



**BAB IV**

**MERANCANG SUATU PELATIHAN**

**A. Pendahuluan**

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, bahwa untuk melaksanakan suatu pelatihan diperlukan banyak sekali persiapan, mulai dari analisa kebutuhan pelatihan, persiapan administrasi pelatihan, kurikulum pelatihan, hingga kesiapan pelatih itu sendiri sejak dari bahan atau materi pelatihan, media pembelajaran, perangkat persiapan pelatih hingga mental pelatih itu sendiri.

Pada bagian ini, penulis akan menjelaskan tentang apa saja persiapan-persiapan yang mesti disiapkan oleh seorang pelatih dalam hal persiapan kurikulum pelatihan yang mesti disiapkan oleh seorang pelatih

## **B. Pelatihan Sebagai Suatu Sistem**

Sebagaimana yang telah dibicarakan pada bab sebelumnya bahwa pelatihan itu dapat diartikan sebagai suatu proses yang disengaja dan terencana dalam mengembangkan pengetahuan, kemampuan teknis maupun sikap peserta pelatihan, berdasarkan banyak pengertian mengenai pelatihan yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, maka dapatlah disimpulkan bahwa pelatihan itu merupakan suatu sistem yang terintegrasi dari banyak sekali komponen pendukung, masing-masing komponen dalam pelatihan tersebut saling memberikan andil untuk tercapainya tujuan pelatihan yang lebih kompleks.

Komponen-komponen yang menjadi bagian pendukung pelaksanaan pelatihan tersebut dapat diungkapkan sebagai berikut :

1. Proses identifikasi kebutuhan pelatihan
2. Proses perencanaan pelatihan
3. Proses penyelenggaraan pelatihan
4. Proses evaluasi pelatihan.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Djoenaedi Tamim, *Diklat Sebagai Suatu Sistem*, (Jakarta : LAN RI, 2002), h. 2.

Berikut ini akan dibahas sekilas bagian-bagian yang menjadi sub komponen dari sistem pelatihan tersebut :

1. Proses Analisis Kebutuhan Pelatihan (IKP)

Analisis Kebutuhan Pelatihan (AKP) atau dalam istilah Inggris biasa disebut dengan Training Need Assasment (TNA) sebagaimana yang telah diulas secara lengkap pada bagian terdahulu, biasanya difahami sebagai suatu studi yang sistematis dalam usaha pengambilan keputusan mengenai pemberlakuan suatu pelatihan di masa yang akan datang. Dengan demikian Analisis kebutuhan pelatihan ini merupakan langkah awal yang mesti dilakukan oleh seorang pelatih atau maneger pengelolaan pelatihan untuk mendapatkan data otentik mengenai kebutuhan organisasi terhadap suatu pelatihan.

Sebuah organisasi sering menghadapi berbagai permasalahan-permasalahan, mulai dari rekrutmen personalia, proses manajerial, pengambilan keputusan, pengelolaan sumber daya manusia, sistem penggajian, mutasi, pengembangan karier, hingga penyelesaian sengketa internal maupun eksternal. Permasalahan tersebut tentunya harus diselesaikan dalam waktu singkat, resiko yang kecil dan tepat sasaran.

Semua permasalahan yang dihadapi organisasi tentunya tidak akan terlihat begitu saja secara kasat mata, karena sebagian dari masalah tersebut di atas seringkali tidak langsung muncul ke permukaan, untuk bisa

kemudian terlihat dan segera mendapatkan jalan keluar dalam penanganannya, tentunya dibutuhkan satu upaya penggalan informasi dan penggalan data otentik melalui suatu upaya serius dan ilmiah, cara inilah yang kemudian disebut dengan proses analisis kebutuhan pelatihan.

Pada dasarnya upaya ini tidak langsung berwujud dalam bentuk pelatihan, namun upaya ini tentunya cukup memberikan bukti ilmiah berupa informasi dan rekomendasi yang kemudian diterjemahkan oleh manajer baik pada tingkat menengah dan tinggi menjadi program-program penanggulangan, seperti program konseling individu atau konseling kelompok atau dalam bentuk usulan program pelatihan, yang kemudian akan dibicarakan lebih lanjut secara teknis oleh bidang atau unit kerja yang lain yang biasa disebut dengan bidang atau unit kerja pengembangan sumber daya manusia.

