



**PENGEMBANGAN MODEL MANAJEMEN PELATIHAN LITERASI  
MEMBACA BERORIENTASI *PISA* BERBASIS *MOBILE LEARNING*  
UNTUK GURU BAHASA INGGRIS DI KOTA SEMARANG**

**DISERTASI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Doktor Pendidikan**

**Disusun oleh:**

**Nama : Sri Katoningsih**

**Nim : 0101615012**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN KEPENDIDIKAN  
PASCASARJANA  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
2019**

PERSETUJUAN PENGUJI DISERTASI TAHAP II

Disertasi dengan judul “ Pengembangan Model Manajemen Pelatihan Literasi Membaca Berorientasi PISA Berbasis Mobile Learning Untuk Guru Bahasa Inggris SMA Di Kota Semarang” karya,

Nama : Sri Katoningsih

NIM : 0101615012

Program studi : Manajemen Kependidikan

Telah dipertahankan dalam Ujian Disertasi Tahap II Pascasarjana Universitas Negeri Semarang pada hari Kamis, tanggal 21 Februari 2019

Semarang, .....

Ketua,



Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum.  
NIP. 196612101991031003

Sekretaris,



Prof. Dr. H. Achmad Slamet, M.Si.  
NIP. 196105241986011001

Penguji I,



Prof. Dr. Utama, M.Pd.  
NIP. 196001071991031002

Penguji II,



Prof. Dr. Januarius Mujiyanto, M. Hum.  
NIP. 195312131983031002

Penguji III,



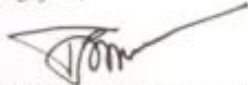
Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd.  
NIP. 195604271986031001

Penguji IV,



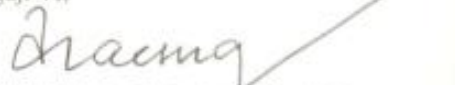
Prof. Dr. Soesanto, M.Pd  
NIP. 195609011980031004

Penguji V,



Prof. Dr. Totok Sumaryanto, M.Pd.  
NIP. 196410271991021001

Penguji VI,



Prof. Dr. H. Ari Tri Soegito, S.H., M.M.  
NIP. -

## ABSTRAK

**Sri Katoningsih**, 2019. “Pengembangan Model Manajemen Pelatihan Literasi Membaca Berorientasi *PISA* Berbasis *Mobile Learning* Untuk Guru Bahasa Inggris di Kota Semarang”. *Disertasi*. Program Studi Manajemen Kependidikan. Pascasarjana. Universitas Negeri Semarang. Promotor Prof. Dr. H. AT Soegito, M.M., Kopromotor Prof. Dr. Totok Sumaryanto, M.Pd., Anggota Promotor Prof. Dr. Soesanto, M.Pd.

**Kata Kunci:** Manajemen pelatihan, Literasi Membaca, *PISA*, *Mobile Learning*

Manajemen pelatihan di era disrupsi ini membutuhkan inovasi dalam proses pelatihan agar pelatihan menjadi lebih efektif. Tujuan penelitian ini yaitu (1) Menganalisis manajemen pelatihan literasi membaca untuk guru Bahasa Inggris di SMA Negeri Kota Semarang; (2) Menganalisis pengembangan model manajemen pelatihan literasi membaca berorientasi *PISA* berbasis *mobile learning* untuk guru Bahasa Inggris di SMA Negeri Kota Semarang; (3) Menganalisis model final manajemen pelatihan literasi membaca berorientasi *PISA* berbasis *mobile learning* untuk guru Bahasa Inggris di SMA Negeri Kota Semarang.

Desain penelitian digunakan *Research and Development* (R&D) yang dikembangkan oleh Borg & Gall dan dikelompokkan menjadi tiga kelompok yaitu studi pendahuluan, pengembangan dan evaluasi. Subjek dalam penelitian ini yaitu guru Bahasa Inggris SMA di Kota Semarang. Sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer berupa hasil wawancara dan angket, sedangkan sumber data sekunder berupa dokumen dan foto. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, dokumen, angket dan tes. Teknik analisis data kualitatif menggunakan *interactive analysis model* sedangkan data kuantitatif menggunakan *sample paired t-test* dengan uji prasyarat normalitas dan homogenitas terpenuhi.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) model faktual manajemen pelatihan masih menggunakan cara yang konvensional dan kemampuan literasi membaca guru masih rendah. (2) pengembangan model manajemen pelatihan literasi membaca berorientasi *PISA* berbasis *mobile learning* dilakukan didapatkan melalui expert judgment dan praktisi; (3) model final menunjukkan bahwa hasil  $Sig\ 0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa model manajemen pelatihan berbasis MORLISA dapat meningkatkan prestasi literasi membaca guru bahasa Inggris SMA di Kota Semarang.

Penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut (1) manajemen pelatihan masih memerlukan inovasi agar pelatihan menjadi lebih efektif; (2) penerapan manajemen pelatihan literasi membaca berorientasi *PISA* berbasis *mobile learning* sebagai solusi dan inovasi dalam proses pelatihan; (3) model final efektif dalam meningkatkan kemampuan guru dalam literasi membaca berorientasi *PISA* berbasis *mobile learning*.

Saran kepada Dinas Pendidikan untuk menjadikan manajemen pelatihan literasi membaca berorientasi *PISA* berbasis *mobile learning* sebagai solusi dalam pelaksanaan pelatihan untuk guru Bahasa Inggris di Kota Semarang.

## ***ABSTRACT***

**Sri Katoningsih**, 2019. "Development of a Reading Literacy Training Management Model *PISA* Oriented Based Mobile Learning for English Teachers in Semarang.". *Dissertation*. Educational Management. Postgraduate. Universitas Negeri Semarang. The promoters are Prof. Dr. H. AT Soegito, M.M. Prof. Dr. Totok Sumaryanto, M.Pd. Prof. Dr. Soesanto, M.Pd.

**Keywords:** Management of Training, Reading Literacy, *PISA*, Mobile Learning

Training management in this disruption era requires innovation to make training more effective. The objectives of this study are (1) Analyzing the management of reading literacy training for English teachers in Semarang City Public High School; (2) Analyzing the development of the *PISA* oriented reading literacy training management model based on mobile learning for English teachers in Semarang City Public High School; (3) Analyzing the final model of *PISA*-based reading literacy training management based on mobile learning for English teachers in Semarang City Public High School.

The research design used Research and Development (R & D) developed by Borg & Gall and grouped into three groups are preliminary studies, development and evaluation. The subject of the research is English Teacher in Semarang. The data sources are primer which are the result of interview, questioner, although the secondary data are photo and documents. Techniques of collecting data are interview, documents, questioner, and test. Technique of analysis qualitative data used interactive analysis model, quantitative data is sample paired t-test with normality and homogeneity is fulfilled.

The results of this study indicate that (1) the factual model of training management still uses conventional methods and the literacy reading ability of teachers is still low. (2) the development of a management model for *PISA*-oriented reading literacy training based on mobile learning is obtained through expert judgment and practitioners; (3) the final model shows that the results of Sig  $0.000 < 0.05$ , it can be concluded that the MORLISA-based training management model can improve literacy achievement in reading high school English teachers in Semarang City.

This research can be concluded as follows (1) training management still requires innovation so that training becomes more effective; (2) the application of *PISA*-based in reading literacy training management based on mobile learning as a solution and innovation in the training process; (3) the final model is effective in increasing the ability of teachers in *PISA*-based in reading literacy based on mobile learning.

Suggestions to the Office of Education to make *PISA*-oriented reading literacy training management based on mobile learning as a solution in the implementation of training for English language teachers in Semarang.

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini Peneliti

Nama : Sri Katoningsih

Nim : 0101615012

Program studi : S3 Manajemen Kependidikan

Menyatakan bahwa yang tertulis dalam disertasi yang berjudul “Pengembangan Model Manajemen Pelatihan Literasi Membaca Berorientasi *PISA* Berbasis *Mobile Learning* Untuk Guru Bahasa Inggris di Kota Semarang” ini benar-benar karya Peneliti sendiri, bukan jiplakan dari karya orang lain atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam disertasi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Atas pernyataan ini Peneliti **secara pribadi** siap menanggung resiko/sanksi hukum yang dijatuhkan apabila ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya ini.

Semarang, Januari 2019

Yang membuat pernyataan,

Sri Katoningsih  
NIM. 0101615012

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### **Motto:**

**Model manajemen pelatihan literasi membaca berorientasi *PISA* berbasis *mobile learning* efektif dalam meningkatkan prestasi literasi membaca guru.**

### **Persembahan:**

1. Pascasarjana Universitas Negeri Semarang
2. Universitas IVET Semarang

## PRAKATA

Segala Puji syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat-Nya. Berkat karunia-Nya Peneliti dapat menyelesaikan disertasi yang berjudul “Pengembangan Model Manajemen Pelatihan Literasi Membaca Berorientasi *PISA* Berbasis *Mobile Learning* Untuk Guru Bahasa Inggris di Kota Semarang”. Disertasi ini disusun sebagai salah satu persyaratan meraih gelar Doktor Kependidikan pada Program Studi Manajemen Kependidikan Pascasarjana Universitas Negeri Semarang.

Penghargaan dan terima kasih yang sangat dalam Peneliti sampaikan kepada Bapak Prof. Dr. H. AT Soegito, S.H.,M.M., sebagai Promotor. Bapak Prof. Dr. Totok Sumaryanto, M.Pd., sebagai Kopromotor dan Bapak Prof. Dr. Soesanto, M.Pd, sebagai Anggota Promotor atas kesediaan beliau semua dalam meluangkan waktu beliau yang sangat berharga untuk dapat membimbing dengan sabar, penuh perhatian dan selalu memotivasi untuk menyelesaikan tulisan ini.

Ucapan terima kasih disampaikan pula kepada semua pihak yang telah membantu selama proses penyelesaian studi, diantaranya:

1. Rektor Universitas Negeri Semarang atas kesempatan yang diberikan kepada Peneliti untuk menempuh studi di Universitas Negeri Semarang.
2. Bapak Direktur dan segenap jajaran Direksi serta karyawan Pascasarjana Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan fasilitas pelayanan dalam studi Peneliti.
3. Rektor Universitas IVET Semarang yang telah merekomendasikan untuk dapat mengikuti studi lanjut.
4. Semua Dosen Pascasarjana Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan dan mengajarkan ilmu kepada Peneliti.
5. Rekan-rekan guru Bahasa Inggris SMA di Kota Semarang yang telah membantu memberikan informasi dan menjadi sumber data.

6. Keluarga, Suami dan anak-anakku yang senantiasa selalu memberikan motivasi dan dukungan sehingga penulisan Disertasi ini bisa terselesaikan dengan lancar.
7. Rekan-rekan S3 Manajemen Kependidikan angkatan 2015 yang telah memberikan bantuan dan motivasi sehingga penulisan Disertasi ini selesai.
8. Semua pihak yang tidak dapat Peneliti sebutkan secara rinci di sini yang telah membantu dan memperlancar studi Peneliti.

Semoga segala kebaikan dan bantuan dari semua pihak kepada Peneliti, mendapatkan imbalan anugerah yang sebesar-besarnya dari Allah SWT.

Peneliti yakin disertasi ini tidak sempurna, walaupun Peneliti sudah berusaha mengupayakan yang terbaik sesuai kemampuan Peneliti. Keyakinan Peneliti adalah disertasi ini dapat bermanfaat bagi pemangku kebijakan dalam memberikan pelatihan terhadap guru SMA terkait dengan peningkatan kemampuan literasi membaca berorientasi *PISA* berbasis *mobile learning* di Kota Semarang.

Semarang,

2019

Penulis,

Sri Katoningsih



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
ABSTRAK .....	iii
<i>ABSTRACT</i> .....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
PRAKATA .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi masalah.....	16
1.3 Cakupan Masalah .....	17
1.4 Rumusan Masalah.....	18
1.5 Tujuan Masalah .....	18
1.6 Manfaat Penelitian.....	19
1.7 Spesifikasi produk .....	20
1.8 Asumsi dan Keterbatasan penelitian.....	21
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA TEORETIS DAN KERANGKA BERPIKIR</b>	
2.1 Kajian Pustaka.....	22
2.2 KerangkaTeoretis.....	33
2.2.1 Manajemen Pelatihan.....	33
2.2.2 <i>Mobile Learning</i> .....	49
2.2.3 Literasi .....	60
2.2.4 Literasi Membaca .....	70
2.2.5 <i>PISA</i> .....	77
2.2.6 Manajemen Pelatihan Berorientasi <i>PISA</i> berbasis <i>Mobile Learning</i>	81
2.3 Kerangka Berpikir .....	92

<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Desain Penelitian .....	95
3.2 Prosedur Penelitian .....	95
3.2.1 Studi Pendahuluan .....	97
3.2.2 Tahap Pengembangan .....	99
3.2.3 Tahap Evaluasi .....	100
3.3 Sumber data dan Subyek Penelitian .....	102
3.4 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	103
3.4.1 Wawancara .....	103
3.4.2 Dokumen.....	103
3.4.3 Angket .....	103
3.4.4 Tes .....	104
3.5 Uji Keabsahan Data.....	104
3.5.1 Validitas dan Reliabilitas kualitatif .....	104
3.5.2 Validitas dan Reliabilitas kuantitatif.....	105
3.6. Teknik Analisis Data .....	105
3.6.1 Analisis Data Kualitatif .....	106
3.6.2 Analisis Data Kuantitatif .....	106
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Model faktual manajemen pelatihan literasi membaca untuk guru Bahasa Inggris di SMA Negeri Kota Semarang .....	107
4.2 Pengembangan model manajemen pelatihan literasi membaca berorientasi <i>PISA</i> berbasis <i>mobile learning</i> untuk guru Bahasa Inggris di SMA Negeri Kota Semarang .....	143
4.3 Model final manajemen pelatihan literasi membaca berorientasi <i>PISA</i> berbasis <i>mobile learning</i> untuk guru Bahasa Inggris di SMA Negeri Kota Semarang .....	171
<b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1 Simpulan .....	183
5.2 Implikasi Penelitian .....	183
5.3 Saran .....	184
DAFTAR PUSTAKA.....	185

Lampiran

## DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka berpikir .....	94
3.1 Prosedur Penelitian .....	97
4.1 Diagram Angket Tujuan Pelatihan.....	110
4.2 Diagram Standar Kompetensi Lulusan .....	112
4.3 Diagram Struktur Kurikulum .....	114
4.4 Diagram Instruktur Pelatihan.....	117
4.5 Diagram Sarana Pelatihan .....	119
4.6 Diagram Pengorganisasian .....	120
4.7 Diagram Pelaksanaan Pelatihan .....	123
4.8 Diagram Evaluasi Pelatihan.....	125
4.9 Model Faktual Manajemen Pelatihan .....	134
4.10 Model Konseptual Manajemen Pelatihan .....	145
4.11 Desain Model Hipotetik .....	170
4.12 Model Final .....	178

## DAFTAR TABEL

3.1 Indikator Keberhasilan Pelatihan .....	107
4.1 Hasil Angket Tujuan Pelatihan (faktual) .....	109
4.2 Hasil Angket Standar Ketuntasan Lulusan (faktual).....	111
4.3 Hasil Angket Struktur Kurikulum (faktual) .....	113
4.4 Hasil Angket Instruktur Pelatihan (faktual) .....	116
4.5 Hasil Angket Sarana Pelatihan (faktual) .....	116
4.6 Hasil Angket Pengorganisasian .....	120
4.7 Hasil Angket Pelaksanaan Pelatihan (faktual).....	122
4.8 Hasil Angket Evaluasi Pelatihan (faktual) .....	124
4.9 Hasil Angket Pedoman Model Manajemen Pelatihan Literasi Membaca .	146
4.10 Hasil Rekapitulasi Delphi Exercise Model Manajemen Pelatihan .....	159
4.11 Hasil Rekapitulasi Delphi Exercise Aspek Teknologi .....	160
4.12 Hasil Rekapitulasi Delphi Exercise Aspek Bahan Ajar .....	161
4.13 Hasil Rekapitulasi Delphi Exercise Aspek Panduan Manual MORLISA	162
4.14 Hasil Rekapitulasi Uji Kelayakan Pedoman Model Manajemen Pelatihan Literasi Membaca .....	171
4.15 Hasil Rekapitulasi Uji Kelayakan Aspek Panduan Manual MORLISA ..	172
4.16 Hasil Rekapitulasi Uji Kelayakan Aspek Bahan Ajar.....	173
4.17 Rekapitulasi Hasil Angket Penilaian TAM .....	175
4.18 Hasil Uji Normalitas data .....	176
4.19 Hasil Paired Samples Test .....	177
4.20. Hasil Rekapitulasi Indikator Keberhasilan .....	179

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Angket Tujuan Penelitian .....	197
Lampiran 2	Angket Standar Kompetensi Lulusan .....	198
Lampiran 3	Angket Struktur Kurikulum .....	199
Lampiran 4	Angket Instruktur.....	200
Lampiran 5	Angket Sarana .....	201
Lampiran 6	Angket Pengorganisasian .....	201
Lampiran 7	Angket Pelaksanaan .....	202
Lampiran 8	Angket Evaluasi .....	203
Lampiran 9	Angket Validasi Kelayakan Pedoman Model Manajemen Pelatihan .....	204
Lampiran 10	Angket Validasi Kelayakan Panduan MORLISA .....	206
Lampiran 11	Angket Validasi Bahan Ajar .....	207
Lampiran 12	Lembar Validasi Indikator Keberhasilan .....	209
Lampiran 13	Transkrip Wawancara .....	211
Lampiran 14	Olah data SPSS.....	231
Lampiran 15	Angket Validasi Delphi Exercise .....	238
Lampiran 16	Hasil Rekapitulasi.....	245

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Peningkatan profesionalitas guru banyak dilakukan oleh pemerintah melalui berbagai pelatihan. Namun hasilnya belum optimal, bahkan banyak pelatihan yang dapat dinilai gagal dalam meningkatkan kinerja guru di kelas. Kenyataan tersebut diperkuat oleh hasil penelitian Jalmo (2008: 5) bahwa kompetensi pedagogik, khususnya kompetensi dalam memberikan penilaian ternyata kompetensi guru yang pernah mengikuti pelatihan tidak berbeda secara signifikan dengan guru yang belum pernah mengikuti pelatihan. Hasil tersebut menggambarkan bahwa pelatihan evaluasi tidak berdampak meningkatnya kompetensi guru dalam melaksanakan penilaian.

