

BAB III

STRATEGI DAN PROSEDUR PENGEMBANGAN

A. Strategi Pengembangan

1. Tujuan Pengembangan

Pengembangan ini bertujuan untuk menghasilkan sebuah Desain Pelatihan “Melaksanakan Pembelajaran Tatap Muka (*Face to Face*)” pada Diklat Dasar Instruktur di BBPLK Cevest Bekasi dengan menggunakan kerangka model *Understanding by Design* (UbD) atau *Backward Design* agar peserta pelatihan dapat menciptakan “Pemahaman Abadi” terhadap materi yang diberikan. Melalui desain pelatihan ini diharapkan peserta pelatihan akan dapat mengaplikasikan konsep serta pemahaman yang baru didalam kegiatan pembelajaran.

2. Metode

Sesuai dengan tujuan pengembangan penelitian ini yaitu untuk menghasilkan sebuah produk yaitu desain pelatihan. Maka metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian dan pengembangan atau *Research and Development* (R&D).

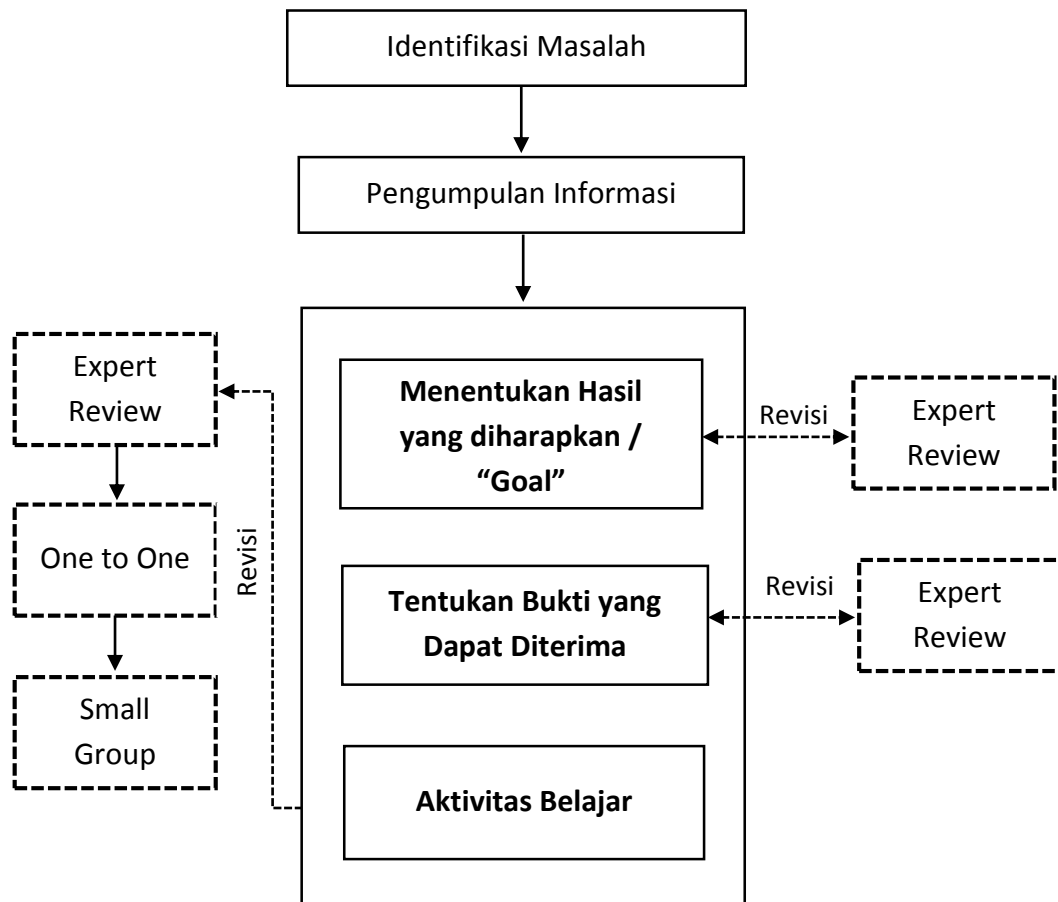
Menurut Sugiono (2001 : 407) metode penelitian dan pengembangan didefinisikan sebagai suatu metode penelitian yang

digunakan untuk menghasilkan produk tertentu, dan menguji keefektifan produk tersebut.¹ Berdasarkan pernyataan tersebut, metode penelitian *Research & Development* (R&D) sangat mendukung dengan pengembangan desain pelatihan yang peneliti buat. Langkah-langkah pengembangan yang akan diterapkan juga mengadopsi pada langkah-langkah yang dikemukakan oleh Sugiono (2010). Dengan begitu diharapkan desain pelatihan yang akan dikembangkan akan memberikan dampak positif bagi program pelatihannya.