## 2. Proses Perencanaan Pelatihan

Kegiatan utama dari setiap pekerjaan manajerial biasa disebut dengan kegiatan perencanaan, sebagaimana fungsi dari manajemen yang terkenal dari Goerge R. Terry mengatakan bahwa fungsi manajemen tersebut dibagi menjadi : Planing, Organizing, Actuiting dan Controlling biasa disingkat dengan POAC.

Menurut Eddie Davis bahwa fungsi utama manajemen bisa digambarkan sebagai roda manajemen yang terdiri dari ;

- a. **Merencanakan**, yaitu menetapkan sasaran perusahaan dan membuat perencanaan untuk mencapai sasaran tersebut,
- b. **Mengorganisasi**, yaitu berprakarsa untuk mewujudkan rencana menjadi tindakan,
- c. **Mengarahkan**, yaitu membantu tenaga kerja melaksanakan pekerjaan utama untuk bisa mencapai sasaran perusahaan,
- d. **Mengendalikan**, yaitu menjaga level kinerja dengan cara monitoring dan evaluasi dan melakukan perbaikan terhadap kinerja di bawah standar,
- e. **Mengevaluasi**, Menilai kekuatan dan kelemahan individual dan organisasi,
- f. **Komunikasi**, Pertukaran informasi, baik tatap muka, berkelompok atau menulis pokok masalah yang berhubungan dengan rencana, kemajuan dan mengatasi masalah atau hambatan.<sup>2</sup>

Berdasarkan pengertian perencanaan di atas, bila dihubungkan dengan kegiatan pelatihan, maka akan diperoleh pemahaman bahwa yang dimaksud dengan perencanaan pelatihan adalah kegiatan dimana seorang manajer pelatihan melakukan proses penetapan berbagai hal yang berkenaan dengan pelaksanaan pelatihan agar

---

<sup>2</sup> Eddie Davis, *The Training Managers : A Handbook*, Alih Bahasa Ramelan, *Buku Wajib bagi Manajer Bagaimana Menyelenggarakan Training* (Jakarta : Gramedia, 2005), h. 7-8

tujuan akhir dari pelatihan bisa dicapai secara efektif dan efisien.

Kalau diuraikan lebih detail, maka yang dimaksud dengan berbagai hal yang berkenaan dengan pelaksanaan pelatihan seperti tersebut di atas adalah :

- a. Perangkat Persiapan Pelatihan yang meliputi ; rancangan kurikulum suatu pelatihan yang akan diangkat, tujuan, sasaran dan target pelatihan, silabus, RPP, Modul, dan sebagainya
- b. Siapa peserta pelatihan, apa kriteria peserta dan apa persyaratan menjadi peserta suatu pelatihan
- c. Proses pelatihan itu sendiri yang meliputi ; pemilihan metode, strategi dan media yang akan digunakan
- d. Sistem evaluasi yang digunakan yang meliputi ; jenis evaluasi, bentuk evaluasi dan instrumen yang digunakan untuk menilai proses pelatihan itu sendiri

Komponen-komponen di atas, akan diuraikan secara lebih lengkap dan jelas pada bagian berikut dari buku ini.

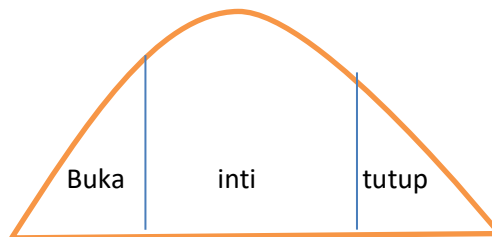
### 3. Proses Penyelenggaraan Pelatihan

Bagian ini merupakan bagian utama dan menentukan dari suatu proses pelatihan, hal ini tidak bisa dipungkiri karena dari proses penyelenggaraan pelatihan inilah muncul produk-produk yang kualitasnya ditentukan dari berkualitas atau tidaknya proses pelatihan itu sendiri, seberapapun bagusnya bagian perencanaan yang telah

dibuat pada awal pelatihan, namun bila prosesnya tidak dikelola dengan baik, penyajiannya tidak menarik, pemanfaatan media dan strategi pengajaran yang tidak tepat, maka akan berdampak pada kualitas pelatihan itu sendiri dan pada akhirnya akan bermuara pada lahirnya produk pelatihan yang juga tidak berkualitas.

