bagaimana penyelenggara memilih metode yang sesuai?	<p>Metode yang sudah pasti digunakan ialah:</p> <p>a. Metode ceramah, untuk materi Bela Negara, orientasi umum di daerah 3T, dan lainnya. Setiap pelatihan pun semuanya diterapkan sedikit metode ceramah untuk mengembalikan ingatan.</p> <p>b. Metode eksperimen, demonstrasi, <i>inquiry &amp; discovery learning</i>, dan <i>problem solving</i> juga digunakan dengan pertimbangan bahwa peserta membutuhkan praktik langsung seolah-olah sedang berada di daerah 3T.</p> <p>c. Metode <i>survival</i>, ini digunakan saat materi</p>	<i>Responden II menyarankan agar ditanyakan kepada responden I sebagai ketua LPP yang berhubungan langsung dengan Dikti</i>

		ketahanmalangan	
9	<p>Bagaimana penyelenggara mengembangkan strategi pelatihan?</p> <p>a. Kurikulum inti b. Media pelatihan c. Modul pelatihan d. Pedoman instruktur e. Pedoman peserta f. Instrumen evaluasi g. Fasilitas h. Instruktur i. Waktu</p>	<p>a. Kurikulum dikembangkan dari empat model pelatihan: pelatihan bela negara, pelatihan pengembangan pembelajaran, pelatihan pemberdayaan masyarakat dan pelatihan ketahan malangan. Dari empat model ini akan di kembangkan lagi menjadi beberapa mata diklat. Mata diklat tersebut akan melahirkan kebutuhan terhadap media pelatihan. Mata diklat pun dikembangkan sesuai dengan alokasi jam pelatihannya. Jumlah keseluruhan ada 150 JP.</p> <p>b. Media yang digunakan pun beragam. Untuk pelatihan ketahan malangan menggunakan papan luncur, tali-temali, dan lain sebagainya. Untuk pelatihan pengembangan pembelajaran menggunakan contoh RPP dan Kurikulum 2013. Untuk pelatihan pemberdayaan masyarakat menggunakan hasil sumber daya alam seperti kelapa yang kemudian diolah menjadi ampas dan kerajinan tangan, ular yang dikuliti dan dimakan, dan lain sebagainya.</p> <p>c. Tidak ada modul pelatihan. Peserta hanya diberikan</p>	<p>Pengembangan strategi pelatihan di Prakondisi tentu berbeda dengan pelatihan pada umumnya. Pada prakondisi, kurikulum sudah dibuat oleh Dikti dan Pak Totok termasuk salah satu yang ikut menyusunnya. Prakiraan metode dan media yang digunakan sudah ditentukan sebelumnya. Pada tahap ini LPP hanya perlu menghubungi para instruktur, menyusun jadwal, menyiapkan media serta sarana dan prasarana yang akan digunakan, dan menunggu materi lengkap dari para instruktur berupa <i>handout</i>. Sayangnya, setiap instruktur seringkali telat mengumpulkan <i>handout</i> dan kami merasa tidak perlu memberi teguran pada peserta.</p>

		<p><i>handout</i>. <i>Handout</i> tersebut bisa didapatkan langsung dari instruktur atau dari penyelenggara.</p> <p>d. Tidak ada pedoman instruktur maupun pedoman pelatihan untuk peserta. Instruktur nantinya akan diarahkan saat 1-2 minggu sebelum hari-H. Sementara itu peserta sudah mendapatkan penjelasan di buku pedoman peserta SM-3T.</p> <p>e. Instrumen evaluasi tidak dikembangkan, menggunakan yang sudah tersedia saja karena evaluasinya tidak banyak. Hanya evaluasi penyelenggara dan evaluasi instruktur.</p> <p>f. Fasilitas disesuaikan dengan kebutuhan. Prakondisi membutuhkan kamar besar berupa barak-barak untuk membiasakan peserta hidup bersama orang lain, lokasi <i>indoor</i> seperti ruangan kelas dan aula serta lokasi <i>outdoor</i> seperti lapangan, hutan, dan sungai. Oleh sebab itu, kami memilih lokasi asrama Kopassus, TNI dan lain sejenisnya setiap kali mengadakan prakondisi.</p> <p>g. Instruktur dipilih disesuaikan dengan mata diklatnya. Misal: dosen</p>	
--	--	---	--

		<p>Teknologi Pendidikan mata diklat media pembelajaran, dosen Manajemen Pendidikan untuk mata diklat manajemen sekolah dan kepemimpinan ,  Racana UNJ untuk mata diklat Pramuka dan UKS.  Tidak ada pemilihan instruktur secara khusus karena kami memanfaatkan SDM internal UNJ dan instruktur dari TNI.</p> <p>h. Jadwal pelatihan disusun ketika nama-nama instruktur dan narasumber lain sudah ada.</p>	
<b>D</b>	<b>Implementasi</b>	<b>Responden I</b>	<b>Responden II</b>
10	<p>Bagaiman kinerja instruktur pelatihan?</p> <p>a. Persiapan pelatihan  b. Kesan pertama  c. Penyampaian tujuan  d. Penyampaian tata tertib  e. Penyajian materi  f. Penggunaan media  g. Penerapan metode  h. Pemenuhan kebutuhan peserta  i. Komunikasi  j. Suasana belajar  k. Standar kompetensi sebagai instruktur  l. Lain-lain</p>	<p>Instruktur yang mengisi pelatihan hingga saat ini sudah cukup memuaskan. Meski masih ada beberapa instruktur yang mungkin kurang memuaskan. Itu sebabnya ada evaluasi instruktur dan evaluasi penyelenggaraan. Profesi asli dari para instruktur adalah dosen sehingga mereka tentu sudah memahami bagaimana menyajikan materi, menggunakan metode, komunikasi dan lain sebagainya.</p>	<p>Persiapan instruktur dilakukan sekitar seminggu sebelum hari-H. Kita biasanya sudah mencari instruktur yang profesional, lalu kami bagikan jadwal pada mereka, mereka pun membawa materi berupa <i>powerpoint</i> atau referensi lainnya. Kami diskusikan bersama materi tersebut. Kami tekankan beberapa poin yang menjadi sorotan utama seperti teori belajar, metode yang digunakan, dan fokus daerah 3T yang akan menjadi sasaran peserta. Meski sebenarnya ada beberapa instruktur yang terlambat mengirim materinya sehingga kami tidak dapat <i>review</i> materi tersebut dan instruktur</p>

			<p>tersebut juga tidak memberikan <i>handout</i> saat pelatihan karena satu dan lain hal.</p> <p>Latar belakang para instruktur yang dipilih sejauh ini sesuai dengan mata diklatnya sehingga setiap materi akan disajikan tanpa masalah.</p> <p>Sebenarnya yang menjadi persoalan bukan instruktur yang berasal dari dosen UNJ, melainkan instruktur yang berasal dari para tentara di materi ketahananmalangan/<i>survival</i>. Para tentara ini tentu memahami bagaimana kondisi alam di daerah 3T dan bagaimana cara memecahkan masalah disana. Pada materi ini kami harus menjadi penengah antara para peserta dan para tentara. Misalnya, ada kegiatan yang berbahaya dan perlu dipertimbangkan apakah peserta wanita merasa siap dan apakah peserta pria merasa siap.</p>
11	<p>Bagaimana penerapan strategi pelatihan?</p> <p>a. Modul b. <i>Handout</i> c. Metode d. Media e. Pedoman f. Fasilitas</p>	<p>Penerapan strategi sejauh ini berjalan lancar. Pasti ada beberapa kendala namun tak seberapa.</p>	<p>Penerapan strategi sejauh ini tidak banyak berbeda dengan apa yang dikonsepskan sebelumnya. Kami tidak memberikan modul dan pedoman khusus prakondisi. Kami hanya menyediakan media</p>