Manajemen yaitu suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Pelatihan merupakan teknik belajar yang melibatkan pengamatan individual pada pekerjaan dan penentuan umpan balik untuk memperbaiki kinerja atau mengoreksi kesalahan (Danim, 2008: 43). Lebih lanjut dijelaskan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan pribadi, professional, dan sosial peserta pelatihan (Terry, 2014: 1).

Cara dan strategi yang dapat dipergunakan untuk pengembangan SDM guru dan tenaga kependidikan melalui pendidikan Formal, pendidikan dan

pelatihan, bimbingan atasan, bimbingan teman sejawat, *workshop*, lokakarya, seminar, dan sosialisasi program, magang, tukar menukar tenaga dalam bentuk kerjasama, studi banding, *outbond*, dan rekreasi. Pelatihan guru yang selama ini dilaksanakan melalui berbagai proyek peningkatan mutu pendidikan banyak yang kurang efektif. Dalam sebuah pelatihan memerlukan sebuah manajemen yang baik agar tujuan pelatihan bisa tercapai. Berdasarkan hasil studi pendahuluan guru-guru atau peserta pelatihan mengalami beberapa permasalahan ketika mengikuti pelatihan.

Guru mereka harus mengikuti pelatihan atau pengembangan diri lainnya tapi terbentur dengan meninggalkan kelas atau jam pelajaran, sehingga peserta didik tidak mendapatkan pendampingan dalam proses pembelajaran, mereka hanya disuruh mengerjakan tugas saja sehingga kelas pun diluar kontrol dan cenderung gaduh. Permasalahan anggaran menjadi lebih besar jika ada tatap muka penuh selama 32 jam, yang terkadang hal itu menjadi kendala pemerintah untuk mengadakan sebuah pelatihan. Bahkan dalam proses tatap muka langsung kurang efektif karena banyak peserta pelatihan yang mengantuk, tidak fokus, datang terlambat atau cerita sendiri dengan guru yang lainnya. Sehingga mereka hanya terkesan yang penting datang mengikuti pelatihan

Analisis kebutuhan yang kurang maksimal, terkadang hanya mengacu pada program pemerintah saja terkait dengan kurikulum, belum menyentuh sisi kemampuan guru yang lebih spesifik. Pelatihan yang masih dilakukan secara tatap muka dalam durasi waktu yang lama untuk pemenuhan 32 jam agar sertifikat dari pelatihan tersebut dapat digunakan sebagai kelengkapan administrasi guru,

sehingga menyebabkan guru meninggalkan proses pembelajaran dalam waktu yang lama. Keterbatasan proses pembiayaan dari pemerintah dapat menyebabkan guru-guru Bahasa Inggris tidak mendapatkan pelatihan secara merata, tidak dilaksanakannya proses evaluasi pasca pelatihan, yaitu dimana guru harus mendesiminasikan hasil pelatihan ke guru-guru yang lain sehingga dapat menambah pengetahuan guru-guru yang lain, belum adanya proses keberlanjutan implementasi ilmu yang didapat dalam pelatihan sehingga semua hasil pelatihan putus dan tidak ada manfaat untuk peserta didik.

Diklat merupakan serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang (Simamora, 1997: 345). Program pelatihan sangat berguna bagi pegawai/karyawan terutama untuk memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian sejalan dengan kemajuan teknologi, meningkatkan kompetensi dalam pekerjaan, membantu memecahkan permasalahan operasional, mempersiapkan pegawai/karyawan untuk promosi, mengarahkan pegawai/karyawan terhadap visi organisasi dan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi.

Dengan demikian manajemen pelatihan adalah alat yang diperlukan dalam usaha untuk mencapai tujuan pelatihan secara efektif. Melalui manajemen yang baik, maka suatu program pelatihan diharapkan mampu meningkatkan dan mengembangkan kemampuan pribadi, professional, dan sosial peserta pelatihan, serta sebagai wahan promosi bagi individu dalam suatu organisasi. Manajemen pelatihan merupakan rangkaian proses kegiatan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.



Dekade literasi mengisyaratkan bahwa semua warga dunia harus bebas dari literasi (Janjic-Watrich, 2009: 559). Hal ini tertuang juga dalam program *Education for All* (EFA) atau Pendidikan untuk Semua (PUS) di bawah koordinasi PBB untuk 164 negara di dunia yang ikut serta dalam keanggotaan program. Istilah “literasi” memiliki makna meluas dari waktu ke waktu. Literasi sekarang tidak hanya diartikan sebagai kemampuan menulis dan membaca tetapi “... *has instead come to be considered synonymous with its hoped-for consequences*” (Aronoff, 1995: 68).

Bormuth (1973: 9) berpendapat bahwa literasi adalah kemampuan membaca dan menulis yang merupakan kemampuan dasar yang berharga bagi setiap manusia. Kemampuan tersebut manusia bisa berkomunikasi dan menguasai ilmu pengetahuan. Sementara itu, pada saat sekarang literasi diartikan sebagai ‘kemampuan seseorang untuk memahami, mengevaluasi, menggunakan teks tertulis untuk dapat berpartisipasi dalam masyarakat, mencapai tujuan, mengembangkan kemampuan dan potensi (OECD, 2016: 38).

Perubahan definisi terjadi karena kebutuhan manusia yang terus berubah sesuai dengan kondisi zaman. Salah satu contoh adalah beberapa dekade yang lalu seseorang hanya diminta memiliki kemampuan membaca dasar, namun saat ini karena tuntutan pekerjaan, seseorang diminta untuk memiliki kemampuan membaca dan menulis pada tingkat tertentu. Kemampuan literasi yang rendah akan menyulitkan seseorang dalam memahami sebuah petunjuk teknis kegiatan, sebagai contoh, instruksi minum obat dari dokter dan lain sebagainya. Mengingat

fungsinya yang penting, maka peningkatan kemampuan literasi akan berdampak positif pada kehidupan seseorang.

Literasi memiliki makna dan implikasi dari keterampilan membaca dan menulis dasar ke pemerolehan dan manipulasi pengetahuan melalui teks tertulis, dari analisis metalinguistik unit gramatikal ke struktur teks lisan dan tertulis, dari dampak sejarah manusia ke konsekuensi filosofis dan sosial pendidikan barat (Goody & Watt, 1963; Chafe & Danielewicz, 1987; Olson, 1991; Ong, 1992). Bahkan perubahan evolusi manusia merupakan dampak dari pemikiran literasi (Donald, 1991).

Kajian mengenai literasi lebih berfokus pada keterampilan membaca. Sebagai kegiatan utama literasi di samping menulis, membaca juga mengalami perubahan paradigma. Hal ini membuat para ahli membaca menyadari bahwa membaca merupakan kegiatan yang kompleks. Seperti yang diungkapkan oleh Caldwell (2008: 2) bahwa "*Reading is an extremely complex and multifaceted process ...*". Proses memahami bacaan bukan merupakan proses yang sederhana (Kintsch & Kintsch, 2005: 7). Pembaca secara aktif terlibat dalam berbagai proses yang terjadi secara simultan. Pertama, pembaca melakukan pengkodean baik secara perseptual maupun konseptual (*perceptual and conceptual decoding*).

*PISA (Programme for International Student Assessment)* adalah studi internasional tentang prestasi literasi membaca, matematika, dan sains siswa sekolah berusia 15 tahun. Studi ini dikoordinasikan oleh OECD (*Organisation for Economic Cooperation and Development*) yang berkedudukan di Paris, Perancis. PISA merupakan studi yang diselenggarakan setiap tiga tahun sekali, yaitu pada

tahun 2000, 2003, 2006, 2009, dan seterusnya. Indonesia mulai sepenuhnya berpartisipasi sejak tahun 2000. Tujuan *PISA* adalah untuk mengukur prestasi literasi membaca, matematika, dan sains siswa sekolah berusia 15 tahun di negara-negara peserta. Bagi Indonesia, manfaat yang dapat diperoleh dari *PISA* adalah untuk mengetahui posisi prestasi literasi siswa-siswi Indonesia bila dibandingkan dengan prestasi literasi siswa-siswi di negara lain dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Dasar penilaian prestasi literasi membaca, matematika, dan sains dalam *PISA* memuat pengetahuan yang terdapat dalam kurikulum dan pengetahuan yang bersifat lintas kurikulum. Membaca merupakan aspek literasi yang diukur adalah memahami, menggunakan, dan merefleksikan dalam bentuk tulisan. Khusus untuk kompetensi membaca, subskala yang dipakai adalah kemampuan siswa dalam memperoleh informasi (*retrieving information*), menginterpretasi teks (*interpreting text*), dan merefleksikan teks (*reflecting text*). Penekanan terhadap berbagai jenis teks sebagai konsekuensi di era hipermedia direspon positif oleh beberapa ahli bahasa seperti Phillips dan Jorgenson karena *PISA* memberikan kesempatan bagi terciptanya *interdiscursivity* yang merupakan tema diskusi mengenai bahasa dan kuasa bahasa (Stack, 2006: 52).

Kondisi Literasi di Indonesia urutan 64 dari 65 negara, tingkat membaca siswa, Indonesia urutan ke 57 dari 65 negara (*PISA*, 2010). Indeks minat baca 0,001 (setiap 1.000 penduduk hanya satu yang membaca), tingkat melek huruf orang dewasa 65,5 persen (UNESCO, 2012). OECD tidak hanya melakukan tes yang mnguji kemampuan ketiga bidang di atas, tapi mereka juga mengukur

bermacam-macam indikator dari mensurvei banyak hal yang berkaitan dengan pengambilan keputusan untuk pendidikan. (<https://www.oecd.org/pisa/>). OECD tidak hanya melakukan tes sains, membaca, dan matematika kepada siswa, tapi mereka juga menyebarkan kuisisioner kepada siswa, kepala sekolah dan orang tua untuk mendapatkan data sebanyak-banyaknya dan gambaran utuh tentang pendidikan di negara yang dievaluasi. Hasil literasi *PISA* 2015 baru saja dirilis 6 Desember 2016 (OECD, 2015).

OECD melakukan evaluasi berupa tes dan kuisisioner pada beberapa negara yang ditujukan pada siswa-siswi yang berumur 15 tahun atau kalau di Indonesia sekitar kelas IX atau X. Dari hasil tes dan evaluasi *PISA* 2015 performa siswa-siswi Indonesia masih tergolong rendah. Berturut-turut rata-rata skor pencapaian siswa-siswi Indonesia untuk sains, membaca, dan matematika berada di peringkat 62, 61, dan 63 dari 69 negara yang dievaluasi. Peringkat dan rata-rata skor Indonesia tersebut tidak berbeda jauh dengan hasil tes dan survei *PISA* terdahulu pada tahun 2012 yang juga berada pada kelompok penguasaan materi yang rendah.

Rendahnya literasi membaca Indonesia itu bisa dikaitkan dengan angka buta huruf di Indonesia yang masih tinggi. Diera teknologi dan informasi yang masif seperti sekarang, tetap tidak menyingkirkan fakta bahwa jutaan penduduk Indonesia masih ada yang buta huruf. Berdasarkan Pusat Data dan Statistik Kemendikbud tahun 2015, angka buta huruf di Indonesia masih tinggi yang jumlahnya mencapai 5.984.075 orang. Ini tersebar di enam provinsi meliputi Jawa Timur 1.258.184 orang, Jawa Tengah 943.683 orang, Jawa Barat 604.683 orang,

Papua 584.441 orang, Sulawesi Selatan 375.221 orang, Nusa Tenggara Barat 315.258 orang.

UNESCO pada tahun 2015 melaporkan bahwa 93.9% penduduk Indonesia yang berusia diatas 15 tahun dilaporkan sudah melek aksara, namun kemampuan literasi masyarakat Indonesia masih dikategorikan rendah. Data terbaru melaporkan bahwa kurang dari 1% orang dewasa (usia 16 sampai 65 tahun) di Jakarta yang memiliki kemampuan literasi tertinggi (Kankaras,et.al, 2016). Pada level tertinggi ini, orang dewasa mampu untuk mengintegrasikan, menginterpretasi dan mensintesis informasi yang panjang dan kompleks. Disisi lain, hampir 70% orang dewasa Jakarta memiliki kemampuan literasi yang rendah yaitu pada level 1 atau lebih rendah (OECD, 2016).

Persentase tersebut merupakan nilai terbesar dari 33 negara yang disurvei. Walaupun hasil survei tersebut tidak secara langsung dapat disimpulkan mewakili kondisi Indonesia, temuan tersebut memberikan gambaran tentang diperlukannya usaha untuk meningkatkan kemampuan literasi orang dewasa atau angkatan kerja. Mengingat pentingnya kemampuan literasi bagi kesuksesan orang dewasa dan data OECD (2016) tentang rendahnya kemampuan literasi angkatan kerja termasuk guru, maka diperlukan usaha untuk meningkatkan kemampuan literasi.

Guru membutuhkan kemampuan literasi yang baik untuk memenuhi kewajiban-kewajibannya yang tertulis dalam pasal 20 UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Salah satu contoh adalah kewajiban untuk melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu. Pembelajaran yang bermutu dapat dilaksanakan oleh guru dengan persiapan yang baik, kemampuan untuk

memanfaatkan sumber daya yang ada, penguasaan pengetahuan ilmu pendidikan. Kemampuan literasi yang baik sebagai salah satu bentuk keahlian, akan membantu guru berinovasi (Wright & Sissons, 2012), sehingga kewajiban guru untuk menghadirkan proses pembelajaran yang bermutu di dalam kelas dapat tercapai. Guru yang memiliki kemampuan literasi yang baik dapat mengumpulkan informasi dengan efektif untuk melaksanakan pembelajaran yang bermutu. Selain itu, kemampuan literasi guru yang baik diprediksi juga dapat meningkatkan kualitas komunikasi tertulis dengan siswa, contohnya komentar pada hasil kerja siswa dan juga komentar pada rapor siswa.

Faktor demografi dan latar belakang negara juga berpengaruh penting terhadap kemampuan literasi membaca (Topping, 589). *PISA* digunakan untuk mengukur di tingkat internasional dengan tidak membedakan kultur atau keadaan suatu Negara. Dalam konteks pembelajaran di Indonesia, kekayaan multikultur dan multilingualisme Indonesia menjadi variabel penting yang harus diperhatikan. Apalagi, secara sosioekonomi, Indonesia tergolong negara berkembang yang masih menyisakan pekerjaan besar untuk meningkatkan kesejahteraan bangsa. Kajian ini harus lebih diperdalam lagi dengan berbagai riset yang mengkaji komponen-komponen apa saja yang harus menjadi perhatian utama dalam kompetensi literasi yang sesuai dengan konteks Indonesia. Pengembangan konstruk instrumen menduduki posisi penting dalam penentuan aspek-aspek penilaian kompetensi.

Konstruk yang sudah dikembangkan akan menjadi kerangka acuan dalam mengembangkan instrumen penilaian baik dalam bentuk tes maupun non-tes.

Dalam hal mengembangkan konstruk kompetensi literasi khususnya membaca, pemahaman komprehensif mengenai hakikat membaca, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pemahaman membaca, berbagai jenis teks dengan landasan Pengenalan.

Park (2008: 7) melaporkan juga melaporkan bahwa ada gap yang cukup besar antara kompetensi membaca sastra dan membaca untuk memperoleh informasi. Hasil menunjukkan bahwa skor kompetensi membaca untuk memperoleh informasi jauh lebih rendah daripada membaca sastra. Hal ini menjadi kajian mengapa dapat terjadi dan upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi membaca untuk memperoleh informasi. Kondisi literasi membaca di Indonesia saat ini yaitu masih rendahnya minat dalam literasi membaca kurang mendukungnya lingkungan keluarga dan sekolah untuk membaca. Belum adanya pelatihan yang fokus untuk peningkatan kemampuan literasi, pelatihan literasi yang masih campur dengan kurikulum pelatihan lainnya, sehingga membutuhkan sebuah manajemen pelatihan yang baik agar semua bisa tercakup dalam pengembangan kemampuan guru.