Secara sederhana dapat diungkapkan bahwa proses penyelenggaraan pelatihan itu meliputi hal-hal sebagai berikut :

- a. **Pemanfaatan Media Pengajaran.** Pengetahuan dan kepiawaian seorang pelatih terhadap ragam, pemanfaatan, kelebihan dan kekurangan sebuah media pengajaran merupakan hal yang mutlak harus dimiliki oleh seorang pelatih, sehingga sebuah pelatihan akan berjalan lebih menarik dan tepat sasaran
- b. **Pemanfaatan Strategi Pengajaran.** Penguasaan terhadap strategi
- c. **Pemanfaatan Metode Pengajaran.**



Gambar sederhana di atas adalah sebuah

#### 4. Proses Evaluasi Pelatihan

Menurut Stufflebeam and Shinkfield menyatakan bahwa evaluasi adalah :

*Evaluation is the process of delineating, obtaining, and providing descriptive and judgmental information about the worth and merit of some object's goals, design, implementation, and impact in order to guide decision making, serve needs for accountability, and promote understanding of the involved phenomena.*<sup>3</sup>

Dari pengertian di atas, dapat dipahami bahwa evaluasi merupakan suatu proses penyediaan informasi yang dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan harga dan jasa (*the worth and merit*) dari tujuan yang ingin dicapai, desain, implementasi dan dampak untuk membantu membuat keputusan, membantu pertanggungjawaban dan meningkatkan pemahaman terhadap suatu fenomena. Dengan demikian dapat dipahami bahwa inti dari sebuah evaluasi adalah penyediaan informasi yang akan dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan.

Sedangkan Griffin & Nix, menggunakan 3 istilah berkenaan dengan evaluasi, sebagaimana dijelaskan berikut ini :

---

<sup>3</sup> Stufflebeam and Shinkfield, *Systematic Evaluation*, (Boston : Kluwer Nijhof Publishing, 1985), 159

*Measurement, assessment, and evaluation are hierarchical. The comparison of observation with the criteria is a measurement, the interpretation and description of the evidence is an assessment and the judgment of the value or implication of the behavior is an evaluation.*<sup>4</sup>

Definisi di atas menjelaskan bahwa pengukuran, penilaian dan evaluasi bersifat hirarki, evaluasi harus didahului dengan sebuah penilaian, sedangkan penilaian didahului dengan pengukuran. Sedangkan pengukuran diartikan sebagai kegiatan membandingkan hasil pengamatan dengan kriteria, penilaian merupakan kegiatan menafsirkan dan mendiskripsikan hasil pengukuran, sedangkan evaluasi merupakan penetapan nilai atau implikasi dari perilaku.

Proses penilaian dalam suatu pelatihan merupakan kegiatan akhir dari sebuah rangkaian yang panjang dan kompleks dari suatu pelaksanaan pelatihan, disebut sebagai suatu rangkaian, bahwa kegiatan evaluasi yang dilaksanakan oleh pelatih maupun manajer pelatihan adalah tindak lanjut dan implementasi dari tujuan dan target pelatihan yang telah tertulis dalam perangkat persiapan pelatihan dan proses pelaksanaan pelatihan itu sendiri, artinya adalah ; keberhasilan suatu rencana dan

---

<sup>4</sup> Griffin, P. & Nix, P. *Education Assessment and Reporting*, (Sydney : Harcourt Brace Javanovich, Poblisher, 1991), h. 3

pelaksanaan suatu pelatihan akan dapat terlihat setelah proses evaluasi berlangsung.

Evaluasi yang baik tentunya memiliki sejumlah syarat dan prosedur pelaksanaan yang benar, sehingga hasil yang diperolehpun dapat dipercaya, baik untuk menentukan kualitas pelaksanaan kegiatan pelatihan yang telah dilaksanakan, maupun untuk menentukan apakah kegiatan serupa masih akan mungkin dilaksanakan lagi di masa yang akan datang, dan mungkin akan kembali diminati oleh pihak pengguna. Untuk lebih jelasnya bagaimana evaluasi pelatihan serta seluk beluk dalam evaluasi pelatihan, maka akan dibahas pada bab tersendiri dari buku ini.

## **C. Menyiapkan Kurikulum Suatu Pelatihan**

### **1. Konsep Dasar Kurikulum**

Para ahli memandang kurikulum dalam pandangan yang berbeda-beda, sehingga kurikulum diartikan berbeda dan sulit menemukan definisi kurikulum yang tepat, namun untuk mempermudah memahami kurikulum tersebut, berikut akan dibahas secara lebih sederhana, sehingga bisa dipakai oleh banyak praktisi pendidikan, khususnya bagi pelatih dan manajer pelatihan dalam mengembangkan kurikulum suatu pelatihan.