	<p>g. Instruktur</p> <p>h. Waktu</p> <p>i. <i>Ice breaking</i> atau <i>games</i></p> <p>j. <i>Streching</i> atau istirahat</p>		<p>pelatihan, instruktur dan fasilitas sarana pra sarana. <i>Ice breaking, games</i>, dan sesi <i>stretching</i> merupakan kebijakan instrukturinya. Belum tentu ada di setiap mata diklat karena menyesuaikan dengan jadwal dan cakupan materi.</p>
<b>E</b>	<b>Evaluasi</b>	Responden I	Responden II
12	<p>Bagaimana penyelenggara melakukan tahapan evaluasi?</p> <p>a. Evaluasi reaksioner (tanggapan tentang pelatihan)</p> <p>b. Evaluasi belajar (<i>pre test</i> dan <i>post test</i>)</p> <p>c. Evaluasi perilaku (perubahan perilaku atau kinerja)</p> <p>d. Evaluasi hasil (perubahan organisasi)</p>	<p>a. Di akhir sesi mata diklat, peserta akan mengisi angket yang merupakan evaluasi instruktur dan evaluasi penyelenggaraan (sarana pra-sarana, waktu, konsumsi dan sebagainya).</p> <p>b. Tidak ada instrumen evaluasi <i>pre-test</i> dan <i>post test</i> karena prakondisi adalah seleksi akhir. Para peserta akan menilai dirinya sendiri apakah ia siap atau tidak untuk diberangkatkan ke daerah. Prakondisi ini dapat dianggap sebagai seleksi alam sebelum diberangkatkan.</p> <p>c. Saat prakondisi usai pun kami melakukan evaluasi internal bersama para instruktur baik dari kalangan dosen serta tentara. Kami gali apa saja hal yang perlu ditingkatkan dan diperbaiki.</p> <p>d. Setelah para peserta diberangkatkan, kami akan melakukan monitoring dan evaluasi ke daerah. Kami akan menanyakan</p>	<p>a. Evaluasi secara khusus memang belum ada, baik untuk evaluasi reaksioner, evaluasi belajar, evaluasi perilaku, maupun evaluasi hasil.</p> <p>b. Namun kami memantau setiap proses pelatihan prakondisi. Kami menerima keluhan yang disampaikan langsung terkait instruktur dan penyelenggaraan.</p>

		langsung kesulitan apa saja yang dihadapi, bagaimana cara mereka menghadapinya, bagaimana tanggapan masyarakat atas kehadiran SM-3T di daerah. Tidak ada evaluasi secara personal satu per satu, hanya secara umum saja.	
13	<p>Bagaimana penyelenggara menggunakan hasil evaluasi?</p> <p>a. Disampaikan pada peserta</p> <p>b. Dilaporkan pada tingkat atas</p> <p>c. Dilakukan tindak lanjut untuk memperbaiki</p>	<p>a. Hasil evaluasi tentu akan dilaporkan pada pihak yang berwenang. Progres setiap program dilaporkan pada pimpinan LPTK yaitu rektor, lalu dilaporkan pada Dikti, penggunaan anggaran dilaporkan pada BPK.</p> <p>b. Kami juga melakukan rapat internal untuk membahas pelaksanaan prakondisi. Dari rapat tersebut akan ditemukan beberapa hal yang menjadi kendala, hal yang harus ditingkatkan, hal yang harus dihindari untuk prakondisi tahun berikutnya. Ini merupakan bentuk tindak lanjut dari evaluasi kami.</p>	<p><i>Responden II menyarankan agar ditanyakan kepada Responden I sebagai ketua LPP yang berhubungan langsung dengan Dikti</i></p>

### 3. Hasil Observasi Dokumen

Hasil observasi dokumen yang didapat dari LPP Universitas Negeri Jakarta selaku penyelenggara program prakondisi SM-3T tertuang dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.4 Hasil Observasi Dokumen

NO	KOMPONEN STRATEGI PELATIHAN	ADA	TIDAK ADA	CATATAN
1	Kurikulum inti	√		Kurikulum inti tercantum dalam buku pedoman peserta SM-3T yang dikeluarkan oleh Kementerian Riset dan Teknologi dan Pendidikan Tinggi
2	Media pelatihan		√	Tidak ada dokumen yang terkait dengan media pelatihan. Media pelatihan yang digunakan berupa beras merah, kelapa, papan luncur, contoh RPP dan buku paket siswa. Penyelenggara mengakui bahwa media tersebut tidak lagi disimpan karena efisiensi ruang.
3	Modul pelatihan		√	Tidak ada modul pelatihan yang diberikan karena penyelenggara menganggap cukup dengan pedoman peserta yang diberikan di awal program SM-3T.
4	<i>Handout</i> presentasi	√		<i>Handout</i> bisa diberikan oleh penyelenggara ataupun diberikan langsung oleh instruktur kepada peserta. Peneliti pun meminta beberapa dokumen <i>handout</i> presentasi ke instruktur langsung.
5	Pedoman instruktur		√	Tidak ada pedoman khusus untuk instruktur.

6	Pedoman peserta		√	Tidak ada pedoman pelatihan untuk peserta, yang ada hanya pedoman peserta untuk mengikuti program SM-3T secara umum.
7	Instrumen evaluasi		√	Tidak ditemukan dokumen evaluasi apapun, termasuk evaluasi instruktur dan evaluasi penyelenggaraan.
8	Daftar Instruktur	√		Daftar instruktur dapat ditemukan pada jadwal pelatihan yang memuat nama instruktur.
9	Jadwal Pelatihan	√		Jadwal pelatihan memuat waktu, alokasi JP, kegiatan dan instruktur terkait.
10	Lain-lain	√		Dokumentasi selama prakondisi

## B. Analisis Data

Berdasarkan angket, wawancara dan observasi dokumen yang dilakukan kepada penyelenggara dan peserta SM-3T, didapatkan data yang kemudian dianalisis sebagai berikut :

### 1. Tahap Analisis Kebutuhan

Pada tahap ini, LPP UNJ sebagai penyelenggara program prakondisi SM-3T tidak memiliki peran apapun. Tahap analisis kebutuhan sepenuhnya

dilakukan oleh Dikti sebagai pencetus program ini. Pihak LPTK yang melaksanakan SM-3T termasuk di dalamnya pelatihan prakondisi tidak perlu melakukan analisis kebutuhan lagi. Begitupun LPTK Universitas Negeri Jakarta. Berdasarkan hasil wawancara dengan penyelenggara (Responden I), analisis kebutuhan ini dilakukan oleh Dikti dilakukan bersamaan dengan analisis kebutuhan program lain dalam satu rangkaian Maju Bersama Mencerdaskan Indonesia (MBMI) yang mana program SM-3T termasuk di dalamnya. Berdasarkan hasil angket, analisis kebutuhan pun telah dilakukan dengan baik. Hal berbeda mungkin akan terjadi jika analisis kebutuhan dilakukan ditingkat LPTK dan bukan dilakukan oleh Dikti.

Analisis organisasi dilakukan dengan meninjau tujuan utama Dikti melahirkan kebijakan MBMI. Dengan adanya MBMI yang bertujuan mempercepat pembangunan pendidikan di daerah 3T, maka program SM-3T pun menuntut peserta di dalamnya untuk siap berperan aktif membangun pendidikan di daerah 3T. Hal ini sesuai dengan tujuan dari SM-3T yang tertuang pada buku pedoman peserta SM-3T, salah satunya adalah membantu daerah 3T dalam mengatasi permasalahan pendidikan terutama kekurangan tenaga pendidik.

Responden I pun menganalogikan bahwa tujuan, visi, misi dan komponen organisasi lainnya yang dirumuskan Dikti untuk SM-3T merupakan bagian dari tujuan dari MBMI serta bagian dari Dikti sendiri sebagai organisasi yang

secara utuh bertanggung jawab pada program ini. Oleh karena itu ketercapaian tujuan dari SM-3T pun kurang lebih akan mempengaruhi tujuan dari MBMI dan Dikti. Hal ini sesuai dengan apa yang dijelaskan Blanchard dan Thacker bahwa tujuan organisasi akan mempengaruhi arah dari berbagai hal dalam organisasi termasuk kinerja mereka yang ada di dalamnya. Tujuan yang selaras antara SM-3T, MBMI dan Dikti pun memudahkan LPP UNJ sebagai penyelenggara dalam melaksanakan SM-3T.