Model yang digunakan dalam pengembangan ini adalah *Understanding by Design* (UbD) yang dikenalkan oleh Wiggins and McTighe (2005). Kerangka konseptual model UbD tidak seperti banyak model desain instruksional yang seperti biasanya yang sering dipakai untuk mengembangkan pelatihan. Polanya diubah menjadi terbalik yaitu dengan menentukan goal atau tujuan apa yang ingin dicapai oleh peserta pelatihan, kemudian dilanjutkan dengan mengembangkan assessment untuk mengumpulkan bukti jika peserta pelatihan menguasai materi dan yang terakhir baru mengembangkan kegiatan instruksional yang mengacu kepada tujuan serta assesment yang telah dikembangkan sebelumnya hal tersebut dikarenakan agar desainer menyusun kegiatan yang lebih terarah tujuannya.

¹ Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan, (Jakarta: Alfabeta, 2010) hal. 407

Kegiatan pembelajaran harus didasari tujuh prinsip desain inti yang dikembangkan oleh Wiggins and McTighe untuk mengajar dikelas. Pemahaman yang mereka kenalkan disebut WHERETO. Setiap huruf dalam akronim tersebut memiliki makna dan arti sebagai kunci mengembangkan kegiatan pembelajaran peserta pelatihannya. Dibawah ini merupakan gambaran prosedur pengembangan model desain pelatihan sebagai berikut :



Gambar 3.1
Prosedur Pengembangan Desain Pelatihan UbD

3. Responden

Dalam pengembangan desain pelatihan ini melibatkan beberapa responden yang mendukung untuk mengkaji hasil dari produk pengembangan, yaitu :

a) Ahli Desain Pembelajaran

Ahli desain pembelajaran sebagai Expert Review merupakan ahli dalam bidang pelatihan ataupun pembelajaran. Ahli desain pembelajaran akan menilai kesesuaian aspek-aspek yang dikembangkan dari sudut pandang seorang desainer pembelajaran. Kegiatan ini bertujuan untuk mendapatkan kelemahan desain yang dikembangkan oleh peneliti. Kelemahan tersebut kemudian dicoba untuk dikurangi dengan cara memperbaiki desain kembali sesuai dengan masukan oleh para ahli desain pembelajaran.

Adapun ahli desain pembelajaran pada pengembangan ini adalah Bapak Drs. RA. Hirmana Wargahadibrata.,M.Sc,Ed. Selaku Dosen Prodi Teknologi Pendidikan dan Ibu Dra. Suprayekti, M.Pd. selaku Dosen Prodi Teknologi Pendidikan. Hasil dari penilaian kedua expert tersebut akan dikumulatif kemudian dirata – ratakan.

b) Ahli Materi

Ahli materi akan menilai ketersesuaian antara Desain Pelatihan yang dikembangkan terhadap karakteristik materi yang akan disampaikan. Ahli materi merupakan seseorang yang benar-benar

memahami keahlian dengan bidang materi yang diteliti. Hal ini bertujuan untuk melihat standar materi yang dikembangkan apakah memenuhi prasyarat yang ditentukan oleh SKKNI kompetensi instruktur. Adapun ahli materi yang akan mereview desain pelatihan ini, yaitu : Bapak Prasadha Aharsa, MT. selaku ketua Divisi Metodologi dan pengembang kurikulum pelatihan DikDas. Kedua adalah Bapak Benny T. Parningotan, S.Kom., M.M. selaku instruktur yang mengajarkan unit kompetensi “Face To Face”.

c) Pengguna

Kemudian adapun pengguna pengembangan Desain Pelatihan “Melaksanakan Pembelajaran Tatap Muka (*Face to Face*)” pada Diklat Dasar Instruktur di BBPLK Cevest Bekasi adalah Instruktur Metodologi. Adapun yang menjadi sasarannya ialah peserta Diklat Dasar Instruktur BBPLK Cevest Bekasi.

4. Tempat dan Waktu Uji Coba

a. Tempat Uji Coba

Uji coba Desain Pelatihan “Melaksanakan Pembelajaran Tatap Muka (*Face to Face*)” pada Diklat Dasar Instruktur ini akan dilaksanakan di BBPLK Bekasi.

b. Waktu

Waktu pengembangan desain pelatihan yang melibatkan responden dilakukan terhitung sejak bulan Juli 2015 sampai dengan Desember 2015.

5. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam pengembangan Desain Pelatihan “Melaksanakan Pembelajaran Tatap Muka (*Face to Face*)” pada Diklat Dasar Instruktur di BBPLK Cevest Bekasi” ini adalah dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

a. Wawancara

Teknik wawancara dalam pengembangan desain pelatihan ini melibatkan beberapa pihak terkait. Wawancara dilakukan dengan Instruktur diklat dasar instruktur, pengembang bidang kurikulum BBPLK dan kepala penyelenggara program pelatihan. Wawancara yang dilakukan untuk mendapatkan gambaran keadaan organisasi secara menyeluruh, kondisi kinerja para pegawai, sistem kerja penyelenggaraan program pelatihan serta untuk menentukan dibagian atau divisi mana kegiatan pengembangan desain pelatihan ini menjadi fokus penelitian ini diterapkan. Proses wawancara dilakukan dengan berpedoman pada instrumen wawancara berupa

butir pertanyaan yang kemudian jawabannya akan dilaporkan pada hasil wawancara guna mengembangkan desain pelatihan ini.