Walaupun istilah kurikulum muncul pertama kalinya di Skotlandia sekitar tahun 1829, secara resmi istilah ini baru dipakai hampir satu abad kemudian di

Amerika Serikat (Wiles & Bondi, 1989 : 6 ; Wiles, et.al., 2009:2). Secara harfiah, istilah kurikulum berasal dari bahasa Latin *currere* yang berarti berlari di lapangan pertandingan (*race course*). Menurut pengertian ini, kurikulum adalah suatu "arena pertandingan" tempat siswa "bertanding" agar menguasai satu atau lebih keahlian guna mencapai "garis finish" yang ditandai pemberian diploma, ijazah atau gelar kesarjanaan (Zais, 1976:6-7). Pengaruh definisi ini sangat besar dan bertahan lama di dunia pendidikan sehingga ikut menentukan orientasi kurikulum di sekolah-sekolah di hampir semua negara di dunia.

Secara bahasa kurikulum berasal dari istilah Yunani *Currere*, yang memiliki arti berlari atau jarak yang harus ditempuh oleh seorang pelari. Para peserta bertanding dengan mengutamakan kapasitas individual agar mampu mengaktualisasi diri di masa lalu, sekarang dan masa depan. Dari hasil aktualisasi diri masing-masing orang, mereka memiliki visi tertentu dalam menapaki kehidupan di masa depan. Konsep ini diinterpretasikan lebih lanjut oleh Grumet yang memaknai kurikulum sebagai suatu proses sosial bagi pendalaman pemahaman diri sendiri, orang lain, dan lingkungan melalui rekonsepsualisasi.<sup>5</sup>

Menurut Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) No 20 Tahun 2003 menjelaskan

---

<sup>5</sup> Schubert, 1986:33

bahwa kurikulum itu adalah : “Seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu”.<sup>6</sup>

Pengertian seputar kurikulum ini mengalami perubahan dari waktu ke waktu, berawal dari pengertian dasarnya bahwa kurikulum itu dapat diartikan sebagai jarak yang harus ditempuh oleh seorang pelari hingga kurikulum diartikan sebagai sejumlah kecakapan yang mesti dikuasai siswa dalam kurun waktu tertentu. Istilah kurikulum baru ditemukan dalam kamus sekitar tahun 1856.<sup>7</sup> Dan kemudian pengertian mengenai kurikulum inipun terus berkembang, berikut ini dipilih dan dijelaskan beberapa definisi yang mengungkapkan pengertian kurikulum

- a. Allan C. Ornstein, menjelaskan pengertian kurikulum dengan membagi kurikulum itu menjadi empat, yaitu ;
- ❖ Pertama, kurikulum dapat diartikan sebagai *as a plan for achieving goals*, yaitu kurikulum merupakan seperangkat rencana untuk bisa menggapai tujuan pembelajaran.
  - ❖ Kedua, Kurikulum diartikan sebagai *broadly as dealing with the learner’s experiences*, artinya

---

<sup>6</sup> UU Sistem Pendidikan Nasional No, 20 Tahun 2003, (Jakarta : Sinar Grafika, 2007), h. 5

<sup>7</sup> S. Nasution, *Asas-asas Kurikulum*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), h. 2

kurikulum mewadahi tertanamnya kebiasaan-kebiasaan baik dalam diri seorang siswa.

- ❖ Ketiga, kurikulum diartikan sebagai *ia as system for dealing with poeple*, artinya kurikulum merupakan
- ❖ Keempat, Kurikulum dapat diartikan sebagai *as a field of studi*
- ❖ Kelima, kurikulum juga dapat diartikan sebagai *subject Matter*<sup>8</sup>

b. B. Othanel Smith W.O Stanley dan J. Harlan Shores (dalam S Nasution) mengatakan kurikulum sebagai *a sequence of potential experiences set up in the school for the purpose of disciplining children and youth in group ways of thinking and acting*. Mereka berpendapat kurikulum sebagai sejumlah pengalaman yang secara potensial dapat diberikan kepada anak dan pemuda, agar mereka dapat berfikir dan berbuat sesuai dengan masyarakatnya.

Bila dikaitkan dengan konsep pelatihan yang telah diuraikan pada bab I buku ini, maka yang dimaksud dengan kurikulum pelatihan adalah sejumlah kecakapan dan bahan ajar yang mesti dikuasai oleh setiap peserta pelatihan selama pelatihan berlangsung.

