

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pelatihan

2.1.1 Pengertian Pelatihan

Widodo (2015:82) mengungkapkan pelatihan adalah rangkaian kegiatan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keahlian secara terstruktur hingga memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Sejalan dengan pendapat tersebut, Rivai dan Sagala (2011:212) mengemukakan pelatihan merupakan proses yang sistematis untuk mengubah perilaku pegawai guna mewujudkan tujuan suatu organisasi. Berdasarkan beberapa definisi di atas maka pelatihan dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan berupa pengetahuan dan keahlian yang dapat diterapkan dalam bidang kerja masing-masing karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Perusahaan yang dimaksud dalam hal ini adalah sekolah

yang mempunyai karyawan yaitu guru. Guru sebagai pendidik adalah kunci berlangsungnya proses pembelajaran, keberadaan guru sangat strategis dan tak tergantikan. Kualitas pendidikan bergantung kepada kompetensi guru dalam melakukan proses pembelajaran. Oleh karena pentingnya peran guru, penting untuk dilaksanakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya sehingga dapat melaksanakan proses pembelajaran secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pembelajaran pada khususnya dan tujuan pendidikan pada umumnya.

2.1.2 Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan menurut Hamalik (2007:14) adalah mendidik, melatih, membina tenaga kerja yang mempunyai keterampilan produktif, bakat dan minat, kemampuan dan kemauan untuk terus belajar mengembangkan diri. Widodo (2015:84), berpendapat bahwa meningkatkan kualitas, produktivitas, moral, kemampuan, keahlian anggota adalah tujuan dari sebuah pelatihan. Berdasarkan definisi-definisi di atas menurut penulis, pelatihan memiliki tujuan mengembangkan kompetensi dan keterampilan guna mencapai mencapai tujuan.

2.1.3 Manajemen Pelatihan

Manajemen merupakan ilmu dan seni mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan kelompok (Hasibuan, 2009). Sejalan dengan pendapat di atas, Husaini (2014) berpendapat bahwa manajemen adalah proses kegiatan sumber daya organisasi yang sangkil dan mangkus untuk pemenuhan kebutuhan organisasi.

Pelatihan adalah segala kegiatan yang didesain untuk pegawai guna meningkatkan kinerjanya pada pekerjaan yang sedang atau yang akan dilakukan (Sutrisno, 2016). Senada dengan pendapat di atas, Simamora (2004) berpendapat bahwa pelatihan merupakan suatu proses untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja melalui pembelajaran untuk keahlian, konsep, peraturan atau sikap.

Berdasarkan pendapat ahli di atas terkait manajemen dan pelatihan, maka dapat disimpulkan manajemen pelatihan adalah suatu kegiatan manajerial untuk mengatur proses pelatihan supaya efektif dan efisien guna meningkatkan kinerja pegawai pada pekerjaan yang sedang dan yang akan dilakukan untuk mencapai

tujuan organisasi.

Menurut George (2006) dalam manajemen pelatihan lebih dikenal 6M (*man, money, materials, methods, machines dan market*), melalui tiga aktivitas utama manajemen yaitu: merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pelatihan. Sumber daya manusia dalam penyelenggaraan pelatihan pembelajaran HOTS bagi guru SD meliputi penyelenggara, narasumber, dan pihak lain yang membantu pelaksanaan pelatihan. Sumber daya manusia dalam pelatihan ini harus diorganisir agar mampu bersinergi untuk menggerakkan semua unsur pelatihan sesuai tanggung jawab masing-masing.

Dalam pelatihan pasti membutuhkan dana. Dana dibutuhkan untuk membiayai pelatihan, sehingga penyusunan anggaran pelatihan perlu dibuat secara mendetail sehingga pelatihan dapat berjalan lancar.

Materi pelatihan dibuat berdasarkan *need assesment* yang dibuat dalam perencanaan pelatihan berupa kurikulum pelatihan, buku panduan pelatihan, dan materi pelatihan. Dilanjutkan dengan menetapkan narasumber yang memiliki keahlian tentang

pembelajaran HOTS. Penetapan tempat, waktu, metode pelatihan, serta sarana prasarana pendukung pelatihan perlu ditetapkan secara cermat.

Selama pelatihan, evaluasi dilakukan dengan mengobservasi aktivitas peserta atau penilaian proses dan penilaian kinerja untuk mengukur kompetensi guru tentang pembelajaran HOTS dilihat dari hasil pembuatan RPP HOTS.

2.1.4 Model Pelatihan

2.1.4.1 Model

Model menyajikan pemahaman umum bagi pembaca tentang pengetahuan dengan menampilkan berbagai unsur sistem dan keterkaitannya (Eriksson, 2003). Model dapat merupakan tiruan dari suatu benda, sistem atau kejadian yang sesungguhnya yang hanya berisi informasi- informasi yang dianggap penting untuk ditelaah (Achmad, 2008: 1). Model memberikan gambaran visual yang mewakili konsep dengan kotak dan proses yang digambarkan dengan panah (Elangovan, 2015).

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat

disimpulkan bahwa sebuah model merepresentasikan kesatuan konsep atau prosedur lengkap dengan keterkaitan antar komponen. Model pelatihan adalah sarana konseptual untuk menganalisis, merancang, memproduksi, menerapkan, dan mengevaluasi sebuah aktivitas atau program pelatihan. Model yang digunakan berkaitan dengan langkah-langkah yang harus dilakukan dalam sebuah perencanaan pelatihan.

2.1.4.2 Jenis-jenis Model

Model dapat berupa:

1. Model Prosedural

Model deskriptif yang mendeskripsikan tahapan atau alur prosedural hingga tercipta produk tertentu (Setyosari, 2015:284).

2. Model Konseptual

Model analitis yang menjabarkan tiap komponen produk yang dikembangkan secara detail serta keterkaitan antar komponen tersebut. Menunjukkan hubungan antar komponen produk tidak sebagai

tahapan atau urutan, urutan boleh diawali dari mana saja.

3. Model Teoretik.

Mengilustrasikan kerangka berpikir yang berpijak dari teori-teori relevan dan dikuatkan oleh data empirik. Menggambarkan hubungan berbagai komponen dalam suatu kejadian yang merupakan perhitungan dari berbagai komponen yang memengaruhi suatu produk pendidikan.