Permasalahan ini menegaskan bahwa pemerintah memerlukan strategi khusus agar kemampuan membaca peserta didik dapat meningkat dengan mengintegrasikan/menindaklanjuti program sekolah dengan kegiatan dalam keluarga dan masyarakat. Hal ini untuk memastikan keberlanjutan intervensi kegiatan literasi sekolah sebagai sebuah gerakan literasi sekolah (GLS) agar dampaknya dapat dirasakan di masyarakat.

Ajedeh (2006) menyatakan bahwa masalah utama yang dialami siswa adalah mereka kurang percaya diri dan merasa kesulitan dalam memahami isi bacaan. Masalah ini muncul bukan karena siswa kurang atau tidak memiliki pengetahuan tentang isi bacaan, namun lebih disebabkan karena pendidik gagal mengaktifkan pengetahuan yang dimiliki siswa. Berdasarkan kondisi umum tentang pembelajaran membaca di atas, studi pendahuluan (*Preliminary study*) berupa observasi lapangan, studi dokumentasi dan *interview* dengan guru bidang studi Bahasa Inggris dilakukan. Studi awal tersebut dimaksudkan untuk memperoleh gambaran umum tentang proses belajar mengajar Bahasa Inggris, khususnya keterampilan membaca di tingkat SMA Negeri di Kota Semarang.

Guru seharusnya mampu menjadi contoh dan pelopor gerakan sadar literasi, memiliki minat yang tinggi terhadap membaca dan menulis, memiliki karya tulis sebagai hasil buah pikirnya. Hal tersebut sebagai sebuah kebanggaan, juga bisa menjadi inspirasi dan motivasi bagi rekan sejawat dan para siswanya untuk melakukan hal serupa. Dengan kata lain, membaca dan menulis adalah modal utama sekaligus kompetensi seorang guru. Guru harus menyempatkan waktu, mengeluarkan biaya dan tenaga untuk menumbuhkan budaya membaca dan menulis, khususnya terhadap dirinya sendiri, karena aktivitas membaca tentunya membutuhkan bahan bacaan. Walau pun bahan bacaan bisa dibaca di perpustakaan atau internet, tetapi guru pun didorong untuk mau membeli buku referensi terbaru atau berlangganan jurnal penelitian terbaru agar dapat meng-*update* pengetahuan mutakhir.



Tujuan utama pembelajaran keterampilan membaca adalah untuk membekali siswa agar mampu memahami makna teks bacaan Bahasa Inggris secara akurat dan lancar. Untuk itu siswa harus diberi kesempatan berlatih berulang kali agar mereka bisa membaca dengan efektif dan efisien. Peran pendidik tidak hanya mengelola kelas, tetapi mereka harus bisa memfasilitasi peserta didik untuk terlibat aktif dalam proses membaca di kelas. Selama proses pembelajaran, siswa harus dikenalkan serta dilibatkan dalam proses membaca yang baik dan benar dengan memilih dan menerapkan metode, teknik, materi serta media pembelajaran yang efektif dan bervariasi untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan. Pemilihan dan penggunaan teknik pembelajaran yang tepat akan meningkatkan motivasi dan keinginan kuat siswa dalam proses belajar, sehingga secara periodik akan meningkatkan prestasi belajarnya.

Pendampingan adalah upaya untuk memastikan keberlangsungan program literasi sekolah terus-menerus dilaksanakan. Pendampingan dilakukan melalui dua cara, yaitu pendampingan teknis dan pendampingan operasional. Pendampingan teknis berupa penguatan kapasitas guru dan tenaga kependidikan melalui pelatihan-pelatihan dan semiloka, serta peningkatan minat baca dan kemampuan literasi guru. Pendampingan operasional diberikan dalam bentuk saran-saran kegiatan, perbaikan program, pemecahan masalah, dan/atau petunjuk langsung yang diberikan sebagai bagian dari kegiatan harian gerakan literasi sekolah (GLS). Pendampingan operasional biasanya berupa kunjungan ke sekolah untuk melihat langsung pelaksanaan GLS dan berdiskusi dengan kepala sekolah, pendidik, dan tenaga kependidikan termasuk pustakawan.

Perkembangan di dunia teknologi sangat pesat sehingga berbagai inovasi muncul silih berganti. Suatu teknologi mungkin saja langsung menggantikan teknologi yang baru muncul sebelumnya, atau menggantikan teknologi yang sudah lama ada di masyarakat. *Disruptive Technology* berkembang pesat sebagai teknologi yang dengan cepat menggantikan teknologi yang digunakan masyarakat sebelumnya. Berbagai jenis *disruptive Technology* dalam berbagai bidang muncul silih berganti, di bidang keamanan, pendidikan, elektronik dan komponen komputer, dan di berbagai bidang lainnya. Indonesia, sebagai salah satu negara sedang berkembang juga merasakan dampak dari perkembangan teknologi ini, juga munculnya *disruptive Technology*.

*Disruptive Technology* adalah sebuah inovasi yang menciptakan sebuah pasar baru dan kemudian menggantikan pasar yang ada sebelumnya. Hal ini juga menjadi ancaman bagi perusahaan yang bisa dikatakan sukses dan terkelola dengan baik. Dalam perkembangannya *disruptive technology* ini berkembang di berbagai bidang kehidupan. Sebagai contoh dalam bidang komunikasi *email* sebagai *disruptive innovation* telah menggantikan pengiriman surat melalui kantor pos. *Email* berhasil menggantikan surat pos karena email bisa dikirim ke berbagai belahan dunia dalam waktu yang singkat dan tidak menghabiskan kertas, contoh lainnya adalah telepon yang menggantikan telegraf. Bidang pendidikan saat ini telah muncul sebuah inovasi yang merubah cara untuk mendapatkan pendidikan. Seseorang tidak harus lagi pergi ke kelas, mendengarkan dosen mengajar, melainkan hanya dengan koneksi internet.

Pembelajaran seluler (*Mobilelearning*) telah menjadi topik penelitian yang populer dalam menyelidiki cara menggunakan perangkat seluler dalam proses belajar mengajar (Hulme dan Traxler, 2007). *M-learning* adalah metode belajar menggunakan smartphone, phablet, tablet, netbook atau notebook sebagai perangkat pembelajaran dan merupakan bagian dari pembelajaran elektronik (*e-learning*). Namun, *M-learning* lebih fleksibel daripada *e-learning* karena siswa dapat belajar di mana saja, kapan saja (Peter, 2005). Selain itu, *M-learning* adalah strategi pembelajaran yang baru dan penting karena perangkat seluler sekarang merupakan alat yang diperlukan dalam kehidupan sehari-hari siswa. *M-learning* lebih interaktif, melibatkan lebih banyak kontak, komunikasi, dan kolaborasi dengan orang lain.

*M-learning* adalah pendekatan yang berorientasi pada siswa yang menjadikan belajar informal, mandiri dan kolaboratif (Yousuf, 2007: 114-214). Mahasiswa universitas di Guangzhou lebih suka menggunakan perangkat seluler untuk belajar di luar daripada di ruang kelas. Selain itu, metode penilaian merupakan faktor penting untuk menggunakan perangkat seluler untuk belajar. Terakhir, membaca dan mencari adalah yang paling dilakukan dari kegiatan *M-learning*. Temuan ini dapat membantu guru untuk merancang kegiatan *M-learning* baik untuk kelas atau di luar kelas dan memotivasi sikap dan praktik belajar siswa (Wong, 2014: 3). Pembelajaran menggunakan *mobile learning* dalam menjadikan peserta menjadi lebih mandiri.

Pembelajaran mandiri adalah proses di mana siswa dilibatkan dalam mengidentifikasi apa yang perlu untuk dipelajari dan menjadi pemegang kendali

dalam menemukan dan mengorganisir jawaban. Hal ini berbeda dengan belajar sendiri di mana guru masih boleh menyediakan dan mengorganisir material pendidikan, tetapi siswa belajar sendiri atau berkelompok tanpa kehadiran guru (Kirkman, 2007). Aspek yang diukur dalam kemandirian belajar meliputi pengelolaan diri (*self-management*), keinginan untuk belajar (*desire for learning*), dan kontrol diri (*self-control*). Pembelajaran mandiri juga akan memungkinkan siswa dalam mengatur proses belajar dalam bentuk inisiatif diri, mandiri, pengaturan diri, eksplorasi diri. Pembelajaran mandiri akan memberikan kebebasan kepada siswa dalam kegiatan belajar untuk mengembangkan kemandirian belajar dan mencapai prestasi belajar IPA yang optimal (Song & Hill, 2007).

Kenney dan Newcombe (2011) melakukan perbandingan untuk membangun efektivitas dalam pandangan kelas dan menemukan bahwa *blended learning* memiliki skor rata-rata lebih tinggi daripada lingkungan belajar *non-blended*. Perbandingan antara lingkungan *blended learning* telah dilakukan untuk melihat perbedaan antara prestasi akademik, dispersi kelas dan perbedaan kinerja *gender* dan ada tidaknya perbedaan yang signifikan yang ditemukan (Demirkol & Kazu, 2014).

Kesenjangan guru-siswa merupakan penghalang besar untuk menggabungkan perangkat seluler di kelas. Meskipun ketakutan guru akan gangguan dan kecurangan mungkin berlaku pada tingkat tertentu, penelitian diperlukan untuk memahami caranya tepat mengajarkan "Etiket seluler." Karena perangkat seluler dapat digunakan untuk sosial dan tujuan pendidikan, siswa harus

diajarkan bagaimana cara menggunakan dan menavigasi ponsel secara tepat dalam konteks pendidikan.

Perlu dikembangkan program pelatihan yang dapat memperbaiki kualitas pelatihan sehingga pelatihan berjalan efektif dalam mencapai tujuan. Program pelatihan yang dikembangkan harus mampu memenuhi kebutuhan peserta yang memiliki karakteristik kompetensi yang beragam. Melihat permasalahan di atas maka diperlukan adanya pengembangan model pelatihan literasi membaca berorientasi PISA berbasis *mobile learning* untuk guru Bahasa Inggris di Kota Semarang.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan fenomena dan temuan empiris yang telah dijelaskan, dapat dianalisis dan diidentifikasi akar penyebab pentingnya literasi membaca antara lain: (1) Manajemen pelatihan yang belum terstruktur; (2) Pelatihan yang didapat guru masih bersifat konvensional, masih menggunakan tatap mata seutuhnya; (3) Rendahnya minat dalam literasi membaca; (4) Belum adanya pelatihan yang fokus untuk peningkatan kemampuan literasi; (5) Kurikulum, pelatihan literasi yang masih campur dengan kurikulum pelatihan lainnya; (6) Instruktur yang belum sepenuhnya memenuhi kriteria; (7) Guru meninggalkan jam pelajaran ketika mengikuti pelatihan sehingga proses kegiatan belajar mengajar menjadi terganggu; (8) Menghabiskan anggaran yang cukup banyak ketika diadakan sebuah pelatihan, sehingga pemberian pelatihan hanya terbatas pada bidang-bidang tertentu saja yang dirasa penting; (9) Belum meratanya guru yang bisa

mengikuti pelatihan sehingga tidak semua guru mampu menguasai materi yang diberikan dalam pelatihan.

### **1.3 Cakupan Masalah**

Manajemen pelatihan yang masih bersifat konvensional atau hanya menggunakan metode tatap muka dan ceramah membuat pelatihan menjadi kurang efektif karena banyak guru yang meninggalkan peserta didik di kelas dan hanya meninggalkan tugas-tugas. Ketika guru mengikuti pelatihan terkadang banyak yang bersenda gurau bahkan mengantuk ketika mengikuti pelatihan sehingga materi yang disampaikan pun tidak dapat terserap maksimal. Oleh karena itu perlu adanya inovasi pelatihan agar pelatihan yang diberikan mampu memberikan solusi atas permasalahan tersebut.

Manajemen pelatihan literasi membaca berorientasi *PISA* berbasis *mobile learning* untuk guru Bahasa Inggris perlu untuk dikembangkan agar pelatihan yang diterima oleh guru menjadi lebih efektif. Dalam manajemen pelatihan tersebut akan menghasilkan; (1) kurikulum pelatihan (*Build curriculum*); (2) bahan ajar pelatihan; (3) buku pedoman manajemen pelatihan; (4) buku panduan program (MORLISA).

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1.4.1 Bagaimana model faktual manajemen pelatihan literasi membaca untuk guru Bahasa Inggris di SMA Negeri Kota Semarang?

1.4.2 Bagaimana model hipotetik manajemen pelatihan literasi membaca berorientasi *PISA* berbasis *mobile learning* untuk guru Bahasa Inggris di SMA Negeri Kota Semarang?

1.4.3 Bagaimana model final manajemen pelatihan literasi membaca berorientasi *PISA* berbasis *mobile learning* untuk guru Bahasa Inggris di SMA Negeri Kota Semarang?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Secara umum tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah

1.5.1 Menganalisis model faktual manajemen pelatihan literasi membaca untuk guru Bahasa Inggris di SMA Negeri Kota Semarang.

1.5.2 Menganalisis model hipotetik manajemen pelatihan literasi membaca berorientasi *PISA* berbasis *mobile learning* untuk guru Bahasa Inggris di SMA Negeri Kota Semarang.

1.5.3 Menganalisis model final manajemen pelatihan literasi membaca berorientasi *PISA* berbasis *mobile learning* untuk guru Bahasa Inggris di SMA Negeri Kota Semarang.

## **1.6 Manfaat penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoretis**

Diharapkan dengan penelitian ini akan dihasilkan sintesis mengenai, manajemen pelatihan literasi membaca berorientasi *PISA* berbasis *mobile learning* pada guru SMA Negeri di Kota Semarang

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk lebih meningkatkan kualitas lulusan terutama:

#### **1.6.2.1 Bagi Guru**

Pengembangan model manajemen pelatihan literasi membaca berorientasi *PISA* berbasis *mobile learning* dapat meningkatkan pemahaman guru dalam menguasai materi literasi membaca teks Bahasa Inggris dan memberikan layanan pendidikan yang berkualitas kepada peserta didik.

#### **1.6.2.2 Bagi Sekolah**

Pengembangan model manajemen pelatihan literasi membaca berorientasi *PISA* berbasis *mobile learning* sebagai wadah dalam pengembangan kemampuan guru untuk meningkatkan kompetensinya.

#### **1.6.2.3 Dinas Pendidikan**

Pengembangan model manajemen pelatihan literasi membaca berorientasi *PISA* berbasis *mobile learning* dapat digunakan sebagai acuan untuk peningkatan kemampuan literasi membaca guru.



## **1.7 Spesifikasi produk**

Produk yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah sebuah pengembangan model manajemen pelatihan literasi membaca berorientasi *PISA* berbasis *mobile learning* untuk guru Bahasa Inggris SMA di Kota Semarang. Produk yang akan dihasilkan berupa panduan model manajemen pelatihan literasi membaca berorientasi *PISA* berbasis *mobile learning* yang nantinya akan digunakan dalam proses pelaksanaan pelatihan. Bahan ajar pelatihan literasi membaca yang berorientasi *PISA* yang digunakan sebagai buku pegangan dalam proses pelatihan sehingga setelah mendapatkan pelatihan kemampuan guru dalam literasi membaca berorientasi *PISA* dapat meningkat. Panduan manual penggunaan *mobile learning* dalam pelatihan yang akan dipakai sebagai acuan dalam pengoperasian sistem MORLISA sehingga peserta tidak mengalami kesulitan dalam pelaksanaan pelatihan.

## **1.8 Asumsi dan Keterbatasan Penelitian**

### **1.8.2 Asumsi peneliti**

Asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengembangan manajemen pelatihan literasi membaca berorientasi *PISA* berbasis *mobile learning* pada guru Bahasa Inggris di Kota Semarang:

- 1.8.2.1 Memberikan kemudahan pemerintah dan MGMP Bahasa Inggris dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dengan tepat dan rinci.
- 1.8.2.2 Memberikan kemudahan pemerintah dalam mengalokasikan anggaran dengan tepat sesuai dengan pelatihan yang dibutuhkan oleh guru.

1.8.2.3 Memberikan kemudahan dalam pengembangan guru dalam hal ini melalui pelatihan tanpa mengganggu tugas utama yaitu mengajar.

### **1.8.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai keterbatasan dalam pengembangan dan pengimplementasian model dilapangan. Hal itu dikarenakan adanya keterbatasan waktu penelitian memerlukan yang panjang. Pihak sekolah ataupun guru yang belum tentu bersedia untuk diterapkan dalam proses pelatihan, pengambil kebijakan yang belum tentu berkenan untuk menerapkannya sebagai usaha untuk pengembangan guru, Jaringan yang masih agak terbatas untuk daerah terpencil, masih terdapatnya guru yang belum melek teknologi. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini hanya sampai pada uji terbatas dan belum sampai pada tahap uji secara luas. Uji terbatas hanya dilakukan pada guru Bahasa Inggris SMA Negeri yang terhimpun pada kegiatan MGMP Bahasa Inggris yang berjumlah 32 orang yang terdiri dari guru Bahasa Inggris yang mengajar di Kelas X (sepuluh).

