

**PENGEMBANGAN DESAIN PELATIHAN AGENDA HARIAN GURU
BERBASIS *LINKTREE* UNTUK GURU SMPN 27 PESAWARAN**

TESIS

Oleh:

**MELIAN SARI
NPM 2123011024**



**PROGRAM PASCA SARJANA MAGISTER TEKNOLOGI PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

**PENGEMBANGAN DESAIN PELATIHAN AGENDA HARIAN GURU
BERBASIS *LINKTREE* UNTUK GURU SMPN 27 PESAWARAN**

Oleh

MELIAN SARI

Tesis

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
MAGISTER PENDIDIKAN**

Pada

**Program Pascasarjana Magister Teknologi Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



**PROGRAM PASCA SARJANA MAGISTER TEKNOLOGI PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

**PENGEMBANGAN DESAIN PELATIHAN AGENDA HARIAN GURU
BERBASIS *LINKTREE* UNTUK GURU SMPN 27 PESAWARAN**

**Oleh:
Melian Sari**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (a) potensi dan kondisi SMPN 27 Pesawaran untuk dikembangkannya desain pelatihan agenda harian guru berbasis *linktree*, (b) proses pengembangan desain pelatihan agenda harian guru berbasis *linktree* untuk guru SMPN 27 Pesawaran, (c) karakteristik desain pelatihan agenda harian guru berbasis *linktree* untuk guru SMPN 27 Pesawaran, (d) kemenarikan desain pelatihan agenda harian guru berbasis *linktree* untuk guru SMPN 27 Pesawaran, (e) efektivitas desain pelatihan agenda harian guru berbasis *linktree* untuk guru SMPN 27 Pesawaran.. Metode penelitian yang digunakan adalah *research & development* (R&D) dengan model ADDIE. Subjek penelitian adalah Guru SMPN 27 Pesawaran. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, angket, instrumen penelitian dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan teknik deskriptif kuantitatif. Hasil analisis potensi dan kondisi di SMPN 27 Pesawaran perlu untuk dikembangkannya desain pelatihan agenda harian guru berbasis *linktree*. Pengembangan ini menghasilkan desain pelatihan agenda harian guru berbasis *linktree*. Hasil validasi ahli materi mendapat total skor 90%, ahli media 92%, ahli desain 92% dengan kriteria sangat layak. Dan hasil dari uji efektivitas pengembangan produk, 90% peserta pelatihan yaitu guru SMPN 27 Pesawaran memiliki agenda harian guru berbasis *linktree* lengkap.

Kata Kunci: Desain Pelatihan, Agenda Harian Guru, *Linktree*

**DEVELOPMENT OF A LINKTREE-BASED TEACHER DAILY AGENDA
TRAINING DESIGN FOR TEACHERS AT SMPN 27 PESAWARAN**

By:

Melian Sari

Abstract

This study aims to analyze: (a) the potential and conditions at SMPN 27 Pesawaran for the development of a teacher's daily agenda training design based on Linktree, (b) the process of developing the Linktree-based daily agenda training design for teachers at SMPN 27 Pesawaran, (c) the characteristics of the Linktree-based daily agenda training design for teachers at SMPN 27 Pesawaran, and (d) the effectiveness of the Linktree-based daily agenda training design for teachers at SMPN 27 Pesawaran. The research method used is research & development (R&D) with the ADDIE model. The research subjects are the teachers of SMPN 27 Pesawaran. Data collection techniques include observation, questionnaires, research instruments, and documentation. Data analysis techniques use descriptive quantitative techniques. The analysis of potential and conditions at SMPN 27 Pesawaran indicates the need to develop a Linktree-based daily agenda training design for teachers. This development resulted in a Linktree-based daily agenda training design. The results of expert validation show a total score of 90% for content experts, 92% for media experts, and 92% for design experts, all falling under the "highly feasible" category. In the effectiveness test of the product development, 90% of the training participants, who are teachers at SMPN 27 Pesawaran, had complete Linktree-based daily agendas.

Keywords: Training Design, Teacher's Daily Agenda, Linktree

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Judul Tesis : **PENGEMBANGAN DESAIN PELATIHAN AGENDA HARIAN GURU BERBASIS *LINKTREE* UNTUK GURU SMPN 27 PESAWARAN**

Nama Mahasiswa : **MELIAN SARI**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2123011024**

Program Studi S-2 : **Magister Teknologi Pendidikan**

Jurusan : **Ilmu Pendidikan**

Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**

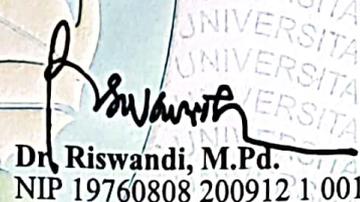
MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Rangga Firdaus, S. Kom., M. Kom.
NIP. 19741010 200801 1 015


Dr. Riswandi, M.Pd.
NIP 19760808 200912 1 001

2. Mengetahui

Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan

Ketua Program Studi


Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag., M. Si.
NIP 19741220 200912 1 002


Dr. Rangga Firdaus, S. Kom., M. Kom.
NIP 19741010 200801 1 015

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

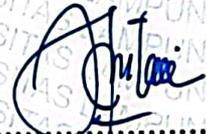
Ketua : **Dr. Rangga Firdaus, S. Kom., M. Kom**



Sekretaris : **Dr. Riswandi, M.Pd**



Penguji Anggota : 1. **Prof. Dr. Herpratiwi, M. Pd**



2. **Dr. Muhammad Nurwahidin, M. Ag., M. Si**



2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

3. **Dr. Sunyono, M. Si**
NIP. 196511230 199111 1 001



3. Direktur Program Pascasarjana

Prof. Dr. Ir. Murhadi, M. Si
NIP. 19640326 198902 1 001



Tanggal Lulus Ujian Tesis: 8 Oktober 2024

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Melian Sari
NPM : 2123011024
Prodi : Magister Teknologi Pendidikan
Jurusan/Fakultas : Ilmu Pendidikan / Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dengan ini, saya menyatakan sebenarnya bahwa:

1. Tesis dengan judul “Pengembangan Desain Pelatihan Agenda Harian Guru Berbasis Linktree untuk guru SMPN 27 Pesawaran” adalah karya saya sendiri dan tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut plagiarisme.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan kepada Universitas Lampung. Atas pernyataan ini, apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya dan saya bersedia serta tanggung dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, Oktober 2024

Pembuat Pernyataan



Melian Sari
NPM 2123011024

RIWAYAT HIDUP



Penulis lahir di Kemiling, 22 Maret 1995. Anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Syahrudin dan Ibu Yuliyani. Penulis mengawali pendidikan di SD Negeri 3 Sungai Langka tahun 2001, selanjutnya SMP Negeri 26 Bandar Lampung tahun 2007 di Kota Bandar Lampung, selanjutnya SMAS Perintis 2 Bandar Lampung tahun 2010. Selanjutnya melanjutkan pendidikan sarjana di Universitas Negeri Lampung, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Program Studi Pendidikan Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan pada tahun 2013, selanjutnya pada tahun 2017 penulis diterima menjadi guru SMP Negeri 26 Bandar Lampung. Pada tahun 2019 penulis berpindah tugas di SMP Negeri 21 Pesawaran pada tahun 2022 sampai saat ini penulis mengabdikan diri di SMP Negeri 27 Pesawaran. Tahun 2021, penulis terdaftar di program Pascasarjana Magister Teknologi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung. Tahun 2024 ini penulis dalam tahap penyelesaian akhir program Magister Teknologi Pendidikan.

PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan untuk Kedua Orangtuaku yang senantiasa mendukung dan memberikan motivasi dan mengajarkan untuk menjadi orang yang baik dalam menjalankan kehidupan dan bisa bermanfaat bagi orang lain. Untuk Suamiku yang selalu mendukung dan memotivasi untuk menyelesaikan tesis ini. Untuk anakku tersayang Nadzira Afilia Bacharsya kehadirannya memberikan semangat untuk ku. Dan teman-temanku Cornelia, Dina, Clara Ovie dan Ni Rury yang senantiasa membantu dan menyemangati dalam proses penyelesaian tesis ini.

SANWACANA

Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat yang telah diberikan oleh-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “ Pengembangan Desain Pelatihan Agenda Harian Guru Berbasis *Linktree* untuk guru SMPN 27 Pesawaran”, sebagai salah satu persyaratan yang wajib dipenuhi oleh mahasiswa Universitas Lampung yang berguna untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan. Penulis menyampaikan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya terhadap berbagai kalangan serta pihak yang telah memberikan dorongan dalam menyusun penulisan tesis ini, antara lain:

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D. E., A., IPM selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si selaku Direktur pasca sarjana Universitas Lampung.
3. Bapak Prof. Dr Sunyono, M.Si selaku dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan.
4. Bapak Dr. Muhammad Nurwahidin, S.Ag, M.Ag, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan, FKIP Universitas Lampung sekaligus pembahas II yang selalu memberikan bimbingan dalam penulisan tesis, sehingga dalam proses penulisan tesis dapat berlangsung secara baik dan benar.
5. Bapak Dr. Rangga Firdaus, M.Kom selaku Ketua Program Studi Magister Teknologi Pendidikan, Universitas Lampung sekaligus pembimbing I yang senantiasa memberikan arahan, saran, motivasi dengan penuh kesabaran,

sehingga proses pembelajaran dan penyusunan tesis dapat berjalan dengan baik.

6. Bapak Dr. Riswandi, M.Pd selaku dosen pembimbing II yang selalu memberikan arahan, sangat mengayomi, penuh kesabaran, dan memberikan kritikan yang membangun demi perbaikan tesis.
7. Ibu Prof. Dr. Herpratiwi, M.Pd selaku dosen pembahas I yang selalu memberikan bimbingan dalam penulisan Tesis, sehingga dalam proses penulisan Tesis dapat berlangsung secara baik dan benar.
8. Para tim ahli desain, materi, dan media yang banyak memberikan masukan dan saran yang membangun pada pembuatan produk pada penelitian ini.
9. Seluruh dosen FKIP Universitas Lampung, terimakasih atas segala ilmu yang telah diberikan selama proses belajar mengajar saat sedang berlangsung dalam perkuliahan.
10. Sahabat dan teman-teman yang selalu memberikan informasi terbaik serta memberikan pengarahan dalam penulisan Tesis, dan tak lupa juga selalu memberikan nasehat-nasehat kepada penulis, sehingga penulis terdorong untuk cepat menyelesaikan penulisan Tesis.
11. Seluruh pihak dan kalangan yang telah banyak membantu dalam penulisan tesis ini, tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, penulis mengucapkan banyak terimakasih, berkat bantuan dan dorongan dari seluruh pihak, penulis dapat menyelesaikan tesis ini hingga mendapatkan gelar Magister Pendidikan.

Akhir kata penulis ucapkan terimakasih, semoga Tesis ini dapat berguna bagi kita semua, dan memberikan banyak manfaat bagi setiap orang yang membutuhkan ilmu pengetahuan serta bahan-bahan informasi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, Atas hidayah dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini, yang berjudul “Pengembangan Desain Pelatihan Agenda Harian Guru Berbasis *Linktree* untuk Guru SMPN 27 Pesawaran”, sebagai penelitian, Program Studi Magister Teknologi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.

Pada kesempatan ini Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Rangga Firdaus, M. Kom. sebagai Ketua Program Studi Magister Teknologi Pendidikan dan sekaligus sebagai Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing selama menjalani kuliah dan dalam penulisan proposal ini.
2. Bapak Dr. Riswandi, M. Pd sebagai Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dalam penulisan tesis ini.
3. Ibu Prof. Dr. Herpratiwi, M. Pd sebagai Dosen Penguji I yang telah membimbing dalam penulisan tesis ini.
4. Bapak Dr. Muhammad Nur Wahidin, M. Pd sebagai dosen penguji II yang telah membimbing dalam penulisan proposal ini.
5. Semua teman-teman mahasiswa Program Studi Magister Teknologi Pendidikan Angkatan 2021, yang selalu memberi support dan dukungan dalam penulisan tesis ini.

Pada penulisan tesis penelitian ini penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dan kelemahan, oleh karena itu kritik dan saran dari berbagai pihak sangat kami harapkan, untuk perbaikan di kemudian hari.

Bandar Lampung, Oktober 2024

Penulis

DAFTAR ISI

COVER DALAM	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	x
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Rumusan Masalah	7
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	8
II. KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Pengertian Pelatihan	9
2.1.2 Pendekatan Pelatihan: Pendekatan Sistem	11
2.1.3 Fungsi Pelatihan	13
2.1.4 Karakteristik Pelatihan Yang Efektif	13
2.1.5 Model-Model Pelatihan	14
2.2 Teori Belajar dan Pembelajaran	21
2.3 Kompetensi Guru	29
2.3.1 Hakikat Kompetensi Guru	29
2.3.2 Empat Kompetensi Guru Menurut PP No. 47 Tentang Guru	31
2.3.3 Kompetensi Guru Untuk Mengimplementasikan Penggunaan Agenda Harian Guru Berbasis Linktree	32
2.3.4 Kompetensi Pendukung Pengimplementasian Penggunaan Agenda Harian Guru	34
2.4 Agenda Harian Guru	35
2.5 Pengertian <i>Linktree</i>	36
2.6 Penelitian-Penelitian Relevan	38
III. METODE PENELITIAN.....	43
3.1 Jenis Penelitian	43
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	43
3.3 Populasi dan Sampel	43
3.3.1 Populasi	43

3.3.2 Sampel	43
3.4 Definisi Konseptual dan Operasional	44
3.4.1 Definisi Konseptual	44
3.4.2 Definisi Operasional	44
3.5 Prosedur Penelitian	46
3.5.1 Analisis Kebutuhan	45
3.5.2 Desain	48
3.5.3 Pengembangan	48
3.5.4 Pelaksanaan	48
3.5.5 Evaluasi	48
3.6 Teknik Pengumpulan Data	52
3.6.1 Observasi	52
3.6.2 Angket	53
3.6.3 Instrumen Penelitian	53
3.6.4 Dokumentasi	57
3.7 Teknik Analisis Data	57
IV. HASIL PENELITIAN	56
4.1 Hasil Penelitian	56
4.1.1 Potensi dan Kondisi Implementasi Pengembangan Desain Pelatihan Agenda Harian Guru Berbasis <i>Linktree</i>	57
4.1.2 Proses Pengembangan Desain Pelatihan Agenda Harian Guru Berbasis <i>Linktree</i>	58
4.1.3 Karakteristik Desain Pelatihan Agenda Harian Guru Berbasis <i>Linktree</i>	75
4.1.4 Kemenarikan Desain Pelatihan Agenda Harian Berbasis <i>Linktree</i>	75
4.1.4 Implementasi Efektivitas Peningkatan Agenda Harian Guru Berbasis <i>Linktree</i>	75
4.2 Pembahasan	90
V. KESIMPULAN DAN SARAN	97
5.1 Kesimpulan	97
5.2 Saran	97

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Evaluasi Penerapan penggunaan Teknologi	5
Tabel 1.2 Kebutuhan guru terkait penerapan	6
Tabel 2.1 Teori-Teori Belajar yang relevan.....	21
Tabel 2.2 Tugas Guru.....	32
Tabel 2.3 Kompetensi Guru Dalam Mengimplementasikan.....	33
Tabel 3.1 Defenisi Operasional.....	45
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Observasi.....	49
Tabel 3.3 Efektivitas Dalam Meningkatkan Pengetahuan	51
Tabel 3.4 Efektivitas Dalam Meningkatkan Keterampilan	51
Tabel 3.5 Efektivitas Dalam Meningkatkan Sikap	52
Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrumen Observasi.....	52
Tabel 3.7 Kisi-kisi Instrumen Ahli Materi.....	53
Tabel 3.8 Kisi-Kisi Instrumen Ahli Desain	54
Tabel 3.9 Kisi-Kisi Instrumen Ahli Media	55
Tabel 3.10 Kisi-Kisi Instrumen Uji Kemenarikan	55
Tabel 3.11 Penskoran Kuesioner	56
Tabel 3.12 Kriteria Validasi Produk	56
Tabel 3.13 Hasil Uji Validitas Instrumen	58
Tabel 3.14 Tingkat Korelasi.....	59
Tabel 3.15 Tingkat r Reliability Statistic	59
Tabel 3.16 Nilai Rata-Rata N-Gain.....	60
Tabel 3.17 Skor Efektivitas.....	60
Tabel 3.18 Pedoman Korelasi	61
Tabel 4.1 Sumber Daya Manusia Yang Menjadi Sasaran Pelatihan.....	62
Tabel 4.2 Hasil Observasi dan Kondisi SMPN 27 Pesawaran.....	64
Tabel 4.3 Kompetensi Dasar Pelatihan Agenda Harian Guru Berbasis <i>Linktree</i>	65