b. Kuesioner

Pengumpulan data juga dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner adalah instrumen pengumpul data dalam bentuk sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.² Kuesioner yang disebar dalam pengembangan desain pelatihan ini bertujuan untuk mengetahui kualitas kegiatan pelatihan yang berada pada BBPLKL Cevest Bekasi. Kuesioner membantu peneliti dalam mengumpulkan informasi untuk mengembangkan produk desain pelatihan yang akan dikembangkan. Kuisioner akan diisi oleh peserta pelatihan dengan responden yang sudah ditentukan sebagai studi awal penelitian tentang penyelenggaraan diklatnya. Kuesioner juga digunakan untuk menilai hasil evaluasi formatif dari Ahli Desain Pembelajaran, Ahli Materi, Uji Satu – Satu (*One on One*) dan Uji Kelompok Kecil (*Small Group*).

c. Observasi

Sebelum melakukan proses pengembangan, Peneliti terlebih dahulu melakukan kegiatan pengamatan atau observasi yang

² Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), Cetakan 12, h. 144

diadakan mengacu kepada analisis kebutuhan. Tujuan observasi ini adalah untuk mendapatkan gambaran nyata serta menganalisis kegiatan pelatihan diklat dasar yang diselenggarakan oleh BBPLK untuk kemudian dibandingkan dengan kondisi ideal yang ingin dicapai organisasi, dengan melakukan perbandingan ini maka Peneliti dapat menentukan penyebab terjadinya kesenjangan kinerja tersebut.

d. Analisis Dokumen

Selain melalui ketiga metode pengumpulan data yang sudah disebutkan sebelumnya, Peneliti juga melakukan pengumpulan data mengenai kondisi organisasi dan kegiatan pelatihan dalamnya melalui analisis dokumen yang dimiliki BBPLK dan diizinkan untuk dipelajari oleh Peneliti sebagai salah satu sumber data untuk mengembangkan desain pelatihan ini. Adapun jenis dokumen yang Peneliti pelajari yaitu SKKNI pelatihan instruktur Kemenakertrans, Lesson Plan, Silabus, buku pedoman menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi, dan dokumen biodata daftar peserta diklat tahun sebelumnya, dan dokumen pendukung lainnya.

B. Prosedur Pengembangan

Berdasarkan pengembangan ini menghasilkan desain produk Desain Pelatihan “Melaksanakan Pembelajaran Tatap Muka (*Face to Face*)” pada Diklat Dasar Instruktur di BBPLK Cevest Bekasi”, maka penelitian ini

tergolong penelitian pengembangan *Research and Development (R&D)*. Hal tersebut sesuai dengan definisi bahwa R&D atau pengembangan berbasis penelitian yaitu proses yang digunakan untuk mengembangkan dan memvalidasi produk-produk pendidikan.

Penelitian ini mengadopsi langkah-langkah penelitian sugiono (2010). Adapun tahapan pengembangan desain pelatihan yang didasarkan pada model R&D Sugiono ini adalah sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi Masalah

Tahap pertama berangkat dari adanya potensi atau masalah. Mengidentifikasi dilakukan untuk melihat kesenjangan yang ada terjadi antara kondisi ideal dengan kondisi yang aktual atau sedang terjadi. Proses penemuan masalah ini dilakukan dengan beberapa cara salah satu yang peneliti gunakan adalah observasi lapangan serta wawancara dengan kepala bagian program pelatihan.

Narasumber wawancara adalah Bapak Prasadha Aharsa. M.T. selaku Kepala Metodologi Instruktur dan pengembang kurikulum pelatihan Diklat Dasar Instruktur dan Bapak Benny T. Parningotan, S.Kom.,M.M. selaku Instruktur DikDas. Setelah ditemukan kesenjangan, kemudian ditentukan fokus penelitian yang akan dikembangkan yang dianggap sebagai salah satu solusi penyelesaian masalah tersebut.

2. Mengumpulkan Informasi

Setelah potensi masalah dapat ditunjukkan kemudian tahap selanjutnya adalah mengumpulkan berbagai informasi pendukung yang dapat digunakan sebagai bahan pendukung untuk perencanaan produk pengembangan desain pelatihan diklat dasar instruktur. Proses pengumpulan informasi dapat dilakukan dengan cara yaitu :

a. Observasi

Peneliti melakukan observasi pada diklat dasar instruktur yang dilaksanakan pada Juni 2015 yang berlokasi di BBPLK Cevest Bekasi. Tujuan dilakukan observasi yaitu untuk melihat bagaimana proses pembelajaran yang dilaksanakan pada Diklat Dasar Instruktur yang diselenggarakan oleh kemenakertrans melalui BBPLK Cevest Bekasi. Peneliti mencatat informasi-informasi penting dan dokumentasi kegiatan Diklat dalam bentuk foto.

b. Analisis Dokumen

Menganalisis dokumen untuk menunjang pengembangan Desain Pelatihan “Melaksanakan Pembelajaran Tatap Muka (*Face to Face*)” pada Diklat Dasar Instruktur di BBPLK Cevest Bekasi. Adapun jenis dokumen yang Peneliti pelajari yaitu SKKNI pelatihan instruktur Kemenakertrans, Lesson Plan unit kompetensi *Face To Face*, Silabus Diklat Dasar Instruktur yang telah dikembangkan oleh instruktur BBPLK, buku pedoman menyelenggarakan

pelatihan berbasis kompetensi, dokumen biodata daftar peserta dikdas tahun sebelumnya, dan dokumen pendukung lainnya.

c. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk melengkapi informasi yang dibutuhkan, Peneliti melakukan wawancara terhadap kepala metodologi pelatihan Bapak Prasadha Aharsa, MT. dan Instruktur pengembang kurikulum Diklat Dasar Instruktur pengampu unit kompetensi *Face to Face Learning* yaitu bapak Benny T Parningotan. Kegiatan wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi yang lebih terperinci mengenai proses pengembangan kurikulum DikDas dan Desain Pelatihan terhadap kedudukannya di BBPLK Cevest Bekasi. Peneliti juga akan melakukan wawancara terhadap salah satu peserta Diklat Dasar Instruktur terhadap kegiatan Pembelajaran selama Diklat Dasar Berlangsung.

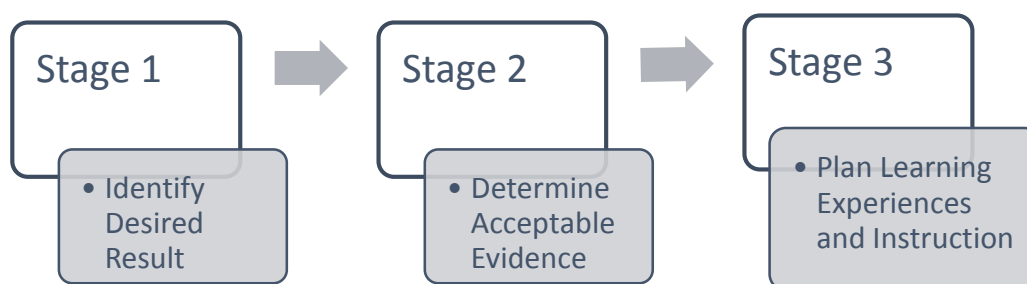
Agar produk yang dihasilkan relevan dengan kebutuhan, maka peneliti menjadikan hasil dari proses pengumpulan informasi pada tahap sebelumnya sebagai acuan dalam proses pengembangan Desain Pelatihan.

3. Desain Produk dengan *Understanding By Design* (UbD)

Kemudian dari hasil analisis masalah dan kumpulan informasi yang didapatkan peneliti melakukan prosedur dalam pengembangan Desain Pelatihan. Desain pelatihan yang dikembangkan menggunakan model UbD (*Understanding by Design*) atau *Backward Design* yang dikenalkan oleh Wiggins & McTighe (2005). Desain model pengembangan ini memiliki tiga tahapan inti antara lain :

Gambar 3.2

The Logic of Backward Design



Prosedur pengembangan akan dijelaskan sebagai berikut :

a. Stage 1 : Identifikasi Hasil yang Diinginkan (*Identify Desired Result*)

Pada tahap pertama yaitu peneliti harus mengidentifikasi serta menentukan “GOAL” yang akan dikuasai oleh peserta pelatihan.

Perancangan tujuan tersebut harus mencakup “transfer

pengetahuan” dalam bentuk *Long-term* (jangka panjang) peningkatan kualitas SDM. Baik secara pengetahuan, kemampuan serta etos kerja yang diinginkan dari seorang instruktur baru. Sehingga dengan begitu peserta pelatihan akan mendapatkan “kepemahaman abadi” di setiap diri peserta pelatihannya.

Wiggins dan McTighe meminta pengembang pembelajaran untuk mempertimbangkan tidak hanya tujuan pelatihan saja. Namun tujuan tersebut harus diimbangi dengan standar relevansi, visi, misi organisasi yang bersangkutan dalam hal ini peneliti harus menyeimbangkan standar SKKNI instruktur tenaga kerjaan BBPLKLN Cevest Bekasi yang berlaku.

Tahap pertama memiliki tiga perbedaan tipe “*Desired Result*” untuk membangun kepehamanan peserta pelatihan yaitu *Transfer, Meaning, dan Acquisition (Knowledge and Skill)*. Ketiga tipe tersebut akan menjadi acuan saat mengembangkan tahap ketiga yaitu merencanakan pembelajaran. Keterangan akan dijelaskan lebih lanjut.

Kemudian peneliti menentukan materi yang akan diprioritaskan untuk peserta pelatihan agar mereka dapat mengembangkan pengetahuannya kedalam kondisi baru. Untuk menstimulus kepehamanan peserta pelatihan Wiggins dan McTighe menganjurkan untuk membuat “*Essential Question*” yang dapat

memprovokasi pikiran peserta pelatihan sehingga dapat membuka wawasan materi yang diajarkan.