---

<sup>8</sup> Allan C. Ornstein & Francis P. Hunkins, *Curriculum : Foundation, Principles, and Issues* (New Jersey USA : 2013), h. 8-9

## 2. Merumuskan Tujuan Pembelajaran

Sebenarnya banyak istilah yang bisa dipakai berkenaan dengan tujuan pembelajaran, di antaranya *aim, objective, outcomes, purpose, goals, dan mission*. Istilah tersebut memiliki arti yang berbeda untuk lebih jelasnya dapat dilihat gambar berikut :



Hierarki beberapa jenis tujuan berupa objectives, goals, dan mission yang ada dalam literatur asesmen<sup>9</sup>

Tujuan Pembelajaran adalah sejumlah target yang harus dicapai, atau sejumlah kecakapan, keterampilan dan sikap yang harus dikuasai oleh peserta pelatihan. Tujuan pembelajaran haruslah menjadi perhatian yang sangat besar oleh seorang pelatih, karena rumusan yang benar pada tujuan pembelajaran, maka akan memudahkan seorang pelatih melakukan pengukuran terhadap hasil pelatihan

<sup>9</sup> UCONN, *Assessment Primer: Goals, Objectives and Outcomes*. [Online] <http://www.assessment.uconn.edu/primer/goals1.html> (diakses pada tanggal 25 Agustus 2015).

yang telah dilakukan. Untuk lebih jelasnya mengenai teknis penyusunan tujuan pembelajaran pada suatu pelatihan, ikuti bagian ini dengan seksama.

Tujuan pembelajaran pada suatu pelatihan dapat dibagi menjadi dua bagian ; pertama, disebut dengan Tujuan Pembelajaran Umum (TPU) atau sering disebut dengan Standar Kompetensi (SK), kedua, Tujuan Pembelajaran Khusus (TPK) atau sering pula disebut dengan Kompetensi Dasar (KD). Tujuan Pembelajaran Umum (TPU) merupakan capaian umum yang harus diusahakan oleh pelatih untuk dikuasai peserta pelatihan, sedangkan Tujuan Pembelajaran Khusus (TPK) merupakan capaian khusus dan terarah yang harus dapat diusahakan oleh pelatih untuk dikuasai oleh peserta suatu pelatihan.

Perumusan Tujuan Pembelajaran baik yang bersifat umum maupun khusus, harus dirumuskan oleh seorang pelatih atau manajer pelatihan sebelum kegiatan pelatihan dimulai yang merupakan bagian dari kegiatan perencanaan, sebagai sasaran yang mesti dicapai kelak ketika pelatihan itu dilaksanakan.

Tujuan Pembelajaran Umum (TPU) merupakan capaian global yang ditetapkan oleh pelatih sebagai pedoman dalam merumuskan tujuan yang lebih khusus. Sedangkan Tujuan Pembelajaran Khusus (TPK) adalah capaian khusus berupa seperangkat pengetahuan, keterampilan dan sikap yang mesti dikuasai peserta

pelatihan pada setiap topik bahasan yang terdapat pada materi suatu pelatihan.

Pada dasarnya struktur pada rumusan Tujuan Pembelajaran Umum (TPU), maupun Tujuan Pembelajaran Khusus (TPK) adalah sama, yaitu terdiri dari Kata Kerja Operasional (KKO) ditambah dengan objek bahasan yang menjadi fokus dalam setiap rumusan tujuan tersebut, sehingga dengan demikian rumusan Tujuan Pembelajaran Umum (TPU) dan Tujuan Pembelajaran Khusus (TPK) dapat diungkap sebagai berikut :


$$\text{TPU/TPK} = \text{KKO} + \text{OB}$$

Hanya saja Kata Kerja Operasional (KKO) yang ada di Tujuan Pembelajaran Umum (TPU) lebih umum dan global, sedangkan Kata Kerja Operasional (KKO) yang akan ditempatkan dalam rumusan Tujuan Pembelajaran Khusus (TPK) adalah lebih khusus dan merupakan penjelas dari Kata Kerja Operasional (KKO) yang digunakan pada rumusan Tujuan Pembelajaran Umum (TPU).

Ada lima hal yang membedakan antara Tujuan Pembelajaran Umum (TPU) dengan Tujuan Pembelajaran Khusus (TPK) yang biasa disingkat dengan SMART. SMART merupakan singkatan dari *Specific, Measurable,*

*Achievable*, *Relevan* dan *Time Bound*<sup>10</sup>, berikut akan dibahas satu per satu.

*Spesific*, kata ini dapat diterjemahkan menjadi, khusus, khas atau tersendiri, sesuai dengan arti kata tersebut, maka kata spesifik dapat dimaknai dengan terarah, yaitu rumusan Tujuan Pembelajaran Khusus (TPK) yang akan disusun haruslah terarah dan khusus pada suatu pengetahuan, kecakapan atau sikap tertentu.