Tabel 4.4 Sub Kompetensi/ Indikator Pelatihan Agenda Harian Guru	66
Tabel 4.5 Validasi Ahli Materi	69
Tabel 4.6 Saran Ahli Materi.....	72
Tabel 4.7 Hasil Ahli Media.....	73
Tabel 4.8 Saran Ahli Media	76
Tabel 4.9 Hasil Uji Ahli Desain.....	76
Tabel 4.10 Saran Ahli Desain	79
Tabel 4.11 Hasil Uji Kelompok Kecil.....	79
Tabel 4.12 Hasil Uji Pengembangan Produk	80
Tabel 4.13 Kegiatan Pelaksanaan Pembelajaran.....	81
Tabel 4.14 Hasil Pretest dan Posttest	84
Tabel 4.15 Hasil Pengolahan N-Gain.....	86
Tabel 4.16 Efektivitas Keterampilan	87
Tabel 4.17 Peningkatan Sikap.....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model Dasar Pendekatan Sistematis Untuk Pelatihan	12
Gambar 2.1 Model ADDIE	21
Gambar 4.1 Banner Kegiatan Pelatihan	81

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan teknologi sangat berpengaruh terhadap proses pendidikan yang ada di Indonesia. Kemajuan teknologi tersebut harus diimbangi dengan kualitas sumber daya manusia yang bergerak dibidangnya, salah satunya yaitu guru. Guru memiliki peran strategis dalam bidang pendidikan. Guru merupakan faktor utama dalam sistem pembelajaran (Moh. Muadin, FX Sudarsono, 2017), keberhasilan pembelajaran bergantung pada kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengelola proses pembelajaran. Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi.

Pembelajaran abad 21 mengharuskan guru untuk menggunakan teknologi digital sebagai sarana komunikasi untuk mengakses, mengelola, memadukan, mengevaluasi dan menciptakan informasi dalam pembelajaran (Solihudin JH, 2018). Pembelajaran adalah suatu kegiatan yang dirancang oleh guru dengan sebaik-baiknya agar proses kegiatan belajar terjadi pada peserta didik (Kurniawan & Piyana, 2020). Dalam kegiatan pembelajaran guru dituntut untuk mewujudkan pembelajaran yang inovatif, mulai dari perencanaan pembelajaran sampai dengan tahap evaluasi peserta didik.

Pemanfaatan teknologi sangat perlu dalam metode pembelajaran, baik untuk membuat media pembelajaran yang inovatif ataupun sebagai sumber informasi dan lainnya (Dwi Lestari & Putu Parmiti, 2020). Kegiatan pembelajaran akan berjalan dengan baik, apabila guru menggunakan teknologi sebagai media pembelajaran (Kurniawan & Piyana, 2020). Perkembangan teknologi menyebabkan berubahnya gaya kerja guru dari konvensional menjadi serba digital. Salah satu inovasi yang dapat dilakukan guru sesuai dengan era digitalisasi yaitu melaksanakan kegiatan pembelajaran yang tidak monoton dengan mengikuti perkembangan. Kompetensi guru pun harus ditingkatkan untuk mengikuti arus perkembangan informasi dan teknologi (Kagermann, 2014). Selain menjalankan tugas pokok dan fungsi guru, guru juga berperan sebagai fasilitator, motivator,

perancang pembelajaran, dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik. Dengan adanya peran tersebut menuntut guru untuk mampu meningkatkan kinerja dan profesionalismenya seiring dengan perubahan dan tuntutan yang muncul terhadap dunia pendidikan pada saat ini.

Guru profesional adalah penentu utama keberhasilan pendidikan (Sutrisno, 2014). Indikator kompetensi profesional guru salah satunya adalah kemampuan mengelola program belajar mengajar dengan menggunakan pemanfaatan teknologi informasi. Dalam kenyataannya untuk pemanfaatan teknologi informasi masih banyak hambatan, karena kemajuan teknologi yang ada tidak selaras dengan kualitas sumber daya manusia yang ada. Guru cenderung terbiasa dengan metode konvensional, padahal sekolah sejatinya sudah dilengkapi dengan fasilitas yang memadai seperti adanya *wifi* sebagai salah satu penunjang dalam kegiatan yang ada di sekolah.

Guru akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, apabila ia mampu dan terampil dalam mengelola kegiatan pembelajaran, dimulai dari merencanakan kegiatan pembelajaran yang tentunya berhubungan dengan administrasi yang harus disiapkan oleh guru sampai dengan tahap melaksanakan pembelajaran dan melakukan penilaian pembelajaran. Ketiga hal tersebut bisa dijadikan indikator dalam mengukur tingkat kualitas kinerja guru. Dengan kata lain, guru profesional akan mampu merencanakan pembelajaran dengan baik, mulai dari melakukan administrasi pembelajaran dengan baik, melaksanakan pembelajaran sesuai dengan administrasi yang sudah dirancang serta menilai pembelajaran secara tepat dan akurat serta.

Salah satu tupoksi guru adalah menyiapkan administrasi pembelajaran, seperti perangkat pembelajaran yang akan digunakan dalam proses pembelajaran maupun perangkat pembelajaran lainnya yang menunjang proses pembelajaran, misalnya agenda harian guru. Agenda harian guru merupakan perangkat administrasi pembelajaran yang harus dimiliki guru, agenda harian guru diberlakukan berdasarkan kurikulum tingkat satuan pendidikan di SMPN 27 Pesawaran sesuai dengan Standar Proses dan Standar penilaian.

Sejalan dengan reformasi pendidikan, pemerintah telah menetapkan perubahan mendasar dalam upaya pembinaan profesi dan karir guru. Berdasarkan peraturan Menteri Negara dan Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permenpan dan RB) Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, dan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Nomor 35 Tahun 2010 tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru, bahwa setiap tahun dan sejak tahun 2013, bagi guru akan dinilai kinerjanya secara teratur melalui Penilaian Kinerja Guru (PK Guru) dan wajib mengikuti pengembangan Profesionalisme Berkelanjutan (PKB) sejak menjadi guru.

PKB diakui sebagai salah satu unsur utama dalam pengembangan karir guru, selain kegiatan pembelajaran dan tugas tambahan lain yang relevan dengan fungsi sekolah yang diberikan angka kredit sebagai syarat kenaikan pangkat/jabatan fungsional guru. Menurut Santoso (2014) bahwa dalam implementasi PKB, guru akan menghadapi empat permasalahan, yaitu:

1. Beban mengajar guru 24 jam perminggu dirasa sangat berat;
2. Guru tidak disiapkan secara sungguh-sungguh untuk menjadi peneliti;
3. Pengelolaan sistem penilaian kinerja guru yang kurang berkeadilan;
4. Kebijakan tentang otonomi daerah yang menyeret guru dalam ranah politik.

Selain itu, diberlakukannya Permeneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009 cukup merisaukan sebagian besar guru yang pada umumnya belum memiliki pemahaman, bekal, dan pengalaman yang cukup dalam mewujudkan PKB. Keberhasilan guru dalam implementasi PKB tidak akan terjadi tanpa adanya kemauan dan partisipasi guru dalam aktivitas pengembangan profesionalitas serta menerapkan pengetahuan dan keterampilan baru hasil pengembangan profesionalitasnya dalam praktek pembelajaran di kelas.

Realita profesionalisme guru dalam proses pembelajaran pada saat ini masih beragam, salah satunya yaitu guru belum mampu menunjukkan kinerja yang baik. Kinerja guru adalah hasil kerja yang terlihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang berprofesi (Iskandar, 2013). Adapun kompetensi

yang harus dimiliki guru menurut yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Kegiatan perencanaan mencakup administrasi yang harus dipersiapkan sebelum melaksanakan kegiatan pembelajaran, seperti RPP, Silabus, Program Semester, Program Tahunan Kegiatan yang dilaksanakan sejak proses pembelajaran dimulai hingga selesai (Harahap, 2020).

Untuk mengukur kinerja guru dilakukan supervisi oleh kepala sekolah, sebagai salah satu langkah untuk memantau dan memberikan tindak lanjut secara langsung mengenai kinerja guru tersebut. Supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran sehingga dapat meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional, yang muaranya kepada peningkatan mutu lulusan peserta didik (Glickman:2007).

Berdasarkan observasi awal didapati bahwa 100% guru di SMPN 27 Pesawaran memiliki *gadget* sebagai penunjang dalam kegiatan pembelajaran yang ada di sekolah. Tetapi kenyataannya pembuatan agenda harian guru yang menjadi kewajiban setiap guru di SMPN 27 Pesawaran masih menggunakan sistem manual, yaitu dengan menuliskan di agenda harian guru yang telah disediakan sekolah, dalam penyusunan agenda harian guru, terdapat guru yang tidak menuliskan kegiatan harian ketika mengajar dikelas dengan alasan lupa atau agenda harian rusak atau hilang. Sehingga dalam pelaporan kegiatan guru menjadi terkendala. Untuk mengatasi permasalahan tersebut diperlukan pembaruan untuk mencatat agenda harian guru yang dapat memudahkan guru untuk mengisi setiap kegiatan harian pembelajaran dan sekolah dapat memantau secara berkala tentang kegiatan harian guru. Pemanfaatan teknologi seperti sekarang ini dirasa perlu untuk menjawab permasalahan yang ada, melihat potensi yang ada disekolah dimana 100% guru memiliki gadget. Berdasarkan uraian tersebut penggunaan teknologi dalam kegiatan penyusunan perangkat pembelajaran agenda harian guru cenderung rendah, agenda harian guru masih disajikan dalam bentuk manual, karena kompetensi guru yang kurang memadai, dengan hasil observasi pada yakni sebagai berikut :

Table 1.1 Rekapitulasi evaluasi penerapan penggunaan teknologi dalam kegiatan penyusunan perangkat pembelajaran Agenda Harian Guru berbasis linktree

No	Komponen Evaluasi	Kategori		
		Kurang	Cukup	Mampu
1	Pembekalan tentang penggunaan perangkat pembelajaran Agenda Harian Guru berbasis <i>linktree</i> dalam pembelajaran	✓		
2	Guru memahami bagaimana penggunaan perangkat pembelajaran Agenda Harian Guru berbasis <i>linktree</i> dalam pembelajaran	✓		
3	Belum tersedianya buku panduan penggunaan perangkat pembelajaran Agenda Harian Guru berbasis <i>linktree</i> dalam pembelajaran.	✓		

Sumber: Rekapitulasi Evaluasi Semester 1

Hasil evaluasi di atas menunjukkan bahwa kesulitan utama guru adalah bagaimana penggunaan perangkat pembelajaran agenda harian guru berbasis *linktree* dalam pembelajaran. Kesulitan ini terjadi, menurut para guru, karena kurangnya pembekalan ataupun pengetahuan guru mengenai hal tersebut. Kesulitan lain yang dikeluhkan oleh guru adalah kurangnya rujukan atau sumber yang kurang rinci. Kesulitan-kesulitan di atas, berdasarkan cara intervensi dapat dikelompokkan menjadi dua, yakni 1) kesulitan yang dapat diintervensi melalui kegiatan instruksional dan 2) kesulitan yang dapat diintervensi dengan penyediaan rujukan atau sumber. Intervensi yang telah dilakukan SMPN 27 Pesawaran untuk ditindaklanjuti hasil evaluasi ini yaitu pengadaan pelatihan tentang penyusunan perangkat pembelajaran berbasis linktree. Para guru menyatakan bahwa sangat membutuhkan pembekalan tentang bagaimana menerapkan penggunaan perangkat pembelajaran agenda harian guru berbasis *linktree* dalam pembelajaran.

Tabel 1.2 Kebutuhan guru

NO	Uraian	Jumlah Guru	Ya	Tidak
1	Apakah anda mengalami kesulitan memperoleh pengetahuan tentang agenda harian guru berbasis linktree	20	18	2
2	Apakah anda membutuhkan pelatihan tentang agenda harian guru berbasis linktree	20	20	0
3	Apakah anda pernah mengikuti pelatihan tentang agenda harian guru berbasis digital	20	18	2
No	Pernyataan	SMPN 27 PESAWARAN		
		20 Orang	Persentase	
4	Penggunaan perangkat pembelajaran Agenda Harian Guru berbasis linktree dalam pembelajaran			
	● Sangat dibutuhkan	14	70%	
	● Dibutuhkan	6	30%	
	● Kurang dibutuhkan	0	0	
	● Tidak dibutuhkan	0	0	

Sumber: Analisis kebutuhan awal

Semua uraian di atas membawa penulis pada sebuah kesimpulan bahwa guru di SMPN 27 Pesawaran membutuhkan pelatihan. Oleh karena itu penulis terdorong untuk melakukan penelitian tentang “Pengembangan Desain Pelatihan Agenda Harian Guru Berbasis Linktree Untuk Guru SMPN 27 Pesawaran”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka identifikasi masalah penelitian pengembangan ini, adalah sebagai berikut:

1. Penggunaan agenda harian guru di SMPN 27 Pesawaran belum sepenuhnya terealisasi dengan baik.
2. Para guru sebagai pelaksana kurikulum belum pernah mendapatkan pelatihan penggunaan agenda harian guru berbasis *digital* di SMPN 27 Pesawaran
3. SMPN 27 Pesawaran sebagai penyelenggara pendidikan belum memiliki desain pelatihan agenda harian guru berbasis *linktree* yang sistematis.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana potensi dan kondisi SMPN 27 Pesawaran untuk dikembangkannya desain pelatihan agenda harian guru berbasis *linktree*?
2. Bagaimana proses pengembangan desain pelatihan agenda harian guru berbasis *linktree* untuk guru SMPN 27 Pesawaran?
3. Bagaimana karakteristik produk desain pelatihan agenda harian guru berbasis *linktree* untuk guru SMPN 27 Pesawaran?
4. Bagaimana kemenarikan pelatihan agenda harian guru berbasis *linktree* untuk guru SMPN 27 Pesawaran?
5. Bagaimana efektivitas pelatihan agenda harian guru berbasis *linktree* untuk guru SMPN 27 Pesawaran?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, peneliti menentukan tujuan penelitian ini agar fokus dan terarah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa:

1. Potensi dan kondisi SMPN 27 Pesawaran untuk dikembangkannya desain pelatihan agenda harian guru berbasis *linktree*.
2. Proses pengembangan desain pelatihan agenda harian guru berbasis *linktree* untuk guru SMPN 27 Pesawaran.
3. Karakteristik desain pelatihan agenda harian guru berbasis *linktree* untuk guru SMPN 27 Pesawaran.

4. Kemenarikan desain pelatihan agenda harian guru berbasis *linktree* untuk guru SMPN 27 Pesawaran.
5. Efektivitas desain pelatihan agenda harian guru berbasis *linktree* untuk guru SMPN 27 Pesawaran.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian desain pelatihan agenda harian guru berbasis *linktree* untuk guru SMPN 27 Pesawaran adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini mengembangkan konsep, teori, prinsip, dan prosedur teknologi pendidikan dalam mengembangkan desain pelatihan agenda harian guru berbasis *linktree* untuk guru SMPN 27 Pesawaran.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur akademik terkait penggunaan teknologi digital dalam pendidikan, khususnya penggunaan *linktree* dalam manajemen dan pencatatan kegiatan guru.