Ketika analisis tujuan selesai dilakukan, Dikti melakukan analisis sumber daya dan analisis lingkungan. Analisis ini memang tidak dilakukan secara khusus. Dikti hanya melakukan penjabaran apa saja sumber daya organisasi yang menjadi kekuatan dan kondisi lingkungan yang harus dihadapi. Analisis sumber daya dan analisis lingkungan yang dilakukan memang terlihat normatif dengan berangkat dari asumsi kondisi pendidikan di daerah 3T berbeda dengan kondisi di kota besar. Sebagaimana yang diketahui bahwa daerah 3T adalah daerah yang sarat akan keterbatasan. Delapan provinsi yang tergolong dalam daerah 3T akan menjadi tempat para peserta bekerja sekaligus tempat tinggal selama satu tahun. Maka dari itu tanpa mendalami kekuatan sumber daya dan lingkungan yang dimiliki, Dikti sudah mengambil kesimpulan bahwa setiap peserta SM-3T membutuhkan suatu pelatihan yang membekali peserta untuk bisa mendidik di daerah 3T.

Analisis operasional dilakukan oleh Dikti dengan meninjau siapa yang akan dikirim ke daerah 3T. Mereka yang dikirim ke daerah 3T adalah para sarjana pendidikan yang akan menjadi guru luar biasa. Guru luar biasa yang dimaksud Responden I ialah guru yang serba bisa. Guru yang bisa mengajar di kelas reguler, kelas *multi subject* dan kelas rangkap, membuat RPP dan silabus dengan sarana dan prasarana yang terbatas, memberdayakan masyarakat, serta memecahkan masalah pendidikan lainnya. Guru yang dimaksud Penyelenggara (Responden I) ini juga diharapkan telah memiliki kompetensi sebagai guru setelah mempelajarinya di bangku kuliah. Kompetensi yang dimaksud ialah kompetensi pedagogik, profesional, psikologis dan sosial. Hal ini sesuai dengan konsep analisis operasional yang dijabarkan Blanchard dan Thacker bahwa pada tahap ini akan diketahui *expected performance* atau kinerja yang diharapkan dimiliki oleh peserta.

Analisis personal dilakukan dengan melihat bagaimana karakter sarjana pendidikan saat ini dan bagaimana pengetahuan mereka terhadap pendidikan di daerah 3T. Setiap tahunnya, Dikti melakukan evaluasi sekaligus menganalisis ulang bagaimana setiap peserta saat ditempatkan di daerah melalui program monitoring dan evaluasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Blanchard dan Thacker bahwa analisis personal dilakukan untuk mengetahui kinerja yang ada saat ini sehingga diperlukan analisis personal

setiap tahunnya untuk menyesuaikan dengan kondisi terkini. Hal ini dikarenakan SM-3T diadakan setiap tahunnya.

Ketiadaan peran LPP UNJ pada tahap analisis kebutuhan menandakan bahwa LPP UNJ tidak dapat melihat adanya perbedaan kebutuhan antara peserta SM-3T di LPTK UNJ dengan LPTK lain. Analisis kebutuhan yang dilakukan Dikti sebenarnya masih bersifat universal yang seharusnya disesuaikan lagi dengan kebutuhan dan kondisi di masing-masing LPTK. Peserta LPTK UNJ berasal dari berbagai almamater kampus dengan tingkat akreditasi yang beragam sehingga analisis personalnya juga akan berbeda. Daerah 3T yang menjadi sasaran di tiap LPTK pun berbeda-beda sehingga analisis operasionalnya juga akan berbeda.

## 2. Tahap Desain

Pada tahap ini, LPP UNJ sebagai penyelenggara prakondisi tidak memiliki peran. Tahap desain sepenuhnya dilakukan oleh Dikti. Berdasarkan hasil angket, tahap desain pelatihan telah dilakukan dengan baik menurut para peserta. Hal ini pun menyiratkan bahwa Dikti telah melakukan perencanaan yang baik. Tahap desain menurut Blanchard dan Thacker terdiri dari tinjauan organisasi, perumusan tujuan, tinjauan teori belajar, dan metode alternatif.

Dikti sebenarnya tidak melakukan tinjauan organisasi secara khusus mengingat SM-3T merupakan program dari pemerintah maka kepentingan prioritas, dana anggaran, serta kuota peserta sudah menjadi jaminan

pemerintah. Tidak ada kendala terkait kepentingan prioritas sebab program SM-3T telah masuk ke dalam program kerja setiap LPTK yang menyelenggarakan, salah satunya LPP UNJ. Tidak ditemukan kendala pula dalam menyusun anggaran sebab dana anggaran untuk pelaksanaan SM-3T sudah ditanggung dalam Anggaran Pemerintah Belanja Nasional (APBN). Tidak ditemukan kendala pula dalam menentukan kuota peserta karena sebenarnya target kuota nasional yang berjumlah 3000 peserta tiap tahunnya pun belum dilampaui. Tidak terpenuhinya kuota terjadi karena kurangnya informasi tentang program SM-3T dan kurangnya minat para Sarjana Pendidikan untuk mendidik di daerah 3T.

Perumusan tujuan pelatihan dilakukan dengan melihat hasil analisis kebutuhan. Oleh karena itu rumusan tujuan pelatihan prakondisi ialah membekali kesiapan peserta dan sebagai seleksi kesiapan fisik dan mental peserta. Hal ini sesuai dengan pendapat Bar dan Slomma tentang pelatihan guru bahwa pelatihan guru bukan hanya untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan terbaru tetapi juga menggali kemampuan yang baru di area yang selama ini tidak terlihat. Daerah 3T pun dapat diartikan sebagai area yang tidak dirasakan sebelumnya.

Sementara itu, rumusan kinerja yang diharapkan yaitu guru yang mampu menghadapi berbagai masalah pendidikan di daerah 3T. Penyelenggara (Responden I) kembali mengaitkan dengan istilah guru luar biasa dan guru serba bisa. Hal ini tentu sesuai dengan tujuan dari program SM-3T yang

salah satunya memenuhi kebutuhan tenaga pendidik di daerah 3T dan selaras dengan tujuan program MBMI yaitu mempercepat pembangunan pendidikan di daerah 3T.

Tinjauan teori belajar yang dilakukan diakui penyelenggara (Responden I) sebenarnya bersamaan dengan pengembangan kurikulum pelatihan. Teori belajar yang digunakan ialah teori behavioristik, konstruktivistik dan kognitif sosial. Teori behavioristik digunakan dalam prakondisi non akademik terutama pada pelatihan ketahananmalangan. Pada pelatihan tersebut, peserta diberi tekanan secara mental dan fisik dengan berbagai kegiatan di luar ruangan yang cukup berbahaya dengan tujuan bahwa peserta bisa menguatkan dirinya sendiri. Penyelenggara (Responden I) juga menyebutkan nama Vygotsky sebagai acuan dalam melakukan desain pelatihan Vygotsky sendiri dikenal dengan teori perkembangan kognitif sosial. Penerapan teori belajar ini dapat dibuktikan dengan kurikulum yang dirumuskan banyak memuat nilai sosial dan menuntut peserta untuk banyak bersosialisasi dengan peserta lainnya.

Pada dasarnya teori yang digunakan sudah tepat namun dapat dikatakan belum lengkap seperti yang disebutkan Blanchard dan Thacker. Salah satu contohnya, Blanchard dan Thacker berkali-kali menekankan pentingnya teori KSAs dalam sebuah pelatihan. Tidak disebutkannya teori KSAs bukan berarti menghilangkan esensi teori tersebut dalam pelatihan. Hanya saja teori tersebut tidak dijadikan patokan utama. Hal ini terjadi dikarenakan faktor teori

yang disarankan Blanchard dan Thacker belum banyak digunakan di Indonesia. Faktor lainnya dikarenakan pelatihan prakondisi bukanlah pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan pada umumnya yang akan berpengaruh pada insentif karyawan dan posisi jabatan.