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA, KAJIAN TEORETIS DAN KERANGKA BERPIKIR

#### 2.1 Kajian Pustaka

Kegiatan pelatihan dan pengembangan adalah latihan penting dalam setiap organisasi. Pelatihan dan pengembangan sebagai alat untuk kinerja karyawan di kabupaten di Ghana. Lima puluh (50) sampel dari anggota staf Kumasi Majelis metropolitan, penelitian ini mengungkapkan adanya hubungan langsung antara pelatihan dan pengembangan dan kinerja karyawan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa manajemen dan karyawan menghadapi masalah yang aneh selama pelatihan dan pengembangan. Pihak Pengelola mengeluhkan tentang pendanaan sedangkan karyawan memperhatikan tentang waktu yang dialokasikan untuk berbagai program pelatihan dan pengembangan kurang cukup baik (Boadu dkk, 2014).

Pelatihan dan pengembangan memiliki dampak pada kinerja dan produktivitas karyawan. Pelatihan dan pengembangan berdampak yang baik terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Ada dua variabel Pelatihan dan Pengembangan (*Independent*) dan kinerja dan produktivitas karyawan (*Tanggungan*). Delapan bank dipilih untuk menjadi sampel dalam penelitian ini. Delapan puluh kuesioner dibagikan untuk pengumpulan data. alat statistik deskriptif SPSS diterapkan pada kuesioner untuk melihat keandalan dan konsistensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antar variabel (Tahir, 2014).

Suatu hal yang paling mempengaruhi karakteristik pelatihan adalah metode pelatihan kemudian diikuti oleh manajemen pelatihan, tujuan pelatihan, lingkungan pelatihan, dan pelatih. Sedangkan untuk pembelajaran hal terbesar yang mempengaruhi adalah metode pelatihan kemudian diikuti oleh *trainer*. Manajemen pelatihan, lingkungan pelatihan, dan materi pelatihan. Hanya beberapa organisasi yang mengevaluasi pelatihan secara mendalam karena kesulitan keterlibatan langsung dan kurangnya model instrumen yang valid dan layak. Hal yang paling penting dalam program pelatihan adalah pengelola pelatihan yang berpengalaman pada fase perencanaan, anggota yang memiliki motivasi, *public relations* yang baik dan fasilitas yang memadai (Shakila, 2014).

Pelatihan dan pengembangan karyawan sangat penting dalam sebuah organisasi. Pelatihan dan pengembangan telah menjadi isu kepentingan strategis. Penelitian ini secara kritis mengkaji secara detail tentang manfaat, pendekatan dan evaluasi teknik yang diterapkan dalam pelatihan dan pengembangan karyawan dalam suatu organisasi. Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan pada karyawan dapat meningkatkan efektivitas dan mempertinggi daya saing sebuah organisasi (Ongori dan Nzozzo, 2011).

Desain Pelatihan dan gaya penyampaian dalam pelatihan merupakan 4 (empat) aspek yang paling penting dalam sebuah organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa desain pelatihan dan gaya penyampaian dalam pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi dan semua ini berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi (Ghafoor. Et.al, 2011).

Manajemen pelatihan sekolah membekali Kepala sekolah dengan manajemen sekolah yang diinginkan. Keterampilan yang memungkinkan mereka untuk mengelola masing-masing sekolah secara efektif. Studi ini juga menemukan statistik yang signifikan dari pelatihan tersebut pada sikap kepala sekolah. Kepala sekolah yang dilatih menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap motivasi dan kepuasan guru mereka serta siswanya. Kepala sekolah yang terlatih mampu memobilisasi sumber daya mereka untuk meningkatkan pengaturan lingkungan sekolah, memberikan studi yang menarik, memastikan keterlibatan masyarakat yang memadai, dan mengembangkan profesionalitas dalam pengajaran (Khan, et.al, 2011).

Efektivitas pelatihan *in-service* pada guru tentang strategi manajemen kelas yang efektif. Dua puluh guru dari metropolis berpartisipasi. Sebuah kelompok tunggal di desain *pre-post test* dengan pelatihan satu hari di kelas dengan teknik manajemen sebagai variabel independen dan jumlah strategi guru menyarankan untuk mengelola perilaku siswa sebagai variabel dependen. Sebuah wawancara terbuka yang terstruktur digunakan untuk mengukur variabel dependen. Studi ini menemukan bahwa penggunaan strategi yang inovatif lebih efektif untuk pengelolaan kelas secara signifikan lebih tinggi setelah pelatihan, menunjukkan bahwa dengan adanya pelatihan sangat efektif dalam meningkatkan pengetahuan guru tentang pengelolaan kelas (Korb, dkk, 2016).

Pelatihan memainkan peranan yang penting dalam membentuk tenaga yang kompeten dan menantang dalam dunia bisnis. Pelatihan adalah hal yang penting dalam sebuah pekerjaan yang dapat membantu dalam meningkatkan kualitas

kehidupan kerja karyawan dan pengembangan organisasi. Pelatihan menyiratkan pengembangan konstruktif dalam seperti motif organisasi untuk peningkatan optimal kualitas kehidupan kerja karyawan. Program pelatihan dan pengembangan membantu dalam meningkatkan perilaku karyawan dan sikap terhadap pekerjaan dan juga mengangkat semangat mereka. Dengan demikian, program pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan aspek penting yang perlu dipelajari dan diperhatikan (Kulkarni, 2013).

Proses pengambilan keputusan dan metode yang diterapkan pada pelatihan sumber daya manusia dan pengembangan di lingkungan dengan faktor risiko. Keputusan tersebut telah dioptimalkan melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, pengambilan keputusan dilakukan dengan dua metode analisis. Pelatihan dan pengembangan SDM dapat meningkatkan kemampuannya. Kefektifan sebuah pelatihan dan pengembangan perlu dioptimalkan dengan pemilihan strategi yang tepat (Eugen, 2010).

Penelitian ini menganalisis tentang kepuasan, pembelajaran, aspek pedagogis, transfer, dampak dan profitabilitas pelatihan. Pelatihan adalah strategi utama untuk pengembangan sumber daya manusia dan dalam pencapaiannya tujuan organisasi. Organisasi dan otoritas publik menginvestasikan sejumlah besar sumber daya dalam pelatihan, tetapi jarang memiliki data untuk menunjukkan hasil investasi itu. Hanya beberapa organisasi yang mengevaluasi pelatihan secara mendalam karena kesulitan yang terlibat dan kurangnya instrumen yang valid dan model yang layak. Penerapan model berhasil di beberapa organisasi publik dan swasta, di industri dan di sektor jasa, Oleh karena itu, model evaluasi ini menarik

dan praktis untuk diterapkan sebagai alat yang berguna untuk melatih manajer dalam mengevaluasi hasil pelatihan, serta menyediakan pendekatan yang disederhanakan secara fungsi evaluasi yang rumit (Pineda, 2010).

Evaluasi efektivitas program pengembangan kepemimpinan berdasarkan *International Organization for Standardization* (ISO) prinsip. Program ini menggunakan kelompok pelatihan yang dirancang untuk membantu peserta mengembangkan kompetensi emosional dan sosial. Hasilnya menunjukkan bahwa setelah dua tahun kelompok mendapatkan perlakuan maka telah meningkat semua kontrol pada *variabel Emotional Competence Inventory*. Makalah ini menawarkan rekomendasi untuk penelitian masa depan pada mekanisme yang mendasari strategi kelompok yang dirancang dan faktor kontekstual yang mengoptimalkan hasil. Penelitian ini menjelaskan strategi pengembangan kepemimpinan yang tampaknya lebih ekonomis dan konsisten dalam penyampaian daripada pendekatan tradisional seperti lokakarya atau pelatihan eksekutif (Cary Cherniss et.al, 2010).

Manajemen pelatihan cenderung didasarkan pada gagasan bahwa manajemen menyangkut akuisisi kompetensi, teknik dan kesadaran pribadi, sementara praktik manajerial lebih baik dan berdasarkan konteks. Hasil penelitian menunjukkan bahwa melalui penelitian dan pengembangan, pembentukan kepribadian dapat terbentuk (Thomas, 2010).

Pelatihan keanekaragaman memiliki peran penting untuk dimainkan dalam mendorong kesetaraan yang lebih besar, inklusi dan keadilan di tempat kerja. Secara kritis, ini dapat membantu beragam individu dan komunitas

mendapatkan kembali aspek-aspek penting dari identitas merek dan menikmati karir yang produktif di tempat kerja. Keragaman mendorong pandangan baru dalam organisasi melalui kapitalisasi. Perspektif semua karyawan dan memberikan suara untuk membungkam kaum minoritas. Untuk menanamkan keragaman secara efektif dalam organisasi membutuhkan kepemimpinan oleh manajemen senior dan kesadaran bahwa keragaman akan meningkatkan metrik kinerja, bukan secara sederhana menjadi ideal yang diinginkan secara sosial (David & Mammed, 2010).

Perampingan merupakan strategi restrukturisasi yang telah aktif dilaksanakan untuk tiga dekade terakhir. Sementara pengurangan karyawan digunakan terutama dalam menanggapi krisis sebelum pertengahan 1980-an, perampingan berkembang menjadi strategi manajerial yang lengkap untuk puluhan ribu perusahaan di pertengahan hingga akhir 1980-an. Perampingan telah mengubah lanskap perusahaan internasional dan mempengaruhi kehidupan ratusan juta individu di dunia. Sementara efek keseluruhan dari perampingan telah banyak dilaporkan, banyak kesalahpahaman seputar konsep perampingan tetap ada. Penelitian ini fokus pada peran pelatihan dan pengembangan (T & D) selama proses perampingan. Pelatihan perampingan efektif sesuai dengan tujuan pelatihan (Franco, 2009).

Hasil penelitian ini menunjukkan interaksi tiga arah antara orientasi kinerja (dimensi orientasi tujuan yang mencerminkan keinginan untuk menunjukkan kompetensi dalam suatu prestasi pengaturan), usia, dan model pelatihan teknis dan interaksi tiga arah antara orientasi kinerja, *self-efficacy*, dan bingkai untuk



pelatihan non teknis. Pelatihan sangat efektif dalam peningkatan kompetensi peserta (Cox, 2009).

Peningkatan produktivitas sudah menjadi permasalahan secara umum, hal tersebut tidak tergantung pada efektif dan efisiennya sebuah pelatihan. Staf organisasi mempunyai bermacam-macam keahlian. Setiap staf yang baru mempunyai keahliannya baru lagi dan hal itu memerlukan pelatihan lagi agar kemampuan mereka menjadi sama. Setiap organisasi yang ingin berhasil meningkatkan kemampuan staf, mereka harus melatih dan melatih lagi melalui *workshop*, seminar yang dilakukan penuh semangat dan wajib. Penelitian ini menunjukkan kebalikan dari teori bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kemampuan seseorang, akan tetapi kemampuan seseorang dapat meningkat melalui pelatihan yang berulang ulang baik melalui pelatihan itu sendiri, seminar ataupun *workshop* (Olaniyan dan Lucas, 2008).

Peningkatan kemampuan staf dilakukan melalui pelatihan. Di dalam pelatihan dibagi menjadi beberapa kelompok. Peningkatan kemampuan tersebut di *monitoring* melalui pelatihan oleh *trainer* selama pelatihan, pendampingan, diskusi dan pertanyaan-pertanyaan dalam kelompok. Kemudian peserta merespon proses penilaian tersebut melalui format *review*. Sistem analisis dengan menginputkan prosedur yang baru dan monitoring peningkatan bisnis. Melalui pelatihan kemampuan peserta dapat meningkat (David Pollitt, 2008a).

Pelatihan dapat mengubah sikap dan perilaku dari karyawan. Tujuan penelitian ini yaitu meningkatkan moral karyawan, meningkatkan kemampuan IT karyawan dan segala sesuatu yang berhubungan dengan pelayanan pelanggan. Di

dalam pelatihan juga memberikan standar baru pelayanan. Hasilnya menunjukkan bahwa hampir semua pelanggan puas dengan pelayanan dari karyawan yang sudah mengikuti pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa melalui pelatihan pembentukan sikap dan perilaku dapat tercapai. (David Pollit, 2008b) Pengembangan karyawan melalui pelatihan dapat membantu mereka ketika berinteraksi didalam sebuah organisasi sangat efektif. Hubungan antara pengalaman yang didapat dalam sebuah pelatihan, gender, orientasi tujuan, dan pelatihan sikap menunjukkan bahwa pembentukan sikap selama pelatihan bisa terjadi pada karyawan laki-laki tidak berpengaruh lebih pada karyawan perempuan (Narayan & Johnson, 2007).

Budaya mempengaruhi efektivitas pelatihan, melalui pelatihan dapat diberikan pembelajaran kemampuan yang baru dalam sebuah pekerjaan. Hasilnya menunjukkan bahwa budaya seseorang dapat mempengaruhi hasil dalam sebuah pelatihan dikarenakan kemampuan beradaptasi selama pelatihan juga perlu dipertimbangkan (Barney, 2004).

Evaluasi program pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelatihan. Evaluasi program pelatihan melalui kepuasan peserta selama pelatihan menunjukkan bahwa sebuah pelatihan harus terdapat hal-hal atau inovasi baru sehingga para peserta tidak jenuh dan mendapatkan sesuatu yang berbeda dari pelatihan yang didapat seperti pelatihan biasanya (Mulder, 2001).

Hambatan dalam sebuah pelatihan dan pengembangan yaitu perencanaan dalam sebuah pelatihan dan pengembangan biasanya dilakukan secara langsung tergantung pada pekerjaan yang membutuhkan pelatihan dan hanya pada sebagian

kecil kelompok dengan pengembangan kemampuan yang umum. Hampir seluruh perencanaan tersebut untuk persyaratan jangka pendek dan masih sebagian kecil yang fokus pada kepentingan jangka panjang. Hal ini menyebabkan kemampuan peserta yang mengikuti pelatihan hanya bersifat sementara tidak permanen (Johndan Steven, 2000).

Manajemen pelatihan memerlukan sebuah koordinasi yang bagus. Kualitas yang baik seorang manajer pelatihan sangat dibutuhkan. Manajer harus mengetahui pasti apakah pelatihan yang akan diberikan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan. Dalam sebuah pelatihan harus mengetahui hubungan antara filosofi pelatihan, prinsip, rasional dan tujuan. Hal ini bertujuan untuk menghindari adanya kegagalan ketika mereka membangun semangat dalam pelatihan, keasyikan dengan pola rutinitas dan mengabaikan seluruh tujuan pelatihan (Seth, 1980).

Pembelajaran menggunakan telepon genggam (*mobile learning*) merupakan sebuah model pembelajaran menggunakan telepon genggam yang canggih, *phablet*, *tablets*, laptop dan perangkat pembelajaran *e-learning*. *Mobile learning* lebih fleksible daripada *e-learning* karena peserta didik dapat belajar dimana saja dan kapan saja. *Mobile learning* merupakan strategi pembelajaran yang baru karena membutuhkan perangkat telepon sebagai alat. *Mobile learning* lebih menarik karena *mobile learning* merupakan pendekatan *student oriented* yang membuat pembelajaran menjadi mudah, tidak terikat, dan kolaboratif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa di Guangzhou's lebih memilih menggunakan perangkat telepon untuk pembelajaran daripada didalam kelas. Penemuan ini

dapat membantu guru untuk mendesain kegiatan *mobile learning* baik didalam kelas maupun diluar kelas dan memotivasi mahasiswa untuk belajar tingkah laku dan berlatih (Wong, 2014:3).

Hasil menunjukkan bahwa persepsi dosen dalam penggunaan perangkat seluler siswa tidak sesuai dengan penggunaan siswa yang sebenarnya. Dosen percaya siswa menggunakan perangkat seluler hanya untuk bersosialisasi, siswa melaporkan bahwa mereka melakukan berbagai tugas pendidikan. Meskipun beberapa Instruktur melarang penggunaan perangkat seluler di kelas dan lebih memilih pembelajaran seluler di luar kelas, siswa percaya bahwa penggunaan yang lebih formal baik di dalam maupun di luar kelas bisa bermanfaat. Siswa tampaknya lebih siap mengadopsi penggunaan perangkat seluler untuk belajar sedangkan dosen merasa khawatir bahwa perangkat seluler dapat mengganggu dan membatasi proses pembelajaran (Pollara, 2011).

Kemampuan Bahasa Inggris dianggap sebagai keterampilan dasar yang siswa dari latar belakang bahasa yang berbeda diharapkan untuk mampu dikuasai, terlepas apakah mereka adalah penutur asli atau non-pribumi. Tes untuk mengukur kemampuan bahasa pada pembicara non-pribumi bisaanya terkait dengan kerangka acuan umum Eropa untuk tes bahasa tersebut, sering kekurangan kriteria untuk menentukan praktik yang sesuai dengan tingkat kemahiran dalam Bahasa Inggris. Metode penilaian yang dipakai yaitu *PISA* dan Penilaian Nasional (NA) untuk Bahasa Inggris sebagai bahasa asing di Jerman-yang diberikan kepada N = 427 SMA Jerman siswa. Kemampuan siswa diperkirakan dengan menggambar nilai-nilai yang masuk akal dalam dua dimensi. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa non-penutur asli Bahasa Inggris umumnya kemampuannya dibawah penutur asli. Namun, siswa dengan *track* akademik di sekolah Jerman mampu mencapai tingkat yang memuaskan kemahiran pada skala PISA. Menghubungkan dua skala yang menunjukkan perbedaan sistematis dalam klasifikasi tersebut (Fleckenstein dkk, 2016).