- b. Bagi Guru

Penelitian ini dapat membantu guru untuk meningkatkan kemampuan penggunaan teknologi dalam kegiatan pembelajaran dan membantu guru untuk memahami bagaimana mengimplementasikan penggunaan agenda harian guru berbasis *linktree*.

- c. Bagi Peserta didik

Penelitian akan memberikan ruang dan kondisi bagi siswa untuk mendapatkan pembelajaran yang berkualitas.

II. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Pengertian Pelatihan

Janis Fisher Chan (2010: 3) mengutip Leonard Nadler, mengatakan bahwa pelatihan adalah pembelajaran yang diberikan untuk meningkatkan kinerja pada pekerjaan saat ini. Definisi ini menyoroti dua hal penting berhubungan dengan pelatihan. *Pertama*: perlunya peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa keputusan untuk melaksanakan sebuah pelatihan berangkat dari adanya kesenjangan atau *gap* kinerja. Kinerja sekarang tidak seperti yang diharapkan. *Kedua*: pembelajaran. Pembelajaran merupakan intervensi yang diambil pemangku kepentingan. Hal ini mengindikasikan bahwa analisis kebutuhan menunjukkan bahwa kesenjangan kinerja ini bisa diselesaikan melalui pembelajaran. Maka dirancanglah sebuah Pelatihan untuk menjawab kebutuhan institusi. Senada dengan itu Edwin B. Filippo mengatakan bahwa pelatihan merupakan tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang agar cakap dalam melaksanakan pekerjaannya. J. Jucius pun menjelaskan pelatihan mengacu pada setiap proses yang dilakukan untuk mengembangkan bakat, keterampilan, dan kemampuan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya dengan baik (Kamil, 2012: 3). Ketiga ahli ini melihat Pelatihan dari perspektif intervensi institusi terhadap kesenjangan kinerja yang terjadi di dalamnya.

Dick and Carey juga melihat pelatihan sebagai sebuah proses belajar. Bagi mereka pelatihan merupakan pengalaman belajar yang sengaja dirancang agar dapat membantu peserta dalam menguasai kompetensi yang tidak dimiliki sebelumnya. Program pelatihan dapat dimaknai sebagai pengalaman pembelajaran yang memfokuskan pada upaya individu untuk memperoleh keterampilan spesifik yang dapat segera digunakan (Pribadi, 2014: 2). Dick and Carey menekankan unsur rancangan, sasaran, dan tujuan dari pelatihan.

Mustofa Kamil (Kamil, 2012: 3) dengan menelusuri akar kata pelatihan dalam bahasa Inggris (*training*) menjelaskan bahwa pelatihan memiliki empat makna, yakni: (1) memberi pelajaran dan praktik, (2) menjadikan berkembang dalam arah yang dikehendaki, (3) persiapan, dan (4) praktik.

Definisi pelatihan menurut Kamil menjawab dua pertanyaan mendasar tentang pelatihan. Pertama: bagaimana pelatihan dilakukan?, dan kedua: untuk apa pelatihan dilakukan? Pertanyaan bagaimana pelatihan dilakukan, Kamil menunjukkan dua cara, yakni pelajaran dan praktek atau praktik saja. Kedua cara pelatihan yang dikemukakan Kamil ini merupakan metode pembelajaran *learning by doing* seperti yang disampaikan kaum progresifisme (Jalaludin dan Abdullah, 2014: 85). Dengan kata lain pelatihan menurut Kamil merupakan sebuah proses belajar. Robert M. Gagne menjelaskan bahwa belajar merupakan proses yang memungkinkan perubahan perilaku secara cepat (Gagne, 1988: 18). Schunk menambahkan bahwa pembelajaran merupakan perubahan yang bertahan lama dalam perilaku, atau dalam kapasitas berperilaku dengan cara tertentu, yang dihasilkan dari praktik atau bentuk-bentuk pengalaman lainnya (Schunk, 2012: 5).

Menjawab pertanyaan untuk apa pelatihan dilakukan Kamil memberikan dua alternatif, yakni: untuk mengembangkan kompetensi sesuai standar dan sebagai persiapan untuk memasuki dunia kerja. Di sini Kamil hendak menunjukkan dua jenis pelatihan, yakni *on the job training* dan *of the job training*. Jenis pertama dilakukan untuk mengembangkan kompetensi orang-orang yang sudah bekerja agar sesuai dengan harapan lembaga di mana ia bekerja. Jenis kedua juga untuk meningkatkan kompetensi namun ini digunakan sebagai persiapan untuk memasuki dunia kerja.

Sudjana menyoroiti makna pelatihan dari sudut pandang filsafat ilmu. Secara ontologis pelatihan merupakan upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi atau instansi untuk memenuhi kebutuhan atau tujuan organisasi/instansi tersebut (Sudjana, 2007: 4). Pendapat yang sama diungkapkan Bernadetta Nadeak. Beliau melihat pelatihan sebagai sebuah proses yang meliputi serangkaian upaya yang dilakukan secara sengaja untuk meningkatkan kompetensi peserta pelatihan

dalam rangka peningkatan efektivitas dan produktivitas suatu organisasi.” (Nadeak, 2019: 17)

Kedua ahli ini melihat pelatihan dari unsur proses belajar dan tujuan organisasi atau instansi. Organisasi/instansi menghendaki kompetensi tertentu yang harus dimiliki pegawai/karyawannya, namun dalam kenyataannya tidaklah demikian. Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kompetensi agar sesuai dengan standar yang ditentukan organisasi/instansi. Dengan kompetensi standar ini diharapkan pegawai/karyawan dapat menunjang pencapaian tujuan organisasi/ instansi tersebut.

Uraian-uraian di atas memberikan gambaran bahwa pelatihan merupakan sebuah proses belajar yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi seseorang. Pelatihan bisa merupakan *treatment* lembaga bagi pegawai/karyawannya dan bisa juga merupakan usaha individu sendiri. Sebagai *treatment* lembaga pelatihan diperuntukan bagi karyawan/pegawai lembaga tersebut, karena adanya diskrepansi kompetensi yang menyebabkan diskrepansi kinerja. Tujuannya akhirnya adalah untuk meningkatkan kinerja. Sementara itu pelatihan sebagai usaha individu maka pelatihan sebagai sebuah persiapan untuk memasuki dunia kerja.

2.1.2 Pendekatan Pelatihan: Pendekatan Sistem

Buckley and Caple (2009: 24) berdasarkan teori sistem dari Atkins, menjelaskan bahwa pendekatan yang paling tepat untuk sebuah Pelatihan adalah pendekatan sistem. Dengan pendekatan ini pelatihan dipandang sebagai sub-sistem dari sebuah institusi atau lembaga yang berinteraksi dengan subsistem lain yang menjadi sandaran organisasi untuk kemajuan dan kelangsungan hidupnya. Pendekatan ini memungkinkan seorang pengamat untuk memperoleh gambaran yang lebih luas tentang fungsi pelatihan dalam sistem atau dalam institusi secara keseluruhan.

Penggunaan pendekatan sistem berimplikasi pada proses pelaksanaan Pelatihan. Buckley and Caple (2009: 24) mengatakan dengan 'pendekatan sistem' pelatihan dipandang sebagai hubungan logis antar tahapan berurutan, mulai dari analisis

kebutuhan pelatihan, merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pelatihan. Pelatihan dengan penekanan pada perencanaan dan tindakan yang logis dan berurutan memberikan gambaran bahwa proses ini merupakan sebuah sistem.



Sumber: Buckley and Caple, 2009: 24

*Gambar SEQ Gambar_ * ARABIC 1 Model dasar pendekatan sistematis untuk pelatihan*

Gambar 1 memperlihatkan rancangan Pelatihan sebagai sebuah sistem. Pelatihan memiliki tahap-tahap yang berurutan dan saling berhubungan. Pelatihan dimulai dengan analisis kebutuhan, kemudian membuat rancangan Pelatihan, dilanjutkan dengan pelaksanaan, dan diakhiri dengan evaluasi untuk mengetahui efektifitas rancangan Pelatihan tersebut dalam menjawab kebutuhan. Proses ini akan terus berlanjut membentuk sebuah siklus.

Dalam konteks institusi atau lembaga secara keseluruhan, pelatihan merupakan sebuah sub-sistem atau bagian yang integral sistem yakni institusi. Pelatihan juga dirancang, dilaksanakan, dan dievaluasi dalam kerangka kegiatan produktif institusi institusi baik jasa maupun barang. Pelatihan dirancang untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia melalui peningkatan kompetensi.

2.1.3 Fungsi Pelatihan

Secara umum fungsi pelatihan merupakan sebuah *treatment* yang diambil berdasarkan analisis kebutuhan. Eddie Davis menjelaskan bahwa kebutuhan tersebut bisa muncul karena ada masalah, tantangan, atau tuntutan pengembangan atau juga untuk mengantisipasi tuntutan masa depan (Davis, 2005: 34). Kebutuhan tersebut bisa dikaitkan dengan satu atau lebih rangsangan berikut ini:

- 1) Rangsangan kreativitas, artinya pelatihan berfungsi untuk mengembangkan kompetensi peserta pelatihan berhubung dengan pengoperasian yang benar-benar baru.
- 2) Rangsangan inovasi, artinya pelatihan berfungsi untuk mengembangkan sistem yang sudah ada atau perluasannya.
- 3) Rangsangan preventif, artinya pelatihan berfungsi untuk mengembangkan kompetensi tertentu untuk mencegah terjadinya kesalahan dalam pekerjaan.
- 4) Rangsangan kuratif, artinya pelatihan berfungsi untuk meningkatkan kompetensi agar dapat menangani masalah yang mungkin muncul.
- 5) Rangsangan memadamkan kebakaran, artinya pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kompetensi berkaitan dengan usaha untuk membetulkan kesalahan ketika peristiwa sedang terjadi.

2.1.4 Karakteristik Pelatihan yang Efektif

Pelatihan yang efektif memiliki beberapa karakter tertentu. Janis Fisher Chan (2010: 5) mengemukakan enam karakter Pelatihan yang efektif, yakni:

- 1) *Mempengaruhi perubahan.* Pelatihan membantu orang meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan atau mengubah sikap mereka untuk mengubah situasi saat ini dan mencapai hasil yang diinginkan.
- 2) *Dirancang untuk mencapai tujuan tertentu.* Secara umum tujuan pelatihan dapat digambarkan sebagai kompetensi apa yang akan dimiliki peserta pelatihan setelah menyelesaikan seluruh program Pelatihan.
- 3) *Pelatihan berpusat pada pembelajar, bukan berpusat pada pelatih.* Peran utama pelatih adalah menjadi pemandu bagi proses pembelajaran, bukan ahli yang memberikan informasi kepada pembelajar pasif.
- 4) *Pelatihan dirancang untuk melibatkan peserta didik secara aktif dalam proses pembelajaran.* Program ini menggunakan aktivitas menarik dan

relevan yang membantu orang menemukan konsep, keterampilan, dan informasi baru serta menghubungkan apa yang telah mereka ketahui dan alami.

- 5) *Pelatihan relevan dengan dunia nyata pembelajar.* Program ini tidak berfokus pada teori tetapi pada informasi praktis, konsep, dan keterampilan yang dapat digunakan pembelajar dengan segera.
- 6) *Pelatihan memiliki hasil yang terukur.* Tingkat keberhasilan program dalam mencapai hasil yang diinginkan dapat diamati atau diukur dengan cara tertentu.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa desain Pelatihan adalah sebuah rancangan sistem untuk menyediakan pembelajaran bagi sumber daya manusia, sebagai bentuk intervensi atau *treatment* terhadap permasalahan yang terjadi, dengan mengikuti tahapan atau urutan tertentu. Urutan-urutan dasar seperti yang sudah disampaikan di atas, yakni analisis kebutuhan, membuat rancangan Pelatihan, melaksanakan Pelatihan, dan mengevaluasi Pelatihan. Tahap-tahap dasar ini dikembangkan oleh banyak ahli pengembangan sumber daya manusia menjadi model-model Pelatihan. Maka desain Pelatihan bisa mengikuti tahapan-tahapan dasar ini, bisa juga mengikuti tahapan dari model-model Pelatihan yang telah dikembangkan para ahli.

2.1.5 Model-Model Pelatihan

Seperti sudah disampaikan di atas bahwa para ahli pengembang sumber daya manusia mengembangkan model-model Pelatihan yang bisa digunakan dalam mendesain Pelatihan. Berikut ini ditampilkan lima model pelatihan. Model-model tersebut adalah:

1) Model Enam Langkah Eddie Davis

Eddie Davis (Davis, 2005: 72-75) memperkenalkan Model Enam Langkah, sebagai berikut:

- a) Organisasikan dan rencanakan.

Aktivitas yang dilakukan pada langkah ini antara lain:

- Identifikasi lingkup studi dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

- Tentukan prioritas, tahapan utama, dan kriteria keberhasilan dalam dokumen kerangka acuan
- Buat rencana proyek penelitian analisis kebutuhan pelatihan dan persiapan untuk melakukan perubahan penyesuaian.
- Dapatkan kesepakatan mengenai harapan terhadap proyek tersebut.
- Buat daftar tindakan yang harus dilakukan dan berapa lama untuk melakukannya berikut dengan perkembangan setiap tahapan utama.

b) Kumpulkan informasi

Aktivitas yang dilakukan pada langkah ini antara lain:

- Lakukan pengumpulan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dengan berbagai metode.
- Identifikasi gejala dan penyebab masalah melalui survei terstruktur.
- Dapatkan komitmen dari manajer operasional dan lini.
- Dorong dan kembangkan kerja sama dan kepercayaan.
- Dapatkan dukungan dan komitmen dengan melibatkan secara aktif manajer lini.

c) Tentukan masalah dan prioritasnya.

Aktivitas yang dilakukan pada langkah ini antara lain:

- Buat daftar masalah, kategorisasikan, dan tentukan prioritasnya.
- Olah dan analisis data untuk mengidentifikasi isu.
- Olah dan analisis data untuk mengidentifikasi isu.
- Tentukan prioritas isu berdasarkan tingkat signifikansi, dampak, dan urutannya.
- Tentukan metode untuk menentukan prioritasnya.
- Instruksikan atau dorong manajer yang terkait untuk membuat pilihan prioritas.
- Tetap fleksibel untuk meninjau kemajuan dengan manajer senior sesuai kebutuhan.
- Tentukan kebutuhan pelatihan, baik dari segi kebutuhan bisnis maupun kebutuhan karyawan sebagai individu.

d) Kembangkan garis besar solusi.