Responden I mengatakan bahwa proses meninjau metode dilakukan bersamaan dengan memilih metode pelatihan. Hal ini sengaja dilakukan untuk mempersingkat waktu. Metode yang dimaksud ialah metode ceramah, eksperimen, demonstrasi, dan lain sebagainya. Pada dasarnya metode yang dilakukan di tiap angkatan sama, letak perbedaannya hanya pada variasi pembagian kelompok. Tujuan pemberian variasi tentu untuk memperbaiki pelatihan prakondisi yang sebelumnya. Hal ini dilakukan berdasarkan hasil evaluasi internal yang dilakukan di setiap tahun.

Ketiadaan peran LPP UNJ pada tahap desain menandakan bahwa LPP UNJ tidak melakukan pelatihan yang didesain secara khusus untuk peserta SM-3T di LPTK UNJ.

### 3. Tahap Pengembangan

Pada tahap ini, LPP UNJ sebagai penyelenggara prakondisi SM-3T masih belum memiliki peran besar sementara itu Dikti hanya melakukan pengembangan kurikulum inti. Berdasarkan hasil angket, peserta berpendapat bahwa pelatihan telah dikembangkan dengan cukup baik. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa peninjauan metode

dilakukan bersamaan dengan pemilihan metode sehingga pada tahap ini Dikti hanya perlu mencocokkan metode dengan strategi pelatihan yang akan digunakan. Hal ini tidak menyalahi konsep dari Blanchard dan Thacker karena memang pada tahap pengembangan lebih ditekankan pada pengembangan strateginya. Metode-metode yang digunakan pun sudah sesuai dengan materi yang akan disampaikan pada pelatihan merujuk pada referensi teori yang disebutkan dalam buku Blanchard dan Thacker. Sayangnya, pengembangan strategi yang dilakukan oleh Dikti hanya sampai para pengembangan kurikulum.

Kurikulum inti ini lahir dari tujuan pelatihan prakondisi. Kurikulum inti pun dikembangkan lagi menjadi beberapa mata diklat. Dikti pun membagi pelatihan ini menjadi tiga bagian bagian yaitu orientasi umum, prakondisi akademik dan non akademik. Orientasi umum terdiri dari penjelasan tentang SM-3T, pemutaran film dokumenter SM-3T, informasi tentang kondisi sosial, budaya, infrastruktur dan pendidikan di daerah 3T, informasi BKKBN, informasi hukum dan rencana penempatan. Prakondisi akademik terdiri dari Pembekalan Kurikulum 2013, Pelatihan Pelaksanaan Tugas Kependidikan pada Kondisi Khusus/Tertentu (dibagi lagi menjadi pengembangan media pembelajaran dan pengembangan perangkat pembelajaran), dan Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen Sekolah. Prakondisi non akademik terdiri dari Pelatihan Keterampilan Sosial dan Kemasyarakatan, Pembinaan Mental

dan Ketahananmalangan, Wawasan Kebangsaan dan Bela Negara, serta Pelatihan Kepramukaan, UKS, dan P3K.

Berbagai mata diklat ini memiliki tujuan dan alokasi jam pelatihan yang berbeda-beda disesuaikan dengan cakupan materi. Mata diklat yang telah disusun ini pun diberikan kepada tiap LPTK untuk dikembangkan lebih lanjut menjadi komponen-komponen strategi pelatihan. LPP UNJ pun mulai mengambil peran dalam pelaksanaan prakondisi. Pengembangan strategi pelatihan yang dilakukan LPP UNJ sebagai penyelenggara terbilang sedikit. LPP UNJ hanya melakukan perencanaan penggunaan media tanpa mengembangkan media secara khusus. Media yang digunakan disesuaikan dengan metode yang akan digunakan, karakteristik materi dan kondisi di lokasi pelatihan. Hal ini dikarenakan pelatihan prakondisi ini selalu dilaksanakan dengan meminjam asrama para tentara yang nantinya akan menjadi instruktur pada beberapa mata diklat non akademik. Media yang digunakan tidak disimpan setelah digunakan saat prakondisi sehingga peneliti tidak dapat menemukan dokumen terkait. Beberapa contoh mediana adalah papan luncur, tali-temali, dan lain sebagainya untuk Pelatihan Ketahananmalangan; contoh RPP untuk Pelatihan Pengembangan Perangkat Pembelajaran; sumber daya alam seperti kelapa, beras, dan ular untuk Pelatihan Pemberdayaan Masyarakat. Semua media tersebut disiapkan langsung oleh instruktur baik untuk prakondisi akademik maupun prakondisi non akademik. Oleh karena itu tidak ada media yang dikembangkan.

Penyelenggara hanya bertugas menyusun daftar nama media yang digunakan dan mengumpulkannya saat prakondisi akan dimulai.

Penyelenggara juga tidak melakukan pengembangan modul atau bahan pelatihan, pedoman instruktur, pedoman peserta serta instrumen evaluasi. Ketiadaan modul atau bahan pelatihan, pedoman instruktur, pedoman peserta dan instrumen evaluasi pun menjadi perhatian khusus. Responden I mengungkapkan alasan mengapa tidak mengembangkan modul atau bahan dikarenakan setiap pelatihan, bahannya disiapkan oleh para instruktur padahal para instruktur pun hanya memberikan *handout*. Di sisi lain, berdasarkan wawancara dengan Responden II sebagai penyelenggara, LPP UNJ tidak mewajibkan instruktur untuk memberikan *handout* kepada peserta. Oleh karena itu, modul atau bahan pelatihan tidak dapat dipastikan selalu diberi untuk setiap mata diklat. Hal tentu menyiratkan tanda bahwa materi yang diterima oleh peserta hanya bertumpu pada instruktur semata.

Penyelenggara juga tidak mengembangkan pedoman pelatihan untuk instruktur dan untuk peserta. Alasan ketiadaan pedoman pelatihan untuk instruktur karena instruktur sudah dianggap cukup memahami bagaimana pelatihan ini akan dilaksanakan melalui pengarahan yang dilakukan beberapa hari sebelumnya. Pengarahan ini dilakukan untuk menjelaskan tempat, waktu dan metode yang akan digunakan serta dijadikan kesempatan untuk berdiskusi terkait bahan pelatihan yang hanya berupa *handout*. Pada kenyataannya saat pengarahan pun tidak semua instruktur membawa

*handout* tersebut untuk didiskusikan bersama. Kejadian ini tak hanya terjadi satu kali melainkan berkali-kali dan memunculkan kesan bahwa instruktur tidak menyiapkan diri dengan matang dan dibiarkan oleh penyelenggara. Oleh karena itu fungsi pedoman instruktur tidak dapat digantikan dengan sekedar pengarahan.

Alasan ketiadaan pedoman pelatihan untuk peserta karena peserta dianggap sudah cukup memahami fungsi pelatihan melalui buku pedoman peserta SM-3T yang banyak beredar sebelum prakondisi dimulai. Buku pedoman peserta SM-3T dapat diunduh melalui *website* resmi SM-3T. Sayangnya, buku pedoman peserta SM-3T hanya memuat garis besar apa yang akan dipelajari pada pelatihan prakondisi. Buku pedoman peserta SM-3T hanya terfokus menjelaskan program SM-3T. Buku pedoman ini pun digunakan oleh seluruh peserta SM-3T diberbagai daerah sehingga tidak spesifik difungsikan untuk program prakondisi di LPTK Universitas Negeri Jakarta. Oleh karena itu fungsi pedoman pelatihan untuk peserta tidak dapat digantikan dengan buku pedoman peserta SM-3T.