Dalam pengembangan ini menggunakan model pengembangan prosedural, yang sudah dijelaskan di atas, selain menghasilkan produk pengembangan prosedural juga menghasilkan komponen-komponen produk yang akan dikembangkan serta keterkaitan dengan komponen-komponen tersebut.

2.1.4.3 Model Pelatihan Induktif

Pendekatan yang digunakan dalam model induktif adalah menitikberatkan pada upaya pihak yang paling dekat, terkait langsung ke arah pihak yang lebih luas dan

menyeluruh. Melalui pendekatan induktif ini, kemampuan yang telah dimiliki peserta pelatihan dibandingkan dengan kemampuan yang harus dimiliki sesuai dengan harapan yang dituntut dari diri peserta pelatihan. Berikut adalah langkah- langkah model pelatihan induktif (Kamil,2012):



Pelaksanaan pengukuran kemampuan yang telah dimiliki calon peserta pelatihan disesuaikan dengan kondisi calon itu sendiri. Identifikasi dapat dilakukan melalui kegiatan pemberian angket, atau juga bisa melalui wawancara. Bisa juga disediakan *checklist* peserta tinggal

mencentang. Cara lain dengan memberi kesempatan kepada peserta menuliskan kompetensi yang sudah dikuasai dan yang belum dikuasai atau yang ingin dipelajari pada kartu belajar. Juga bisa melalui *brain storming* atau curah pendapat melalui mentimeter atau *platform* lainnya jika pelatihan dilaksanakan secara daring.

Langkah selanjutnya setelah mengetahui apa saja yang diinginkan peserta pelatihan dari beberapa atau seluruh peserta pelatihan, tutor atau narasumber menetapkan prioritas. Penetapan prioritas ini didasarkan dari kebutuhan belajar yang sudah dihimpun dari peserta. Tutor atau narasumber dapat menentukan prioritas bersama dengan peserta pelatihan atau bisa dilakukan sendiri kemudian menyampaikannya kepada peserta pelatihan.

Teknik untuk menetapkan prioritas bisa lewat diskusi, dimana peserta menyampaikan pendapat disertai alasan pentingnya kebutuhan belajar tersebut sehingga perlu diprioritaskan. Namun dalam menetapkan prioritas perlu juga mempertimbangkan sumber belajar, bahan ajar,

waktu, dan sarana lainnya. Apabila tutor atau narasumber telah menetapkan prioritas, langkah selanjutnya adalah mengembangkan materi pelatihan. Model ini sangat mangkus untuk memenuhi kebutuhan belajar yang dirasakan langsung oleh peserta pelatihan. Adapun proses identifikasi kebutuhan tersebut dilakukan secara langsung kepada peserta pelatihan.

Kelebihan model pelatihan induktif adalah dapat memperoleh informasi secara langsung dan tepat tentang apa yang dibutuhkan peserta pelatihan, sehingga akan mudah bagi tutor atau narasumber untuk menentukan materi pelatihan tepat sesuai kebutuhan peserta pelatihan.

Adapun kelemahan dari model pelatihan induktif adalah dalam mengidentifikasi materi yang bersifat umum, untuk jumlah peserta pelatihan yang banyak dan heterogen akan kesulitan. Hal ini juga akan butuh waktu, dana, dan tenaga yang banyak pula.

2.2 Kompetensi Guru

2.2.1 Pengertian Kompetensi Guru

Sudjana (2012) memahami kompetensi sebagai suatu kemampuan yang disyaratkan untuk memangku profesi. Sependapat dengan pendapat di atas, Sardiman (2011) mengartikan kompetensi adalah kecakapan yang paling dasar yang harus dikuasai seseorang terkait dengan profesinya. Kedua pendapat di atas menjabarkan bahwasannya kompetensi adalah kecakapan dasar yang harus dimiliki oleh seseorang, dalam hal ini oleh guru. Jadi kompetensi dalam hal ini merupakan sesuatu kemampuan dasar yang mutlak dimiliki oleh seorang guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

2.2.2 Macam-macam Kompetensi Guru

2.2.2.1 Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah pemahaman guru terhadap anak didik, perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan anak didik untuk mengaktualisasikan sebagai kompetensi yang dimilikinya.

Kompetensi pedagogik ini juga sering dimaknai sebagai kemampuan mengelola pembelajaran, yang mana mencakup tentang konsep kesiapan mengajar, yang ditunjukkan oleh penguasaan pengetahuan dan keterampilan mengajar (Wibowo 2012).

2.2.2.2 Kompetensi Kepribadian

Kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

2.2.2.3 Kompetensi Sosial

Wibowo (2012), kompetensi sosial adalah kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan sekolah maupun di luar lingkungan sekolah.

2.2.2.4 Kompetensi Profesional

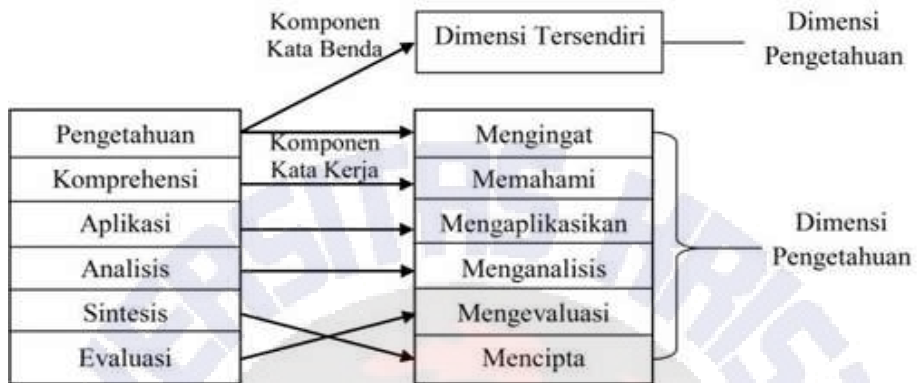
Seorang guru dikatakan profesional jika mampu merancang dan mengimplementasikan proses pembelajaran. Tidak berhenti sampai disitu, seorang guru profesional juga harus menilai hasil pembelajaran, melaksanakan

pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada pendidikan tinggi (Suwarno, 2009).