Aktivitas yang dilakukan pada langkah ini antara lain:

- Dorong untuk mendapatkan masukan kreatif dari tim pelatihan.
 - Dorong untuk mendapatkan masukan kreatif dari tim pelatihan.
 - Petimbangkan kendala-kendala operasional.
 - Buat komitmen untuk membuat kerangka sederhana dalam membuat solusi di atas kertas.
 - Perkenalkanlah solusi di atas kertas tersebut sebagai dokumen untuk diskusi informal.
 - Diskusikan dengan manajer operasional/lini dan ubah sesuaikan atau tulis kembali dokumen tersebut.
- e) Tinjau kembali dan diskusikan dengan manajer senior terkait.
Aktivitas yang dilakukan pada langkah ini antara lain:
- Finalisasi isu umum.
 - Konfirmasikan kesepakatan mengenai prioritas.
 - Pastikan bahwa manajer yang terkena dampak oleh kebutuhan prioritas yang rendah diberi informasi.
 - Pastikan bahwa tindakan manajemen yang terkait terhubungkan satu sama lain untuk bisa melakukan implementasi yang terkoordinasi.
 - Perhatikan sampai ke hal-hal yang rinci.
- f) Serahkan Laporan Final.
Aktivitas yang dilakukan pada langkah ini antara lain:
- Pastikan tidak bahan baru yang dimasukkan tanpa dilihat terlebih dahulu oleh orang yang memiliki kebutuhan pelatihan
 - Tidak ada manajer yang terkejut oleh segala hal yang berdampak pada dirinya secara langsung
 - Laporan tersebut harus jelas mengidentifikasi fungsi pelatihan untuk membantu orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan
 - Laporan final harus menjadi kontrak antara bagian pelatihan dengan organisasi

2) Model Industrial Training Board

Salah satu model pelatihan yang paling populer adalah *model industrial training board*. Model yang dikembangkan oleh T. H. Boydell ini telah diuji coba dalam praktek selama bertahun-tahun. Model ini merupakan penerapan teori pembelajaran yang telah dites secara cermat di banyak tempat kerja (Davis, 2005: 119). Model ini terdiri atas 10 langkah sebagai berikut:

- a) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Aktivitas yang dilakukan adalah: melakukan penelitian, mengidentifikasi kesenjangan, menentukan prioritas.
- b) Mengklarifikasi sasaran pelatihan. Aktivitas yang dilakukan adalah: menentukan kriteria, perilaku yang diharapkan, dan peningkatan nyata.
- c) Mempertimbangkan peserta sasaran. Aktivitas yang dilakukan adalah mengidentifikasi level keterampilan dan pengetahuan saat ini, motivasi, dan gaya belajar.
- d) Mengembangkan garis besar sesi pelatihan. Aktivitas yang dilakukan adalah: menyusun rencana induk pelatihan, dengan mempertimbangkan susunan atau urutan yang paling efektif dari komponen-komponen sehingga materi yang disampaikan mudah dipahami dan dikuasai.
- e) Memilih metode dan media. Aktivitas yang dilakukan adalah: menentukan metode dan media untuk masing-masing sesi, dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan. Pertimbangan metode dan media harus disesuaikan dengan sumberdaya yang ada atau yang bisa diusahakan ada.
- f) Menyiapkan panduan bagi pemimpin. Aktivitas yang dilakukan adalah: menyusun panduan pelatihan yang akan menjadi panduan bagi pemimpin pelatihan. Panduan tersebut berisi: rencana sesi, handouts, dan *storyboard* (memberikan ikhtisar visual agar pelatih memahami alat bantu visual yang digunakan pada tahap tertentu).
- g) Uji coba. Rancangan yang bagus di atas kertas sering tidak jalan di lapangan. Oleh karena itu perlu dilakukan uji coba. Apabila uji coba gagal maka akan diperbaiki, dan melakukan uji coba kembali hingga berhasil.

- h) Melaksanakan pelatihan. Pelatihan dilaksanakan sesuai dengan rancangan, perlu keterlibatan aktif semua pemangku kepentingan. Setelah selesai pelaksanaan program pelatihan perlu ditinjau kembali secara terus menerus-menerus.
- i) Tindak lanjut pelatihan. Pengaplikasian pelatihan dalam kerja nyata. Pemimpin pelatihan bertanggung jawab untuk mengarahkan dan memotivasi peserta untuk mengaplikasikan pengetahuan atau keterampilan barunya dalam bekerja.
- j) Mengevaluasi secara menyeluruh, meliputi: biaya, manfaat dan hasil.

3) Model Kompetensi

Bernadetha Nadeak mengutip Gianni Rosas menjelaskan bahwa ada enam hal penting mengenai pelatihan berbasis kompetensi (Nadeak, 2019: 47), yaitu:

- a) Berbasis hasil. Model kompetensi sangat menekankan hasil. Hasil bersifat spesifik, terukur, dan memenuhi standar. Hasil sudah ditetapkan pada awal pengajuan program pelatihan pada saat analisis kebutuhan.
- b) Kurikulum (kinerja, kondisi dan standar). Pelatihan model kompetensi dilaksanakan berdasarkan kurikulum yang telah ditetapkan. Kurikulum meliputi Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar yang harus dikuasai peserta pelatihan. Kompetensi terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Sebelum pelatihan dilakukan perlu dilakukan analisis terhadap standar kompetensi dan kompetensi dasar, untuk menentukan tujuan pembelajaran secara spesifiknya.
- c) Penyampaian (fleksibel dan terpusat pada peserta pelatihan). Pelatihan model kompetensi akan dilaksanakan secara fleksibel artinya peserta pelatihan dapat memilih masuk pada kelas mana sesuai dengan minatnya. Dengan demikian penyiapan materi dilakukan secara individual, bukan klasikal.
- d) Penilaian. Penilaian dilakukan untuk mengukur kinerja peserta pelatihan berhubungan dengan kompetensi tertentu. Kompetensi yang dimaksud meliputi kompetensi yang diperoleh dalam pelatihan tersebut maupun kompetensi-kompetensi yang telah diperoleh sebelumnya.

- e) Rekaman. Pelatih perlu menyampaikan laporan atas kompetensi yang telah dimiliki peserta pelatihan yang dapat menjadi rekaman kompetensi peserta pelatihan. Rekaman tersebut bisa dalam bentuk modul, yang memberikan kemungkinan kepada peserta pelatihan untuk mempelajarinya kembali pada waktu yang akan datang jika menginginkannya.
- f) Sertifikasi. Sertifikasi kompetensi merupakan pengakuan formal terhadap kompetensi yang dimiliki. Pengakuan formal bisa oleh pemerintah maupun lembaga-lembaga yang memiliki hak untuk itu.

4) Model Assure

Model ini diperkenalkan oleh Sharon E. Smaldino, dkk untuk menjawab tantangan penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Langkah-langkah model assure ini adalah sebagai berikut (Smaldino, 2019: 109-110):

- a) Menganalisis pembelajar. Langkah pertama dalam merancang pembelajaran adalah melakukan identifikasi dan analisis karakter pembelajar. Analisis dilakukan berdasarkan hasil pembelajaran yang sudah diperoleh. Area kunci analisis adalah karakteristik umum, kompetensi dasar spesifik (Pengetahuan, kemampuan, dan sikap tentang topik), dan gaya belajar.
- b) Menyatakan standar dan tujuan. Langkah kedua yang akan dilakukan adalah mengidentifikasi standar dan tujuan secara spesifik. Perumusan tujuan yang spesifik akan memudahkan guru untuk memperjelas tujuan pembelajaran, menentukan perilaku yang akan ditampilkan, menentukan perilaku atau kinerja yang akan diamati, mengetahui tingkat pengetahuan atau kemampuan baru dari siswa.
- c) Memilih strategi, teknologi, media, dan materi. Dengan melakukan langkah pertama, guru telah menentukan titik awal pembelajaran. Guru telah memahami pengetahuan, kemampuan, sikap awal dari siswa. Langkah kedua merupakan titik akhir dari pembelajaran. Siswa dengan kondisi awal ini akan dihantar menuju titik akhir. Maka di langkah ketiga guru membangun jembatan yang menghubungkan titik awal dan akhir.

Jembatan tersebut dalam bentuk strategi, teknologi, media, dan materi yang tepat untuk membawa siswa dari titik awal ke titik akhir.

- d) Menggunakan teknologi, media, dan material. Pada tahap ini guru menentukan bagaimana menggunakan teknologi, media dan materi untuk mencapai tujuan pembelajaran. Tahap ini dilakukan dengan mengikuti 5 proses yang biasa disebut 5P, yakni: mengulas (preview) teknologi, media, dan materi; menyiapkan (prepare) teknologi, media, dan materi; menyiapkan (prepare) lingkungan; menyiapkan (prepare) para pembelajar; serta memberikan (provide) pengalaman belajar.
- e) Mengharuskan partisipasi pebelajar. Agar pembelajaran efektif guru harus mengaktifkan para pembelajar. Guru perlu menyiapkan aktivitas yang memungkinkan pembelajar untuk menerapkan pengetahuan atau kemampuan barunya sebagai umpan balik. Aktivitas umpan balik ini bisa melupakan tugas mandiri, tugas dengan bantuan komputer, internet atau kelompok kerja guru, maupun sesama siswa.
- f) Mengevaluasi dan merevisi. Setelah seluruh proses dilakukan maka guru akan melakukan evaluasi. Evaluasi dilaksanakan secara menyeluruh meliputi proses dan hasil belajar. Jika evaluasi menunjukkan pembelajaran tidak mencapai tujuan maka guru perlu merevisi rancangan pembelajarannya.

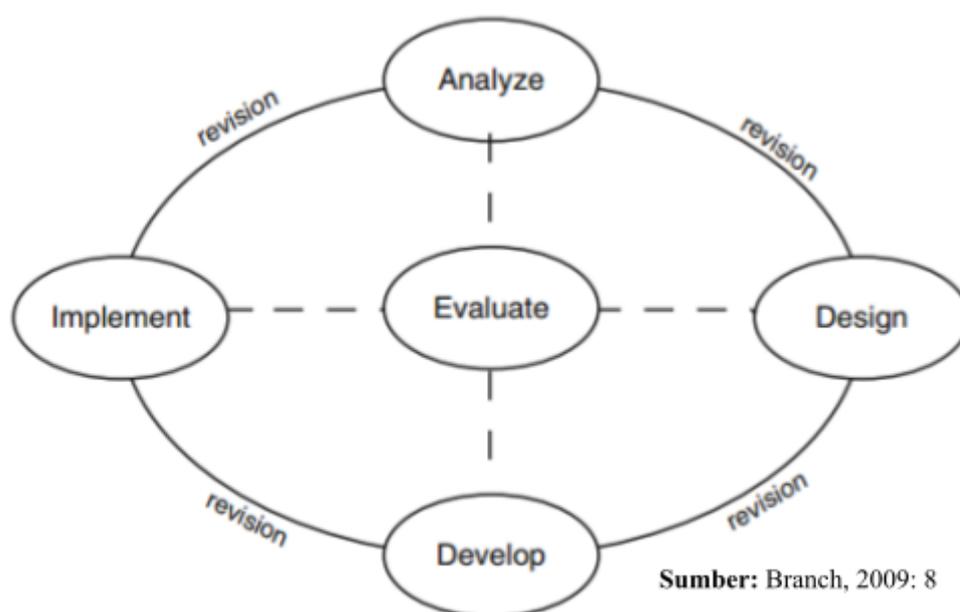
5) Model *ADDIE*

Model ini dikembangkan oleh Robert Maribe Branch (2009). Nama ADDIE merupakan akronim dari tahap-tahap model ini, yakni analyze, design, development, implement, and evaluate. Tahap-tahap ini merupakan proses yang dilakukan secara sengaja artinya dirancang dengan maksud tertentu.

Branch (2009: 17-18) menjelaskan bahwa fase analisis untuk mengidentifikasi kemungkinan penyebab kesenjangan kinerja. Fase desain untuk memverifikasi kinerja yang diinginkan dan metode pengujian yang sesuai. Fase pengembangan untuk menghasilkan dan memvalidasi sumber belajar yang akan dibutuhkan selama pembelajaran. Fase implementasi untuk mempersiapkan lingkungan belajar dan melibatkan pembelajar. Dan fase

evaluasi untuk menilai kualitas produk dan proses instruksional, baik sebelum dan sesudah implementasi.

Branch (2009: 8) menggambarkan tahap atau fase-fase ini dalam bentuk siklus yang menunjukkan proses ini berlangsung secara siklis. Ketika sudah sampai pada fase terakhir maka akan kembali ke fase pertama untuk siklus berikutnya. Antar setiap fase, misalnya dari analisis ke desain perlu ada revisi, demikian pun antar fase lainnya. Branch menggambarkan tahap-tahap ADDIE ini sebagai berikut:



Gambar SEQ Gambar_ *ARABIC 2 Model ADDIE

Model ADDIE ini yang akan digunakan penulis untuk membuat desain pelatihan guru untuk mengimplementasikan penggunaan agenda guru di SMPN 27 Pesawaran.

2.2 Teori-Teori Belajar dan Pembelajaran

Secara umum semua teori belajar relevan untuk digunakan dalam mengembangkan pembelajaran dalam pelatihan. Secara ringkas berikut adalah sumbangan teori-teori belajar populer bagi pengembangan rancangan instruksional dalam pelatihan. Ringkasan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 teori-teori belajar yang relevan

Aspek	Behaviorist	Cognitivist	Humanist	Social Learning	Constructivist
Tokoh teori pembelajaran	Thorndike, Pavlov, Watson, Guthrie, Hull, Tolman, Skinner	Koffka, Kohler, Lewin, Piaget, Ausubel, Bruner, Gagne	Maslow, Rogers	Bandura, Rotter	Candy, Dewey, Lave, Piaget, Rogoff, von Glaserfeld, Vygotsky
Pandangan tentang proses pembelajaran	Perubahan perilaku	Proses mental internal (termasuk wawasan, pemrosesan informasi, memori, persepsi)	Tindakan pribadi untuk mengembangkan potensi	Interaksi dengan dan pengamatan terhadap orang lain dalam konteks sosial	Konstruksi makna dari pengalaman
Lokus belajar	Stimulus di lingkungan	Struktur kognitif internal	Kebutuhan afektif dan kognitif	Interaksi antara orang (kognitif), perilaku, dan lingkungan	Konstruksi realitas secara internal oleh individu
Tujuan pendidikan	Menghasilkan perubahan perilaku ke arah yang diinginkan	Mengembangkan kapasitas dan keterampilan untuk belajar lebih baik	aktualisasi dan otonomi diri	Peran model dan perilaku baru	Membangun pengetahuan
Peran fasilitator	Mengatur lingkungan untuk mendapatkan respons yang diinginkan	Struktur isi kegiatan pembelajaran	Memfasilitasi perkembangan manusia seutuhnya	Model dan panduan peran dan perilaku baru	Memfasilitasi dan merundingkan makna dengan pembelajar
Manifestasi dalam pembelajaran orang dewasa	<ul style="list-style-type: none"> • Tujuan perilaku; • Pendidikan berbasis kompetensi; • Pengembangan keterampilan; • Pengembangan dan 	<ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan kognitif; • Kecerdasan, pembelajaran, dan memori sebagai fungsi usia; 	Andragogi Pembelajaran mandiri	<ul style="list-style-type: none"> • Sosialisasi • Peran sosial • Mentoring • Tempat kendali 	<ul style="list-style-type: none"> • Pembelajaran berdasarkan pengalaman • Belajar mandiri • Transformasi perspektif • Latihan reflektif

Aspek	Behaviorist	Cognitivist	Humanist	Social Learning	Constructivist
	pelatihan keterampilan	• Belajar bagaimana belajar			

Sumber: Laird, et.al, 2003: 127

Kendati demikian, tidak semua teori di atas menjadi basis pengembangan desain instruksional pelatihan ini. Ada tiga teori yang menjadi basis pengembangan pembelajaran, yakni teori andragogi, kognitivisme, dan konstruktivisme. Berikut ini kita akan membahas secara satu per satu tentang kedua teori tersebut.

a) Teori Andragogi

Teori andragogi pertama kali dikemukakan Malcolm Knowles pada akhir 1960-an (Laird, et.al, 138). Hal yang mendorong Knowles mengembangkan teori ini adalah fakta bahwa pendidikan pada awalnya diperuntukan bagi orang dewasa, sementara ilmu pendidikan hanya difokuskan kepada pendidikan anak-anak (pedagogi). Knowles, et.al (2005: 35) menulis “... kurangnya penelitian di bidang ini sangat mengejutkan mengingat fakta bahwa semua guru besar zaman kuno, seperti Konfusius dan Lao Tse di Cina; para nabi Ibrani dan Yesus di zaman Alkitab; Aristoteles, Socrates, dan Plato di Yunani kuno; dan Cicero, Evelid, dan Quintillian di Roma kuno, adalah guru orang dewasa, bukan anak-anak.”