Penyelenggara tidak mengembangkan instrumen evaluasi karena penyelenggara (Responden I) mengatakan bahwa instrumen evaluasi sudah disediakan oleh Dikti. Instrumen evaluasi yang diberikan kepada peserta adalah evaluasi instruktur dan evaluasi penyelenggara. Sementara itu, instrumen evaluasi instruktur dan evaluasi penyelenggara tidak dapat ditemukan saat observasi dokumen. Responden I mengarahkan peneliti

untuk menanyakan hal ini pada Responden II. Responden II merasa tidak pernah menyimpan dokumen tersebut. Responden II meminta peneliti untuk menanyakan pada staf tata usaha yang barangkali menyimpannya. Staf tata usaha pun tidak menemukan dokumen yang dimaksud dan mereka merasa bahwa selama prakondisi tidak ada instrumen evaluasi yang disebar. Hal ini tentu menimbulkan pertanyaan mengapa terjadi perbedaan pendapat antara Responden I dengan Responden II dan staf tata usaha. Perbedaan pendapat ini menandakan bahwa apa yang telah direncanakan Dikti tentang evaluasi, dalam hal ini diinstruksikan oleh Responden I kepada Responden II, sama sekali tidak dilaksanakan. Oleh sebab itu, dapat dipastikan bahwa pelatihan prakondisi tidak menerapkan evaluasi empat level dari Kirkpatrick yang disebut Blanchard dan Thacker dalam bukunya.

Pemilihan nama instruktur dilakukan tanpa ada seleksi khusus terhadap nama-nama instruktur. Para instruktur dipilih dari kalangan yang berkompeten di bidangnya dengan memanfaatkan kalangan dosen di Universitas Negeri Jakarta. Responden I memberi contoh bahwa dosen Teknologi Pendidikan untuk mata diklat media pembelajaran, dosen Manajemen Pendidikan untuk mata diklat manajemen sekolah dan kepemimpinan, Racana UNJ untuk mata diklat Kepramukaan, UKS dan P3K. Sementara itu untuk instruktur Pelatihan Wawasan Kebangsaan, Bela Negara, dan Ketahananmalangan berasal dari kalangan tentara. Hal ini tentu sesuai dengan prinsip Blanchard dan Thacker bahwa instruktur pelatihan haruslah mereka yang bukan hanya menguasai

materi tapi juga mampu mendidik peserta. Tidak ada dokumen khusus yang ditemukan terkait pemilihan nama instruktur.

Penyusunan jadwal sebenarnya tidak dijelaskan secara rinci oleh penyelenggara baik oleh Responden I ataupun Responden II. Jadwal pelatihan disusun setelah nama-nama instruktur terkumpul dan tempat dan waktu disepakati oleh LPP UNJ dan Dikti. Pada observasi dokumen dapat ditemukan jadwal prakondisi untuk angkatan V tahun 2015. Saat ditanyakan jadwal prakondisi untuk angkatan sebelumnya, pihak LPP tidak dapat menunjukkan karena beberapa dokumen tidak tersimpan rapih. Staf tata usahanya pun mengakui bahwa dokumen terkait SM-3T banyak yang hilang karena telah digunakan untuk urusan pelaporan ke BPK dan Dikti.

Pada tahap pengembangan strategi pelatihan diketahui bahwa Dikti hanya mengembangkan kurikulum inti dan mata diklat sedangkan LPP UNJ hanya bertugas menyusun media, nama instruktur dan jadwal prakondisi. LPP UNJ tidak mengembangkan komponen strategi pelatihan yang dibutuhkan peserta yang tergambar pada hasil angket. Ketidakpastiaan pemberian bahan pelatihan bahkan untuk sekedar *handout* pun menjadi sorotan. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa strategi pelatihan untuk pelatihan prakondisi belum sesuai dengan teori tahapan pelatihan dari Blanchard dan Thacker. Hal ini juga tidak sesuai dengan teori dari George M. Piskurich yang menjabarkan empat komponen pelatihan yaitu: instruktur, modul pelatihan, metode pelatihan dan media pelatihan. Prakondisi seolah

dijalankan apa adanya seperti yang direncanakan oleh Dikti secara mentah tanpa pengembangan strategi pelatihan lebih lanjut untuk mencapai keberhasilan di tahap implementasi.

#### 4. Tahap Implementasi

Pada tahap ini LPP UNJ memiliki peran besar dan Dikti tidak lagi turut campur. Tahap implementasi terbagi atas dua fokus utama yakni kinerja instruktur dan strategi pelatihan. Menurut peserta, instruktur telah memiliki kinerja yang baik dalam memberikan kesan pertama, menguasai materi, menyampaikan materi, menggunakan media, menerapkan metode, memfasilitasi kebutuhan peserta, menjalin komunikasi, membangun suasana belajar dan memiliki kemampuan sebagai instruktur. Instruktur pun dianggap cukup baik dalam menyampaikan tujuan pelatihan dan tata tertib di awal pelatihan. Kinerja instruktur yang baik ini dikarenakan profesi asli para instruktur sebagai seorang dosen maupun instruktur tentara. Profesi tersebut tentu memiliki kompetensi tersendiri yang menunjang kinerja mereka dalam menyajikan materi. Hal ini menandakan bahwa penyelenggara telah memilih instruktur yang tepat baik untuk prakondisi akademik maupun non akademik.

Namun hal sebaliknya terjadi pada penerapan strategi pelatihan. Berdasarkan hasil wawancara dengan penyelenggara baik itu Responden I maupun Responden II berpendapat bahwa tidak ada kendala berarti dan semua berjalan sesuai dengan apa yang direncanakan. Hal yang berbeda

didapati dari hasil angket yang diisi para peserta. Peserta berpendapat bahwa penerapan strategi pelatihan dilaksanakan kurang baik. Hal ini dikarenakan memang tidak ada komponen strategi pelatihan yang memadai. Peserta tidak mendapat modul atau bahan pelatihan dari penyelenggara dengan alasan nantinya peserta mendapatkan *handout* presentasi. Peserta bukan mendapatkan *handout* dari penyelenggara melainkan dari instruktur langsung. Penyelenggara justru menginstruksikan para instruktur untuk memberikan *handout* kepada peserta. Pada kenyataannya tidak semua instruktur memberikan *handout* sehingga seringkali peserta belajar tanpa bahan pelatihan dalam bentuk apapun. Instruktur pun tidak dapat disalahkan sepenuhnya karena hal ini juga merupakan kelalaian penyelenggara yang membiarkan instruktur tidak memberikan *handout*. Hal ini juga dikeluhkan peserta melalui jawaban yang dituliskan di angket uraian bahwa peserta membutuhkan modul yang dapat membantu mereka belajar bahkan yang nantinya dapat membantu mereka mengajar di daerah 3T. Ketiadaan bahan pelatihan ini tentu membuat proses pencapaian tujuan pelatihan pun tidak maksimal.

Peserta juga tidak mendapat buku pedoman pelatihan karena menurut penyelenggara, buku pedoman peserta SM-3T sudah cukup untuk memberi acuan bagaimana prakondisi akan dilaksanakan. Pada kenyataannya, buku pedoman peserta SM-3T hanya memuat tujuan prakondisi, mata diklat dan tujuan mata diklat, alokasi waktu dan prakiraan jadwal. Buku pedoman

peserta SM-3T disusun jauh sebelum peserta SM-3T mengikuti prakondisi. Buku pedoman peserta SM-3T disusun secara umum agar dapat digunakan di berbagai LPTK yang menyelenggarakan. Hal ini pun membuat buku pedoman peserta SM-3T tidak dapat sepenuhnya menggantikan fungsi buku pedoman pelatihan peserta yang memuat hal-hal apa saja yang perlu disiapkan untuk pelatihan dan bagaimana pelatihan akan dilaksanakan.