Pada model pelatihan ini, kompetensi yang akan ditingkatkan utamanya adalah kompetensi pedagogik. Adapun kompetensi pedagogik dalam hal ini difokuskan dalam menyusun RPP HOTS.

2.3 Pembelajaran *Higher Order Thinking Skills* (HOTS)

Higher Order Thinking Skills adalah suatu proses berpikir peserta didik dalam level kognitif yang lebih tinggi. Proses tersebut dikembangkan dari berbagai konsep dan metode kognitif dan taksonomi pembelajaran seperti metode problem solving, taksonomi bloom, dan taksonomi pembelajaran, pengajaran, dan penilaian (Saputra, 2016:91). Taksonomi Bloom revisi terdapat perubahan. Perubahan tersebut terdapat pada urutan taksonomi yaitu, letak evaluasi dan sintesis. Selain itu perubahan lain adalah penggantian nama komprehensi berubah nama menjadi memahami dan sintesa berubah nama menjadi mencipta (perhatikan Bagan).



**Bagan 2.1 Ringkasan Perubahan Struktural
dari Kerangka Pikir Asli ke Revisinya
(Anderson & Krathwohl, 2010:403)**

Perubahan urutan sintesis dan evaluasi dalam taksonomi Bloom didasarkan pada kerangka berpikir revisi merupakan hierarki. Enam kategori yang terdapat dalam dimensi proses kognitif secara berurutan disusun dari tingkat kompleksitas yang rendah ke tinggi. Sementara itu, kategori-kategori pada skema aslinya diklaim sebagai sebuah hierarki, sehingga untuk menguasai kategori yang paling kompleks mensyaratkan penguasaan semua kategori di bawahnya yang kurang kompleks (Anderson & Krathwohl, 2010:401).

Dalam taksonomi revisi perubahan nama komprehensi

menjadi memahami terjadi karena memahami merupakan salah satu proses kognitif yang berangkat dari kemampuan transfer. Anderson dan Krathwohl (2010:105-114) siswa dikatakan memahami jika siswa mampu mengkonstruksi makna dari pesan-pesan pembelajaran. Pesan-pesan pembelajaran tersebut bisa dalam bentuk tertulis, lisan, maupun grafis yang disampaikan melalui berbagai metode dan media.

Dalam taksonomi revisi kategori sintesa diubah menjadi mencipta. Mencipta dimaknai mengambil semua unsur pokok untuk diorganisasikan kembali menjadi sesuatu yang baru. Proses mencipta ini meliputi : (1) *Generating* (merumuskan) menyusun hipotesis berdasarkan kriteria yang ada; (2) *Planning* (merencanakan) atau dengan kata lain mendesain: merancang cara Pemecahan masalah atau menyelesaikan tugas; (3) *Producing* (memproduksi): membuat atau menemukan suatu produk atau menciptakan sebuah kondisi atau lingkungan untuk tujuan tertentu (Anderson & Krathwohl, 2010:128-132).

Dalam Taksonomi revisi, semua hasil belajar diwakili dua dimensi yakni proses kognitif (sumbu horisontal) dan dimensi pengetahuan (sumbu vertikal) (Krathwohl, 2002:215). Sebagaimana nampak pada tabel berikut:

DIMENSI PENGETAHUAN	Metakognitif						
	Prosedural						
	Konseptual	AREA LOTS					
	Faktual						
		Mengingat C1	Memahami C2	Menerapkan C3	Menganalisis C4	Mengevaluasi C5	Mencipta C6
		DIMENSI PROSES KOGNITIF					

Tabel 2.1 Tabel Taksonomi (Anderson & Krathwohl, 2010:40)

Tabel di atas menolong para guru setidaknya dengan 3 cara:

1. Membantu para guru menjawab “pertanyaan tentang pembelajaran”. Menjadikan pemahaman guru lebih baik mengenai tujuan-tujuan pembelajaran dan merumuskannya baik yang dibuat oleh para guru sendiri atau yang telah disediakan oleh pihak lain;

2. Menolong para guru menjawab “pertanyaan tentang pembelajaran” dan “pertanyaan tentang asesmen”. Dengan pemahaman yang lebih tentang tujuan-tujuan pembelajaran para guru membuat keputusan-keputusan yang lebih baik mengenai bagaimana mengajar dan menilai siswa dengan kerangka tujuan-tujuan pembelajaran yang telah mereka buat berdasarkan tabel tersebut;

3. Ketiga, Tabel Taksonomi dapat menolong para guru menjawab “pertanyaan tentang kesesuaian semua komponen”. Komponen yang dimaksud adalah tujuan, asesmen, dan pembelajarannya (Anderson & Krathwohl, 2010:143). Dapat disimpulkan manfaat dari Tabel Taksonomi bagi guru adalah sebagai acuan untuk mengklasifikasikan kegiatan pembelajaran sehingga tujuan pembelajaran tercapai, juga membantu guru dalam merancang penilaian dalam rangka melihat seberapa baik tujuan pembelajaran yang telah dikuasai siswa.

Dalam HOTS ada kemampuan berpikir kreatif, kritis berargumentasi, mengambil keputusan dan memecahkan masalah.

Menurut King (2012), HOTS meliputi berpikir logis, kritis, metakognitif, reflektif, dan kreatif. Menurut Newman dan Wehlage (Widodo, 2013:162) dengan kemampuan berpikir tingkat tinggi siswa mampu membedakan gagasan atau ide dengan jelas, berargumen dengan dasar yang tepat, mampu menjadi *problem solver*, mengkonstruksi penjelasan, sanggup menyusun hipotesis serta memahami hal-hal yang kompleks menjadi lebih jelas. Menurut Vui (Kurniati, 2014:62) HOTS akan terjadi ketika seseorang mampu menata ulang serta mengembangkan informasi dengan mengaitkan informasi-informasi yang sudah tersimpan dalam memorinya untuk memecahkan masalah atau mencapai suatu tujuan.