Berikut ini merupakan kerangka tahap pertama model *Understanding by Design* beserta point-pointnya yang akan peneliti jelaskan sebagai berikut :

Tabel 3.1
The UbD Template Stage 1, Version 2.0

Stage 1 – Desired Result			
<p>Established Goals</p> <p>What content standards and program or mission-related goals(s) will this unit address?</p> <p>What habits of mind and crossdisciplinary goals(s)- for example, 21st century skills, core competencies – will this unit address?</p>	Transfer		
	<p><i>Students will be able to independently use their learning to ...</i></p> <p><i>What kinds of long-term independent accomplishments are desired?</i></p>		
	Meaning		
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p style="text-align: center;">UNDERSTANDING</p> <p><i>Students will understanding that ...</i></p> <p><i>What specifically do you want students to understand?</i></p> <p><i>What inferences should they make?</i></p> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p style="text-align: center;">ESSENTIAL QUESTION</p> <p><i>Students will keep considering ...</i></p> <p><i>What thought-provoking questions will foster inquiry, meaning-making, and transfer?</i></p> </td> </tr> </table>	<p style="text-align: center;">UNDERSTANDING</p> <p><i>Students will understanding that ...</i></p> <p><i>What specifically do you want students to understand?</i></p> <p><i>What inferences should they make?</i></p>	<p style="text-align: center;">ESSENTIAL QUESTION</p> <p><i>Students will keep considering ...</i></p> <p><i>What thought-provoking questions will foster inquiry, meaning-making, and transfer?</i></p>
	<p style="text-align: center;">UNDERSTANDING</p> <p><i>Students will understanding that ...</i></p> <p><i>What specifically do you want students to understand?</i></p> <p><i>What inferences should they make?</i></p>	<p style="text-align: center;">ESSENTIAL QUESTION</p> <p><i>Students will keep considering ...</i></p> <p><i>What thought-provoking questions will foster inquiry, meaning-making, and transfer?</i></p>	
Acquisition			
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><i>students will know ...</i></p> <p><i>what facts and basic concept should students know and be able to recall?</i></p> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><i>Students will be skilled at ...</i></p> <p><i>What discrete skills and processes should students be able to use?</i></p> </td> </tr> </table>	<p><i>students will know ...</i></p> <p><i>what facts and basic concept should students know and be able to recall?</i></p>	<p><i>Students will be skilled at ...</i></p> <p><i>What discrete skills and processes should students be able to use?</i></p>	
<p><i>students will know ...</i></p> <p><i>what facts and basic concept should students know and be able to recall?</i></p>	<p><i>Students will be skilled at ...</i></p> <p><i>What discrete skills and processes should students be able to use?</i></p>		

1) *Established Goals*

Diartikan sebagai tujuan pembelajaran yang ingin dibangun dalam Unit Kompetensi Pelatihan “Pembelajaran Tatap Muka (*Face to Face*)”. Menentukan tujuan tersebut berpatokan kepada hasil analisis dokumen desain pelatihan DikDas sebelumnya dan SKKNI Kemenakertrans tahun 2015. Kemudian diimbangi dengan masukan oleh Bapak Harsa selaku pengembang kurikulum dan Instruktur DikDas tersebut sehingga desain pelatihan UbD ini dapat dikembangkan sesuai dengan tujuan pelatihan dan standar organisasi BBPLK. Setelah mendapatkan tujuan yang tepat peneliti menentukan konten materi apa saja yang akan disampaikan atau dipelajari oleh peserta pelatihan.

2) *Transfer*

Komponen transfer yaitu berupa deskripsi kemampuan peserta pelatihan yang akan dicapai di dalam kondisi baru secara mandiri, berkesinambungan dan efektif. Pada tahap ini peneliti menentukan pengetahuan jangka panjang (*Long-Term*) apa yang akan dikuasai oleh peserta pelatihan seputar unit kompetensi pembelajaran tatap muka (*Face to Face*). Pengetahuan jangka panjang tersebut tentunya harus

mencakup *Knowledge*, *Skill* dan *Attitude* secara umum atau menyeluruh.

3) *Meaning*

Meaning merupakan mencari tujuan untuk membantu peserta pelatihan dalam membangun pemahaman dari goal yang telah didapatkan. Didalam komponen meaning dibagi menjadi dua lagi yaitu :

- ✓ UNDERSTANDING : berisikan ide pokok yang harus dipahami oleh peserta pelatihan. Ide pokok tersebut merupakan pemaknaan dari materi pelatihan yang diprioritaskan yang dianggap penting untuk dikuasai oleh peserta pelatihan. pemaknaan akan terjadi jika ada transfer pembelajaran yang terjadi oleh peserta pelatihan. Transfer pembelajaran akan terlihat jika memiliki enam indikator pemahaman yaitu Menjelaskan, Menginterpretasikan, Menerapkan, Memiliki perspektif, berempati, dan memiliki pengetahuan diri.
- ✓ ESSENTIAL QUESTION : pertanyaan yang dimaksud yaitu pertanyaan yang dapat meningkatkan proses inkuiri, pemahaman dan transfer pengetahuan didalam diri pesert pelatihan. Pertanyaan-pertanyaan harus

dapat memprovokasi artinya pertanyaan tersebut harus dapat merangsang peserta agar dapat mengungkapkan seluruh hasil pembelajaran mereka untuk mencapai pemahaman. Peneliti harus membuat pertanyaan mengenai apa saja yang harus diipahami ketika melaksanakan pembelajaran *tatap muka (Face to Face)*.