Leslie Rae, menjelaskan lebih lanjut bahwa ketika sebuah sasaran dari suatu program tersebut spesifik, hal tersebut berarti :

- a. Ada arah dan kejelasan sasaran
- b. Setiap orang tahu secara tepat apa yang diharapkan dari sasaran tersebut, tanpa ada maksud lain atau ambigu
- c. Memungkinkan anda untuk mengetes tingkat keterukurannya (dihubungkan dengan aspeklain dari SMART)
- d. Memungkinkan anda untuk mengetes bahwa sasaran tersebut dapat dicapai
- e. Memungkinkan anda untuk menetapkan skala waktu berdasarkan informasi yang spesifik
- f. Membantu dalam mengalokasikan sumber daya secara efektif.

---

<sup>10</sup> Leslie Rae, *Efective Planning, The Art of Training and Development*, (London : Kogan Page Limited, tt), h. 58

g. Memperjelas rencana sehingga poin-poin yang menjadi pelemah dapat diidentifikasi dan masalah-masalah lainnya diperhatikan.<sup>11</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa suatu tujuan/sasaran program haruslah memiliki unsur spesifik, terarah dan khusus agar keberhasilan dari suatu program pelatihan mudah untuk dievaluasi keberhasilan dan dampaknya.

*Measurable*, arti kata ini secara bebas dapat diterjemahkan menjadi terukur, bisa untuk diukur, kata ini memiliki arti bahwa tujuan pembelajaran atau tujuan program adalah sesuatu yang harus dapat diukur daya capainya, adapun sasaran dari langkah kedua ini adalah ;

- a. Memastikan berbagai standar yang telah ditetapkan , dapat diukur dan diidentifikasi pada saat awal perencanaan.
- b. Memungkinkan anda untuk memantau kemajuan dari perencanaan dan mengevaluasi hasil akhir, menentukan apakah materi yang diinginkan telah masuk dalam perencanaan.
- c. Memungkinkan anda membuat perubahan jika sistem pengukuran yang ada akan memunculkan masalah.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Leslie Rae, *Efective Planning...*, h. 58

<sup>12</sup> Leslie Rae, *Efective Planning...*, h. 59-60

**Achievable**, kata ini dapat diartikan dengan mudah dicapai, dapat dicapai atau dapat dikuasai, artinya adalah bahwa tujuan pembelajaran yang disusun oleh seorang pelatih haruslah sesuatu yang logis dapat dicapai oleh peserta pelatihan, baik dari sisi tingkat kesulitan materi, kesesuaian dengan tingkat perkembangan psikologis peserta maupun dapat dilakukan oleh kelompok-kelompok yang memiliki keterbatasan fisik tertentu.

Penyusunan tujuan pembelajaran yang baik tentunya selalu memperhatikan aspek ketercapaian ini dengan baik, karena dengan aspek ini ;

- a. Meminimalisir rasa frustrasi yang ditimbulkan apabila program yang telah dirancang tidak realistis dan para peserta mengalami kebingungan dalam mengikuti suatu program.
- b. Penyusunan sasaran/tujuan yang realistis akan membantu peserta dalam mencapai kemajuan secara logis dan realistis.

**Relevant**, yang dimaksud disini bermakna selaras atau sesuai dengan kenyataan sehari-hari, maksudnya bahwa tujuan pembelajaran yang telah disusun harus selaras dalam banyak hal, mulai dari keterhubungan dengan bahan ajar yang disusun, keterhubungan dengan evaluasi, keterhubungan dengan perangkat pelatihan yang lain, maupun keterhubungan dengan kebutuhan masyarakat dan stakeholders pengguna produk pelatihan tersebut.

Berdasarkan hal tersebut, dapat dipahami bahwa perumusan Tujuan Pembelajaran Khusus (TPK) haruslah mempertimbangkan aspek kesesuaian dan keterhubungan antara sasaran yang dirumuskan dengan materi yang akan diajarkan, begitu pula dengan perangkat pembelajaran yang lain, artinya tujuan pembelajaran haruslah selaras dengan indikator, silabus, Rencana Pelaksanaan Pelatihan (RPP), dan sistem evaluasi. Begitu juga keterkaitan rumusan tujuan pembelajaran dengan kebutuhan stakeholders, institusi atau pangsa pasar sebagai pengguna dari produk pelatihan yang dihasilkan.