Tujuan utama dari HOTS adalah bagaimana membawa kemampuan berpikir siswa pada level yang lebih tinggi, utamanya pada kemampuan untuk berpikir secara kritis dan kreatif dengan menggunakan pengetahuan yang dimiliki serta membuat keputusan dalam situasi-situasi yang kompleks untuk memecahkan masalah (Saputra, 2016:91- 92). Kemampuan tertinggi yang harus dimiliki siswa di abad ke-21 adalah level C6, mencipta

(Chalkiadaki, 2018; Saputri et al., 2018; Talmi, Hazzan & Katz, 2018)

Kesimpulan dari beberapa pendapat di atas bahwa HOTS dalam pembelajaran menuntut peserta didik menerapkan keterampilan berpikir tingkat tinggi yang mencakup menganalisis (C4), mengevaluasi (C5), dan mencipta (C6) dalam kehidupan sehari-hari sehingga peserta didik mampu menggunakan pengetahuannya untuk menyelesaikan masalah.

Penyusunan RPP Kurikulum 2013 revisi 2018 harus mengarah pada HOTS yang terlihat pada perumusan indikator ranah kognitif level C4, C5, dan C6. Pendekatan saintifik (5M) yang diterapkan dalam pembelajaran aktif sehingga mengarah pada HOTS. Langkah-langkah pembelajaran yang mengimplementasikan model-model pembelajaran yang mengarah pada HOTS.

Penilaian hasil belajar peserta didik yang berupa tes tertulis seperti pilihan ganda dan uraian dengan indikator HOTS. Soal HOTS memiliki ciri-ciri sebagai berikut: transfer satu konsep ke konsep lainnya, memproses dan menerapkan informasi, mencari kaitan dari berbagai informasi yang berbeda-beda, menggunakan

informasi untuk menyelesaikan masalah, menelaah ide dan informasi secara kritis (Dirjen Kemendikbud, 2019).

Soal-soal HOTS direkomendasikan dipakai pada berbagai bentuk penilaian, seperti penilaian kelas dan ujian sekolah. Menurut Dirjen Kemendikbud (2019) karakteristik instrumen penilaian (HOTS) antara lain:

1) Mengukur kemampuan berpikir tingkat tinggi

Kemampuan berpikir tingkat tinggi tidak sebatas pada kemampuan mengingat, mengetahui, atau mengulang. Sehingga, jawaban dari soal-soal HOTS tidak tersurat secara nyata dalam stimulus. Kemampuan berpikir tingkat tinggi tergolong dalam kemampuan untuk memecahkan masalah, keterampilan berpikir kritis, berpikir kreatif, kemampuan berargumen, dan kemampuan mengambil keputusan. Kemampuan berpikir tingkat tinggi adalah salah satu kompetensi penting dalam dunia dewasa ini, sehingga wajib dimiliki oleh setiap peserta didik.

Kreativitas menyelesaikan permasalahan dalam HOTS, terdiri atas; (1) kemampuan menyelesaikan permasalahan

yang tidak familiar, (2) kemampuan mengevaluasi strategi yang digunakan untuk menyelesaikan masalah dari berbagai sudut pandang yang berbeda, (3) menemukan model-model penyelesaian baru yang berbeda dengan cara-cara sebelumnya.

Kemampuan berpikir tingkat tinggi hendaknya dilatih selama proses pembelajaran di kelas. Proses pembelajaran dirancang berbasis aktivitas yang memungkinkan peserta didik untuk dapat menemukan konsep pengetahuan. Rancangan aktivitas pembelajaran memberikan rangsangan kepada peserta didik untuk membangun kreativitas dan berpikir kritis.

2) Bersifat Divergen

Instrumen penilaian HOTS tidak terbatas pada satu jawaban benar, namun dirancang sedemikian rupa sehingga memungkinkan peserta didik memberikan jawaban yang berbeda sesuai sudut pandang dan proses berpikir yang digunakan, hal ini dimaksudkan untuk mengukur proses berpikir kritis, analitis, dan kreatif sesuai keunikan setiap

pribadi peserta didik. Mengingat sifatnya yang divergen, instrumen penilaian HOTS menjadi lebih mudah dirancang dengan pertanyaan terbuka untuk soal uraian atau tugas berbasis proyek. HOTS juga dapat berupa pilihan ganda, asal dalam menjawab soal tersebut menuntut proses berpikir bukan hanya menghafal atau repetisi.

3) Menggunakan Multirepresentasi

Instrumen penilaian HOTS memaksa peserta didik menggali sendiri informasi yang tersirat. Tak hanya mencari informasi sendiri tetapi HOTS menuntut peserta didik untuk kritis dalam memilih dan memilah informasi yang diperlukan. Instrumen penilaian HOTS menggunakan berbagai representasi, antara lain verbal (berbentuk kalimat), visual (gambar, bagan, grafik, tabel, termasuk video), simbolis (simbol, ikon, inisial, isyarat), dan matematis (angka, rumus, persamaan).

4) Berbasis permasalahan kontekstual

Berbasis situasi yang nyata dalam kehidupan sehari-hari, di mana peserta didik diharapkan dapat menerapkan konsep-

konsep pembelajaran di kelas untuk menyelesaikan masalah. Permasalahan kontekstual yang dihadapi oleh dunia saat ini terkait dengan berbagai aspek kehidupan. Dalam pengertian tersebut termasuk pula bagaimana keterampilan peserta didik REACT: *Relating*, penilaian berkaitan langsung dengan kehidupan yang nyata dialami peserta didik sehari-hari. *Experiencing*, penilaian ditekankan pada penggalian (*exploration*), penemuan (*discovery*), dan penciptaan (*creation*). *Applying*, penilaian meminta peserta didik mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari. *Communicating*, penilaian meminta siswa dapat mengomunikasikan hasil atau kesimpulan yang diperoleh. *Transferring*, penilaian meminta peserta didik mentransformasikan konsep-konsep pengetahuan yang didapat di kelas ke dalam situasi atau konteks baru.

2.4 Pengembangan Model Pelatihan

Sugiyono (2010:407) menyatakan bahwa *Research and Development* (R&D) atau penelitian pengembangan adalah metode penelitian yang digunakan untuk menghasilkan produk tertentu,

dan menguji kemangkusan produk tersebut. Produk tersebut bukan hanya yang berbentuk perangkat keras, seperti modul, buku panduan, alat, tetapi bisa juga berupa perangkat lunak, seperti program komputer ataupun model-model pembelajaran, pelatihan, bimbingan, dan evaluasi, juga sistem manajemen (Trianto, 2010).