4) Acquisition

Mencari tujuan untuk membantu peserta dalam menguasai informasi secara factual (Knowledge) dan kemampuan dasar (Skills). Pengetahuan dan keterampilan apa yang harus dikuasai oleh peserta bertujuan untuk menjawab ide besar dan pertanyaan penting tersebut.

Pengetahuan dan keterampilan yang dirumuskan mengacu kepada kriteria unjuk kerja SKKNI Kemenakertrans namun tetap dikembangkan oleh peneliti untuk mencari pengetahuan dan keterampilan yang akan dikuasai oleh peserta pelatihan.

b. Stage 2 : Tentukan Bukti yang Dapat Diterima (*Determine Acceptable Evidence of Learning*)

Tahap kedua dalam proses desain adalah menentukan bukti yang diterima. Bukti-bukti ini maksudnya ialah untuk menentukan

bentuk penilaian apa yang akan digunakan agar menunjukkan bahwa peserta pelatihan memperoleh pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan selama proses pembelajaran berlangsung.

Pengumpulan bukti dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu secara formal maupun non formal, baik dengan tugas kinerja, observasi, tes atau kuis, dialog pertanyaan, penilaian diri, dan lain-lain. Bukti pemahaman ditujukn melalui kinerja , yaitu ketika peserta pelatihan dapat menerapkan keterampilan kedalam konteks yang baru dengan menggunakan fase satu atau lebih mengenai pemahaman oleh Wiggins dan McTighe.

Tabel 3.2
The UbD Template Stage 2, Version 2.0

Stage 2 – Evidence		
Code	Evaluative Criteria	
Are all desired result being appropriately assessed?	What criteria will be used in each assessment to evaluate attainment of the desired results?	<p>PERFORMANCE TASK(S):</p> <p><i>Students will show that they really understand by evidence of ...</i></p> <p><i>How will students demonstrate their understanding (meaning-making and transfer) through complex performance?</i></p>
	Regardless of the format of the assessment, what qualities are most important?	<p>OTHER EVIDENCE:</p> <p><i>Students will show they have achieved Stage 1 goals by ...</i></p> <p><i>What other evidence will you collect to determine whether Stage 1 goals were achieved?</i></p>

Ada enam fase yang dijadikan indikator melihat sejauh mana pemahaman peserta pelatihan terhadap materi yang diajarkan.

Enam fase tersebut antara lain:

- Menjelaskan (*explain*);

Dapat menjelaskan ide, teori, fakta dan data secara sistematis. Membuat hubungan dari beberapa ide atau konsep, dan juga dapat memberi contoh atau ilustrasi yang jelas.

- Menginterpretasikan (*interpret*);

Kemampuan menciptakan sesuatu yang baru dari hasil belajar peningkatan pengetahuan, termasuk kemampuan untuk mengkritik, membuat analogi dan metafora, menarik kesimpulan, membangun makna, menerjemahkan, memprediksi, dan menghipotesiskan. Serta dapat menjelaskan cerita yang bermakna, menerjemahkan sesuatu dengan benar, mengungkapkan sebuah cerita kedalam suatu ide atau kegiatan.

- Menerapkan (*apply*);

Kemampuan untuk menggunakan pengetahuan dan keahlian kedalam situasi yang baru, unik, atau tidak terduga. Termasuk kemampuan untuk membangun, membuat,

menciptakan, melakukan, memproduksi, memecahkan, dan menilai.

- Perspektif (*shift perspective*);

Kemampuan untuk menganalisis dan menarik kesimpulan tentang kontras sudut pandang mengenai acara yang sama, topik, atau situasi tertentu. Melihat dan mendengar secara kritis terhadap sudut pandang orang lain dengan melihat secara gambaran besarnya.

- Empati (*empathize*);

Kemampuan untuk bisa memahami perasaan orang lain, termasuk berpartisipasi dalam bermain peran dalam memahami emosi, menganalisis, serta menasihati sesama. Merasa secara sensitive berdasarkan pengalaman langsung.

- Penilaian diri (*self assessment*).

Kemampuan untuk memeriksa diri sendiri dengan cara mengevaluasi diri. Terutama dalam kapasitas untuk memonitoring dan merubah cara berfikir terhadap peristiwa dan informasi. Menunjukkan kesadaran metakognitif dengan menyadari apa yang tidak kita mengerti, merenungkan makna dan pengalaman pembelajaran.

Pengumpulan bukti-bukti dapat dilakukan dengan cara lain dengan menggunakan bukti lain seperti menggunakan tes, kuis, observasi, dan lainnya. Kemudian yang terakhir adalah penilaian diri yang mengacu kepada keenam indikator diatas dengan catatan mewakili semua fase pemahaman yang sudah ditentukan

Dengan menentukan bukti bahwa peserta pelatihan telah mencapai hasil yang diharapkan, peneliti dapat mempertegas atau memfokuskan perencanaan pengalaman pembelajaran kepada hasil yang dicapai.

c. Stage 3 : Merencanakan Pengalaan Belajar dan Pembelajaran (*Plan Learning Experience and Instruction*)

Setelah mengetahui tujuan secara jelas dan menentukan bukti yang dapat diterima selanjutnya adalah merencanakan kegiatan belajar mengajar dikelas. Dalam tahap ini ditentukan apa urutan belajar mengajar pengalaman akan membekali peserta untuk mengembangkan dan menunjukkan pemahaman yang diinginkan.