Knowles, et.al (2015: 35) menjelaskan bahwa para guru zaman kuno, berdasarkan pengalamannya telah mengembangkan konsep pembelajaran yang sangat berbeda dengan pendidikan formal sekarang. Guru-guru zaman kuno yang terkenal ini melihat pembelajaran sebagai proses penyelidikan mental, bukan penerimaan pasif dari konten yang ditransmisikan. Oleh karena itu, mereka mengembangkan teknik pembelajaran untuk melibatkan pembelajar dalam penelitian (inquiry).

Orang Cina dan Ibrani kuno menemukan apa yang sekarang kita sebut *case method* (studi kasus atau pembelajaran berbasis masalah), di mana guru atau salah satu anggota kelompok menggambarkan suatu situasi, seringkali dalam bentuk perumpamaan, dan bersama-sama dengan kelompok mengeksplorasi karakteristiknya dan kemungkinan penyelesaiannya. Orang Yunani menemukan apa yang sekarang kita sebut *Socrates dialogue* (dialog Socrates), di mana pemimpin atau anggota kelompok mengajukan pertanyaan atau dilema dan anggota kelompok mengumpulkan pemikiran dan pengalaman mereka untuk mencari jawaban atau solusi. Bangsa Romawi lebih konfrontatif: Mereka menggunakan tantangan yang memaksa anggota kelompok untuk menyatakan posisi dan kemudian membela mereka (Knowles, et.al, 2015: 36).

Dua ciri utama pembelajaran orang dewasa yang diadopsi Knowles, et.al dari para guru hebat di zaman kuno dalam uraian di atas adalah pembelajar aktif dan *inquiry*. Kedua ciri tersebut sebenarnya juga menjadi kepedulian para ahli pendidikan modern, seperti John Dewey dan para ahli konstruktivisme. Yang akan belajar adalah pembelajar dan bukan guru. Guru hanyalah fasilitator. Oleh karena itu yang seharusnya aktif dalam pembelajaran adalah pembelajar itu sendiri. Cara belajarnya adalah melakukan penelitian atau *inquiry*. Pembelajaran menemukan sendiri dan membangunnya menjadi pengetahuan mereka sendiri.

Malcolm S. Knowles, et.al (2005: 64-68) mengemukakan enam landasan berpikir yang bisa digunakan untuk merancang pembelajaran untuk orang dewasa, yakni:

- **Kebutuhan untuk tahu.** Orang dewasa perlu mengetahui mengapa mereka perlu mempelajari sesuatu sebelum berusaha mempelajarinya. Ketika orang dewasa berusaha untuk mempelajari sesuatu sendiri, mereka akan menginvestasikan energi yang cukup besar dalam menyelidiki manfaat yang akan mereka peroleh dari mempelajarinya dan konsekuensi negatif dari tidak mempelajarinya. Akibatnya, salah satu pepatah baru dalam pendidikan orang dewasa

adalah bahwa tugas pertama fasilitator Pelatihan adalah membantu peserta didik menjadi sadar akan "kebutuhan untuk mengetahui".

- **Konsep diri pembelajar.** Orang dewasa memiliki konsep diri untuk bertanggung jawab atas keputusan mereka sendiri, untuk kehidupan mereka sendiri. Begitu mereka sampai pada konsep diri itu, mereka mengembangkan kebutuhan psikologis yang mendalam untuk dilihat oleh orang lain dan diperlakukan oleh orang lain sebagai orang yang mampu mengarahkan diri sendiri. Mereka membenci dan menolak situasi di mana mereka merasa orang lain memaksakan kehendak mereka pada mereka.

Asumsi ketergantungan dan perlakuan fasilitator kepada pembelajar dewasa sebagai anak-anak, akan menciptakan konflik di dalam diri. Di satu sisi mereka melihat diri sebagai pembelajar yang memiliki ketergantungan, di sisi yang lain mereka memiliki kebutuhan psikologis yang lebih dalam, mungkin bawah sadar, untuk mengarahkan diri mereka sendiri. Konflik inilah yang menjadi salah satu penyebab banyak pembelajar dewasa putus sekolah dalam banyak pendidikan sukarela orang dewasa. Maka peran penting dari fasilitator adalah menciptakan pengalaman belajar di mana orang dewasa terbantu untuk melakukan transisi dari pembelajar yang tergantung ke pembelajar mandiri.

- **Peran pengalaman pembelajar.** Orang dewasa memasuki kegiatan Pelatihan dengan volume dan kualitas pengalaman yang lebih besar dari pada anak muda. Hal itu tidak hanya karena orang dewasa hidup lebih lama, melainkan karena mereka telah mengalami lebih banyak pengalaman daripada yang mereka miliki sebagai pemuda. Namun pengalaman antar orang dewasa pun berbeda, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Oleh karena itu pembelajaran orang dewasa harus memperhatikan perbedaan individu, baik latar belakang, gaya belajar, motivasi, kebutuhan, minat, maupun tujuan.

Uraian di atas seakan menegaskan bahwa pembelajaran orang dewasa memberikan penekanan yang lebih banyak pada pengalaman. Hal ini menjadi *warning* bagi fasilitator bahwa model atau metode pembelajaran yang dipilih orang dewasa sebaiknya berbasis pengalaman, seperti *experiential learning*. Model-model pengalaman lain pun sangat relevan digunakan jika fasilitator dapat mengkontekstualisasikannya dengan pengalaman hidup pembelajar dewasa tersebut.

Besarnya manfaat pengalaman ini bukan berarti tidak memiliki efek negatif. Pengalaman juga menyangkut kecenderungan-kecenderungan kebiasaan mental lama dan prasangka yang terkadang menyebabkan pembelajar dewasa menutup pikiran terhadap ide-ide baru, persepsi segar, dan cara berpikir alternatif. Dengan demikian, fasilitator harus mencoba menemukan cara untuk membantu pembelajar dewasa memeriksa kebiasaan dan prasangka mereka serta membuka pikiran mereka untuk pendekatan baru. Pelatihan kepekaan, klarifikasi nilai, meditasi, dan skala dogmatisme adalah beberapa teknik yang digunakan untuk mengatasi masalah ini.

- **Kesiapan untuk belajar.** Ada dua hal yang membuat orang dewasa siap untuk belajar. Pertama: hal yang dipelajari merupakan apa yang mereka butuhkan untuk diketahui. Kedua ilmu yang diperoleh dari pembelajaran itu dapat secara efektif mengatasi situasi kehidupan nyata mereka. Implikasi kritis dari asumsi ini adalah materi pembelajaran orang dewasa disesuaikan dengan tugas-tugas.
- **Orientasi belajar.** Orientasi belajar orang dewasa dan anak-anak sangat berbeda. Anak-anak berorientasi pada subjek, sementara itu orang dewasa berpusat pada kehidupan (atau berpusat pada tugas atau berpusat pada masalah). Orang dewasa termotivasi untuk belajar sejauh mereka menganggap bahwa belajar akan membantu mereka

melakukan tugas atau menangani masalah yang mereka hadapi dalam situasi kehidupan mereka. Lebih dari itu, pembelajar dewasa mau mempelajari pengetahuan, pemahaman, keterampilan, nilai, dan sikap baru, sejauh itu disajikan dalam konteks penerapan pada situasi kehidupan nyata.

- **Motivasi.** Orang dewasa memang peka terhadap motivasi eksternal, seperti pekerjaan yang lebih baik, promosi, gaji yang lebih tinggi, dan sejenisnya. Namun motivasi yang paling kuat adalah dorongan internal, seperti keinginan untuk meningkatkan kepuasan kerja, harga diri, kualitas hidup, dan sejenisnya. Tough (1979) menemukan dalam penelitiannya bahwa semua orang dewasa normal termotivasi untuk terus tumbuh dan berkembang, tetapi motivasi ini sering terhalang oleh hambatan seperti konsep diri negatif sebagai pembelajar, tidak dapat diaksesnya peluang atau sumber daya, kendala waktu, dan program yang melanggar prinsip.

b) Teori Kognitivisme

Relevansi teori kognitivisme terhadap pengembangan instruksional pelatihan ini adalah pemrosesan informasi. Sweller, et.al (2011: 16) mengemukakan tiga karakteristik kognitif manusia yang perlu diperhatikan ketika merancang pembelajaran, yakni:

- *Pertama*, kognitif manusia merupakan sistem pemrosesan informasi alami yang canggih, yang mampu memproses informasi baru yang ditujukan untuk menghadapi berbagai lingkungan.
- *Kedua*, setelah menciptakan informasi baru dan menentukan bahwa itu afektif, kognitif manusia yang merupakan sistem pemrosesan informasi alami yang canggih itu dapat mengingat informasi itu untuk penggunaan selanjutnya atau menghilangkannya jika tidak efektif.
- *Ketiga*, kognitif manusia memiliki sistem menyimpan informasi dan memanggilnya untuk digunakan pada waktunya.

c) Teori Konstruktivisme

Sumbangan terbesar dari kaum konstruktivis adalah pembelajar membangun pengetahuannya sendiri. Piaget menjelaskan hal itu melalui konsep skema. Menurut Piaget, ketika pembelajar berusaha memahami dunia, otak berkembang menciptakan skema. Ini adalah tindakan atau representasi mental yang mengorganisasikan pengetahuan (Santrock, 2014: 43-44). Hergenhahn dan Olson (2008: 314) menjelaskan bahwa skema merupakan elemen dalam struktur kognitif. Skema yang ada dalam organisme akan menentukan bagaimana ia merespon lingkungan fisik. Skema dapat muncul dalam bentuk tindakan (perilaku) atau pemikiran. Jadi skema memiliki peran ganda. Pertama skema terbentuk dari interaksi manusia dengan lingkungan, sekaligus kedua, pengalaman baru dipahami dan ditanggapi berdasarkan skema kognitif tersebut. Jumlah skema dalam kurun waktu tertentu disebut *struktur kognitif*.

Skema menjadi dasar seorang membangun pengetahuannya sendiri. Ada dua aktivitas kognitif dalam menanggapi atau memahami lingkungan. Berhadapan dengan pengalaman yang telah ada di dalam struktur kognitif maka kognitif akan menyesuaikan tanggapan dengan struktur yang kognitif yang sudah ada. Inilah yang disebut asimilasi. Sebaliknya, jika pengalaman itu sungguh-sungguh baru, maka proses kognitif yang terjadi adalah akomodasi, yakni proses memodifikasi struktur kognitif (Hergenhahn dan Olson 2008: 314-315).

Seperti Piaget, Lev Vygotsky juga menekankan bahwa anak-anak secara aktif menyusun pengetahuan mereka. Namun menurut Vygotsky fungsi-fungsi mental memiliki koneksi-koneksi sosial. Anak-anak dapat mengembangkan konsep-konsep secara lebih sistematis, logis, dan rasional sebagai akibat dari percakapan dengan seorang penolong yang ahli (Santrock, 2007: 264).

2.3 Kompetensi Guru

2.3.1 Hakikat Kompetensi Guru

Kata kompetensi dalam Bahasa Indonesia merupakan serapan dari bahasa Inggris *competence* yang berarti kecakapan dan kemampuan (Echols & Shadly, 2002: 132). Jejen Musfah mendefinisikan kompetensi sebagai sekumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki seorang guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan (Musfah, 2011: 27). Senada dengan itu, Wuttke and Seifried mengatakan kompetensi merupakan kombinasi antara pengetahuan, kemampuan, dan kemauan individu untuk secara sukses mengatasi tuntutan situasi (Wuttke and Seifried, 2017: 2)

Jejen dan Wuttke and Seifried menyoroti tiga area yang disebut kompetensi, yakni pengetahuan, kemampuan (perilaku, keterampilan), dan kemauan atau motivasi. Defenisi ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan konsep multidimensional, meliputi aspek kognitif dan nonkognitif, yang seharusnya dipandang secara holistik. Wuttke and Seifried berdasarkan hasil pendapat berbagai ahli menyatakan, secara laten kompetensi merupakan watak yang terwujud dalam perilaku. Watak ini dapat dipelajari dan diajarkan, kecuali pengetahuan, yang relatif stabil sepanjang waktu. Kompetensi secara umum menjadi prasyarat untuk perilaku profesional guru (Wuttke and Seifried, 2017: 3)

Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Menurut UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1, Ayat 10 disebutkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Berdasarkan Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 10 ayat (1) dinyatakan bahwa kompetensi yang harus dimiliki guru mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Secara lebih luas, mengutip Mulyasa menjelaskan bahwa kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara keseluruhan membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi, dan profesionalitas (Musfah, 2011: 27).

Definisi di atas menunjukkan bahwa kompetensi berhubungan dengan kecakapan seseorang atau kemampuan individual. Kemampuan itu merupakan kemampuan yang disyaratkan untuk dimiliki seseorang ketika melaksanakan tugas tertentu atau berkarya dalam profesi tertentu. Kompetensi seorang guru berarti kemampuan atau kecakapan individu seorang guru yang memenuhi standar kemampuan yang dipersyaratkan oleh pemerintah atau lembaga yang mempekerjakannya.

Wolf menegaskan *competence is the ability to perform: in this case, to perform at the standards expected of employees* (Musfah, 2011: 28). Bagi *Wolf* kompetensi menyangkut kemampuan atau kecakapan bekerja, di mana kecakapan bekerja tersebut seperti yang telah distandarkan oleh pemberi kerja. Dalam konteks Indonesia maka standar yang telah ditetapkan pemerintah dan atau lembaga pendidikan non pemerintah yang bersangkutan.

Penjelasan *Wolf* menunjukkan bahwa kompetensi tidak hanya untuk kesuksesan individual maupun karir pribadi. Namun kompetensi juga bermakna institusional, maksudnya kompetensi akan menunjang pencapaian tujuan institusi atau lembaga. Hal itu seperti yang disampaikan oleh *Kenezovich* (Musfah, 2011: 28) bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pemerintah Indonesia mensyaratkan empat kompetensi bagi guru. Peraturan Pemerintah No 74 tahun 2008 tentang guru menyatakan kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi ini bersifat holistik (pasal 3, ayat 2 dan 3).

2.3.2 Empat Kompetensi Guru Menurut PP No 74 Tentang Guru

1) Kompetensi Pedagogis

Peraturan Pemerintah No 74 tahun 2008 tentang Guru pasal 3 ayat 4 menguraikan kompetensi pedagogik menjadi delapan kompetensi, yakni: a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; b) pemahaman terhadap peserta didik; c) pengembangan kurikulum atau silabus; d) perancangan pembelajaran; e) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; f) pemanfaatan teknologi pembelajaran; g) evaluasi hasil belajar; dan h) pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

2) Kompetensi Kepribadian

Peraturan Pemerintah No 74 tahun 2008 tentang Guru pasal 3 ayat 5 menguraikan kompetensi kepribadian menjadi tiga belas kompetensi, yakni: a) beriman dan bertakwa; berakhlak mulia; c) arif dan bijaksana; d) demokratis; e) mantap; f) berwibawa; g) stabil; h) dewasa; i) jujur; j) sportif; k) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; l) secara obyektif mengevaluasi kinerja sendiri; dan m) mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.

3) Kompetensi Sosial

Peraturan Pemerintah No 74 tahun 2008 tentang Guru pasal 3 ayat 6 menguraikan kompetensi sosial menjadi lima kompetensi, yakni: a) berkomunikasi lisan, tulis, dan/atau isyarat secara santun; b) menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional; c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua atau wali peserta didik; d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku; dan e) menerapkan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.

4) Kompetensi Profesional

Peraturan Pemerintah No 74 tahun 2008 tentang Guru pasal 3 ayat 7 menguraikan kompetensi profesional sebagai kemampuan Guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni dan budaya yang diampunya yang sekurang-kurangnya meliputi penguasaan: a) materi pelajaran secara luas

dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu; dan b) konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.