Tahapan R&D menurut Sugiyono (2010:408-427) sebagai berikut:

1. Potensi dan Masalah

Potensi atau masalah adalah awal dari sebuah penelitian. Potensi, jika dikembangkan pastinya akan berdaya guna dan berhasil guna dan tidak menutup kemungkinan memberikan nilai tambah. Masalah, akan menjadi potensi, jika peneliti dapat mendayagunakan masalah tersebut. Masalah adalah kesenjangan antara realita dan ekspektasi yang diharapkan. Penelitian R&D bisa mengatasi masalah dengan menemukan sebuah model, sistem, pola yang untuk mengatasi masalah yang ada. Dalam suatu penelitian potensi dan masalah yang diungkapkan harus berdasarkan pengalaman atau yang bersifat empiris.

2. Pengumpulan Data

Pada tahap ini informasi-informasi dan studi literatur yang bisa digunakan untuk merencanakan pembuatan produk tertentu untuk mengatasi masalah dikumpulkan. Tujuan dari proses pengumpulan tersebut supaya ditemukannya konsep dan landasan teoretis yang digunakan untuk melandasi pembuatan produk. Tujuan lain dari tahap ini adalah menelaah sejauh mana ruang lingkup suatu produk, keluasan penggunaan produk, faktor-faktor pendukung agar pemakaian produk bisa optimal, serta kelemahan produk tersebut. Tahap ini penting untuk menentukan langkah yang tepat dalam mengembangkan produk tersebut.

3. Desain Produk

Produk hasil R&D banyak jenisnya. Sebagai contoh yang berhubungan dengan produk pendidikan saja ada yang berbentuk program, berbentuk model, berupa sistem, *software*, pendekatan, dan lain sebagainya. Bila ingin membuat sistem kerja yang baru, maka pertama-tama dibuat dulu rancangan kerja baru berlandaskan hasil evaluasi

terhadap komponen kerja yang lama. Dari evaluasi tersebut ditemukan kelemahan untuk diperbaiki. Selain itu, dipandang perlu untuk melakukan penelitian terhadap bagian lain yang memiliki sistem kerja yang baik. Juga penting untuk melakukan pengkajian referensi yang baru terkait sistem kerja modern beserta indikator sistem kerja yang bagus. Dari serangkaian kegiatan yang dilakukan tersebut lahir desain produk baru lengkap dengan spesifikasinya. Namun yang perlu diperhatikan bahwasannya desain produk baru tersebut belum teruji kemangkusannya. Kemangkusannya dapat diketahui setelah diuji.

4. Validasi Desain

Validasi desain adalah serangkaian kegiatan untuk menilai secara rasional apakah rancangan produk, dalam hal ini sistem kerja baru lebih mangkus atau malah sebaliknya. Secara rasional di sini maksudnya adalah validasi yang dilakukan pada tahap ini masih bersifat penilaian berdasarkan pemikiran rasional, belum berdasarkan pada fakta lapangan. Validasi dilakukan dengan mendatangkan beberapa pakar untuk

memberikan penilaian terhadap produk baru tersebut.

5. Revisi Desain

Pada tahap ini peneliti merevisi desain produk yang telah mendapat penilaian dari validator ahli. Peneliti merevisi desain atas dasar masukan dan memperbaiki hal-hal yang dinilai lemah dari desain produk yang dibuat.

6. Ujicoba Produk

Desain produk yang sudah direvisi berdasarkan penilaian, saran, dan masukan dari validator ahli tidak dapat serta merta diujicobakan. Terlebih dahulu harus dibuat produk dari desain tersebut. Produk yang dihasilkan itulah yang diujicobakan.

7. Revisi Produk

Pengujian produk yang dihasilkan diujicobakan kepada sampel yang terbatas. Apabila hasil uji coba produk menunjukkan bahwa kinerja sistem kerja baru lebih mangkus dibanding dengan sistem kerja yang lama. Maka, sistem kerja baru tersebut bisa diterapkan atau diberlakukan.

8. Ujicoba Pemakaian

Langkah pada tahap ini adalah memberlakukan produk dalam

lingkup yang lebih luas, dalam hal ini sistem kerja baru yang telah dinyatakan berhasil pada tahap pengujian produk dengan sedikit revisi. Dalam penerapan sistem kerja baru tersebut, tetap dilakukan penilaian guna mengetahui kendala dan kelemahan yang mungkin terjadi untuk diperbaiki lebih lanjut.

9. Revisi Produk

Peneliti hendaknya selalu mengevaluasi produk saat telah dipakai dalam kondisi nyata. Bila terdapat kendala dan kelemahan tahap revisi produk diperlukan untuk memperbaiki keadaan tersebut.

10. Produksi Massal

Apabila produk telah teruji kemangkusannya dan dinyatakan layak, maka selanjutnya tahap produksi massal dilaksanakan. Peneliti memilih model Sugiyono untuk penelitian ini, model ini lebih cocok untuk digunakan dalam mengembangkan model pelatihan. Langkah-langkah yang dikemukakan oleh Sugiyono tepat digunakan untuk mengembangkan model pelatihan induktif. Peneliti akan fokus sampai dengan tahapan yang ketujuh, yaitu revisi produk setelah melewati ujicoba

produk.

2.5 Penelitian yang Relevan

Penelitian Mikidadi M. (2013) *The Effectiveness of Training of Government Primary School Teachers on Job Performance: The Case of Bukoba District Council*, menyimpulkan bahwa pelatihan sangat dibutuhkan lembaga layanan publik dengan *trainer* yang kompeten dan profesional. Guru sebagai pelayan publik juga membutuhkan training yang profesional secara berkelanjutan. Semua guru harus mampu mengakses pusat-pusat pelatihan yang sesuai dengan tugas pokok guru. Disamping itu evaluasi dari pelatihan harus dilakukan secara tepat dan harus ada ketetapan yang realistis.