Sistem pendidikan dapat ditingkatkan dengan cepat. Kemampuan usia 15 tahun dalam tes standar internasional PISA, Misalnya Israel, Portugal, Yunani dan Jepang semua meningkatkan kemampuan mereka pada literasi membaca dengan lebih dari 20 skor poin PISA antara tahun 2006 dan 2009. Hal Ini setara dengan sekitar setengah sekolah satu tahun. Tapi Skor Inggris dalam membaca, matematika dan ilmu pengetahuan, tidak berubah secara signifikan antara tahun 2006 dan 2009 dan hanya rata-rata untuk membaca dan matematika pada tahun 2009. *Top-performing* Shanghai-China, Korea dan Finlandia juga memiliki ekuitas yang tinggi, memiliki gap yang jauh lebih sempit daripada Inggris antara skor tertinggi dan skor murid terendah (Ager dkk, 2010).

Portugal telah berpartisipasi dalam *PISA* sejak tahun 2000 dan hasil nasionalnya dalam literasi membaca masih sangat buruk. Untuk meningkatkan hasil ini, penguasa Portugis mengimplementasikan model ujian yang mengesankan yang telah sangat dipengaruhi praktek pengajaran dalam bahasa Portugis L1. Untuk memahami beberapa dampak positif dan negatif dari model ini kita akan membandingkan tes dua kelas yang sebenarnya, yang digunakan pada tahun 1992 dan 2011, dan akan merangkum hasil laporan tentang hubungan antara hasil ujian dan kinerja mahasiswa di universitas (Pinto, 2016).

Berdasarkan dari berbagai hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, terlihat bahwa melalui kompetensi guru dapat ditingkatkan melalui pelatihan. Akan tetapi dalam sebuah pelatihan harus mempunyai manajemen yang baik, agar tujuan dari pelatihan tersebut tercapai. Oleh karena itu untuk menghadapi permasalahan belum adanya pelatihan literasi membaca yang berorientasi *PISA* maka perlu diadakannya sebuah pengembangan model manajemen pelatihan literasi membaca untuk guru SMA berorientasi *PISA* agar kualitas pembelajaran meningkat yang ditandai dengan meningkatnya prestasi literasi membaca peserta didik.

## **2.2 Kajian Teoretis**

### **2.2.1 Manajemen Pelatihan**

#### **2.2.1.1 Definisi**

Berdasarkan Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Sistem Pendidikan Nasional. Tentang Sistem Pendidikan Nasioanal pasal 1, dinyatakan bahwa “Pendidikan adalah usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang”. Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat kita pahami bahwa pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan oleh lembaga penyelenggara (instansi pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, dan lain sebagainya untuk mempersiapkan generasi yang lebih baik di masa yang akan datang. Dari pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan adalah bagian dari kegiatan pendidikan.

Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 26 ayat (4) dinyatakan bahwa lembaga pelatihan merupakan satuan pendidikan nonformal, di samping satuan pendidikan lainnya yaitu kursus, kelompok belajar, majelis ta'lim, kelompok bermain, taman penitipan anak, pusat kegiatan belajar masyarakat serta satuan pendidikan yang sejenis. Termasuk dalam kegiatan sejenis adalah panti penyuluhan, magang, bimbingan belajar, kepramukaan, pondok pesantren tradisional (salafiyah), padepokan dan sanggar. Pelatihan dapat dilakukan dalam jenis dan ruang lingkup pendidikan keagamaan, pendidikan jabatan kerja, pendidikan kedinasan, dan pendidikan kejuruan.

Manajemen pelatihan merupakan suatu aktivitas manajerial untuk mengatur proses pelatihan agar berlangsung secara efisien dan efektif. Menurut Sumantri (2000: 2) mengartikan pelatihan sebagai proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Para peserta pelatihan akan mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang sifatnya praktis untuk tujuan tertentu. Menurut Good (1973) pelatihan adalah suatu proses membantu orang lain dalam memperoleh skill dan pengetahuan (M. Saleh Marzuki, 1992: 5). Sedangkan Jucius dalam Moekijat (1991: 2) menjelaskan istilah latihan untuk menunjukkan setiap proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu. Menurut Rothwell (1996: 6-7), pelatihan sering diberi makna pendidikan, pengembangan, pendidikan karyawan, pengembangan diri, pengembangan SDM,

peningkatan kinerja SDM, kinerja teknologi manusia, dan pengembangan organisasi.

Manajemen pelatihan dalam arti yang lebih umum mengandung makna pengelolaan pelatihan, supaya pelatihan bisa berjalan dengan baik dan berhasil secara efektif dan efisien. Manajemen pelatihan secara konsep bisa diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengevaluasian terhadap kegiatan pelatihan dengan memanfaatkan aspek-aspek pelatihan untuk mencapai tujuan pelatihan secara efektif dan efisien. Selanjutnya menurut Gomes (2000:204) mengemukakan ada tiga tahap pada pelatihan yaitu tahap penilaian kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi. Menurut Simamora (1997:360) menyebutkan ada delapan langkah pelatihan yaitu: (1) Tahap penilaian kebutuhan dan sumber daya untuk pelatihan; (2) Mengidentifikasi sasaran-sasaran pelatihan; (3) Menyusun kriteria; (4) *Pretest* terhadap pemegang (5) Memilih teknik pelatihan dan prinsip-prinsip proses belajar; (b) Melaksanakan pelatihan; (7) Memantau pelatihan; dan (8) Membandingkan hasil-hasil pelatihan terhadap kriteria-kriteria yang digunakan.

Manajemen pelatihan dalam konteks yang lebih luas memiliki dimensi tentang bagaimana pengelolaan pelatihan, supaya pelatihan bisa berjalan dengan baik dan berhasil secara efektif dan efisien. Manajemen pelatihan secara konsep bisa diartikan “Proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengevaluasian terhadap kegiatan pelatihan dengan memanfaatkan aspek-aspek pelatihan untuk mencapai tujuan pelatihan secara efektif dan efisien”.



Gomes (2000: 204) mengemukakan ada tiga tahap pada pelatihan yaitu tahap penilaian kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi. Dari tiga tahap tersebut, mengandung langkah-langkah pengembangan program pelatihan. Langkah-langkah yang umum digunakan dalam pengembangan program pelatihan, seperti dikemukakan oleh William B. Werther (1989:287) yang pada prinsipnya meliputi (1) *need assessment*; (2) *training and development objective*; (3) *program content*; (4) *learning principles*; (5) *actual program-*, (b) *skill knowledge ability of works*; dan (7) *evaluation*. Pendapat ini sesuai dengan yang dikemukakan Simamora (1997:360) yang menyebutkan delapan langkah pelatihan yaitu :

- 1) Tahap penilaian kebutuhan dan sumber daya untuk pelatihan;
- 2) Mengidentifikasi sasaran-sasaran pelatihan;
- 3) Menyusun kriteria;
- 4) Pre tes terhadap pemegang
- 5) Memilih teknik pelatihan dan prinsip-prinsip proses belajar;
- 6) Melaksanakan pelatihan;
- 7) Memantau pelatihan; dan
- 8) Membandingkan hasil-hasil pelatihan terhadap kriteria-kriteria yang digunakan.

Sumber Daya Manusia yang terampil dan memiliki kinerja tinggi sangat diperlukan dalam era globalisasi seperti sekarang ini, sehingga mampu bersaing dalam tataran internasional. Organisasi pada masa sekarang menyadari bahwa produktivitas sumber daya manusia yang berkualitas adalah aset utama untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu pengelolaan manajemen Sumber Daya Manusia harus dioptimalkan. Perlu disadari bersama bahwa untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia setiap organisasi memiliki keterbatasan. Oleh karena itu

perlu melibatkan pihak lain dalam proses pengembangan Sumber Daya Manusia tersebut. Melalui cara inilah pelatihan dibutuhkan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2001: 70) yaitu pengembangan sumber daya manusia, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill dan managerial skill sumber daya manusia yang semakin baik”. Nasution (1982: 71) menegaskan “pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang. Dimana tujuan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas”.

### **2.2.1.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan**

Tujuan dari pelatihan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap saja, akan tetapi juga untuk mengembangkan bakat seseorang, sehingga dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Moekijat (1993: 2) menjelaskan tujuan umum pelatihan sebagai berikut: (1) Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif; (2) Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional; (3) Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman (rekan kerja) dan dengan manajemen (pimpinan). Selanjutnya menurut Tjiptono dan Diana (1995:223) manfaat pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan serta

meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan, dengan kata lain tujuan pelatihan adalah meningkatkan kinerja dan pada gilirannya akan meningkatkan daya saing.

Dengan demikian tujuan dan manfaat pelatihan pada prinsipnya adalah kegiatan proses pembelajaran baik teori maupun praktek, bertujuan meningkatkan dan mengembangkan kompetensi atau kemampuan akademik, sosial dan pribadi di bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta bermanfaat bagi peserta pelatihan dalam meningkatkan kinerja pada kompetensi, tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Pengetahuan, pemahaman, sikap, dan keterampilan atas sesuatu oleh seseorang senantiasa diperoleh melalui proses belajar. Proses belajar dapat dilakukan dengan sengaja dapat juga tanpa rencana. Proses belajar itu dapat secara terprogram (seperti dalam pendidikan formal di sekolahan dan pendidikan nonformal seperti di masyarakat) maupun tanpa program (seperti dalam pendidikan informal di keluarga). Belajar diperlihatkan melalui perubahan tingkah laku sebagai hasil pengalaman, yang diperoleh pembelajar melalui interaksi dengan lingkungannya dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Perubahan tingkah laku dalam belajar memiliki enam karakteristik, yakni (1) Terjadi secara sadar, (2) Bersifat kontinu dan fungsional, (3) Bersifat positif dan aktif, (4) Bersifat permanen, bukan sementara, (5) Bertujuan atau terarah, dan (6) Mencakup seluruh aspek tingkah laku (Sudjana, 2007: 36).

### **2.2.1.3 Prinsip - Prinsip Manajemen Pelatihan**

Pengelolaan manajemen pelatihan tidak berlangsung begitu saja melainkan melalui serangkaian proses kegiatan berupa pengetahuan, pemahaman, sikap dan keterampilan, hal ini dikemukakan oleh beberapa ahli di bawah ini. Pengetahuan, pemahaman, sikap, dan keterampilan atas sesuatu oleh seseorang senantiasa diperoleh melalui proses belajar. Proses belajar dapat dilakukan dengan sengaja dapat juga tanpa rencana. Proses belajar itu dapat secara terprogram (seperti dalam pendidikan formal di sekolah dan pendidikan nonformal seperti di masyarakat) maupun tanpa program (seperti dalam pendidikan informal di keluarga). Belajar diperlihatkan melalui perubahan tingkah laku sebagai hasil pengalaman, yang diperoleh pembelajar melalui interaksi dengan lingkungannya dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya. Perubahan tingkah laku dalam belajar memiliki enam karakteristik, yakni (1) Terjadi secara sadar, (2) Bersifat kontinu dan fungsional, (3) Bersifat positif dan aktif, (4) Bersifat permanen, bukan sementara, (5) Bertujuan atau terarah, dan (6) mencakup seluruh aspek tingkah laku (Sudjana, 2007: 36).

Proses pembelajaran yang dilakukan oleh pengajar dan pembelajar seringkali digunakan istilah pendidikan, pembinaan, dan pelatihan. Pendidikan mengacu kepada komunikasi yang terorganisasi dan diarahkan untuk menumbuhkan kegiatan belajar, pembinaan mengacu kepada usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik; sedangkan pelatihan mengacu kepada usaha, proses, atau kegiatan yang dilakukan untuk mencapai keterampilan. Keberhasilan

pembelajaran dipengaruhi oleh trikondisi pendidikan, yakni konsistensi, konvergensi, dan kontinuitas. Konsistensi berarti bahwa kegiatan pendidikan harus serasi dan ajeg dalam mengembangkan potensi peserta didik. Konvergensi berarti pendidikan bertolak dari suatu landasan yang jelas. Kontinuitas berarti bahwa pendidikan harus ditempuh dan berkelanjutan Sudjana ( 2004: 29).

Menurut Notoatmodjo (2009: 18) Siklus pelatihan ini secara garis besar adalah sebagai berikut:

a. Analisis Kebutuhan Pelatihan (*Training Need Assesment*)

Tujuan analisis kebutuhan pelatihan ini antara lain untuk mencari atau mengidentifikasi kemampuan – kemampuan yang diperlukan oleh karyawan dalam rangka menunjang kebutuhan organisasi.

b. Menetapkan Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan pada hakekatnya ialah perumusan kemampuan yang diharapkan dari pelatihan tersebut yaitu adanya perubahan kemampuan.

c. Pengembangan Kurikulum

Menentukan metode belajar mengajar yang akan digunakan, serta alat bantu belajar mengajar yang diperlukan dalam pelatihan tersebut. Persiapan Pelaksanaan diklat Sebelum pendidikan dan pelatihan dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan yang pada umumnya mencakup kegiatan – kegiatan administrasi.

d. Persiapan Pelatihan

Sebelum pendidikan dan pelatihan dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan yang pada umumnya mencakup kegiatan – kegiatan administrasi.

e. Pelaksanaan Pelatihan

hal - hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan Diklat, antara lain adanya penanggung jawab harian, adanya monitoring pelaksanaan pelatihan melalui evaluasi harian.

f. Evaluasi

Setelah berakhirnya pelatihan, seyogyanya dilakukan evaluasi yang mencakup: (1) Evaluasi terhadap proses kegiatan Diklat, dan (2) evaluasi terhadap hasil dari kegiatan diklat.

Manajemen pelatihan bergamitan dengan trisula aktivitas, yakni

(a) perencanaan, (b) pelaksanaan, dan (c) evaluasi (Davies, 1976).

**a. Perencanaan**

Perencanaan merupakan sejumlah kegiatan yang ditentukan sebelumnya untuk dilaksanakan pada suatu periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan (Usman, 2008: 60). Perencanaan program pelatihan merupakan kegiatan sistematis yang menggambarkan penyusunan rangkaian tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan pelatihan dengan memperhatikan sumber-sumber yang disediakan. Sumber-sumber tersebut meliputi sumber daya manusia yaitu penyelenggaraan pelatihan, panitia, nara sumber, peserta pelatihan, dan pimpinan lembaga terkait pelatihan. Sumber daya non manusia meliputi fasilitas, alat-alat, waktu, biaya, metode, materi, dan media pelatihan. Penentuan tujuan dan penyusunan tindakan-tindakan tersebut didasarkan pada hasil analisis kebutuhan pelatihan agar perencanaan syang dilakukan sesuai dengan kebutuhan peserta. Perencanaan berfungsi sebagai (1) titik tolak dalam rangka memulai suatu

proses kegiatan, (2) arah dalam pelaksanaan, (3) pegangan (*handout*) untuk pelaksana, (4) mempermudah pengawasan.

Dalam merencanakan harus didasarkan pada beberapa prinsip, antara lain, (1) kooperatif, (2) kreatif, (3) komprehensif, (4) fleksibel, dan (5) kontinu. Syarat-syarat perencanaan: (1) tilikan jelas tentang tujuan, (2) pengetahuan tentang metode, (3) pengalaman peserta, (4) pendidik, (5) peserta didik, (6) masyarakat, (7) media dan sumber, (8) waktu, dan (9) biaya.

Perencanaan memiliki beberapa jenis, yakni berdasarkan (1) cakupan usaha (umum dan khusus), (2) wilayah (nasional, regional, lokal), (3) waktu (panjang/lama, pendek/sempit), dan (4) sifatnya (kebijakan, program, operasional). Perencanaan atau perancangan pelatihan adalah suatu proses penyusunan serangkaian kegiatan untuk mencapai sasaran yang berupa kegiatan melatih. Perencanaan memiliki beberapa manfaat, antara lain; (1) sebagai alat analisis, identifikasi, dan pemecahan masalah yang akan dihadapi agar tercapai tujuan secermat-cermatnya; (2) sebagai alat peramal dan pengontrol tentang: (3) kebutuhan yang akan dicapai sespesifik mungkin); (4) penggunaan logika, proses yang tersusun secara sistematis dalam rangka mencapai perubahan yang diinginkan; (5) pemilihan pendekatan yang sesuai dengan kondisi dan situasi; (6) penentuan mekanisme umpan balik (*feedback*) yang memberitahukan kemajuan yang dicapai, hambatan, dan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan; (7) pelaksanaan dan langkah-langkah yang jelas, mudah dikomunikasikan, dan dipahami orang (Gafur, 1992: 17).

## **b. Pelaksanaan Pelatihan**

proses pembelajaran dikelola dengan baik dan kadar prestasi peserta dalam mencapai tujuan pelatihan/pembelajaran dinilai. Hasil akhir pelaksanaan pelatihan adalah sejumlah peserta yang terlatih. Peserta yang memenuhi persyaratan selama proses pelatihan telah memiliki seperangkat kompetensi yang akan ditetapkan di tempat kerja mereka. Mereka telah siap menerapkan hasil belajar di tempat kerja masing - masing.

Dalam proses pelaksanaan dibagi menjadi 2 (dua) yaitu (1) persiapan dan (2) pelaksanaan pelatihan (Hasan dan Rusdiono, 2015: 86).