2.3.3 Kompetensi Guru Untuk Mengimplementasikan Penggunaan Agenda Harian Guru Berbasis *Linktree*

Empat kompetensi yang seperti yang tandaskan PP 74 tentang Guru di atas merupakan kompetensi umum yang wajib dimiliki oleh guru, tidak terkecuali guru-guru SMPN 27 Pesawaran. Kompetensi tersebut disesuaikan dengan tugas para guru dalam mengimplementasikan kurikulum tersebut. Tugas guru yakni implementasi penggunaan agenda harian guru berbasis linktree dalam pembelajaran. Berdasarkan *job analysis* tugas guru tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2 Tugas Guru

No	Tugas Utama/ Tambahan	Penggunaan agenda harian guru berbasis linktree	Daftar Pekerjaan
1	Guru	Integrasi penggunaan agenda harian guru berbasis linktree dalam pembelajaran	Mengimplementasikan penggunaan agenda harian guru berbasis linktree dalam pembelajaran.

Seperti yang sudah disampaikan di atas, hasil *job analysis* menunjukkan bahwa guru memiliki tugas dalam Integrasi penggunaan agenda harian guru berbasis linktree dalam pembelajaran, yakni: Mengimplementasikan penggunaan agenda harian guru berbasis linktree dalam pembelajaran

Roger Buckley and Jim Caple (2009: 120) membedakan tiga aspek kompetensi, yakni pengetahuan, *skill*, dan *attitude*. Menurut Anderson (ada empat jenis pengetahuan, yakni pengetahuan faktual, konseptual, prosedural dan metakognitif. Skill atau keterampilan terdiri atas beberapa aspek, yakni keterampilan berpikir

(HOTS: kritis-analitis), keterampilan saintifik, keterampilan sosial (hidup bersama), dan keterampilan manual atau psikomotor. Sementara *attitude* atau sikap meliputi menerima, menghargai, dan menjadi reseptif.

Berdasarkan *job analysis* dan aspek-aspek kompetensi di atas, di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang seharusnya dimiliki guru adalah sebagai berikut:

Tabel 2.3 Kompetensi Guru dalam mengimplementasikan

No	Aspek Kompetensi	Deskripsi Kompetensi
1	Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki pengetahuan tentang mengimplementasikan penggunaan jurnal agenda guru berbasis linktree
		<ul style="list-style-type: none"> Memiliki pengetahuan tentang bagaimana merancang agenda harian guru berbasis linktree
		<ul style="list-style-type: none"> Memiliki pengetahuan tentang bagaimana menyusun agenda harian guru berbasis linktree
2	<i>Skill</i> atau keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki keterampilan tentang mengimplementasikan penggunaan agenda harian guru berbasis linktree
		<ul style="list-style-type: none"> Memiliki keterampilan untuk merancang agenda harian guru berbasis linktree
		<ul style="list-style-type: none"> Memiliki keterampilan untuk melaksanakan agenda harian guru berbasis linktree
3	<i>Attitude/Sikap</i>	Memiliki sikap yang dibutuhkan untuk mengimplementasikan <i>penggunaan agenda harian guru berbasis linktree</i>
		<ul style="list-style-type: none"> Menerima (tanggapan dengan rela)

		<ul style="list-style-type: none"> ● Menghargai (menunjukkan komitmen)
		<ul style="list-style-type: none"> ● Menjadi reseptif (mengikuti peraturan dan prosedur)

2.3.4 Kompetensi Pendukung Guru

Selain kompetensi spesifik di atas yang wajib dimiliki, kompetensi-kompetensi pendukung berikut ini juga penting dimiliki guru, ketika mengimplementasikan penggunaan jurnal agenda guru berbasis linktree. Kompetensi-kompetensi pendukung tersebut, antara lain:

1) Kompetensi Teknologi

Chu, et.al (2017: 17) mengatakan bahwa abad kedua puluh satu ini ditandai dengan kemajuan teknologi yang pesat. Gaya hidup dan cara kita berinteraksi dengan orang-orang telah berubah secara signifikan seiring dengan berubahnya teknologi digital di mana-mana dalam kehidupan kita. Siswa kita lahir, bertumbuh, dan berkembang dalam konteks dunia yang seperti ini. Teknologi merupakan dunia siswa kita.

Dalam konteks sosio-kultural dari Vygotsky, teknologi merupakan alat budaya. Menurut beliau perkembangan kognitif manusia sangat dipengaruhi oleh alat budaya ini. Maka sangatlah penting bagi guru untuk memiliki kompetensi teknologi, agar mampu menyediakan pengalaman belajar yang sesuai dengan konteks siswa. Siswa kita lahir dan bertumbuh dalam dunia digital. Mereka adalah pemilik zaman ini. Maka guru perlu menyesuaikan diri dengan konteks siswa melalui terus menerus mengembangkan kompetensi teknologinya.

Perlu ditegaskan bahwa teknologi tidak bisa menggantikan peran guru. Teknologi memang tidak dikembangkan untuk menggantikan peran guru. Namun teknologi membantu guru menyediakan pengalaman belajar yang

kontekstual bagi siswa. Maka kompetensi teknologi adalah sebuah keniscayaan.

2.4 Agenda Harian Guru

Agenda harian guru diberlakukan berdasarkan Kurikulum Satuan Pendidikan (KSP) di SMPN 27 Pesawaran sesuai dengan Standar Proses. Standar proses pendidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan (peraturan Pemerintah no.19 tahun 2005 Bab 1 Pasal 1 Ayat 6). standar proses ini telah menjadi Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 41 tahun 2007, tentang Standar Proses untuk satuan Pendidikan Dasar dan Menengah.

Standar proses pendidikan yang dimaksud berlaku untuk setiap lembaga pendidikan formal pada jenjang pendidikan tertentu dimanapun lembaga pendidikan itu berada secara nasional. Seluruh sekolah seharusnya melaksanakan proses pembelajaran yang telah dirumuskan dalam standar proses pendidikan nasional. Standar proses meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Proses penerapan pembelajaran sangat dipengaruhi oleh peran guru sebagai perencana, pengelola dan sebagai evaluator. Oleh karena itu kepiawaian guru dalam menyusun rencana pembelajaran (Instructional Design) dapat menentukan keberhasilan pencapaian kompetensi (Sanjana Wina, 2005) Secara umum fungsi Standar proses pendidikan (SPP) merupakan standar minimal yang harus dilakukan dan berfungsi sebagai pengendali proses pendidikan untuk memperoleh kualitas hasil proses pembelajaran.

Agenda harian guru berfungsi untuk mencatat setiap kegiatan pembelajaran yang akan dilaksanakan. Pada agenda tersebut, Guru dapat mengisinya dengan kegiatan apa saja yang telah dilaksanakan termasuk juga aktivitas guru selama mengajar di kelas. Secara khusus agenda harian guru berisi catatan guru terkait aktivitas mengajar di dalam kelas. Secara umum, berkas ini berupa tabel dengan beberapa

kolom keterangan di atasnya. Pada agenda harian guru dituliskan kegiatan guru setiap pertemuan, kendala-kendala yang ditemukan pada setiap pertemuan, siswa yang perlu mendapat perhatian pada pertemuan tersebut dan lain-lain sehingga dapat menjadi acuan pada pertemuan berikutnya. Kewajiban guru untuk menyusun agenda harian guru termuat dalam kurikulum 2013 pada buku Buku Kerja 2. Adapun Buku Kerja 2 tersebut berisi kode Etik Guru, Ikrar Guru, Tata Tertib Guru, Pembiasaan Guru, Kalender Pendidikan, Analisis Alokasi Waktu, Program Tahunan, Program Semester dan agenda harian guru.

2.5 Pengertian *Linktree*

Dewasa ini teknologi yang saat ini berkembang sangat pesat terutama teknologi mobile seperti telepon genggam (Arliza et al. 2019). Pemanfaatan telepon genggam sebagai media pembelajaran merupakan alternatif yang efektif, efisien dan praktis bagi peserta didik. Kurniawati et al (2021) menyebutkan media pembelajaran yang sering digunakan pada kegiatan belajar mengajar diantaranya Linktree, Google Form, Youtube, dan aplikasi kuis daring yang bernama Quizizz. Linktree merupakan media yang interaktif dan mudah digunakan meskipun oleh pemula. Media linktree adalah media berbasis web yang dapat mendukung berbagai embed secara gratis yang dapat dishare di berbagai sosial media, diantaranya Whatsapp, Instagram, Twitter, Facebook dan lainnya (Zulfakar et al. 2021).

Aplikasi Linktree merupakan platform pembelajaran yang meletakkan tautan atau link yang terdapat dalam satu aplikasi (Zaccaria, 2020). Media pembelajaran Linktree merupakan salah satu media berbasis website yang fungsi utamanya adalah untuk mendukung pembelajaran jarak jauh, seperti embed materi, quiz, presensi dan sebagainya, yang disediakan secara gratis sehingga memudahkan penggunaanya lebih mudah untuk melaksanakan pembelajaran secara online (Fitriani et al. 2021).

Kurniawati et al (2021) berpendapat bahwa linktree merupakan media yang umumnya digunakan orang untuk berjualan dan meningkatkan trafik

penjualannya, namun ternyata juga dapat dimanfaatkan sebagai media belajar online. Melalui pemanfaatan Linktree, guru dapat merangkum semua bahan ajar online, termasuk Google Form, Quizizz, materi Youtube sehingga siswa dimudahkan dalam mengakses materi tersebut dalam bentuk link-link terkait. Penggunaan aplikasi online dengan kombinasi Linktree-Quizizz ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran daring di masa adaptasi baru di sekolah.

Linktree juga bisa dimanfaatkan menjadi media pembelajaran dalam membagikan materi ajar kepada peserta didik, penggunaannya juga bisa dialih fungsikan menjadi media pembelajaran e-learning dengan membagikan materi ajar secara online yang bisa diakses dengan memakai gadget dan komputer yang terhubung dengan jaringan internet, dengan bantuan pengajar sebagai fasilitator dan aplikasi pendukung lainnya di masa pandemi covid 19 ini (Nuzirwan & Salayan, 2021). Selain media linktree ada beberapa media yang digunakan selama masa pandemi atau pembelajaran daring seperti Google Form, Google Classroom, Google suite for education, Ruang Guru, Zenius dan Zoom (Atsani, 2020).

Senada dengan Zakir (2022) media pembelajaran linktree merupakan salah satu media berbasis website yang fungsi utamanya adalah untuk mendukung pembelajaran seperti embed materi, quiz, presensi dan sebagainya yang disediakan secara gratis sehingga memudahkan penggunanya lebih mudah untuk melaksanakan pembelajaran secara online. Media linktree dapat di inovasikan menjadi media pembelajaran yang berbasis website. Berdasarkan konsepsi informasi yang telah disampaikan di atas, media linktree merupakan media yang digunakan pada penelitian ini. Hal yang melatarbelakangi media ini digunakan karena media linktree merupakan sebuah situs yang menyuguhkan banyak tampilan yang sederhana (Isromia, 2021). Linktree menjadi wadah untuk menyimpan berbagai informasi, serta memberikan pembelajaran inovatif pada web yang kemudian bisa diakses penggunanya dari mana saja dan kapan saja melalui komputer maupun handphone (Rachmadyanti, 2022).

2.6 Penelitian-Penelitian Relevan

Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini:

1. **Lina Higuera-Rodríguez, et al**, dalam penelitian berjudul *Analysis of Courses and Teacher Training Programs on Playful Methodology in Andalusia (Spain)* yang dipublikasikan Jurnal Education Sciences,10, 105 pada tanggal 12 April 2020 (doi:10.3390/educsci10040105) ini menemukan bahwa pelatihan dengan metode permainan sangat menarik bagi peserta.
2. **Ilaria D'Angelo, et al**, dalam penelitian berjudul *Professional competences of pre-service teachers: from the F2F to the online learning programme* yang diterbitkan Form@re - Open Journal per la formazione in rete vol. 21, n. 1, pp. 106-121 DOI: <http://dx.doi.org/10.13128/form-10429> ini menemukan bahwa pandemik covid-19 perlu ditanggapi dunia pendidikan dengan mengembangkan blended learning, termasuk bagi guru prajabatan. Dalam situasi di mana face to face learning tidak bisa diberlakukan maka, membangun desain kursus online untuk mendukung pendidikan dan pelatihan guru sesuai dengan kebutuhan.
3. **Dinavence Arinaitwe and Arne Ronny Sannerud**, dalam penelitian berjudul *Analysing the Interplay Between Institutional-Based and Workplace Learning*. yang diterbitkan oleh Scandinavian Journal of Vocations in Development, Vol 4 No 1 tahun 2019, hal 109-135 (<https://doi.org/10.7577/sjvd.3249>) mengaskan bahwa belajar dan bekerja memiliki hubungan yang prinsipen. Belajar menjadi sarana mempersiapkan individu untuk bekerja, di sisi lain pemahaman tentang pembelajaran di tempat kerja dapat menginformasikan bagaimana kita menyelenggarakan pembelajaran institusional untuk menghasilkan lulusan yang kompeten dan relevan untuk dunia kerja. Penelitian menemukan bahwa kerja dan riset merupakan dua hal mendasar yang harus dilakukan institusi sebagai bentuk pembelajaran bagi pegawai-pegawai pada institusi tersebut.
4. **Pradeep Kumar Misra**, dalam penelitian berjudul *MOOCs for Teacher Professional Development: Reflections, and Suggested Actions* yang

publikasikan Jurnal Open Praxis, vol. 10 issue 1, January–March 2018, pp. 67–77, DOI: <https://doi.org/10.5944/openpraxis.10.1.780> ini menemukan bahwa pengembangan profesional guru (TPD) harus menjadi prioritas kebijakan dalam sistem pendidikan. Tantangan terbesar adalah bagaimana menjaga agar profesionalitas guru itu tetap *up-to-date* dan memiliki untuk mengembangkan profesionalitasnya secara berkelanjutan. Salah satu program yang bisa menjawab tantangan tersebut adalah *Massive Open Online Courses* (MOOCs). Program ini dapat membantu para guru untuk mengembangkan profesionalitasnya secara efektif dan efisien.

5. **Rusdin**, 2017, dalam penelitian berjudul Pendidikan dan Pelatihan Sebagai Sarana Peningkatan Kompetensi Guru Di SMP Negeri 02 Linggang Bigung, yang diterbitkan Jurnal Administrative Reform, Vol. 5, No. 4, Desember 2017 hal 200-212 ini dilakukan untuk untuk mendeskripsikan dan menganalisis peningkatan kompetensi guru melalui pendidikan dan pelatihan dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat peningkatan kompetensi guru melalui pendidikan dan pelatihan. Fokus penelitian yang ditetapkan adalah *House Training* (IHT), Diklat Berjenjang, Kursus di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya dan Pembinaan Internal sekolah demi terwujudnya tujuan pendidikan yang telah ditentukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan kompetensi guru yang telah dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan di SMP Negeri 02 Ligang Bigung Kutai Barat secara akumulatif mampu menambah keterampilan dan keahlian guru sesuai bidang tugasnya.
6. **Dedeh Sofia Hasanah**, 2010, dalam penelitian berjudul Pengaruh Pendidikan Latihan (Diklat) Kepemimpinan Guru Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta, yang diterbitkan Jurnal Penelitian Pendidikan Vol. 11, No. 2, Oktober 2010 ini, dilakukan dengan tujuan untuk mendeskripsikan seberapa besar kontribusi faktor pendidikan dan pelatihan kepemimpinan guru dan iklim kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif korelasional. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara faktor pendidikan dan pelatihan kepemimpinan guru terhadap kinerja guru.