Hepp K., P., Prats Fernández, M. À, & Holgado García, J (2015) dengan penelitiannya *Teacher training: technology helping to develop an innovative and reflective professional profile*, menyimpulkan bahwa program pelatihan guru harus berfokus pada pengembangan kompetensi guru. Untuk mewujudkan hal tersebut maka guru harus mematuhi semua etika dan standar profesionalisme yang telah diwajibkan kepada

mereka guna bekerja secara individu maupun kolektif.

Mark B. Ulla (2017) dengan penelitiannya *Philippine classroom teachers as researchers: teachers' perceptions, motivations, and challenges*, hasil penelitiannya menyebutkan dukungan pembuat kebijakan dan organisasi pendidikan berupa workshop pelatihan guru merupakan kunci keberhasilan pengembangan profesionalisme pendidik dalam menjalankan tugasnya di suatu negara.

Ketiga penelitian di atas mengungkap bahwa pelatihan sangat membantu guru dalam meningkatkan kompetensinya, sehingga guru dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara profesional. Dukungan dari berbagai pihak terkait untuk menjawab kebutuhan guru mengembangkan profesionalismenya sangat diharapkan. Dukungan tersebut berupa penyelenggaraan pelatihan yang berangkat dari analisis kebutuhan guru baik dari segi materi pelatihan dan kebutuhan akan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk keberlangsungan karirnya, dalam hal ini kenaikan pangkat. Berangkat dari latar belakang masalah yang ada maka sangat tepat jika peneliti

mengembangkan model pelatihan untuk menjawab kebutuhan guru yang terkait dengan pembelajaran HOTS. Model pelatihan yang dikembangkan dirancang untuk dapat memenuhi kebutuhan guru baik dari segi materi untuk meningkatkan kompetensi guru terkait HOTS, namun juga memenuhi kebutuhan guru untuk kegiatan PKB guna pengajuan PAK.

Penelitian yang membahas tentang pengembangan model pelatihan untuk mengoptimalkan kompetensi guru telah dilaksanakan peneliti-peneliti sebelumnya. Antara lain penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2018) yang mengungkapkan melalui pelatihan induktif kemampuan guru SDN Wates dalam membuat proposal PTK meningkat. Sesuai prosedur pelatihan induktif, semua aspek pelatihan telah sesuai dengan kebutuhan peserta diklat sehingga dapat diterapkan untuk meningkatkan kemampuan membuat proposal PTK. Senada dengan itu, Kuncoro (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh diklat induktif terhadap meningkatnya kinerja guru Penjasorkes di UPTD Pendidikan Kecamatan Ngaliyan dan Tugu Kota Semarang.

Penelitian yang dilakukan oleh Gunarso (2015) dengan penelitiannya yang berjudul Pengembangan Model Diklat Guru Sosiologi SMA tentang Pembelajaran Inkuiri Berbasis Budaya Lokal. Juga Riyanti (2015) dengan penelitiannya yang berjudul Pengembangan Model Pelatihan Guru PPKn Berwawasan Pluralisme, keduanya sama-sama mengembangkan model pelatihan induktif sampai pada tahap kelima Sugiyono yakni tahap revisi desain setelah mendapat validasi ahli. Hasil dari kedua penelitian tersebut mengungkapkan keefektifan model pelatihan induktif dalam meningkatkan kompetensi guru.

Model pelatihan yang dikembangkan dalam penelitian ini, hampir sejalan dengan yang dilakukan dengan keempat penelitian yang telah dibahas. Persamaannya, penelitian ini juga mengembangkan model pelatihan induktif. Perbedaan dengan penelitian Gunarso dan Riyanti adalah penelitian ini tidak hanya berhenti sampai pada tahap kelima, lebih jauh penelitian ini sampai pada tahap yang ketujuh Sugiyono yakni revisi produk setelah dilakukan ujicoba produk. Ada pun yang membedakan dengan penelitian Hidayat dan Kuncoro adalah dari segi

materinya, yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah pembelajaran HOTS.

Beberapa penelitian tentang HOTS yang pernah dilakukan antara lain penelitian yang dilakukan Arnellis dkk (2019:74) yang berjudul *Improving Teacher Professionalism Through In House Training Model To Higher Order Thinking Skills Items Sman 10 Refference Padang*, menunjukkan bahwa Guru-guru peserta IHT penyusunan soal HOTS di SMAN 10 Padang mampu memahami tingkatan taksonomi Bloom (C4,C5,C6) dalam soal UN tahun 2018. Hal ini ditunjukkan dari rata-rata banyak guru yang benar mengubah soal HOTS yaitu 84%. Hasil penilaian keaktifan peserta IHT dalam mengikuti kegiatan berada pada kategori baik dengan 61,33%.

Peneliti lain Wardhana dkk (2020:2) yang berjudul *Pelatihan Penyusunan Soal Bahasa Indonesia Berorientasi HOTS untuk Guru SMP dan SMA* mengungkapkan pelatihan yang dilaksanakan ternyata hasil yang sangat efektif. Ditunjukkan oleh perilaku subjek sebelum dan sesudah pelatihan. Nilai yang terepresentasi pada saat *pre test* sebesar 46,63 lebih rendah jika

dibandingkan dengan rata-rata nilai jawaban instrumen pada *post test* oleh subjek yaitu 72,60.

Penelitian Suhardiyanto (2019:65) yang berjudul Pendampingan Pengembangan Penilaian Pengetahuan Berbasis HOTS Bagi MGMP PPKN SMP di Kota Semarang menunjukkan dari segi penguasaan materi, terjadi peningkatan pemahaman terhadap penyusunan soal berbasis HOTS yaitu dari hasil tanya jawab yang dilakukan tim pengabdian pada awal kegiatan dan setelah dilaksanakannya kegiatan sebagian besar peserta pengabdian menyatakan ada peningkatan pemahaman dalam penyusunan penilaian pengetahuan berbasis HOTS.

Penelitian Supriyadi dkk (2019:844) yang berjudul Peningkatan Kemampuan Guru SD di Kecamatan Gajah Mungkur dalam Menyusun Soal HOTS. Setelah mengikuti pelatihan terjadi peningkatan pemahaman peserta mengenai perbedaan soal HOTS dan LOTS, ciri-ciri soal HOTS, serta cara penyusunan dan pengembangan soal HOTS sebesar 0,04 dengan kategori rendah.