### 1) Persiapan

Urutan kegiatan dalam tahap persiapan pelaksanaan pelatihan yaitu (1) memahami perencanaan program untuk mencapai tujuan; (2) penentuan tugas-tugas pekerjaan; (3) pengelompokkan tugas; (4) pembagian tugas dengan jelas; (5) penyusunan struktur organisasi pelatihan; (6) penetapan prosedur, metode; dan teknik untuk mencapai tujuan pelatihan.

### 2) Pelaksanaan

Kegiatan dalam pelaksanaan pelatihan yaitu (1) pelatihan dilaksanakan sesuai dengan bahan dan prosedur pelatihan yang disetujui; (2) kegiatan pelatihan mendorong partisipasi peserta secara langsung dalam proses pembelajaran; (3) Instruktur menggunakan metode fasilitasi pembelajaran yang sesuai dengan isi dan tujuan pelatihan; (4) Penguasaan peserta atas tujuan pelatihan dievaluasi dengan menggunakan sarana yang sesuai. Sarana itu dapat berupa ujian, baik berbentuk tertulis atau lisan, ujian performa,



kuis, permainan peran, studi kasus, dan atau latihan kelompok. Produk pelaksanaan diklat dapat mencakup hal berikut (1) jadwal Pelatihan (2) dokumen peserta; (3) catatan evaluasi dalam pelatihan: program, penyelenggaraan, Instruktur, dan peserta (hasil belajar); (4) Daftar peserta yang terlatih.

### **c. Evaluasi Pelatihan**

Kegiatan pelatihan pada dasarnya untuk menyiapkan sumber daya yang kompeten supaya dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan standar kompetensi yang diinginkan. Semua aspek pelatihan perlu dievaluasi secara berkala untuk menentukan efektivitasnya. Perubahan yang terjadi sebagai hasil dari proses evaluasi itu harus terdokumentasi dengan baik. Agar program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan efektif maka program tersebut harus merupakan suatu solusi yang tepat bagi permasalahan perusahaan, yaitu bahwa pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangan. Peningkatkan usaha belajar, para pegawai harus menyadari perlunya memperoleh informasi yang baru atau memperoleh ketrampilan baru dan berkeinginan untuk belajar hendaknya tetap dapat dipertahankan.

Dessler (2006: 85) mengemukakan mengenai evaluasi sebagai berikut: Terdapat dua masalah dasar yang harus dikemukakan bila mengevaluasi sebuah program pendidikan dan pelatihan. Pertama adalah rancangan dari telaah evaluasi dan terutama apakah eksperimentasi terkendali yang akan digunakan. Kedua adalah efek latihan yang dapat diukur. Eksperimen terkendali adalah metode terbaik untuk digunakan dalam mengevaluasi sebuah program pelatihan untuk

menguji efektivitas sebuah program pelatihan, yang lebih disukai adalah dengan tes sebelum dan sesudahnya.

Ada sejumlah kegiatan evaluasi yang menyediakan informasi tentang efektivitas program pelatihan. Kegiatan yang umum digunakan adalah sebagai berikut (1) evaluasi dalam pelatihan; (2) evaluasi fasilitasi pelatihan; (3) evaluasi pasca pelatihan; (4) tindakan perubahan; (5) evaluasi komprehensif program pelatihan.

Produk yang dihasilkan dari evaluasi pelatihan adalah sebagai berikut (1) dokumen hasil evaluasi; (2) dokumen tindakan perbaikan; (3) data analisis yang dimuktahirkan; (4) bahan pelatihan yang akurat dan mutakhir (Pusdiklat Pegawai Depdiknas, 2003: 45).

#### **2.2.1.4 Strategi Pelatihan**

Salah satu faktor yang ikut menentukan efektivitas pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan adalah ketepatan penggunaan strategi atau teknik pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Akan tetapi, pemilihan strategi bukan pekerjaan yang mudah karena tidak ada strategi yang tepat untuk berbagai situasi. Penggunaan strategi pendidikan dan pelatihan bergantung waktu, tempat, bahan, dan peserta pendidikan dan pelatihan.

Zaltman dalam Krisna (2007) menyebutkan empat strategi pendidikan dan pelatihan, yakni strategi fasilitatif, reedukatif, persuasif (bujukan), dan strategi paksaan. Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan perlu diperhatikan hubungan antara pelatih dan peserta latihan. Hubungan di antara keduanya dapat

berupa hubungan interaktif, proaktif, dan reaktif. Hubungan interaktif menunjukkan kerjasama yang harmonis antara pelatih dan peserta, hubungan proaktif menunjukkan pelatih lebih berinisiatif, dan hubungan reaktif menunjukkan peserta lebih responsif. Penerapan model evaluasi empat level dari Kirkpatrick dalam pelatihan dapat diuraikan dengan persyaratan yang diperlukan sebagai berikut:

1) Reaksi

Evaluasi reaksi ini sama halnya dengan mengukur tingkat kepuasan peserta pelatihan. Komponen-komponen yang termasuk dalam level reaksi ini merupakan acuan untuk dijadikan ukuran. Komponen-komponen tersebut indikatornya adalah:

- a. Instruktur/pelatih. Indikator-indikatornya adalah kesesuaian keahlian pelatih dengan bidang materi, kemampuan komunikasi dan keterampilan pelatih dalam mengikutsertakan peserta pelatihan untuk berpartisipasi.
- b. Fasilitas pelatihan. Indikator-indikatornya adalah ruang kelas, pengaturan suhu di dalam ruangan dan bahan dan alat yang digunakan.
- c. Jadwal pelatihan. Indikator-indikator dalam komponen ini adalah ketepatan waktu dan kesesuaian waktu dengan peserta pelatihan, atasan para peserta dan kondisi belajar.
- d. Media pelatihan. Indikator-indikatornya adalah kesesuaian media dengan bidang materi yang akan diajarkan yang mampu berkomunikasi dengan peserta dan menyokong Instruktur/ pelatihan dalam memberikan materi pelatihan.

- e. Materi Pelatihan. Indikator dalam komponen ini adalah kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan, kesesuaian materi dengan topik pelatihan yang diselenggarakan.
- f. Konsumsi selama pelatihan berlangsung. Indikator di dalamnya adalah jumlah dan kualitas dari makanan tersebut.
- g. Pemberian latihan atau tugas. Indikatornya adalah peserta diberikan soal.
- h. Studi kasus. Indikatornya adalah memberikan kasus kepada peserta untuk dipecahkan.
- i. *Handouts*. Indikatornya adalah berapa jumlah *handouts* yang diperoleh, apakah membantu atau tidak.

## 2) Pembelajaran

Pada level evaluasi ini untuk mengetahui sejauh mana daya serap peserta program pelatihan pada materi pelatihan yang telah diberikan, dan juga dapat mengetahui dampak dari program pelatihan yang diikuti para peserta dalam hal peningkatan *knowledge*, *skill* dan *attitude* mengenai suatu hal yang dipelajari dalam pelatihan.

Pandangan yang sama menurut Kirkpatrick, bahwa evaluasi pembelajaran ini untuk mengetahui peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperoleh dari materi pelatihan. Oleh karena itu diperlukan tes guna untuk mengetahui kesungguhan apakah para peserta mengikuti dan memperhatikan materi pelatihan yang diberikan. Dan biasanya data evaluasi diperoleh dengan membandingkan hasil dari pengukuran sebelum pelatihan atau tes awal (*pre-test*) dan sesudah pelatihan atau tes akhir (*post-test*) dari setiap peserta. Pertanyaan-

pertanyaan disusun sedemikian rupa sehingga mencakup semua isi materi dari pelatihan.

### 3) Perilaku

Pada level ini, diharapkan setelah mengikuti pelatihan terjadi perubahan tingkah laku peserta (karyawan) dalam melakukan pekerjaan. Dan juga untuk mengetahui apakah pengetahuan, keahlian dan sikap yang baru sebagai dampak dari program pelatihan, benar-benar dimanfaatkan dan diaplikasikan di dalam perilaku kerja sehari-hari dan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja/ kompetensi di unit kerjanya masing-masing.

### 4) Hasil

Mengukur hasil dari training terhadap keuntungan perusahaan (profitability), produktifitas, kualitas kerja, penjualan, turnover dan pengeluaran (expenses), hanya sekitar 7% organisasi yang menerapkan cara ini. Reaksi, didefinisikan sebagai bagaimana tanggapan peserta terhadap program training tersebut. Pembelajaran, suatu tingkatan dimana peserta secara tertulis diuji untuk dapat mengetahui sejauh mana materi training telah diterima oleh mereka. Perilaku, ditujukan untuk mengukur perubahan sikap kerja dalam kegiatan sehari-hari. Hasil digunakan untuk mengetahui seberapa besar program pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Hasil akhir tersebut meliputi, peningkatan hasil produksi dan kualitas, penurunan harga, peningkatan penjualan. Tujuan dari pengumpulan informasi pada level ini adalah untuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan. Sasaran pelaksanaan program pelatihan adalah

hasil yang nyata yang akan disumbangkan kepada perusahaan sebagai pihak yang berkepentingan. Walaupun tidak memberikan hasil yang nyata bagi perusahaan dalam jangka pendek, bukan berarti program pelatihan tersebut tidak berhasil. Ada kemungkinan berbagai faktor yang mempengaruhi hal tersebut, dan sesungguhnya hal tersebut dapat dengan segera diketahui penyebabnya, sehingga dapat pula sesegera mungkin diperbaiki.

### **2.2.2 Mobile Learning**

Pembelajaran *online* adalah komponen bidang pendidikan yang tumbuh cepat. Namun, penelitian tentang efektivitas pendekatan pembelajaran *online* dibandingkan dengan instruksi tatap muka tradisional telah menunjukkan hasil yang beragam (Means, Toyama, Murphy, Bakia, & Jones, 2010). Saat ini, banyak ahli sepakat bahwa pembelajaran campuran atau hibrida, yang menggabungkan tatap muka dan online belajar, adalah pendekatan yang paling menjanjikan untuk meningkatkan akses ke pendidikan tinggi dan hasil belajar siswa (Means et al., 2010). Faktanya, jumlah universitas yang menggunakan kursus campuran berkembang pesat. Beberapa memperkirakan bahwa antara 80 dan 90 persen dari program kuliah dan universitas suatu saat akan menjadi hibrida (Young, 2002) dan menunjukkan bahwa jumlah ruang kelas terpadu belajar telah meningkat 30 persen setiap tahun dari 2001 hingga 2011 (Horn & Staker, 2011). Di sisi lain, menerapkan pembelajaran hibrida sinkron menimbulkan tantangan bagi siswa dan Instruktur.

Salah satu tantangan pembelajaran *online* adalah kehadiran sosial, aspek penting dari pengalaman belajar yang sukses (Chickering & Gamson, 1987). Pada pembelajaran *online* siswa sering mengeluh tentang terputus perasaan kontak langsung dengan Instruktur mereka di lingkungan belajar (Smith & Taveras, 2005) atau sebagai interupsi interaksi yang terjadi di ruang fisik kelas (Bell, Cain, Peterson, & Cheng, 2016). Menetapkan kehadiran sosial, atau kemampuan siswa untuk memproyeksikan karakteristik pribadi mereka ke dalam komunitas penyelidikan, sehingga menghadirkan diri mereka kepada peserta lain sebagai "orang nyata" (Garrison, Anderson, & Archer, 2000: 89) telah terbukti sangat penting untuk kepuasan siswa (Gunawardena & Zittle, 1997), pengembangan komunitas pembelajar (Rourke, et.al, 2001), dan pembelajaran siswa (Richardson & Swan, 2003).

Prensky (2001) menukarkan istilah, "*digital native*" dan "*Imigran digital*" untuk merujuk pada perbedaan antara siswa yang dilahirkan dan dibesarkan dengan akses ke teknologi dan guru yang tidak terekspos teknologi tumbuh dan berkembang menyesuaikan dengan kurva belajar yang tidak dialami oleh siswa mereka. Ketidakbiasaan ini dengan teknologi sering menyebabkan rasa takut untuk menggunakannya. Dan, dalam kasus pembelajaran seluler, penurunan penggunaan teknologi dapat mempengaruhi cara guru mengidentifikasi kegunaan potensinya untuk pembelajaran.

Demikian, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menyelidiki dan membandingkan persepsi mahasiswa dan fakultas tentang ponsel belajar dan menganalisis kesiapan untuk mengadopsi penggunaan perangkat *mobile* untuk

pendidikan secara luas skala. Bayangkan biaya besar infrastruktur dan tenaga kerja untuk mendidik jutaan, terutama bagian masyarakat yang tidak mampu (Bean 2012). Itu mengikuti proyek dari perspektif sosiologis menunjukkan bagaimana integrasi teknologi seluler ke dalam pendidikan berfungsi sebagai solusi yang sangat baik ketika dirancang, dikembangkan dan diimplementasikan secara strategis (Bean, 2012).

Generasi saat ini menggunakan layanan SMS (SMS) dari ponsel lebih dan lebih. Menonton video, mengakses Internet, mengobrol dengan satu sama lain, *multitasking* sementara di ponsel telah merevolusi cara kita menghubungkan dan berkomunikasi secara global, dan membuat ruang publik seperti ruang pribadi mereka sendiri dengan penggunaan teknologi seluler ini. Orang yang *introvert* dan pemalu sekarang bisa bicara dengan siapa pun dari mana saja dan kapan saja tanpa takut interaksi tatap muka dengan aplikasi gratis seperti *Skype* yang membuat percakapan seluler hampir mirip dengan percakapan tatap muka. (Liu, et al., 2011) diusulkan dalam penelitian mereka itu potensi teknologi seluler seperti MHS (sistem perawatan kesehatan keliling) terutama di antara pasien asma terbukti sangat bermanfaat. Pelajaran ini menunjukkan bagaimana pemahaman masyarakat dan budayanya sangat penting ketika merancang dan mengembangkan teknologi seluler khususnya dalam pendidikan (Liu, et al., 2011).

Metafora atau ideologi, 'satu ukuran cocok untuk semua' mungkin tidak praktis kasus teknologi seluler. Potensi teknologi seluler: untuk memungkinkan akses siapa saja dari mana saja, kapan saja dan di mana saja, jika custom dibuat sesuai dengan kebutuhan sosial, ekonomi dan politik dari individu atau



masyarakat pada umumnya, mungkin sekarang direalisasikan dengan cara yang lebih bermakna.

Demikian pula, Wang et al. (2011), dalam penelitian mereka melaporkan bahwa di negara-negara seperti Cina dan Korea, orang dewasa menggunakan teknologi informasi untuk terhubung dengan satu lain lagi, daripada untuk yang lainnya. Sedangkan di negara-negara seperti AS, ditemukan bahwa orang dewasa menggunakan teknologi informasi lebih banyak untuk mengakses informasi daripada menggunakannya untuk terhubung satu sama lain. Seperti yang terlihat, konteks di berbagai negara bisa berbeda dan jadi memahami latar belakang budaya itu penting saat merancang produk teknologi dari perspektif sosiologis untuk membuatnya lebih baik kompatibel dengan pendidikan dalam masyarakat atau budaya tertentu (Wang et al. 2011).

Pada suatu Catatan terkait, memahami perbedaan gender penting tidak hanya bagi para desainer dan pengembang teknologi seluler tetapi harus dipertimbangkan bersama dengan faktor budaya yang digunakan pria dan wanita dan melihat teknologi seluler sangat berbeda dan dalam konteks yang berbeda. Misalnya, studi oleh Weber (1999) telah menunjukkan bagaimana teknologi militer yang didominasi laki-laki telah mengambil jenis kelamin perbedaan dalam akun saat merancang kokpit pesawat militer, yang sebelumnya dibuat oleh pria hanya untuk pria (Weber, 1999).

Demikian pula, dalam studi lain oleh Chong et al. (2011), faktor yang dirasakan seperti kemudahan penggunaan, kegunaan, kualitas jasa dan aspek budaya terlihat memiliki efek yang signifikan dan positif pada adopsi *M-learning*

di negara seperti Malaysia (Chong, et.al., 2011). Dalam studi lain, Chang, et.al., (2012) berfokus pada ponsel berbasis Ponsel Cerdas inisiatif pembelajaran di daerah terpencil Botswana, yang dilakukan dengan trainee dokter di sekolah Kedokteran di Botswana. Ada potensi besar pembelajaran yang dimediasi teknologi untuk proses berbagi pengetahuan di ruang informal dan bahkan di ruang istimewa dan otoritatif (Rambe, 2012).

Demikian pula, Ekanayake dan Wishart (2011) melakukan penelitian untuk mencari tahu bagaimana kamera ponsel dapat digunakan dalam mengajar dan belajar mata pelajaran seperti sains sebuah negara seperti Sri Lanka terutama selama perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pelajaran dalam kurikulum mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan ponsel kamera telepon membantu para guru dalam mempersiapkan pelajaran mereka lebih baik dan selain itu penggunaan kamera ponsel di kelas meningkatkan minat peserta dan menghasilkan dalam partisipasi aktif, interaksi dan kolaborasi yang ditingkatkan.