Instruktur tidak mendapatkan buku pedoman pelatihan dengan alasan instruktur telah mendapat pengarahan sebelum prakondisi dilaksanakan. Sebelumnya pun telah dijelaskan bahwa hal ini tidak dapat menggantikan fungsi buku pedoman instruktur karena instruktur tidak mentaati apa yang diinstruksikan penyelenggara untuk memberikan *handout*. Hal ini menyiratkan bahwa instruktur tidak memahami pentingnya *handout* dalam sebuah pelatihan. Tak hanya *handout*, instruktur juga tidak selalu memberikan *ice breaking* atau *games* dan *stretching* atau istirahat. Penyelenggara menyerahkan kebijakan pemberian *ice breaking* dan istirahat kepada instruktur tanpa aturan untuk wajib dilakukan. Penyelenggara beralasan bahwa instruktur biasanya terbentur dengan keterbatasan waktu dan cakupan materi sehingga hal tersebut tidak dapat dilakukan di kelas. Pada kenyataannya, para peserta membutuhkan waktu untuk menghilangkan bosan dan memulihkan fokusnya dalam belajar. Hal tersebut diketahui dari para peserta dalam jawaban pada angket uraian bahwa prakondisi terkadang membosankan dan terlalu menguras tenaga. Kebosanan ini sebenarnya bisa

dihindari dengan melakukan *ice breaking* atau *games* dan *stretching* atau *istirahat*.

Menurut penyelenggara (Responden II), instruktur biasanya hanya memberikan waktu istirahat sejenak tanpa mengisinya dengan *ice breaking* ataupun *games*. Pada kasus ini, instruktur terlihat lebih memilih melakukan *stretching* atau istirahat daripada *ice breaking* atau *games* karena tidak memerlukan banyak tenaga dan waktu. Penyelenggara seharusnya bisa mengatur instruktur untuk menyesuaikan dengan kebutuhan peserta dan bukan hanya mengejar penyampaian materi. Oleh karena itu, buku pedoman pelatihan instruktur dianggap perlu diberikan untuk memuat hal-hal apa saja yang perlu disiapkan dan dilakukan instruktur secara terperinci seperti apa yang disarankan Blanchard dan Thacker.

Media pelatihan yang digunakan pun sudah memperjelas materi yang disajikan menurut peserta dan penyelenggara meski pada kenyataannya penyelenggara tidak mengembangkan media pelatihan. Hal ini menandakan bahwa media pelatihan yang disiapkan masing-masing instruktur mampu memperjelas materi dengan baik. Namun hal ini tidak berarti membenarkan keputusan penyelenggara yang tidak mengembangkan media pelatihan. Apabila media pelatihan dikembangkan oleh penyelenggara bersama instruktur secara matang tentu materi yang disajikan dapat lebih jelas dipahami peserta.

Meski banyak komponen strategi pelatihan yang tidak terpenuhi, metode pelatihan yang diterapkan dalam prakondisi telah berjalan cukup baik. Hal ini dapat terjadi karena metode pelatihan dirancang dan dikembangkan oleh Dikti yang memang melakukan analisis kebutuhan sejak awal. Fasilitas pelatihan pada prakondisi juga sudah cukup lengkap. Dengan meminjam asrama milik tentara (TNI atau Kopassus Indonesia) maka kebutuhan peserta akan ruang belajar, aula, barak penginapan, konsumsi, toilet dan lapangan terbuka dapat dipenuhi. Termasuk fasilitas *LCD projector*, papan tulis, pendingin ruangan, layanan internet dan lain sebagainya. Di sisi lain, masih ada peserta yang menuliskan dalam kolom jawaban uraian bahwa konsumsi yang diberikan terbatas sehingga tidak bisa mengambil porsi berlebih padahal kegiatan prakondisi cukup menguras tenaga.

Dari berbagai komponen strategi pelatihan baik mengacu pada strategi pelatihan dari Blanchard dan Thacker atau pendapat George M. Piskurich tentang komponen pelatihan, maka dapat diketahui bahwa program prakondisi tidak banyak menerapkan komponen tersebut. Tahap implementasi pun bergantung pada kinerja instruktur saat pelatihan. Oleh karena itu, implementasi pelatihan masih tergolong cukup baik. Apabila komponen strategi pelatihan dapat dipenuhi semua, tentu implementasi pelatihan dapat lebih baik lagi dan tidak bertumpu pada kinerja instruktur semata.

## 5. Tahap Evaluasi

Pada tahap evaluasi terdapat beberapa perbedaan pendapat antara peserta dan penyelenggara. Hal ini dikarenakan peserta merasa tidak mengisi instrumen sedangkan Responden I mengaku telah melakukan evaluasi instruktur dan evaluasi penyelenggaraan. Sementara itu, Responden II justru merasa tidak ada instrumen evaluasi apapun.

Apabila dikaitkan dengan teori Blanchard dan Thacker pun prakondisi ini tidak menerapkan teori evaluasi empat level dari Kirkpatrick. Penyebab sebagian kecil peserta sisanya berpendapat penyelenggara melakukan rangkaian evaluasi karena peserta telah merasa dievaluasi hanya dengan kunjungan penyelenggara ke kelas saat prakondisi. Hal ini diperkuat pengakuan penyelenggara (Responden II) bahwa evaluasi yang dilakukan hanya sebatas kunjungan ke ruangan dan lapangan saat prakondisi berlangsung. Kunjungan ini biasanya dilakukan penyelenggara hanya untuk bertegur sapa dengan para peserta dan menanyakan kondisi peserta. Saat kunjungan ini penyelenggara menggali apa saja kekurangan prakondisi baik dari kinerja instruktur, materi pelatihan, konsumsi dan lain sebagainya. Hal ini tidak bisa dijadikan pengganti evaluasi karena pertanyaan tersebut bersifat umum dan dijawab dalam keadaan tidak formal dan tanpa instrumen apapun. Jawaban para peserta pun tidak otomatis dicatat oleh penyelenggara.

Perbedaan pendapat antara Responden I dan Responden II menimbulkan persepsi bahwa apa yang sudah direncanakan sebelumnya oleh Responden

I sebagai tim ketua LPP UNJ yang juga terlibat mengurus SM-3T di Dikti tidak dilaksanakan oleh para staf LPP UNJ sebagai penyelenggara prakondisi. Perbedaan pendapat ini pun menyiratkan kurangnya koordinasi antara Ketua LPP dengan para stafnya yang ditugaskan untuk melaksanakan prakondisi.

Sementara itu para peserta SM-3T menuliskan kritiknya di kolom uraian pada angket terkait ketiadaan instrumen evaluasi dalam prakondisi. Hal ini menandakan bahwa para peserta sebenarnya membutuhkan instrumen evaluasi terutama evaluasi hasil belajar agar setiap peserta bisa mengetahui kemajuan dirinya setelah mengikuti pelatihan.

Hal ini sangat disayangkan mengingat pentingnya tahap evaluasi seperti yang dijelaskan Blanchard dan Thacker. Evaluasi pelatihan menurut Blanchard dan Thacker adalah tahap untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi penyebab dan penghambat pelatihan serta mengetahui apa saja kekuatan dan kelemahan dari sebuah pelatihan. Jejen Musfah pun menguatkan bahwa aspek evaluasi berfungsi untuk mengetahui apakah kompetensi yang diinginkan tercapai dan apakah kinerjanya telah diperbaiki. Oleh karena itu, keberadaan instrumen evaluasi sangatlah penting dalam sebuah pelatihan dan tidak dapat digantikan dengan perbincangan sebentar yang selama ini diterapkan.

Pada tahap penyampaian hasil evaluasi pun tak jauh berbeda. Hal ini tentu dikarenakan ketiadaan instrumen evaluasi hasil belajar seperti *pre test*

dan *post test* serta berbagai evaluasi lainnya. Evaluasi yang ada dilakukan secara formal hanya program *Monitoring* dan Evaluasi yang dilakukan dengan berkunjung ke daerah 3T saat peserta telah ditempatkan. *Monitoring* dan Evaluasi pun tidak dilakukan pada setiap peserta melainkan hanya pada perwakilan peserta yang ada di daerah 3T. Responden I berpendapat bahwa hasil evaluasi internal dilaporkan langsung ke Dikti dan BPK. Hal ini dibuktikan dengan beberapa laporan keuangan dan laporan tahunan yang sedang disusun saat penelitian berlangsung namun dokumen ini tidak dapat disebarluaskan sehingga tidak dapat dilampirkan.