Setiawan dkk (2019:21) melakukan penelitian yang berjudul

Workshop Pengembangan Soal-Soal HOTS (*High Order Thinking Skills*) bagi MGMP IPA SMP Banyuwangi, Dalam pelaksanaannya, kegiatan Workshop bagi MGMP IPA SMP Banyuwangi ini terlaksana dengan baik dan efektif.

Samo dkk (2019:17) dengan judul penelitian Pelatihan Pengembangan Soal Geometri Level *Higher-Order Thinking Skill* (HOTS) Bagi Guru Sekolah Dasar Di Kota Kupang, Hasil yang diperoleh adalah 1) guru memiliki pemahaman yang sama tentang HOTS. Hasil *pretest* dan *posttest* menunjukkan adanya perubahan konsepsi tentang HOTS yang didefinisikan sebagai level berpikir analisis, kritis dan kreatif, 2) mampu mengembangkan keterampilan berpikir guru dalam menyusun instrumen soal level HOTS, 3) menumbuhkan komitmen mutu guru terhadap pengembangan kemampuan berpikir matematis siswa.

Berdasarkan, penelitian yang di lakukan sebelumnya mengenai HOTS, penelitian ini berbeda dengan penelitian yang di lakukan oleh sebagian besar peneliti terdahulu yakni yang dilakukan Arnellis, Wardhana, Suhardiyanto, Supriyadi,

Setiawan, dan Samo yang hanya fokus pada evaluasi HOTS saja. Sehingga materi pelatihan hanya terfokus kepada pembuatan soal-soal HOTS. Namun tidak dengan penelitian ini, peneliti mengembangkan model pelatihan pembelajaran HOTS yang lengkap mulai dari teori pengembangan RPP dan penilaian HOTS, rambu-rambu implementasi penyusunan RPP dan penilaian HOTS hingga praktik menyusun RPP HOTS.

Santosa (2020:338) melakukan penelitian yang berjudul *Improving Teacher's Ability To Make Lesson Plan Based On High Order Thinking Skills (HOTS) Through Group Guidance*, Berdasarkan hasil penelitian dapat menyimpulkan bahwa kemampuan guru SMPN 2 Cerenti dalam menyusun RPP berbasis HOTS mengalami peningkatan melalui bimbingan kelompok.

Effendi dan Wahid Gunarto (2019:40) melakukan penelitian yang berjudul *Pelatihan Pembelajaran dan Penilaian Berbasis HOTS (Higher Order Thinking Skill)* bagi guru SD. Setelah kegiatan dilaksanakan beberapa manfaat yang diperoleh yaitu: 1) secara umum peserta yang hadir sangat antusias terhadap materi

yang disampaikan, 2) peserta merasa mendapatkan ilmu yang baru berkaitan dengan pembelajaran dan penilaian berbasis HOTS.

Zarkasi (2019:86) dengan judul penelitian Peningkatan Keterampilan Guru Dalam Penyusunan RPP Berbasis HOTS Melalui Workshop dan Pembimbingan di SMA Negeri 8 Penajam Paser Utara. Penelitian tersebut menyimpulkan solusi melakukan bimbingan Kepala sekolah sebagai tindak lanjut workshop terbukti efektif karena pendekatan dialogis dan saling terbuka terjalin dalam proses bimbingan, di samping itu beberapa guru yang pernah menyusun PTK menduduki capaian sangat baik pada siklus I (satu) 3 orang dan meningkat menjadi 6 orang, sedangkan peringkat baik dari 9 orang meningkat menjadi 13 orang.

Penelitian ini hampir sejalan dengan yang dilakukan oleh Santosa, Effendi, dan Zarkasi. Adapun yang membedakannya adalah, model pelatihan yang disusun lebih detail, alokasi waktu dijelaskan lebih terperinci dengan pendekatan induktif. Terkait peserta pelatihan juga berbeda, sasaran pelatihan dalam penelitian ini adalah anggota KKG. Kegiatannya tidak hanya sebatas

mendengarkan, namun diawali dengan memahami peserta tentang teori pengembangan RPP dan penilaian HOTS, rambu-rambu implementasi penyusunan RPP dan penilaian HOTS, hingga praktik membuat RPP HOTS sehingga, setelah pelatihan diharapkan guru membawa bekal baik secara teoritis mau pun praktis yang akan diimplementasikan di kelas masing-masing.

Hasil yang diharapkan dari model pelatihan yang dikembangkan paling tidak bisa sejalan dengan yang dilakukan oleh penelitian Alghamdi (2018) yang berjudul *Faculty Professional Development and Its Impact on Teaching Strategies in Saudi Arabia*, menyatakan sebanyak 89% peserta bersemangat untuk menerapkan pengetahuan dan skill untuk mengerjakan segala tugas dalam pelatihan HOTS. Selain itu semua peserta pelatihan telah memahami konsep dasar HOTS dan mampu menerapkan secara mendalam dalam proses belajar mengajar di universitas. Lebih lanjut hasil implementasi model pelatihan yang dikembangkan juga sejalan dengan penelitian Rahaju, E. B., & Fardah, D. K. (2018) yang berjudul *An Identification of Teachers' Ability on Posing HOTS mathematics problems*, menyatakan

bahwa melalui pelatihan HOTS sebanyak enam belas guru mampu menyusun soal HOTS, dan hanya 1 guru yang masih belum mampu menyusun soal HOTS di akhir pelatihan.

2.6 Kerangka Pikir

Keterampilan berpikir tingkat tinggi (HOTS) penting untuk ditanamkan kepada peserta didik melalui sebuah pembelajaran HOTS. Keterampilan ini diperlukan peserta didik untuk bersaing di era revolusi industri 4.0 di mana kecakapan abad 21 harus dimiliki. Dalam hal ini kemampuan guru merancang pembelajaran HOTS yang di dalamnya terdapat keterampilan menyusun penilaian HOTS menjadi penting. Faktanya, saat soal-soal HOTS sudah diintegrasikan dalam evaluasi pembelajaran, namun pembelajarannya belum HOTS. Hal ini disebabkan banyak guru yang belum memahami pembelajaran HOTS, sehingga kesulitan dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran HOTS.