Gardner (1983), dalam teorinya tentang teori *multiple intelligence*, menyatakan bahwa a Seseorang mungkin memiliki lebih dari satu kemampuan kognitif. Gardner mengusulkan delapan jenis kemampuan atau kecerdasan seseorang mungkin harus memungkinkan dia untuk memahami dan belajar tentang dunia seperti spasial, linguistik, logis-matematis, kinestetik-jasmani, musikal, interpersonal, intrapersonal, & naturalistik. Dengan demikian, seseorang dapat membantahnya sejak itu teknologi mobile memiliki kemampuan untuk menyimpan file audio, video dan teks, jika terintegrasi dengan lingkungan belajar, alat-alat ini dapat mencapai pembelajaran yang berbeda gaya para pembelajar.

Artikel ini menggunakan perspektif sosiologis untuk diteliti teknologi seluler dalam pendidikan dan bagaimana keduanya saling memengaruhi. Mengingat konteks digital para pembelajar abad 21, sangat penting untuk meninjau aplikasi pendidikan teknologi seluler dan bagaimana aplikasi ini mengubah sosial struktur lingkungan belajar dalam konteks pembelajaran yang berbeda serta bagaimana lingkungan belajar membentuk teknologi seluler.

Soderstrom (2011) menunjukkan bahwa untuk keamanan pengguna seluler-dinonaktifkan adalah fitur paling signifikan dari ponsel sedangkan untuk peserta yang tidak cacat, interaksi sosial dan konektivitas adalah fitur penting dari ponsel (Soderstrom, 2011). Demikian pula, dalam karya Sey (2011) di Afrika, ponsel terlihat digunakan untuk berbagai tujuan dan terutama digunakan untuk membuat koneksi pada pribadi dan tingkat profesional, yang menjadikan teknologi mobile ini bagian penting dari kehidupan mereka. Studi yang berbeda (Oksman & Turtianinen, 2004) menunjukkan bahwa di Finlandia, bentuk komunikasi yang paling penting di antara para remaja adalah melalui perangkat seluler seperti ponsel.

Oksman dan Turtianinen (2004) melaporkan hal itu pesan instan (IM) dan obrolan sangat populer di kalangan remaja Finlandia menjaga hubungan di antara lingkaran sosial mereka dari teman dan keluarga. Ini dilihat sebagai memiliki 'kehidupan elektronik', sebuah istilah yang digunakan untuk mewakili generasi ini (Oksman dan Turtiainen, 2004). Kesimpulan penting dari penelitian ini adalah teknologi *mobile* juga *gender* sebagai perempuan memiliki lebih banyak pemesanan tentang perkembangan teknologi daripada anak laki-laki (Oksman dan

Turtiainen, 2004). Relevansi aplikasi ponsel cerdas untuk diambil pengalaman di tempat kerja dalam bentuk gambar tampak jelas, karena memungkinkan gambar menjadi diposting langsung secara online tanpa mencolokkan kabel. Namun, kesesuaiannya untuk tempat kerja dipertanyakan. Tangan murid sering basah atau dilapisi tepung, render menggunakan smartphone tidak pantas atau sulit. Selain itu, model Pachler "Peruntukan Sumber Daya Budaya Seluler untuk Pembelajaran" memperkenalkan konsep "Dukungan motivasi": Ponsel cerdas dapat dilihat sebagai alat dari kehidupan sehari-hari, daripada sumber daya untuk belajar dan dengan demikian dianggap lebih (atau kurang) diterima (Pachler et al. 2010).

Ponsel cerdas mungkin menyediakan "dukungan motivasi" saat digunakan dalam konteks formal (Pachler et al. 2010), jika, misalnya, peserta magang seperti menggunakan a smartphone. Tapi, jika mereka menganggap itu membosankan atau terlalu mahal, misalnya, yang mungkin memiliki efek counter. Menurut model Pachler, "apropriasi" suatu teknologi perangkat adalah "proses petugas untuk pengembangan praktik pribadi dengan perangkat seluler" (Pachler, 2013). Proses ini dapat mengarahkan pengguna untuk mengubah perilaku mereka untuk mengakomodasi fitur atau kekurangan atau untuk membentuk penggunaan alat sesuai dengan mereka kebutuhan khusus.

Proses apropriasi juga bisa mengarah pada penciptaan penggunaan tidak dibayangkan oleh perancang alat (Pachler, et.al., 2010; Sharples, et.al. 2007; Waycott 2004). Sebagaimana dinyatakan oleh Akerlind dan Trevitt (1999), inovasi teknologi dalam pendidikan menyebabkan proses perubahan dan bukan

hanya pengembangan keterampilan baru. “Perubahan ini akan menjadi lebih besar ketika konflik dengan pengalaman pendidikan masa lalu siswa” (hal.7).

Perubahan menghasilkan stres dan kecemasan yang dapat menyebabkan siswa /peserta magang untuk menolak perubahan dan dapat menghambat penerimaan mereka terhadap jurnal pembelajaran seluler dan *online*. Siswa dapat merasakan lingkungan mereka sebagai stres atau iklim yang baik dengan rekan dll. Persepsi mereka tentang lingkungan kerja bisa mempengaruhi sikap mereka terhadap refleksi (Hetzner et al. 2013). Hubungan ini bisa terjadi diperkuat oleh jenis dukungan yang tersedia dari kolega dan pengawas, sudah disebutkan sebagai faktor keberhasilan dalam penggunaan jurnal pembelajaran (Driessen, et al. 2005; Kicken, et.al., 2009; Van den Boom, et.al., 2007). “Sikap peserta didik terhadap praktik reflektif” dalam konteks akademik, seperti yang dijelaskan oleh Stevenson dan Willott (2008), dapat didefinisikan sebagai kapasitas siswa untuk "digunakan peluang untuk merenungkan dan belajar dari pengalaman ”

Elemen-elemen ini didasarkan pada *Technology Acceptance Model* (TAM) dikembangkan oleh Davis (1989), yang menggambarkan dua faktor penting yang menentukan intenti untuk menggunakan dan perilaku penggunaan. Yang pertama adalah kemudahan penggunaan yang dirasakan, “Sejauh mana seseorang percaya bahwa menggunakan sistem tertentu akan bebas usaha. Kedua adalah kegunaan yang dirasakan, “sejauh dimana seseorang percaya bahwa menggunakan sistem tertentu akan meningkatkan pekerjaannya kinerja ” (Davis, 1989: 320).

Dalam hal pembelajaran *mobile* dan *online* jurnal yang digunakan dalam VET, contoh kegunaannya mungkin karena itu memungkinkan peserta magang

untuk mendapatkan lebih banyak umpan balik tentang tugas mereka dari supervisor. Agar efektif, setiap alat pembelajaran harus diterima oleh peserta magang dan pengawas. Di mana masalah dan peluang untuk perbaikan ada, organisasi harus mengembangkan kompetensi untuk pelatihan manajemen yang efektif menggunakan pendekatan sistem. Upaya harus dilakukan dibuat untuk memahami bagaimana masing-masing komponen / metode sistem pelatihan cocok dengan keseluruhan keberhasilan proses pelatihan baik di tingkat individu maupun organisasi. Sebuah sistem pendekatan untuk pengembangan manajemen diperlukan untuk keberhasilan jangka panjang (Costin, 1996).

*M-learning* lebih interaktif, melibatkan lebih banyak kontak, komunikasi, dan kolaborasi dengan orang lain. *M-learning* adalah pendekatan berorientasi siswa yang membuat pembelajaran informal, mandiri dan kolaboratif (Yousuf, 2007) *M-learning* adalah mode belajar menggunakan smartphone, *phablet*, *tablet*, netbook atau notebook sebagai perangkat pembelajaran dan merupakan bagian dari pembelajaran elektronik (*E-learning*). Namun, *M-learning* lebih fleksibel daripada *e-learning* (Peters, 2005) metode penilaian merupakan faktor penting untuk menggunakan perangkat seluler untuk belajar. Terakhir, membaca dan mencari yang paling banyak dilakukan dari kegiatan *M-learning* (Chun & Wong, 2014).

*Mobile Learning* merupakan bagian dari *E-Learning* yang sering dipahami sebagai suatu bentuk pembelajaran berbasis WEB yang bisa diakses dari jaringan lokal intranet atau internet. Soekartawi (2007: 13) memaparkan bahwa *e-training* menjadi salah satu pilihan untuk meningkatkan karir, baik mereka yang ingin

belajar tetapi tidak punya waktu atau mereka yang ingin belajar tetapi lokasi tempat tinggal berjauhan dengan sumber belajar.

Effendi dan Zuang (2005: 2) menjelaskan bahwa praktik pelatihan yang masih konvensional tidak mampu menyediakan pelatihan yang dibutuhkan karyawan secara efektif. Mereka masih berjuang dengan keterbatasan dana, jumlah pelatih, waktu dan fasilitas ruang kelas. Pelatihan secara *online* dapat mengurangi biaya dan efektif karena tidak terikat tempat dan waktu. Waktu yang dipilihkan untuk berinteraksi langsung sesuai dengan waktu luang peserta sehingga tidak merepotkan peserta dan mereka tidak perlu untuk datang ke suatu tempat untuk mengikuti pelatihan.

Selain memiliki keunggulan dan *mobile learning* mempunyai keterbatasan juga. *Mobile learning* merupakan terobosan baru dalam sebuah pembelajaran, *M-learning* dapat memudahkan peserta didik dalam belajar. Keunggulan dari *M-learning* yaitu pembelajaran tidak tergantung pada tempat pembelajaran sehingga pembelajaran dapat dilakukan dimana saja dan ditempat yang berbeda-beda, penyajian model pembelajaran sangat interaktif yang dapat memotivasi peserta didik dalam belajar (Dietinger, 2003: 23).

Keterbatasan dari *M-learning* meliputi tidak adanya kontak fisik secara langsung antara Instruktur dengan peserta pelatihan, terkadang belajar sendiri bisa kurang paham dengan materi yang disajikan akan tetapi mampu diatasi dengan memberikan fasilitas menu streaming sehingga antara instruktur dengan peserta pelatihan dapat tanya jawab secara langsung, jaringan internet yang

terkadang kurang mendukung sehingga menyebabkan proses pelatihan menjadi sedikit terhambat.

*M-learning* merupakan bagian dari *elearning* dan merupakan bagian dari *distance learning (d-learning)* (Tamim, 2008). Beberapa kemampuan penting yang harus disediakan oleh perangkat pembelajaran *mobile learning* adalah adanya kemampuan untuk tersambung ke peralatan lain, kemampuan dalam menyajikan informasi pembelajaran, dan memungkinkan adanya banyak kesempatan untuk kolaborasi dan berinteraksi secara informal di antara pembelajar. Beberapa kelebihan yang dimiliki *mobile learning* dibandingkan dengan pembelajaran lain dalam Tamim (2008) adalah 1) bisa digunakan di mana pun dan waktu kapan pun, 2) kebanyakan divais bergerak memiliki harga yang relative lebih murah apabila dibandingkan dengan harga PC desktop, 3) ukuran perangkat yang kecil dan ringan daripada pc desktop.

*Mobile learning* tidak akan dapat sepenuhnya menggantikan *e-learning* tradisional. Hal ini dikarenakan *mobile learning* memiliki banyak keterbatasan, terutama dari sisi perangkat atau media belajarnya. Hal ini dikarenakan pengguna yang telah lazim dengan penggunaan PC sebagai media belajarnya, ternyata lebih suka tetap memakai PC. Mereka yang tidak familiar dengan PC merasa pengguna *divais* bergerak lebih dapat diterima dan atraktif. Sistem yang optimal adalah menggabungkan *mobile learning* dengan *e-learning*, dimana ada alternatif proses pemformatan ke dalam konten *mobile learning*. Pengembangan pembelajaran *mobile learning* merupakan hal baru yang masih perlu diteliti dan



dikaji lebih jauh sehingga nantinya dapat dihasilkan model pembelajaran berbasis *mobile* yang, murah, efektif, dan terjangkau.

### 2.2.3 Literasi

Literasi dalam arti sempit adalah kemampuan untuk membaca dan menulis (Goody, 1999). Literasi bukan hanya sekedar kemampuan untuk membaca dan menulis namun menambah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dapat membuat seseorang memiliki kemampuan berpikir kritis, mampu memecahkan masalah dalam berbagai konteks, mampu berkomunikasi secara efektif dan mampu mengembangkan potensi dan berpartisipasi aktif dalam kehidupan bermasyarakat (Alberta, 2009). Pada dasarnya terdapat tujuh prinsip pendidikan literasi antara lain: literasi melibatkan interpretasi, kolaborasi, konvensi, pengetahuan kultural, pemecahan masalah, releksikan dan refleksi diri, serta penggunaan bahasa (Kern, 2000). Literasi adalah sumber ilmu yang menyenangkan yang mampu membangun imajinasi mereka untuk menjelajah dunia dan ilmu pengetahuan (Cordon, 2003).

Empat tingkatan dalam literasi yaitu literasi performatif (*literacy performative*), literasi fungsional (*literacy functional*), literasi informasi (*literacy informational*) dan literasi epistemik (*literacy epictemic*) (Wells, 1987). Ada tiga tahapan yang dapat diamati dalam perkembangan literasi seseorang. Perkembangan ini muncul karena faktor motivasi intrinsik peserta didik yaitu memilih membaca dan menulis, menemukan kesenangan dalam melakukan kegiatan yang berkaitan dengan literasi, sadar menerapkan pengetahuan untuk

lebih dalam memahami dan menulis teks (Jeanne, et.al., 2007). Literasi adalah hak asasi manusia yang fundamental dan pondasi untuk belajar sepanjang hayat. Hal ini penting sepenuhnya untuk pembangunan sosial dan manusia dalam kemampuannya untuk mengubah kehidupan (UNESCO, 2015).

Kern (2000) mendefinisikan istilah literasi secara komprehensif sebagai berikut:

*“Literacy is the use of socially-, and historically-, and culturally-situated practices of creating and interpreting meaning through texts. It entails at least a tacit awareness of the relationships between textual conventions and their context of use and, ideally, the ability to reflect critically on those relationships. Because it is purpose-sensitive, literacy is dynamic – not static – and variable across and within discourse communities and cultures. It draws on a wide range of cognitive abilities, on knowledge of written and spoken language, on knowledge of genres, and on cultural knowledge”*

Literasi adalah penggunaan praktik-praktik situasisosial, dan historis, serta kultural dalam menciptakan dan menginterpretasikan makna melalui teks. Literasi memerlukan setidaknya sebuah kepekaan yang tak terucap tentang hubungan-hubungan antara konvensi-konvensi tekstual dan konteks penggunaannya serta idealnya kemampuan untuk berefleksi secara kritis tentang hubungan-hubungan itu. Karena peka dengan maksud/ tujuan, literasi itu bersifat dinamis – tidak statis – dan dapat bervariasi di antara dan di dalam komunitas dan kultur diskursus/wacana. Literasi memerlukan serangkaian kemampuan kognitif, pengetahuan bahasa tulis dan lisan, pengetahuan tentang *genre*, dan pengetahuan kultural.

Dari pernyataan di atas dapat diketahui bahwa literasi memerlukan kemampuan yang kompleks. Adapun pengetahuan tentang *genre* adalah pengetahuan tentang jenis-jenis teks yang berlaku/ digunakan dalam komunitas

wacana misalnya, teks naratif, eksposisi, deskripsi dan lain-lain. Terdapat tujuh unsur yang membentuk definisi tersebut, yaitu berkenaan dengan interpretasi, kolaborasi, konvensi, pengetahuan kultural, pemecahan masalah, refleksi, dan penggunaan bahasa. Ketujuh hal tersebut merupakan prinsip-prinsip dari literasi.

### **2.2.3.1 Prinsip Pendidikan Literasi**

Menurut Kern (2000) terdapat tujuh prinsip pendidikan literasi, yaitu:

1) Literasi melibatkan interpretasi

Penulis/ pembicara dan pembaca/ pendengar berpartisipasi dalam tindak interpretasi, yakni: penulis/ pembicara menginterpretasikan dunia (peristiwa, pengalaman, gagasan, perasaan, dan lain-lain), dan pembaca/ pendengar kemudian menginterpretasikan interpretasi penulis/ pembicara dalam bentuk konsepsinya sendiri tentang dunia.

2) Literasi melibatkan kolaborasi

Terdapat kerjasama antara dua pihak yakni penulis/ pembicara dan pembaca/ pendengar. Kerjasama yang dimaksud itu dalam upaya mencapai suatu pemahaman bersama. Penulis/ pembicara memutuskan apa yang harus ditulis/ dikatakan atau yang tidak perlu ditulis/ dikatakan berdasarkan pemahaman mereka terhadap pembaca/ pendengarnya. Sementara pembaca/ pendengar mencurahkan motivasi, pengetahuan, dan pengalaman mereka agar dapat membuat teks penulis bermakna.

3) Literasi melibatkan konvensi

Orang-orang membaca dan menulis atau menyimak dan berbicara itu ditentukan oleh konvensi/ kesepakatan kultural (tidak universal) yang berkembang melalui penggunaan dan dimodifikasi untuk tujuan-tujuan individual. Konvensi disini mencakup aturan-aturan bahasa baik lisan maupun tertulis.

4) Literasi melibatkan pengetahuan kultural.

Membaca dan menulis atau menyimak dan berbicara berfungsi dalam sistem-sistem sikap, keyakinan, kebiasaan, cita-cita, dan nilai tertentu. Sehingga orang-orang yang berada di luar suatu sistem budaya itu rentan/beresiko salah dipahami oleh orang-orang yang berada dalam sistem budaya tersebut.