Berdasarkan analisis di lima tahap pelatihan yang dilakukan peneliti, dapat ditemukan fakta bahwa pelatihan prakondisi ini belum memiliki manajemen pengetahuan (*knowledge management*) yang baik. Manajemen pengetahuan menurut Nonaka dan Takeuchi terdiri dari empat kuadran yang terdiri dari *socialization* (sosialisasi), *externalization* (eksternalisasi), *combination* (kombinasi) dan *internalization* (internalisasi). Empat tahap proses manajemen pengetahuan ini sayangnya tidak diterapkan pada proses belajar peserta saat pelatihan berlangsung.

Kuadran pertama *socialization* terjadi ketika instruktur menyampaikan materi pada para peserta. Instruktur membagikan pengetahuan terkait mata diklat yang diampunya dan mengubah *tacit knowledge* menjadi *tacit knowledge*. Tahap *socialization* sudah dilakukan pada pelatihan prakondisi

ini. Kuadran kedua *externalization*, terjadi ketika para peserta dapat menafsirkan pengetahuan yang didapat untuk dikembangkan lebih lanjut. Pada tahap ini terjadi proses *tacit knowledge* menjadi *explicit knowledge*. Tahap *externalization* ini belum terlihat pada pelatihan prakondisi ini. Kuadran ketiga *combination*, terjadi ketika para peserta dapat mengombinasikan pengetahuan sehingga menjadi pengetahuan yang baru dan menuangkan pengetahuan yang baru tersebut. Pada tahap ini terjadi proses *explicit knowledge* menjadi *explicit knowledge*. Tahap *combination* ini belum terlihat pada pelatihan prakondisi ini. Kuadran keempat *internalization*, terjadi ketika para peserta melekatkan pengetahuannya yang baru ke sisi terdalam dari dirinya dan menjadi sebuah kebiasaan baru bagi dirinya. Pada tahap ini terjadi proses *explicit knowledge* menjadi *tacit knowledge*. Tahap *internalization* ini belum terlihat pada pelatihan prakondisi ini.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari penelitian ini jauh dari sempurna, banyak keterbatasan pada penelitian ini yang tak bisa dihindari, diantaranya:

1. Data angket hanya mencakup 10% dari total populasi karena keterbatasan waktu dan persebaran populasi di berbagai daerah di Indonesia.

2. Data wawancara yang terkumpul belum mendalam karena kesibukan responden yang banyak dipenuhi agenda keluar kota.
3. Survei tidak dilakukan langsung saat pelaksanaan program prakondisi atau setelahnya karena ketidakcocokan waktu antara peneliti dan penyelenggara.
4. Survei tidak dilakukan pada *stakeholders* atau pengguna jasa dari peserta SM-3T langsung yaitu sekolah-sekolah di daerah 3T.
5. Kemampuan peneliti dalam menganalisis yang belum sempurna.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan dianalisis mengacu pada teori Model Proses Pelatihan oleh Blanchard dan Thacker dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Tahap analisis kebutuhan terdiri dari analisis organisasi, analisis operasional dan analisis personal. Pada tahap ini, tidak ada peran LPP UNJ sebagai penyelenggara tingkat LPTK. Analisis kebutuhan hanya dilakukan oleh Dikti sebagai penyelenggara nasional. Dikti pun hanya melakukan analisis kebutuhan yang berfokus pada analisis organisasi dan analisis operasional saja sehingga analisis kebutuhan khusus peserta LPTK Universitas Negeri Jakarta belum digali lebih dalam. Hal ini menunjukkan bahwa analisis kebutuhan yang dilakukan belum memenuhi karakteristik tahap analisis kebutuhan dari Blanchard dan Thacker.
- 2) Tahap desain terdiri dari tinjauan organisasi, pengembangan tujuan, tinjauan teori belajar dan tinjauan metode pelatihan alternatif. Pada tahap ini tidak ada peran LPP UNJ sebagai

penyelenggara tingkat LPTK. Desain pelatihan dilakukan oleh Dikti dengan fokus pada tinjauan organisasi, rumusan tujuan, dan teori belajar. Desain pelatihan yang dilakukan Dikti belum difokuskan pada peserta SM-3T di tingkat LPTK dan LPP UNJ pun tidak melakukan desain pelatihan khusus peserta SM-3T di LPTK Universitas Negeri Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa desain pelatihan yang dilakukan belum memenuhi karakteristik tahap desain pelatihan dari Blanchard dan Thacker.

- 3) Tahap pengembangan terdiri dari pengembangan metode dan pengembangan strategi pelatihan. Pada tahap ini LPP UNJ mulai mengambil peran dalam mengembangkan strategi pelatihan pada beberapa komponen yakni penyusunan jadwal, penentuan instruktur dan penyusunan media pelatihan. Sementara itu yang melakukan pemilihan metode dan kurikulum inti tetap Dikti. Dikti dinilai telah melakukan pengembangan dengan baik oleh LPP UNJ dan peserta. Sayangnya, LPP UNJ sebagai penyelenggara di tingkat LPTK tidak melakukan pengembangan lebih lanjut sehingga banyak komponen strategi pelatihan yang dibutuhkan tidak tersedia. Komponen strategi pelatihan yang tidak dikembangkan yaitu buku pedoman pelatihan untuk instruktur dan peserta, modul atau bahan pelatihan dan instrumen evaluasi. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan yang dilakukan belum

memenuhi karakteristik tahap pengembangan dari Blanchard dan Thacker.

- 4) Tahap implementasi terdiri dari kinerja instruktur dan penerapan strategi. Pada tahap ini, LPP UNJ berperan melaksanakan apa yang telah direncanakan Dikti sebelumnya. Penerapan strategi dinilai masih kurang baik karena ketidaklengkapan komponen strategi yang dikembangkan. Kinerja instruktur yang baik cukup membantu penerapan strategi yang sangat kurang. Komponen strategi yang tidak tersedia yaitu buku pedoman pelatihan untuk instruktur dan peserta, modul atau bahan pelatihan dan instrumen evaluasi. Hal ini menunjukkan implementasi yang dilakukan belum memenuhi karakteristik tahap implementasi dari Blanchard dan Thacker.
- 5) Tahap evaluasi terdiri dari evaluasi empat level dan pelaporan hasil evaluasi. Evaluasi yang dilakukan LPP UNJ bersifat tidak formal yakni melalui pertanyaan lisan kepada beberapa peserta saja saat prakondisi berlangsung juga saat rapat internal LPP UNJ dan para instruktur. Terjadi perbedaan pendapat antara Responden I yang mengatakan ada instrumen evaluasi untuk instruktur dan penyelenggara sedangkan Responden II mengatakan tidak ada instrumen apapun menyiratkan adanya ketidaksiapa dalam pelaksanaan evaluasi. Pada kenyataannya

memang tidak ada instrumen evaluasi apapun yang ditemukan, para peserta pun merasa tidak mengisi instrumen dan justru merasa membutuhkan sebuah proses evaluasi. Hal ini menunjukkan bahwa evaluasi yang dilakukan belum memenuhi karakteristik tahap evaluasi dari Blanchard dan Thacker.

Berdasarkan kesimpulan pada tiap tahap pelatihan di atas, dapat ditarik satu kesimpulan bahwa program prakondisi SM-3T di LPTK Universitas Negeri Jakarta belum memenuhi karakteristik Model Proses Pelatihan dari Blanchard dan Thacker.

## **B. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan saran terkait pelaksanaan program prakondisi SM-3T di LPTK Universitas Negeri Jakarta sebagai berikut:

### **1. Bagi LPP UNJ**

- a) Melakukan analisis kebutuhan dengan tujuan mengetahui kebutuhan dari para peserta SM-3T di LPTK Universitas Negeri Jakarta yang lebih spesifik terutama analisis personal mengacu pada Model Proses Pelatihan dari Blanchard dan Thacker.