7. **M. Yusuf Fajar, dkk**, 2017, dalam penelitian berjudul Meningkatkan Kompetensi Guru SMA Dan Sederajat Melalui Pelatihan Pembelajaran Berbasis TIK. Rendahnya kualitas guru di Indonesia nampak dari hasil uji kompetensi guru pada tahun 2012, nilai rata-rata guru SMA di Provinsi Jawa Barat hanya 55,35. Hasil penelitian Imam Abdul Syukur (2014), menunjukkan bahwa : 62,15% guru jarang menggunakan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dalam pembelajaran dan 34,95% guru kurang menguasai TIK. Kondisi seperti ini tidak berbeda jauh dengan keadaan guru-guru di Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung, menurut Kepala Sekolah SMAN 1 Cileunyi Bandung, baru 20% guru yang menggunakan TIK dalam pembelajaran. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, dilakukan kegiatan pelatihan “Meningkatkan Kompetensi Guru SMA dan Sederajat Melalui Pelatihan Pembelajaran Berbasis TIK di Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung”. Pada pelatihan peserta diberikan materi berupa pemanfaatan software Microsoft Excel dalam hal pengenalan fungsi-fungsi umum, input data ke dalam lembar kerja, rumus Matematika dan Statistika, fungsi argumen dan logika, aplikasi grafik data, mail merge, dan teknik presentasi menggunakan software Prezi.
8. **Moh. Irtadji**, 2014, Model Pelatihan Pembelajaran Kreatif Bagi Guru Sekolah Dasar. Penelitian ini bertujuan menghasilkan model pelatihan pembelajaran kreatif, yang memenuhi kriteria kebergunaan, kelayakan, dan ketepatan secara teoritis dan praktis. Langkah-langkah penelitian meliputi studi pendahuluan, penyusunan bentuk awal model, uji ahli, uji coba model, dan revisi model. Hasil penelitian berupa model pelatihan pembelajaran kreatif bagi guru SD beserta panduan dan medianya yang memiliki tingkat keberterimaan tinggi baik secara teoritis dan praktis.
9. **Sahari**, 2015, Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Mengajar terhadap Profesionalisme Guru Di SMAN I Likupang. Penelitian ini mengkaji

“Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru SMA-N 1 Likupang Minahasa Utara”. Untuk mengetahui tentang pengaruh yang signifikan secara simultan tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman mengajar terhadap profesionalisme guru SMA-N 1 Likupang Minahasa Utara. Juga untuk mengetahui tentang variabel mana yang memiliki pengaruh dominan antara variabel-variabel tersebut.

10. Eliyanto, Udik Budi Wibowo, 2013, Pengaruh Jenjang Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru SMA Muhammadiyah Di Kabupaten Kebumen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan jenjang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman mengajar dengan profesionalisme guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Muhammadiyah se-Kabupaten Kebumen, yang berjumlah 54 orang, sedangkan sampel penelitian adalah sejumlah 44 orang. Pengumpulan data menggunakan angket, dan analisis data menggunakan teknik analisis korelasi Pearson product moment dan analisis regresi ganda. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa jenjang pendidikan dan pelatihan masing-masing memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap profesionalisme guru. Sedangkan pengalaman mengajar memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru. Selanjutnya jenjang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman mengajar secara bersama-sama memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap profesionalisme guru.

11. Herodia Totween Helniha, 2019, Pengaruh Pelatihan Guru, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 2 Ambon. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan guru, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif pelatihan guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Ambon. Ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2

Ambon. Ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Ambon.

- 12. Loviga Denny Pratama, Wahyu Lestari, 2020, Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Matematika.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan pada pedagogik guru matematika (aspek pengetahuan dan keterampilan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang diikuti guru selama ini berpengaruh pada kompetensi pedagogik guru dalam aspek keterampilan. Namun, pelatihan ini tidak berpengaruh pada aspek pengetahuan.
- 13. Hardiyanti, dkk, 2019, Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kompetensi Guru di SMP Negeri 1 Keritang.** Penelitian dimaksudkan untuk dapat mengetahui pengaruh program pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kompetensi guru serta untuk mengetahui faktor- faktor yang dapat mempengaruhi kedua variabel tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) program pendidikan dan pelatihan berada pada kategori sangat baik dengan persentase 83%, (2) peningkatan kompetensi berada pada kategori sangat baik dengan persentase 86%, (3) terdapat pengaruh signifikan antara program pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kompetensi guru di SMP Negeri 1 Keritang.
- 14. Oman Somantri, dkk, 2019, Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Keterampilan Pembuatan *E-Presentation*.** Tujuan dari kegiatan yang dilaksanakan adalah sebagai upaya untuk meningkatkan keterampilan guru SMK Puspongoro Brebes dalam pembuatan *e-presentation*. Hasil kegiatan pada pelaksanaan pelatihan ini adalah bertambahnya ilmu pengetahuan dan keterampilan serta pemahaman akan penerapan penggunaan electronic presentation yang diberikan kepada para Guru SMK Puspongoro Jatibarang Brebes yang ikut pelatihan tersebut. Berdasarkan kegiatan yang telah dilaksanakan, tersebut dapat memberikan pemahaman baru mengenai terdapatnya penggunaan media pembelajaran alternatif yang bisa digunakan dalam proses pembelajaran di kelas.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian dan pengembangan (*research and development*) yakni cara ilmiah untuk meneliti, merancang, memproduksi, dan menguji validitas produk yang telah dihasilkan. Model pengembangan yang digunakan diadaptasi dari model yang dikembangkan oleh Robert Maribe Brach (2009) mengembangkan Instructional Design (Desain Pembelajaran) dengan pendekatan ADDIE, yang merupakan perpanjangan *Analysis, Design, Development, Implementation dan Evaluation*. Penelitian ini untuk mengembangkan Desain Pelatihan agenda harian guru berbasis *linktree* di SMPN 27 Pesawaran.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMPN 27 Pesawaran Jl. Raya Kurungan Nyawa, Kurungan Nyawa, Kec. Gedong Tataan, Kabupaten Pesawaran, Lampung 35153, pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada semester genap tahun pelajaran 2023/2024 selama 2 hari berturut turut.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto (2014:173), populasi pada penelitian ini adalah seluruh dewan guru SMPN 27 Pesawaran berjumlah 25 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016: 120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel tersebut sebagai perwakilan, harus mempunyai sifat-sifat atau ciri-ciri yang terdapat pada populasi. Menurut Arikunto (2016: 104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang,

maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10%-15% atau 20%-25% dari jumlah populasinya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Non Probability Sampling* dengan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016: 84) yang dimaksud *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2016: 86) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini diambil dari jumlah populasi sasaran yaitu 20 orang.

3.4 Definisi Konseptual dan Operasional

3.4.1 Definisi Konseptual

Definisi konseptual dalam penelitian ini yaitu desain pelatihan. Berikut merupakan definisi konseptual pada penelitian ini.

1. Potensi dan kondisi: Potensi merupakan sesuatu yang memungkinkan untuk dikembangkan dan dilaksanakan untuk suatu tujuan. Sedangkan kondisi adalah keadaan, suasana yang ada.
2. Proses pengembangan adalah suatu langkah atau aktivitas yang dilakukan secara bertahap dan menghasilkan suatu produk tertentu.
3. Karakteristik merupakan segala hal yang merupakan ciri khas atau teknis suatu produk atau elemen tertentu.
4. Kemenarikan desain, meliputi: a) keterlibatan peserta pelatihan, b) relevansi pelatihan dengan tugas peserta pelatihan, c) kepuasan peserta pelatihan.
5. Efektifitas produk adalah suatu kondisi dimana terjadi peningkatan dari capaian sebelumnya.

3.4.2 Definisi Operasional

Definisi operasional ini dimaksudkan untuk memudahkan atau mengarahkan dalam menyusun alat ukur data yang yang diperlukan berdasarkan definisi

konseptual penelitian. Definisi operasional lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Desain Pelatihan	a. Potensi dan kondisi	Potensi penggunaan Agenda Harian Guru Berbasis Linktree didefinisikan sebagai sejauh mana teknologi ini dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja guru. Potensi ini diukur melalui beberapa indikator. Kemudahan akses, peningkatan keterampilan digital, efisiensi pengelolaan agenda harian guru dan tingkat kepuasan guru terhadap penggunaan agenda harian guru berbasis linktree.
	b. Desain pelatihan	Proses pengembangan penggunaan Agenda Harian Guru Berbasis <i>Linktree</i> merujuk pada langkah-langkah konkret dan terukur yang dilakukan untuk merancang, mengimplementasikan, dan mengevaluasi penggunaan platform ini dalam konteks pendidikan.
	c. Karakteristik produk desain pelatihan	Karakteristik penggunaan Agenda Harian Guru Berbasis Linktree merujuk pada ciri-ciri spesifik yang dapat diukur dan diamati dalam proses pengembangan dan implementasi platform ini. Karakteristik ini mencakup aspek teknis, pedagogis, dan manajerial yang penting untuk keberhasilan program.
	d. Kemenarikan desain	Kemenarikan desain merujuk pada keterlibatan

		peserta pelatihan, relevansi dan kepuasan peserta pelatihan.
	e. Efektivitas	Efektivitas merujuk pada pengukuran sejauh mana suatu program, kegiatan, atau strategi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, efektivitas dapat diukur melalui beberapa aspek: pengetahuan, keterampilan dan sikap.

3.5 Prosedur Penelitian

Sesuai dengan kebutuhan, penelitian pengembangan ini terdiri dari 3 tahap, yakni: 1) tahap pendahuluan, 2) tahap desain dan pengembangan, dan 3) tahap implementasi dan evaluasi.

3.5.1 Tahap I: Analisis

1. Analisis Kebutuhan

a. Penelitian kondisi awal

Berdasarkan observasi awal didapati bahwa 100% guru di SMPN 27 Pesawaran memiliki *gadget* sebagai penunjang dalam kegiatan pembelajaran yang ada di sekolah. Tetapi kenyataannya pembuatan agenda harian guru yang menjadi kewajiban setiap guru di SMPN 27 Pesawaran masih menggunakan sistem manual, yaitu dengan menuliskan di agenda harian guru yang telah disediakan sekolah, dalam penyusunan agenda harian guru, terdapat guru yang tidak menuliskan kegiatan harian ketika mengajar dikelas dengan alasan lupa atau agenda harian guru rusak atau hilang. Sehingga dalam pelaporan kegiatan guru menjadi terkendala. Untuk mengatasi permasalahan tersebut diperlukan pembaruan untuk mencatat agenda harian guru yang dapat memudahkan guru untuk mengisi setiap kegiatan harian pembelajaran dan sekolah dapat memantau secara berkala tentang kegiatan harian guru. Pemanfaatan teknologi seperti sekarang ini dirasa perlu untuk menjawab permasalahan yang ada, melihat potensi yang ada disekolah dimana 100% guru memiliki gadget. Berdasarkan uraian

tersebut penggunaan teknologi dalam kegiatan penyusunan perangkat pembelajaran agenda harian guru cenderung rendah, agenda harian guru masih disajikan dalam bentuk manual,

b. Menentukan Perlakuan dan merumuskan kebutuhan

Hasil studi literatur dan lapangan menjadi dasar bagi peneliti untuk menentukan tindakan yang tepat untuk mengatasi permasalahan yang sedang terjadi. Teori-teori dari studi pustaka dan data-data dari studi lapangan semuanya mengindikasikan bahwa permasalahan yang ada saat ini dapat diatasi dengan tindakan pembelajaran, yakni pelatihan. Maka peneliti melanjutkan penelitian menggunakan model ADDIE dengan merumuskan kebutuhan. Selanjutnya perlakuan dalam penelitian ini disebut pelatihan.

c. Menganalisis Tugas (*Job Analysis*)

Analisis tugas (*Job Analysis*) dilakukan untuk mengetahui tugas-tugas guru dalam mengimplementasikan penggunaan agenda harian guru berbasis linktree dalam pembelajaran, menjadi dasar bagi peneliti untuk mengidentifikasi kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan guru sekaligus menjadi landasan untuk merumuskan tujuan pelatihan.

d. Merumuskan tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan dirumuskan berdasarkan hasil analisis kebutuhan. Tujuan pelatihan menggambarkan apa yang bisa dilakukan oleh guru setelah mengikuti pelatihan. Tujuan akan menjadi dasar untuk membuat desain dan mengembangkan materi pelatihan.

e. Menganalisis karakteristik dan konteks pembelajar

Peneliti melakukan analisis karakteristik awal dan konteks pembelajaran untuk mengidentifikasi pengetahuan awal, keterampilan awal, dan konteks yang mempengaruhi kegiatan pelatihan. Analisis ini penting bagi peneliti ketika membuat rancangan pelatihan, mengembangkan konten pelatihan, dan melaksanakan pelatihan.

3.5.2 Tahap II Desain (*desain*)

Desain merupakan kegiatan perancangan produk yang sesuai dengan yang dibutuhkan. Tahapan desain meliputi beberapa perencanaan pengembangan media pembelajaran diantaranya meliputi beberapa kegiatan sebagai berikut: 1) Menyusun rencana pengembangan desain pelatihan; 2) mendesain media berupa panduan penggunaan agenda harian guru berbasis *linktree*; 3) pemilihan kompetensi bahan baku. Setelah mengumpulkan informasi pada tahap analisis sebagai awal data. Selanjutnya adalah kegiatan merancang agenda harian guru berbasis *Linktree*.

3.5.3 Tahap III Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah kegiatan pembuatan produk berdasarkan desain yang telah dibuat, dan uji coba produk. membuat produk harus sesuai kebutuhan. Langkah-langkah pengembangan dalam penelitian ini meliputi kegiatan membuat rancangan desain pelatihan, memodifikasi panduan agenda harian guru berbasis *Linktree*. Pada tahap desain. Setelah produk awal dibuat, langkah selanjutnya di validasi oleh tim ahli yang terdiri dari ahli bidang materi, media, desain. Masing-masing bidang terdiri dua ahli validator, selanjutnya setelah produk dinyatakan layak oleh masing-masing, maka produk dapat diujicobakan skala kecil dan diimplementasikan pada skala besar dalam kegiatan pelatihan. Pada tahap pengembangan ini hanya dilakukan untuk uji coba kelompok terbatas saja yaitu guru-guru yang ada di SMPN 27 Pesawaran.

3.5.4 Tahap IV Pelaksanaan (*implementation*)

Pada tahap pelaksanaan merupakan kegiatan menggunakan produk. Tahapan ini adalah tahapan penerapan atau pelaksanaan dari hasil produk yang telah dikembangkan dan dinyatakan valid. Setelah produk telah dinyatakan valid, kemudian produk diimplementasikan kepada guru-guru SMPN 27 Pesawaran.

3.5.5 Tahap V Evaluasi (*Evaluation*)

Evaluasi merupakan kegiatan menilai apakah setiap langkah kegiatan dan produk yang telah dibuat sudah sesuai atau belum. Tahapan ini dilakukan untuk menilai kualitas dari produk yang sudah dikembangkan dievaluasi, juga berdasarkan saran

validator maupun peserta didik dalam tahap implementasi. Pada tahap ini peneliti melakukan klarifikasi data yang didapatkan dari angket berupa tanggapan peserta didik. Penelitian yang dilakukan hanya melihat kelayakan

Tahap terakhir dari model ADDIE adalah evaluasi. Evaluasi ini menggunakan model Empat Level Kirkpatrick. Sesuai dengan kebutuhan penelitian, ada dua level evaluasi yang akan dilakukan, yakni level reaksi dan level pembelajaran. Level reaksi untuk menguji kemenarikan program pelatihan dan level pembelajaran untuk menguji efektivitas program pelatihan.

1) Uji Kemenarikan

Sesuai dengan level pertama model Kirkpatrick, ada tiga aspek yang akan menjadi indikator penentu tingkat kemenarikan program pelatihan ini, yakni keterlibatan peserta pelatihan, relevansi program dengan tugas peserta pelatihan, dan kepuasan peserta pelatihan. Ada dua teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data, yakni observasi dan survey. Observasi dilakukan selama pelatihan berlangsung, sementara itu survey dilakukan pada akhir setiap kegiatan pembelajaran. Subyek observasi dan survey adalah peserta pelatihan.