**Time Bound**, memiliki pengertian bahwa Tujuan Pembelajaran Khusus (TPK) yang disusun haruslah mengandung batas waktu, artinya sebuah tujuan pembelajaran tidak berlangsung tanpa batas yang jelas, tujuan pembelajaran harus memiliki target yang jelas dalam kurun waktu yang jelas, misalnya dalam satu kali pertemuan, dalam satu jam pelajaran atau beberapa kali pertemuan, tenggat waktu pencapaian tujuan ini, harus jelas tergambar dalam tujuan pembelajaran.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ada lima persyaratan dalam penyusunan Tujuan Pembelajaran Khusus (TPK) yang baik dan benar, yaitu unsur *specific* (khusus), unsur *measurabel* (terukur/dapat diukur), unsur *Achievable* (dapat/mudah dikuasai), unsur

*relevant* (kesesuaian tujuan) dan unsur *Time Bound* (batas waktu) yang mengikat terjadinya sebuah pembelajaran.

Pertanyaan yang mungkin muncul oleh banyak kalangan pelatih adalah, bagaimana cara menyusun suatu tujuan/sasaran pelatihan yang baik dan benar? Ada beberapa hal yang mesti diperhatikan ketika menyusun tujuan pelatihan, yaitu ;

- a. Struktur kalimat tujuan pembelajaran haruslah memiliki unsur Kata Kerja Operasional (KKO) ditambah dengan Objek Bahasan (OB), hal ini bisa digambarkan dengan rumus :  $KKO + OB$
- b. Menggunakan Kata Kerja Operasional (KKO) tunggal dari masing-masing taksonomi tujuan pembelajaran untuk setiap poin tujuan
- c. Jika ingin menjabarkan suatu tujuan pembelajaran dengan Kata Kerja Operasional (KKO) lain, maka pisahkan poinnya sehingga setiap poin tujuan hanya memuat satu rumusan tujuan.

Berdasarkan penjelasan di atas terlihat bahwa merumuskan Tujuan Pembelajaran baik yang umum maupun yang khusus didahului dengan pemahaman yang mendalam tentang Kata Kerja Operasional dan Taksonomi, untuk lebih memahami kedua hal ini, berikut akan dijelaskan secara detail.

### **3. Kata Kerja Operasional**

Kata Kerja Operasional (KKO) merupakan kata kerja aktif yang digunakan untuk merumuskan sebuah tujuan pembelajaran, yang memiliki konsekuensi penggunaannya dalam hal keterkaitannya dengan tingkat kualifikasi masing-masing. Setiap penggunaan Kata Kerja Operasional (KKO) tersebut mengakibatkan perbedaan kemampuan, tingkat kesulitan suatu tujuan dan tingkat taksonomi pembelajaran itu sendiri.

Pemilihan Kata Kerja Operasional haruslah mempertimbangkan tingkat kemampuan fisik, psikis dan tingkat pendidikan dari peserta didik, karena perbedaan pemilihan Kata Kerja Operasional (KKO) tersebut, bermuara kepada perbedaan metode, media, gaya mengajar/melatih sekaligus berakibat pada perbedaan jenis evaluasi dan item soal yang digunakan.

Untuk lebih jelasnya kategorisasi Kata Kerja Operasional (KKO) yang bisa digunakan dalam merumuskan Tujuan Pembelajaran dapat dilihat dari lampiran buku ini, dan alangkah bijaknya sebelum menelaah sebaran Kata Kerja Operasional tersebut, terlebih dahulu pembaca sekalian memahami terlebih dahulu bahasan taksonomi tujuan pelatihan berikut ini.

### **4. Taksonomi Tujuan Pelatihan**

Setiap proses pembelajaran yang dilakukan oleh pelatih dan peserta pelatihan, tentunya memiliki tujuan yang

jelas, yaitu hasil akhir pembelajaran yang berbentuk penanaman pengetahuan, keterampilan dan sikap. Tanpa tujuan yang jelas, pelatihan dilaksanakan akan berjalan tanpa arah dan menjadi tidak efektif.

Untuk memahami tujuan instruksional yang benar dan baik, perlu ada pemahaman yang jelas terhadap taksonomi tujuan pembelajaran. Dengan pemahaman ini pelatih akan dapat menentukan dengan jelas dan tegas apakah tujuan instruksional dari materi yang akan diajarkannya dan kemana arah pelatihan akan dilaksanakan, untuk kemudian bisa memperkirakan apa metode, strategi, media dan evaluasi yang akan digunakan selama pelatihan.