- b) Melakukan desain pelatihan yang lebih spesifik dan melengkapi tahapan-tahapan yang belum dilakukan Dikti seperti meninjau metode pelatihan alternatif mengacu pada Model Proses Pelatihan dari Blanchard dan Thacker. LPP UNJ dapat melibatkan ahli desain pelatihan agar desain yang dihasilkan dapat sesuai dengan teori Blanchard dan Thacker terutama bagaimana melakukan tinjauan metode pelatihan alternatif.
- c) Mengembangkan komponen strategi pelatihan yang dibutuhkan, yakni: buku pedoman instruktur, buku pedoman peserta, modul pelatihan, dan instrumen evaluasi mengacu pada Model Proses Pelatihan dari Blanchard dan Thacker. Pengembangan komponen yang urgensinya tinggi ialah komponen modul pelatihan dan instrumen evaluasi. Pengembangan modul dapat dimulai dengan mengembangkan tujuan pelatihan dari setiap mata diklat menjadi kompetensi dasar yang lebih rinci, memuat beberapa teori terkait materi tersebut dan mengemasnya menjadi modul yang siap pakai. Pengembangan instrumen evaluasi dapat dimulai dengan menentukan metode evaluasi apa yang akan dilakukan, menyusun kisi-kisi dan instrumen dan mengemasnya menjadi instrumen evaluasi siap pakai.

LPP UNJ dapat melibatkan ahli pengembang modul dan pengembang instrumen evaluasi untuk membantu proses pengembangan ini.

- d) Jika memang memberikan wewenang mengembangkan *handout* dan media pelatihan serta sesi *ice breaking* atau *games* dan *stretching* atau istirahat saat pelatihan kepada instruktur, LPP UNJ harus mewajibkan para instruktur untuk melakukannya dan memantau bagaimana penerapannya.
- e) Melakukan tahapan evaluasi pelatihan sesuai teori Model Proses Pelatihan oleh Blanchard dan Thacker yaitu evaluasi empat level dari Kirkpatrick atau paling tidak melakukan dua level di antaranya (level reaksi dan level belajar).
- f) Melakukan persiapan yang lebih matang dan menjalin kordinasi yang lebih baik sejak awal hingga akhir pelaksanaan prakondisi dengan berbagai pihak yakni Dikti, Ketua LPP UNJ, Kordinator SM-3T, staf LPP UNJ, para instruktur dan para peserta sehingga pelatihan dapat berjalan lebih baik.

## 2. Bagi Instruktur

- a) Menyiapkan *handout* dan media pelatihan sesuai yang diinstruksikan LPP UNJ

- b) Memberikan waktu untuk *ice breaking* atau *games* dan stretching atau istirahat sejenak agar peserta dapat belajar dengan nyaman
- c) Mematuhi apa yang telah diinstruksikan LPP UNJ secara lisan atau tulisan (jika nantinya ada pedoman pelatihan instruktur)

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Agus, Salim. 2006. *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Ary, Donald, 2011. *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar
- Blanchard, Nick dan James Thacker, 2013. *Effective Training*. Essex: Pearson
- Creswell, John W, 2010. *Research Design*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2015. *Buku Pedoman Peserta SM-3T 2015*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi
- Januszweski, Alan dan Molenda, 2008. *Educational Technology*. New York: Routledge
- Knapper, Christopher dan Arthur Cropley, 2000. *Lifelong Learning in Higher Education*. Oxford: Routledge
- Mangkunegara, Anwar, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Miskurich, George M, 2009. *Rapid Training Development*. San Fransisco, Pfeiffer
- Moehersono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Depok: Raja Grafindo Persada
- Morissan, 2015. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta, Prenada
- Mulyasa, 2009. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Mulyasa, 2010. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Musfah, Jejen, 2012. *Peningkatan Kompetensi Guru*. Jakarta: Prenada

- Nuraini, Fadhila, 2015. *Skripsi Evaluasi Program Pelatihan Intensif Pengajar Muda di Yayasan Indonesia Mengajar*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta
- Prawiradilaga, Dewi Salma, 2012. *Wawasan Teknologi Pendidikan*. Jakarta: Prenada
- Singarimbun, Masri, 2008. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S
- Soetjipto, 2009. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Bumi Aksara
- Sudjana, Nana dan Ibrahim. 2001. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algensindo
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sukardi, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sunoto, Danang, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru
- Zuriah, Nurul, 2009. *Metode Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Jakarta, Bumi Aksara

### **Website dan lainnya**

Website resmi Informasi Sertifikasi Guru (sergur) ([http://www.sergur.info/2013\\_06\\_01\\_archive.html](http://www.sergur.info/2013_06_01_archive.html)) diakses tanggal 9 September 2015 pukul 10.00

Website resmi Indonesia Mengajar ([indonesiamengajar.org](http://indonesiamengajar.org)) diakses tanggal 5 Agustus 2015 pukul 20.00

Website resmi Programme for International Study Assesment (PISA) (<http://www.oecd.org/pisa/keyfindings/pisa-2012-results.htm>) diunduh tanggal 4 Mei 2015 pukul 15.00

Website resmi Sekolah Guru Indonesia - Dompot Dhuafa (<http://www.sekolahguruindonesia.net/profil/alur-proses-sqi> ) diakses tanggal 5 Agustus pukul 12.00

Website Resmi Universitas Negeri Jakarta <http://unj.ac.id/lpp/> diakses tanggal 22 Agustus 2015 pukul 18.00

Website Resmi World Bank *Report of Teacher Employment & Deployment in Indonesia* (<http://datatopics.worldbank.org/hnp/files/edstats/IDNstu08a.pdf>) diakses tanggal 1 Juli 2015 pukul 16.30

Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 64/DIKTI/Kep/2011 tentang Penetapan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) Penyelenggara Program SM-3T

Keputusan Direktur Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 2788/E4.6/2011.



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENELITI



Nihaya Lastari atau biasa disapa Nay, lahir pada 2 Nopember 1993 di kota Serang, Banten. Nay anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan M. Gufron Latifie dan Aad Ahadiyah. Nay telah mengenyam pendidikan di SD Negeri 10 Klender, SMP Negeri 255 Jakarta, dan SMA Negeri 12 Jakarta sebelum akhirnya berkuliah di Teknologi Pendidikan – Universitas Negeri Jakarta. Ia memilih peminatan Teknologi Kinerja hingga akhirnya menghasilkan skripsi ini. Kegigihannya dalam meraih target serta

kecintaannya pada dunia seni dan *volunteering* mengantarkan dirinya aktif dan meraih prestasi selama aberkuliah.

Pada 2012, ia sempat bergabung di organisasi Badan Perwakilan Mahasiswa FIP, lalu bersama Anggita mendirikan Seulanga UNJ, klub Tari Saman TP UNJ. Pada tahun 2013, ia mulai bergabung menjadi kontributor di Kampus Update lalu diangkat menjadi wakil editor di Kampus Update dan menjadi jurnalis di Gensindo - Koran Sindo serta mulai menjadi *volunteer* di berbagai acara. Pada tahun 2014, ia mengikuti PPL di Pusdiklatnakes Kementerian Kesehatan, ia juga meraih *Silver Winner - Young Readers Awards 2014* untuk Koran Sindo dan mendapat predikat Mahasiswa Berprestasi Jurusan Teknologi Pendidikan UNJ 2014.

Pada tahun 2015, iadi percaya menjadi anggota tim Penelitian Hibah Bersaing yang diketuai oleh Ibu Eveline Siregar serta menjadi asisten dosen untuk mata kuliah Pengantar Organisasi Belajar mendampingi Bapak Uwes Chaeruman. Saat ini ia aktif membantu manajemen band Chewing Sparkle dan beberapa kegiatan *volunteering* lainnya. Prinsip hidup “*be a little bit of everything*” telah membawanya berani mencoba berbagai tantangan dalam hidup dan memaknainya sebagai pengalaman.