Instrumen digunakan adalah lembar observasi dan angket. Kisi-kisi lembar observasi dan angket tersebut adalah sebagai berikut:

Domain	Aspek	Indikator	Teknik/Nomor Soal	
			Observasi	Survey
Kemenarikan	Keterlibatan	Peserta pelatihan melibatkan diri secara aktif dalam kegiatan instruksional	1	1
		Peserta pelatihan memanfaatkan sumber-sumber belajar yang tersedia	2	2
		Peserta pelatihan menyelesaikan semua tugas pembelajaran	3	3

Domain	Aspek	Indikator	Teknik/Nomor Soal	
			Observasi	Survey
	Relevansi	Peserta pelatihan memahami bagaimana dapat mengaplikasikan pengetahuannya dalam pekerjaan	-	4
		Materi pelatihan membantu peserta pelatihan untuk melaksanakan tugasnya	-	5
		Peserta pelatihan memahami secara jelas apa yang diharapkan dilakukan dalam pekerjaan berhubungan dengan pelatihan ini	-	6
	Kepuasan	Peserta pelatihan puas terhadap konten pelatihan	-	7
		Peserta pelatihan puas terhadap strategi pelatihan	-	8
		Peserta pelatihan puas terhadap fasilitator pelatihan	-	9
		Peserta pelatihan puas terhadap program pelatihan secara keseluruhan	-	10
		Peserta pelatihan mau merekomendasikan program pelatihan kepada orang lain	-	11

2) Uji Efektifitas

Uji efektivitas menggunakan evaluasi level 2 dari Kirkpatrick, yakni pembelajaran. Uji efektivitas untuk mengetahui sejauh mana program pelatihan ini meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta pelatihan. Instrumen yang digunakan adalah tes tertulis dan survey. Tes tertulis dilakukan pada awal dan akhir setiap kegiatan pembelajaran sebagai pretest dan posttest. Sementara itu survey dilakukan pada akhir setiap kegiatan pembelajaran.

Instrumen yang digunakan adalah soal *multiple choice* dan angket, dengan kisi-kisi sebagai berikut:

a) Efektifitas dalam meningkatkan pengetahuan

Domain	Aspek	Indikator	Tes
Efektifitas	Pengetahuan	Peningkatan pengetahuan tentang perangkat pembelajaran kurikulum merdeka	1-3
		Peningkatan pengetahuan tentang agenda harian guru berbasis linktree	3-5
		Peningkatan pengetahuan tentang merancang agenda harian guru berbasis linktree	5-8

b) Efektivitas dalam meningkatkan keterampilan

Domain	Aspek	Indikator	Tes
Efektifitas	Keterampilan	Peserta pelatihan menyelesaikan tugas menganalisis tentang perangkat pembelajaran kurikulum merdeka	1-4
		Peserta pelatihan menyelesaikan tugas mendesain agenda harian guru berbasis linktree	5-8

c) Efektivitas dalam meningkatkan sikap

Domain	Aspek	Indikator	Wawancara
Efektifitas	Sikap	Peserta pelatihan percaya konten pelatihan ini penting untuk berhasil dalam pekerjaan	1
		Peserta pelatihan percaya akan manfaat menerapkan apa yang dipelajari dalam pekerjaan	2
		Peserta pelatihan menyadari pentingnya menerapkan apa yang dipelajari di tempat kerja.	3
		Peserta pelatihan percaya diri untuk menerapkan apa yang dipelajari di tempat kerja	4
		Peserta pelatihan berkomitmen untuk menerapkan apa yang dipelajari ke di tempat kerja	5

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian tahap pertama ini ada 4, yakni observasi, angket, instrumen penelitian dan dokumentasi.

3.6.1 Observasi

Observasi bertujuan untuk mengamati aktivitas mengamati pelaksanaan agenda harian guru yang dilakukan di SMPN 27 Pesawaran. Data hasil observasi dianalisis untuk memvalidasi kinerja guru dalam mengimplementasikan penggunaan agenda harian guru.

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Observasi

Komponen	Indikator	Soal
Penggunaan agenda harian guru berbasis linktree	Menyusun agenda harian guru dalam pembelajaran	1,2
	Pembelajaran sesuai dengan program semester yang dibuat	3, 4, 5, 6
	Pelibatan peserta didik dalam pembelajaran	7
	Bahasa	8, 9
	Sikap terhadap peserta didik	10, 11
	Memotivasi peserta didik	12
	Memfasilitasi peserta didik melakukan refleksi	13, 14

3.6.2 Angket (Kuesioner)

Angket digunakan untuk melakukan survey dan penilaian akhir selama proses kegiatan. Angket (Kuesioner) Menurut Arikunto (2012:42) kuesioner (angket) adalah sebuah daftar pertanyaan yang harus diisi oleh orang yang akan diukur (responden), bertujuan untuk mengetahui keadaan/data diri, pengalaman, pengetahuan sikap dan pendapatnya.

3.6.3 Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2010: 203) instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan dalam pengumpulan data agar pekerjaan lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan instrumen kuesioner (angket) dan tes formatif. Pedoman hasil angket digunakan untuk mengumpulkan data dari evaluasi ahli materi, ahli desain, dan ahli media. Tes formatif digunakan untuk memperoleh data dari kegiatan pelatihan.

- 1) Kisi-kisi kuesioner (angket) ahli materi

Angket yang digunakan untuk memperoleh data berupa kualitas produk ditinjau dari aspek pembelajaran table 3.1 berikut ini:

Tabel. 3.2 Kisi-kisi instrumen ahli materi

No	Aspek Pembelajaran	Nomor Pertanyaan
1	Kesesuaian materi	1,2
2	Interaktivitas peserta didik terhadap model	3
3	Penumbuhan rasa ingin tahu	4
4	Aktualitas	5
5	Kedalaman soal	6
6	Kemudahan untuk dipahami	7
7	Sistematis	6
8	Kejelasan	9,10

2) Angket Ahli Desain

Angket ini digunakan untuk memperoleh data berupa kualitas produk ditinjau dari aspek rekayasa model dan komunikasi visual. Aspek-aspek yang diamati dikembangkan dalam bentuk instrumen dengan kisi-kisi pada tabel berikut:

Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Ahli Desain

No	Aspek	Nomor Pertanyaan
1	Kesesuaian rumusan tujuan pembelajaran umum (Kompetensi Inti dan Kompetensi Dasar)	1
2	Kesesuaian rumusan tujuan pembelajaran khusus (indikator)	2

3	Kesesuaian dengan karakteristik siswa	3
4	Sistematika materi urut dan logis	4
5	Menyajikan permasalahan yang kontekstual	5
6	Penggunaan bahasa yang baik dan benar	6
7	Penumbuhan motivasi belajar	7
8	Keterikatan sintaks pembelajaran berbasis proyek dalam kegiatan pembelajaran	8
9	Kemudahan peserta dalam mengerjakan tugas proyek	9
10	Relevansi proyek dengan permasalahan kontekstual	10

3) Angket ahli Media

Angket ini digunakan untuk memperoleh data berupa kualitas produk ditinjau dari aspek rekayasa media, aspek komunikasi visual dan aspek pembelajaran. Aspek-aspek yang akan diamati dikembangkan dalam bentuk instrumen dengan kisi-kisi pada tabel 3.3 berikut ini :

Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Ahli Media

No	Aspek Rekayasa Model	Nomor Pertanyaan
1	Komunikatif (mudah dipahami serta menggunakan bahasa yang baik, benar, dan efektif)	1
2	Kreatif dan inovatif (baru, luwes, menarik, cerdas, dan unik)	2
3	Sederhana	3
4	Pemilihan jenis huruf	4
5	Ukuran huruf yang digunakan	5
6	Pengaturan jarak (huruf, baris, karakter)	6
7	Keterbacaan teks	7
8	Tampilan gambar yang disajikan	8

9	Ketepatan penempatan gambar, Komposisi warna, kerapian desain	9
10	Keseimbangan proporsi desain	10

4) Angket uji kemenarikan kelompok kecil dan uji lapangan

Angket yang digunakan guna memperoleh data berupa kemenarikan produk ditinjau dari aspek pelaksanaan pelatihan setelah implementasi agenda harian guru berbasis *linktree*. Aspek-aspek yang diamati dikembangkan dalam bentuk instrumen dengan kisi-kisi pada tabel berikut:

Tabel. 3.5 Kisi-kisi Instrumen Uji Kemenarikan

Aspek yang Dievaluasi	Indikator	Jumlah Butir	Nomor Pertanyaan
Kemenarikan implementasi desain pelatihan agenda harian guru berbasis <i>linktree</i>	Kemenarikan Model Pelatihan	2	1,2,13,14
	Interaktivitas Peserta Pelatihan	3	3,16,17
	Daya Tangkap Peserta Pelatihan	6	4,5,6,7,8,9,11,15
	Kegiatan Pelaksanaan	1	10,18,19,20
Jumlah			20

Skala pengukuran angket memberikan lima alternatif jawaban yaitu pada tabel berikut ini:

Tabel 3.6 Penskoran Kuesioner (angket)

Alternatif Jawaban	Skor Untuk Pertanyaan
Sangat Baik	5
Baik	4

Cukup	3
Kurang	2
Sangat Kurang	1

Setelah mencari persentase maka ditentukan kriteria dari presentasi tersebut berikut disajikan kriteria validasi dari produk yang dikembangkan ini.

Tabel 3.7 Kriteria Validasi Produk

No	Kriteria	Klasifikasi Kemenarikan	Tingkat Validasi
1	75,01% - 100 %	Sangat Menarik	Sangat mudah
2	50,01% - 75 %	Menarik	Mudah
3	25,01% - 50 %	Cukup Menarik	Cukup Mudah
4	0 % - 25 %	Kurang Menarik	Kurang Mudah

Sumber: (Akbar dan Sriwiyana, 2011)

Berdasarkan Tabel, maka nilai persentase minimal yang diperlukan agar produk dapat digunakan sesuai dengan tingkat kriteria kelayakan adalah 50,01% dengan direvisi, sehingga presentasi validasi akan naik dengan adanya revisi tersebut.

3.6.4 Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam metodologi penelitian sosial. Pada intinya metode dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk menelusuri data heuristik. Dalam penelitian ini, peneliti mendapatkan beberapa dokumen resmi, berupa arsip terkait dengan pelatihan kepemimpinan mahasiswa seperti foto kegiatan, jumlah peserta yang mengikuti kegiatan pelatihan dan lain sebagainya.

3.7 Teknik Analisis Data

Isi data yang telah didapatkan dari observasi dan studi dokumen dianalisis menggunakan teknik kualitatif dan analisis deskriptif kuantitatif. Metode analisis deskriptif data berupa angka (skor) yang terkumpul dari kuesioner diolah dengan

menggunakan metode kuantitatif. Setelah itu, data tersebut diterjemahkan ke dalam bentuk atau bahasa kualitatif. Berikut adalah langkah-langkah dalam analisis data:

3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas butir soal adalah validitas yang menunjukkan bahwa butir tes dapat menjalankan fungsi pengukurannya dengan baik. Hal ini dapat diketahui dari seberapa besar peran yang diberikan oleh butir soal dalam mencapai keseluruhan skor. Untuk mengetahui validitas butir soal digunakan perhitungan *product moment pearson* (Rosidin, 2017). Perhitungan validitas butir instrumen untuk tes kemampuan komunikasi dan penalaran dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor item dengan skor total instrumen menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment pearson* sebagai berikut:

Sebuah instrumen (soal) dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Validitas tiap butir soal dapat diketahui butir-butir soal manakah yang memenuhi syarat dilihat dari indeks validitasnya (Arikunto, 2014: 175). Validitas internal dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{*n \sum X^2 (\sum X)^2 + *n \sum Y^2 (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y n = Jumlah sampel yang diteliti

X^2 = Jumlah skor X

Y^2 = Jumlah skor Y

Kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid dengan $\alpha = 0,05$ dan $dk = n$

Hasil perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.8 Hasil uji validitas instrumen

No.	Item Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	Item Soal 1	0,601	0,4227	Valid
2.	Item Soal 2	0,593	0,4227	Valid
3.	Item Soal 3	0,561	0,4227	Valid
4.	Item Soal 4	0,597	0,4227	Valid
5.	Item Soal 5	0,577	0,4227	Valid
6.	Item Soal 6	0,602	0,4227	Valid
7.	Item Soal 7	0,611	0,4227	Valid
8.	Item Soal 8	0,624	0,4227	Valid
9.	Item Soal 9	0,592	0,4227	Valid
10.	Item Soal 10	0,583	0,4227	Valid
11.	Item Soal 11	0,597	0,4227	Valid
12.	Item Soal 12	0,615	0,4227	Valid
13.	Item Soal 13	0,593	0,4227	Valid
14.	Item Soal 14	0,630	0,4227	Valid
15.	Item Soal 15	0,555	0,4227	Valid
16.	Item Soal 16	0,626	0,4227	Valid
17.	Item Soal 17	0,557	0,4227	Valid
18.	Item Soal 18	0,567	0,4227	Valid
19.	Item Soal 19	0,603	0,4227	Valid
20.	Item Soal 20	0,569	0,4227	Valid

Sumber: olah data SPSS (*terlampir*)

Berdasarkan pengolahan data instrumen angket memiliki indeks validitas valid dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan 20 item soal dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

2. Reliabilitas Instrumen Uji Coba

Reliabilitas berhubungan dengan masalah kepercayaan dalam prasyarat tes. Suatu

tes dapat dikatakan mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi jika teks tersebut dapat memberikan hasil yang tetap. Maka pengertian reliabilitas tes, berhubungan dengan masalah ketetapan hasil tes. Atau seandainya hasil berubah-ubah, perubahan yang terjadi dapat dikatakan tidak berarti. Peneliti menggunakan rumus reliabilitas sebagai berikut :

Sedangkan untuk reliabilitas menggunakan rumus *Alfa Cronbach*.

$$r_{11} \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \delta^2}{\delta_1^2} \right]$$

Tabel 3.9 Tingkat besarnya korelasi

Besarnya nilai r	Interpretasi
Antara 0,80 sampai 1,00	Sangat tinggi
Antara 0,60 sampai 0,79	Tinggi
Antara 0,40 sampai 0,59	Cukup
Antara 0,20 sampai 0,39	Rendah
Antara 0,00 sampai 0,19	Sangat rendah

Arikunto (2014: 75)

Tabel 3.10 tingkat r Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,652	20

Berdasarkan hasil reliabilitas diperoleh hasil korelasi sebesar 0,847 yang artinya tingkat reliabilitas instrumen terprestasi tinggi.

2) Teknik Analisis Data

Data dari hasil pretest dan posttest dianalisis untuk mengetahui efektifitas program pelatihan dalam meningkatkan pengetahuan. Rumus yang akan digunakan adalah:

$$N \text{ Gain} = \frac{\text{Skor Posttest} - \text{Skor Pretest}}{\text{Skor Ideal} - \text{Skor Pretest}}$$

Tabel 3.11 Skor N-Gain adalah sebagai berikut:

Nilai N-Gain	Kategori
$g > 0,7$	Tinggi
$0,3 \leq g \leq 0,7$	Sedang
$g < 0,3$	Rendah

Sumber: Melzer dalam Syahfitri, 2008:33

Data N-Gain yang diperoleh kemudian dikonversi ke bentuk kualitatif berupa tingkat efektifitas, dengan pedoman sebagai berikut:

Presentase (%)	Tafsiran
< 40	Tidak Efektif
40 – 55	Kurang Efektif
56 – 75	Cukup Efektif
> 76	Efektif

ahui tingkat efektifitas

Sumber: Hake,R.R, 1999

lan dan sikap.

Data terkumpulkan dalam bentuk kuantitatif. Langkah pertama yang dilakukan adalah mencari rerata. Rumus untuk mencari rerata adalah sebagai berikut:

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

Keterangan:

\bar{X} = rerata skor

$\sum X$ = jumlah total skor tiap aspek

n = jumlah item

Rereta yang diperoleh ini kemudian dikonversikan ke bentuk kualitatif berupa tingkat efektifitas program pelatihan. Pedoman konversinya adalah sebagai berikut:

Presentase (%)	Tafsiran
< 40	Tidak Efektif
40 – 55	Kurang Efektif
56 – 75	Cukup Efektif
> 76	Efektif

Sumber: Hake,R.R, 1999