Beberapa pertanyaan yang terpenting pada konsep ini yaitu pengetahuan (fakta, konsep, prinsip) dan keterampilan (proses, prosedur, strategi) apakah yang peserta lakukan guna menunjukan dan mencapai hasil yang diharapkan ?. aktivitas apa yang akan sesuai ? apa yang perlu diajarkan dan dilatih serta bagaimana cara

mengajarkan yang paling baik untuk performa ini ? sumber dan bahan belajar apa yang paling cocok untuk mencapai tujuan- tujuan ini ? dan pertanyaan tersebut dapat menentukan metode, bahan belajar, sumber belajar, media, serta pengalokasian waktu dalam memberikan pengalaman belajar peserta pelatihan.

Dalam menentukan perencanaan belajar peneliti menggunakan aktivasi WHERETO yang dikembangkan oleh Wiggins dan McTighe agar pembelajaran berjalan efektif dan lancar. Adapun penjelasan element WHERETO adalah sebagai berikut :

- W (*Where, Why, and What*) : Membantu peserta mengetahui dimana (*Where*), mengapa (*Why*) dan apa yang akan dituju (*What*).
- H (*Hook and Hold*) : Bagaimana mengkaitkan (*Hook*) dan mempertahankan (*Hold*) perhatian peserta.
- E (*Equipt, Experience and Explore*) : Membekali (*Equipt*) peserta dan memberikan pengalaman terhdap ide-ide besar dan menelusurinya.
- R (*Rethink and Revise*) : Peserta pelatihan diberikan kesempatan untuk memikirkan kembali (*Rethink*) dan merevisi pekerjaan mereka.

- E (*Evaluate*) : Mengizinkan peserta untuk mengevaluasi pekerjaan mereka dan refleksinya pada pembelajaran.
- T (*Tailored*) : Disesuaikan dengan kebutuhan, minat, dan gaya belajar peserta pelatihan.
- O (*Organized*) : Diatur untuk memaksimalkan keterlibatan awal dan berkelanjutan secara efektif.

Tabel 3.3

The UbD Template Stage 3, Version 2.0

Stage 3 – Learning Plan		
Code	<p>What pre-assesment will you use to check students prior knowledge, level, and potential misconception?</p> <p>Skill</p>	Pre-Assessment
<p>What’s the goal for (or type of) each learning event?</p>	<p style="text-align: center;">Learning Events</p> <p>Student success at transfer, meaning, and acquisition depends upon ...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Are all three types of goal (acquisition, meaning, and transfer) addressed in the learning plan? • Does the learning plan reflect principles of learning and best practices? • Is there tight alignment with Stage 1 and 2? • Is the plan likely to be engaging and effective for all student? 	<p style="text-align: center;">Progress Monitoring</p> <ul style="list-style-type: none"> • How will you monitor students progress toward acquisition, meaning, and transfer, during lesson events? • What are potential rough spots and student misunderstandings? • How will students get the feedback they need?

Hasil pengembangan desain pelatihan pembelajaran tatap muka “(Face to Face)” Diklat Dasar Instruktur yang menggunakan

kerangka *Understanding by Design* tersebut akan dinilai menggunakan evaluasi formatif.

4. Evaluasi

Desain kemudian akan divalidasi untuk menilai apakah rancangan produk dalam hal ini desain pelatihan sudah memiliki standar yang diharapkan oleh ahli desain pembelajaran dan ahli materi. Maka setiap proses harus dilakukan evaluasi. Evaluasi yang dilakukan adalah evaluasi formatif.

Evaluasi formatif adalah evaluasi untuk memperbaiki kualitas suatu produk selama proses pengembangan hingga produk tersebut siap digunakan. Evaluasi formatif dilakukan lebih dari sekali dengan tujuan untuk mendapatkan relevansi hasil pengembangan desain pelatihan sesuai dengan efektivitas dan kebutuhan yang diharapkan. Kegiatan mengevaluasi dilakukan di setiap akhir tahapan yang terdapat pada kerangka kerja UbD. Adapun metode yang digunakan untuk mengevaluasi secara formatif, yaitu : (1) Reviu Ahli; (2) Evaluasi satu – satu; (3) Kelompok kecil. Pelaksanaan evaluasi formatif ini dibatasi sampai hanya kepada kelompok kecil sesuai dengan tujuan pengembangan ini.

Berikut adalah penjelasan proses yang dilakukan pada masing-masing tahap uji coba:

1. *Expert Review*

Expert review atau reviu ahli merupakan evaluasi yang dilakukan oleh satu atau beberapa ahli. Adapun reviu ahli dalam pengembangan desain pelatihan ini terdiri dari ahli desain pembelajaran dan ahli materi. Ahli desain pembelajaran adalah ahli yang mengevaluasi dari segi desain sistem instruksional terhadap desain pelatihan yang dikembangkan. Sedangkan ahli materi merupakan ahli yang akan menilai dari segi konten atau isi materi desain pelatihan yang akan dikembangkan. Setiap tahapan pada kerangka *backward design* akan di reviu oleh para ahli sebelum melanjutkan kepada tahapan berikutnya.