Dalam merancang pembelajaran HOTS, guru harus memahami kata kerja operasional (KKO) yang termasuk dalam level kognitif HOTS, memahami model pembelajaran yang

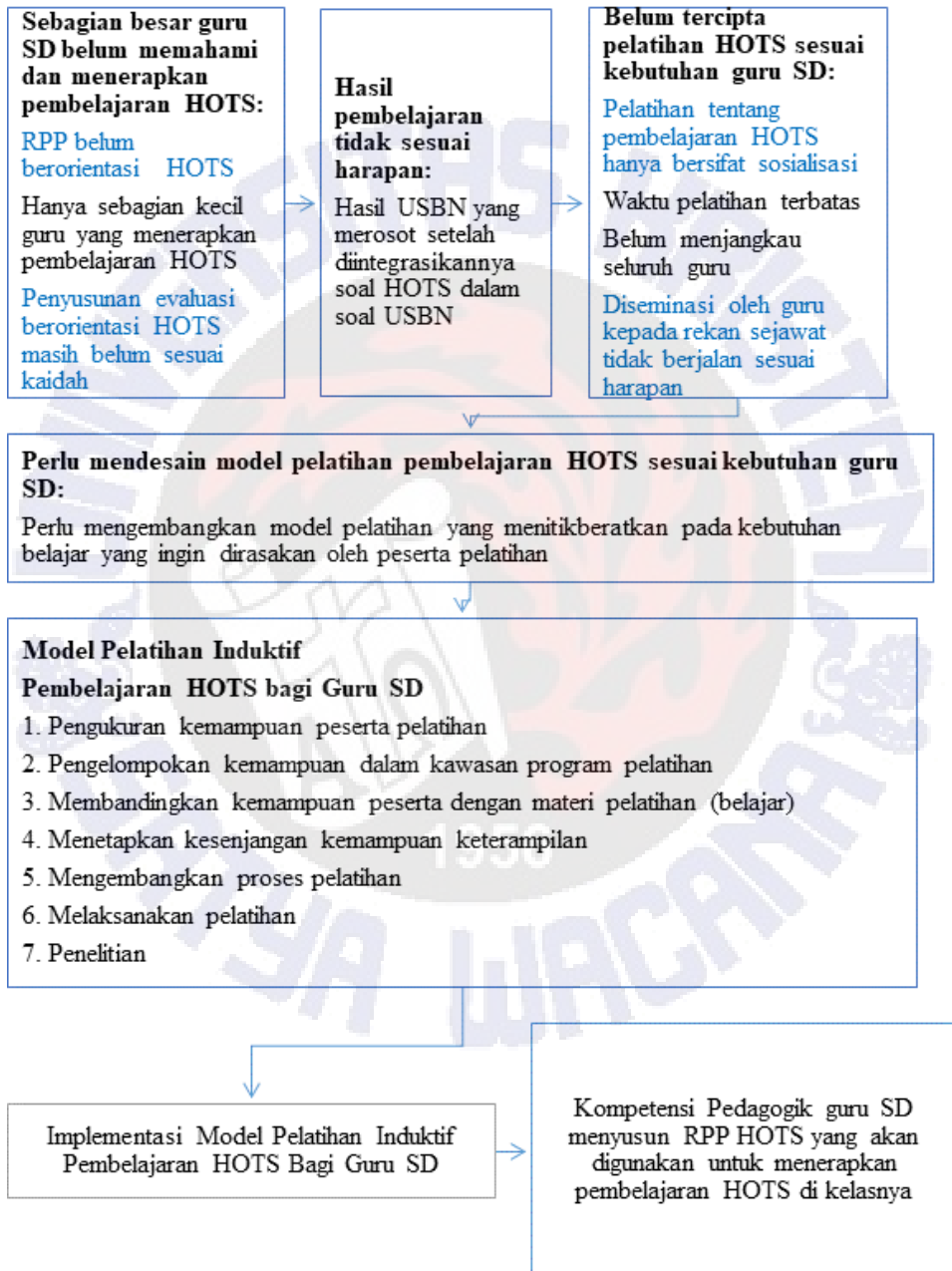
dapat merangsang peserta didik untuk berpikir tingkat tinggi seperti misalnya, model pembelajaran *Problem Based Learning* (PBL), *Project Based Learning* (PjBL), *Inquiry*, dan *Discovery Learning*. Juga tak kalah penting adalah kemampuan guru dalam menyusun penilaian berorientasi HOTS baik ranah sikap, pengetahuan, dan keterampilan.

Pembelajaran HOTS perlu disebarluaskan pada guru-guru SD melalui pelatihan yang tepat. Hal ini menjadi penting untuk dilakukan, karena berdasarkan hasil wawancara pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru SD kecamatan Sidomukti masih belum mengarahkan anak untuk berpikir tingkat tinggi. Oleh karena itu akan dikembangkan model pelatihan induktif pembelajaran HOTS untuk meningkatkan pemahaman guru tentang teori pengembangan RPP dan penilaian HOTS, rambu-rambu implementasi penyusunan RPP dan penilaian HOTS, hingga praktik menyusun RPP HOTS yang nantinya akan digunakan untuk menerapkan pembelajaran HOTS di kelas masing-masing. Model pelatihan yang akan dikembangkan adalah model pelatihan induktif, di mana model

pelatihan ini menggarisbawahi kebutuhan peserta pelatihan dan memiliki keunggulan yakni, dapat memperoleh informasi secara langsung dan tepat tentang apa yang dibutuhkan peserta pelatihan. Sehingga akan mudah bagi pelatih untuk memilih materi pelatihan tepat sesuai dengan apa yang menjadi kebutuhan peserta pelatihan.

Model pengembangan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu model Sugiyono dengan mengambil 7 tahapan. Di mulai dari adanya potensi dan masalah, pengumpulan data, desain produk, validasi desain, revisi desain, ujicoba produk, dan revisi produk. Untuk lebih jelasnya disajikan bagan berikut:

Gambar 2.2 Kerangka Pikir



Gambar 2.3 Model Hipotetik Pengembangan Model Pelukan HOTS Bagi Guru SD