## **5. Taksonomi Tujuan Pembelajaran**

Kata taksonomi diambil dari bahasa Yunani *tassein* yang berarti pengelompokan dan kata *nomos* yang berarti aturan atau ilmu. Dengan demikian, kata taksonomi dapat diartikan sebagai aturan dalam pengelompokan suatu hal berdasarkan tingkatan tertentu.

Sedangkan secara istilah ada banyak sekali pengertian yang telah dijelaskan oleh para ahli, di antaranya adalah :

Briggs mengungkapkan bahwa yang dimaksud dengan taksonomi ini lebih mengarah pada karakteristik menurut stimulus atau rangsangan yang dapat ditimbulkan dari media itu sendiri, yaitu kesesuaian rangsangan tersebut dengan karakteristik siswa, tugas pembelajaran, bahan, dan

tranmisinya. Briggs mengidentifikasi 13 macam media yang dipergunakan dalam proses belajar mengajar, yaitu: objek, model, suara langsung, rekaman audio, media cetak, pembelajaran terprogram, papan tulis, media transparansi, film rangkai, film bingkai, film, televisi dan gambar.

Sedangkan Gagne membuat 7 macam pengelompokan media, yaitu : benda untuk mendemonstrasikan, komunikasi lisan, media cetak, gambar diam, gambar gerak, film bersuara dan mesin belajar. Ke tujuh kelompok media ini kemudian dikaitkannya dengan kemampuannya memenuhi fungsi menurut tingkatan hirarki belajar yang dikembangkannya yaitu: pelontar stimulus belajar, penarik minat belajar, contoh perilaku belajar, memberi kondisi eksternal, menuntun cara berfikir, menilai prestasi, dan pemberi umpan balik.

## 6. Kawasan Tujuan Instruksional

Bloom (1977) membagi tujuan instruksional menjadi tiga kawasan (domain) menurut jenis kemampuan yang tercantum di dalamnya. ke tiga domain tersebut akan diuraikan sebagai berikut :

### a. Kognitif

Tujuan kognitif berorientasi kepada kemampuan "berfikir" mencakup kemampuan intelektual yang lebih sederhana, yaitu : **mengingat**, sampai dengan kemampuan untuk **memecahkan suatu masalah** (*problem solving*) yang menuntut warga belajar untuk

menghubungkan dan menggabungkan gagasan, metode atau prosedur yang sebelumnya dipelajari untuk memecahkan masalah tersebut.

Kawasan kognitif meliputi tujuan pendidikan yang berkenaan dengan ingatan atau pengenalan terhadap pengetahuan dan pengembangan kemampuan intelektual dan keterampilan berfikir. Dalam kawasan kognitif ini, tujuan pendidikan dibagi menjadi enam jenjang (hirarki), yaitu pengetahuan, pemahaman, aplikasi, analisa, sintesis dan evaluasi.

Keenam jenjang itu bersifat hirarkikal dimulai dari jenjang yang paling bawah yaitu pengetahuan sampai ke jenjang yang paling tinggi yaitu evaluasi. Artinya jenjang pertama menjadi prasyarat untuk jenjang di atasnya. Jenjang yang paling di bawahnya itu harus dicapai lebih dahulu agar dapat mencapai jenjang yang di atasnya. Konsep perjenjangan dalam kawasan kognitif ini sangat populer dan sampai saat ini digunakan secara sangat intensif dalam dunia pendidikan, khususnya dalam pengembangan tes hasil belajar.

#### **b. Afektif**

Tujuan afektif yang berhubungan dengan "perasaan", "emosi", "system nilai" dan "sikap hati" (*attitude*) yang menunjukkan penerimaan atau penolakan terhadap sesuatu. Tujuan afektif terdiri dari

yang paling sederhana, yaitu **memperhatikan suatu fenomena** sampai dengan yang kompleks yang merupakan factor internal seseorang, seperti kepribadian dan hati nurani. Dalam literatur tujuan afektif ini disebut sebagai : minat, sikap hati, sikap menghargai, system nilai, serta kecenderungan emosi.

**c. Psikomotor**

Tujuan psikomotor berorientasi kepada keterampilan motorik yang berhubungan dengan anggota tubuh, atau tindakan (action) yang memerlukan koordinasi antara syaraf dan otak. Dalam literature tujuan ini tidak banyak ditemukan penjelasannya dan biasanya dihubungkan dengan latihan-latihan seperti : menulis, berbicara, olah raga serta mata pelajaran yang berhubungan dengan keterampilan praktis.