Reviu ahli dilakukan dengan memberikan instrumen penilaian untuk menilai desain pelatihan yang akan dikembangkan sesuai dengan keahlian bidang masing-masing dari butir pertanyaan yang berbeda dari sudut pandang yang ingin dinilai. Instrumen penilaian tersebut dibuat dalam bentuk skala likert. Responden diminta untuk melingkari salah satu alternative jawaban dari kelima pilihan jawaban yang disediakan yaitu dari angka 1 (satu) nilai terendah sampai 5 (lima) tertinggi.

2. *One-on-One*

One-on-One atau uji coba satu-satu adalah evaluasi yang melibatkan penguji yang merupakan anggota dari instruktur diklat

dasar. Evaluasi satu persatu dilakukan untuk menilai apakah desain pelatihan yang dikembangkan memiliki relevansi yang sesuai dengan kebutuhan dan menilai keefektivitasan desain pelatihan yang akan dikembangkan.

Evaluasi satu persatu akan dilakukan dengan memberikan instrumen kepada dua responden untuk menilai desain pelatihan yang dikembangkan dengan menggunakan kerangka kerja *Uderstanding by Design* (UbD) yang berisi butir-butir pernyataan yang sesuai dengan dimensi yang dinilai.

3. *Small Group*

Small group atau kelompok kecil yaitu evaluasi yang dilakukan dengan mengumpulkan beberapa Instruktur pelatihan DikDas. Evaluasi kelompok kecil dilakukan untuk melihat keefektivitasan produk desain pelatihan kali ini. Kemudian responden evaluasi kelompok kecil akan diberikan instrumen penilaian untuk menilai hasil dari pengembangan produk desain pelatihan tersebut.

Proses eveluasi kelompok kecil dilakukan dengan cara praktek penerapan pembelajaran yang terdapat didalam desain pelatihan. peneliti menjelaskan aktivitas-aktivitas pembelajaran kemudian responden menanggapi dengan pertanyaan ataupun berupa saran. Diakhir proses evaluasi kelompok kecil, responden mengaplikasikan dalam kegiatan pembelajaran. Hal tersebut untuk melihat kesulitan

serta kekurangan apa yang terjadi yang mungkin dihadapi oleh peserta pelatihan agar kemudian dapat diperbaiki kembali untuk mencapai validasi desain yang diinginkan.

C. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam pengembangan desain pelatihan ini adalah deskriptif kuantitatif. Teknik deskriptif kuantitatif merupakan teknik analisis data dengan cara mengartikan data yang telah terkumpul berupa tabel, grafik atau angka yang kemudian akan dijelaskan menjadi sebuah deskripsi sistematis tentang suatu fenomena. Data tersebut didapatkan setelah melakukan berbagai rangkaian uji evaluasi formatif mulai dari reвью ahli, uji satu-satu hingga kelompok kecil kepada para responden yaitu peserta pelatihan.

Analisis data pada tahap reвью ahli dan uji coba satu-satu dimulai setelah melakukan analisis terhadap hasil wawancara dan penyebaran kuesioner. Analisis ini diawali dengan menganalisis data kuesioner untuk meneliti kelengkapan dan kebenaran responden dalam mengisi instrumen tersebut. Data yang diperoleh dari hasil evaluasi tersebut dianalisis dengan menghitung nilai kuesioner berdasarkan skala penilaian yang ditentukan.

Dalam metode penilaian ini akan ada skor rata-rata nilai dari keseluruhan aspek yang terdapat dalam rancangan program yaitu kelengkapan instruksional, kelengkapan estetis dan kelengkapan program

yang akan dikategorikan dalam kriteria hasil. Sedangkan komentar yang diberikan oleh ahli terhadap produk berupa rancangan program akan dideskripsikan agar Peneliti dapat mengetahui perbaikan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas desain produk. Hasil yang telah dikumpulkan

Kemudian akan dihitung dengan menggunakan statistika sederhana yaitu modifikasi skala Likert. Skala Likert merupakan penilaian yang biasa digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu fenomena.³ Penilaian dengan menggunakan skala Likert ini dilakukan dengan menafsirkan data kuantitatif menjadi kualitatif dengan rentang acuan skala nilai 1-5 sebagai berikut:⁴

Tabel 3.4 Skala Likert

5	Sangat Baik
4 – 4,9	Baik
3 – 3,9	Cukup Baik
2 – 2,9	Tidak Baik
1 – 1,9	Sangat Tidak Baik

³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2008) h.134

⁴ Nazir M, *Metode Penelitian* (Bogor, Ghalia Indonesia, 2005), hal. 45

Sedangkan pada tahap identifikasi masalah atau uji coba yang dilakukan terhadap peserta pelatihan sebagai studi awal penelitian, teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan statistik deskriptif berupa teknik persentase dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

P = Persentase

F = Frekuensi jawaban

N = Jumlah responden

Berdasarkan persentase yang didapat dari hasil perhitungan statistik sederhana, peneliti mendeskripsikan hasil prosentase melalui narasi pada deskripsi data.