5) Literasi melibatkan pemecahan masalah.

Kata-kata selalu melekat pada konteks linguistik dan situasi yang melingkupinya, maka tindak menyimak, berbicara, membaca, dan menulis itu melibatkan upaya membayangkan hubungan-hubungan di antara kata-kata, frase-frase, kalimat-kalimat, unit-unit makna, teks-teks, dan dunia-dunia. Upaya membayangkan/ memikirkan/ mempertimbangkan ini merupakan suatu bentuk pemecahan masalah.

6) Literasi melibatkan refleksi dan refleksi diri.

Pembaca/ pendengar dan penulis/ pembicara memikirkan bahasa dan hubungan-hubungannya dengan dunia dan diri mereka sendiri. Setelah mereka berada dalam situasi komunikasi mereka memikirkan apa yang telah mereka katakan, bagaimana mengatakannya, dan mengapa mengatakan hal tersebut.

7) Literasi melibatkan penggunaan bahasa.

Literasi tidaklah sebatas pada sistem-sistem bahasa (lisan/ tertulis) melainkan mensyaratkan pengetahuan tentang bagaimana bahasa itu digunakan baik dalam konteks lisan maupun tertulis untuk menciptakan sebuah wacana/ diskursus.

Dari poin diatas maka prinsip pendidikan literasi adalah literasi melibatkan interpretasi, kolaborasi, konversi, pengetahuan kultural, pemecahan masalah, refleksi diri, dan melibatkan penggunaan bahasa.

### **2.2.3.2 Tingkatan Literasi**

Literasi tidaklah seragam karena literasi memiliki tingkatan-tingkatan yang menanjak. Jika seseorang sudah menguasai satu tahapan literasi maka mereka memiliki pijakan untuk naik ke tingkatan literasi berikutnya. Wells (1987: 111) menyebutkan bahwa terdapat empat tingkatan literasi, yaitu: *performative*, *functional*, *informational*, dan *epistemic*. Orang yang tingkat literasinya beradapada tingkat performatif, kemampuan membaca dan menulis, serta berbicara dengan simbol-simbol yang digunakan (bahasa). Pada tingkat *functional* orang diharapkan dapat menggunakan bahasa untuk memenuhi kehidupan sehari-hari seperti membaca buku manual. Pada tingkat *informational* orang diharapkan dapat mengakses pengetahuan dengan bahasa. Sementara pada tingkat *epistemic* orang dapat mentransformasikan pengetahuan dalam bahasa. Dengan demikian tingkatan literasi dimulai dari tingkatan paling bawah yaitu *performative*, *functional*, *informational*, dan *epistemic*.

#### 2.2.3.4 Model Literasi Informasi

Menurut UNESCO yang dikutip oleh Nasution (2013: 12-13), memasukkan enam kategori kelangsungan hidup kemampuan literasi abad 21 yang terdiri dari:

1) *Basic Literacy*,

Literasi Fungsional (*Functional Literacy*), merupakan kemampuan dasar literasi atau sistem belajarkonvensional seperti bagaimana membaca, menulis, dan melakukan perhitungan numerik dan mengoperasikan sehingga setiap individu dapat berfungsi dan memperoleh kesempatan untuk berpartisipasi di masyarakat, di rumah, di kantor maupun sekolah.

2) *Computer Literacy*,

*Computer literacy* merupakan seperangkat keterampilan, sikap dan pengetahuan yang diperlukan untuk memahami dan mengoperasikan fungsi dasar teknologi informasi dan komunikasi, termasuk perangkat dan alat-alat seperti komputer pribadi (PC), laptop, ponsel, iPod, BlackBerry, dan sebagainya, literasi komputer biasanya dibagi menjadi *hardware* dan *software* literasi.

3) *Media Literacy*,

*Media literacy* merupakan seperangkat keterampilan, sikap dan pengetahuan yang diperlukan untuk memahami dan memanfaatkan berbagai jenis media dan format di mana informasi di komunikasikan dari pengirim ke penerima, seperti gambar, suara, dan video, dan apakah sebagai transaksi antara individu, atau sebagai transaksi massal antara pengirim tunggal dan banyak penerima, atau, sebaliknya.

4) *Distance Learning dan E-Learning*

Istilah yang merujuk pada modalitas pendidikan dan pelatihan yang menggunakan jaring telekomunikasi, khususnya *world wide web* dan internet, sebagai ruang kelas virtual bukan ruang kelas fisik. Dalam *distance learning dan e-learning*, baik guru dan siswa berinteraksi secara online, sehingga siswa dapat menyelesaikan penelitian dan tugas dari rumah, atau di mana saja di mana mereka dapat memperoleh akses ke komputer dan saluran telepon.

5) *Cultural Literacy.*

Merupakan literasi budaya yang berarti pengetahuan, dan pemahaman, tentang bagaimana suatu negara, agama, sebuah kelompok etnis atau suatu suku, keyakinan, simbol, perayaan, dan cara komunikasi tradisional, penciptaan, penyimpanan, penanganan, komunikasi, pelestarian dan pengarsipan data, informasi dan pengetahuan, menggunakan teknologi. Sebuah elemen penting dari pemahaman literasi informasi adalah kesadaran tentang bagaimana faktor budaya berdampak secara positif maupun negatif dalam hal penggunaan informasi modern dan teknologi komunikasi

6) *Information literacy,*

*Informasi literacy* erat kaitannya dengan pembelajaran untuk belajar, dan berpikir kritis, yang menjadi tujuan pendidikan formal, tapi sering tidak terintegrasi ke dalam kurikulum, silabus dan rencana pelajaran, kadang-kadang di beberapa negara lebih sering menggunakan istilah *information competencies* atau *information fluency* atau bahkan istilah lain.

Kegiatan literasi dapat dilakukan melalui pembiasaan ini dilakukan dengan kegiatan 15 menit membaca (guru membacakan buku dan wargasekolah membaca dalam hati, yang disesuaikan dengan konteks atau target sekolah). Ketika pembiasaan membaca terbentuk, selanjutnya akan diarahkan ke tahap pengembangan, dan pembelajaran (disertai tagihan berdasarkan Kurikulum 2013). Kegiatan literasi ini dilaksanakan untuk menumbuhkan minat dan budaya membaca siswa. Ditjen Dikdasmen (2016: 4) menyatakan bahwa kegiatan literasi dilaksanakan untuk meningkatkan keterampilan membaca agar pengetahuan dapat dikuasai secara lebih baik. Materi baca berisi nilai-nilai budi pekerti, berupa kearifan lokal, nasional, dan global yang disampaikan sesuai tahap perkembangan siswa. Terobosan penting ini hendaknya melibatkan semua pemangku kepentingan di bidang pendidikan, mulai dari tingkat pusat, provinsi, kabupaten, hingga satuan pendidikan.

Tahapan dalam pelaksanaan Gerakan Literasi Sekolah Menurut Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar Dan Menengah (2016: 28) adalah sebagai berikut :

1) Tahap ke-1

Pembiasaan kegiatan membaca yang menyenangkan dibacakan dan terhadap kegiatan membaca dalam diri wargasekolah. Penumbuhan minat baca merupakan hal fundamental bagi pengembangan kemampuan literasi siswa.

2) Tahap ke-2

Pengembangan minat baca untuk meningkatkan kemampuan literasi. Kegiatan literasi pada tahap ini bertujuan mengembangkan kemampuan memahami bacaan dan mengaitkannya dengan pengalaman pribadi, berpikir



kritis, dan mengolah kemampuan komunikasi secara kreatif melalui kegiatan menanggapi bacaan.

3) Tahap ke-3

Pembelajaran berbasis literasi. Kegiatan literasi pada tahap pembelajaran bertujuan mengembangkan kemampuan memahami teks dan mengaitkannya dengan pengalaman pribadi, berpikir kritis, dan mengolah kemampuan komunikasi secara kreatif melalui kegiatan menanggapi teks buku bacaan pengayaan dan buku pelajaran. Dalam tahap ini ada tagihan yang sifatnya akademis terkait dengan mata pelajaran). Membaca pada tahap ini untuk mendukung pelaksana kurikulum 2013 yang mensyaratkan siswa membaca buku non-teks pelajaran yang dapat berupa buku tentang pengetahuan umum, kegemaran, minat khusus, atau teks multimodal, dan juga dapat dikaitkan dengan mata pelajaran tertentu sebanyak 6 buku bagi siswa SD, 12 buku bagi siswa SMP, dan 18 buku bagi siswa SMA/SMK. Buku laporan kegiatan membaca pada tahap pembelajaran ini disediakan oleh wali kelas.

Ditjen Dikdasmen (2016: 2) menyatakan kajian mengenai literasi dalam tulisan ini lebih berfokus pada keterampilan membaca. Hal ini membuat para ahli membaca menyadari bahwa membaca merupakan kegiatan yang kompleks. Proses ini melibatkan kegiatan memaknai kata dan menghubungkannya dengan unit ide atau proposisi. Kemudian pembaca menghubungkan unit ide, memaknai detail informasi, dan membangun mikrostruktur dan makrostruktur atau yang diistilahkan sebagai *“the mental representation that the reader construct of*

*thetext*". Pemahaman terhadap mikrostruktur dan makrostruktur menyebabkan pembaca dapat mengidentifikasi ide-ide penting yang kemudian diintegrasikan dengan pengetahuan awal (*prior knowledge*) dan membangun situasi model. Literasi memiliki tujuh dimensi yang berkaitan dengan penggunaan bahasa yaitu:

- 1) Dimensi geografis meliputi daerah lokal, nasional, regional, dan internasional. ;LKJH Literasi ini bergantung pada tingkat pendidikan dan jejaring sosial.
- 2) Dimensi bidang meliputi pendidikan, komunikasi, administrasi, hiburan, militer, dan lain sebagainya. Literasi ini mencirikan tingkat kualitas bangsa dibidang pendidikan, komunikasi, militer, dan lain sebagainya.
- 3) Dimensi ketrampilan meliputi membaca, menulis, menghitung, dan berbicara. Literasi ini bersifat individu dilihat dari tampaknya kegiatan membaca, menulis, menghitung, dan berbicara. Dalam tradisi orang barat, ada tiga ketrampilan 3R yang lazim diutamakan seperti *reading*, *writing*, dan *arithmetic*.
- 4) Dimensi fungsi, literasi untuk memecahkan persoalan, mendapatkan pekerjaan, mencapai tujuan, mengembangkan pengetahuan, dan mengembangkan potensi diri.
- 5) Dimensi media, (teks, cetak, visual, digital) sesuai dengan perkembangan teknologi yang sangat pesat, begitu juga teknologi dalam media literasi.
- 6) Dimensi jumlah, kemampuan ini tumbuh karena proses pendidikan yang berkualitas tinggi. literasi seperti halnya kemampuan berkomunikasi bersifat *relative*.

7) Dimensi bahasa, (etnis, lokal, internasional) literasi singular dan plural, hal ini yang menjadikan monolingual, bilingual, dan multilingual. Ketika seseorang menulis dan berliterasi dengan bahasa daerah, Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris, maka ia disebut seseorang yang multilingual. ([Http://www.unesco.org/new/en/education/themes/education\\_buildingblocks/literacy/](http://www.unesco.org/new/en/education/themes/education_buildingblocks/literacy/)).

#### **2.2.4 Literasi Membaca**

Membaca merupakan hal yang sangat penting dalam proses pembelajaran. Tarigan (2008: 7) menyatakan membaca adalah suatu proses yang dilakukan serta digunakan oleh pembaca untuk memperoleh pesan, yang hendak disampaikan oleh penulis melalui media kata-kata atau bahasa tulis. Tarigan (2008: 7) berpendapat bahwa membaca adalah suatu proses penyandian kembali dan pembacaan sandi. Aspek membaca sandi adalah menghubungkan kata-kata tulis dengan makna bahasa lisan yang mencakup pengubahan tulisan atau cetakan menjadi bunyi yang bermakna. Membaca sebagai aktifitas visual merupakan proses menerjemahkan simbol tulis (huruf) ke dalam kata-kata lisan. Rahim (2008: 9) menerangkan pada hakikatnya membaca adalah suatu yang rumit yang melibatkan banyak hal, tidak hanya sekedar melafalkan tulisan, tetapi juga melibatkan aktivitas visual, berpikir, psikolinguistik, dan metakognitif.

Proses berpikir dalam membaca mencakup aktivitas pengenalan kata, pemahaman literal, interpretasi, membaca kritis, dan pemahaman kreatif. Membaca merupakan suatu proses memahami makna yang terkandung didalam

lambang-lambang tertulis untuk dikomunikasikan guna memperoleh suatu informasi atau pengertian dari bacaan berdasarkan pengalaman dan pemikiran dari pembaca. Anderson (dalam Tarigan 2008: 8) menjelaskan membaca dapat diartikan sebagai suatu metode yang kita gunakan untuk berkomunikasi dengan diri kita sendiri dan kadang-kadang dengan orang lain, yaitu mengkomunikasikan makna yang terkandung atau tersirat pada lambang-lambang tertulis. Menurut Nurgiantoro (2013) membaca juga merupakan aktivitas mental memahami apa yang dituturkan pihak lain melalui sarana tulisan.

Tujuan utama dalam membaca menurut Tarigan (2008: 9) adalah untuk mencari serta memperoleh suatu informasi, mencakup isi dan memahami isi bacaan. Berdasarkan pendapat Rahim (2008: 11), adapun macam-macam tujuan membaca yaitu: (1) Kesenangan; (2) Menyempurnakan membaca nyaring; (3) Menggunakan strategi tertentu; (4) Memperbaharui pengetahuannya tentang suatu topik; (5) Mengaitkan informasi yang baru dengan informasi yang telah diketahuinya; (6) Memperoleh informasi untuk laporan lisan atau tertulis; (7) Mengkonfirmasi atau menolak prediksi; (8) Menampilkan suatu eksperimen atau mengaplikasikan informasi yang diperoleh dari suatu teks dalam cara lain dan mempelajari tentang struktur teks; (9) Menjawab pertanyaan-pertanyaan yang spesifik; (10) Pemahaman merupakan faktor yang penting dalam membaca. Resmini (2003: 93) menerangkan tujuan membaca adalah memahami bacaan yang dibacanya.

Pemahaman terhadap bacaan dapat dipandang sebagai suatu proses yang bergulir, terus-menerus, dan berkelanjutan. Membaca pemahaman sebagai suatu

proses mempercayai bahwa upaya memahami bacaan sudah terjadi ketika kita belum membacabuku apapun. Kemudian, pemahaman itu menapaki tahapan yang berbeda dan terus berubah saat baris demi baris, kalimat demi kalimat.

Membaca semakin penting dalam kehidupan masyarakat yang semakin kompleks. Rahim (2008: 1) menyatakan sebuah peribahasa mengatakan bahwa membaca adalah jendela dunia, karena dengan membaca kita akan memperoleh banyak pengetahuan dari segala penjuru dunia. Melalui kegiatan membaca, banyak ilmu pengetahuan yang dapat kita peroleh. Kita dapat memperluas wawasan dengan membaca. Beraneka kejutan dan hiburan juga dapat kita peroleh melalui membaca. Selain itu, kita dapat memahami kehidupan manusia di belahan dunia lain dengan latar belakang sosial dan kultur mereka yang beraneka ragam. Tanda-tanda jalan mengarahkan orang bepergian sampai pada tujuannya, menginformasikan pengemudi mengenai bahaya di jalan.

Pembelajaran membaca harus memperhatikan kebiasaan cara berfikir teratur dan baik. Iskandarwassid (2009: 264) menerangkan pembelajaran adalah sesuatu kegiatan yang sangat kompleks karena adanya interaksi pada semua komponen pembelajaran yaitu interaksi antara siswa dengan guru, interaksi siswa dengan media, interaksi siswa dengan siswa lainnya. Dalam proses pembelajaran semua unsur penunjang perlu diperhatikan, yaitu materi, metode pembelajaran, sumber, media, alat penilaian, dan instrumen penilaian. Kompleksitas dalam kegiatan pembelajaran juga terdapat pada pembelajaran membaca. Hal ini disebabkan membaca sebagai proses yang sangat kompleks dengan melibatkan semua proses mental yang lebih tinggi, seperti ingatan, pemikiran, daya khayal, pengaturan,

penerapan, dan pemecahan masalah. Penjelasan tersebut dapat disimpulkan pembelajaran membaca tidak berdiri sendiri sebagai sebuah mata pelajaran. Pembelajaran membaca merupakan salah satu aspek pembelajaran Bahasa Indonesia yang diarahkan untuk mengembangkan kompetensi membaca. Dengan demikian, pembelajaran membaca dapat dilakukan terpadu dengan pembelajaran keterampilan berbahasa lainnya. Kemampuan yang disampaikan dalam pembelajaran membaca adalah kemampuan berbahasa dan bersastra. Oleh karena itu, wacana dalam pembelajaran membaca bisa berupa wacana sastra maupun non sastra.

Membaca merupakan keterampilan dalam berbahasa. Broughton (dalam Tarigan, 2008: 11) menerangkan bahwa membaca adalah suatu keterampilan yang kompleks, rumit, mencakup atau melibatkanserangkaian keterampilan-keterampilan yang lebih kecil. Keterampilan membaca mencakup tiga komponen yaitu: Pertama, pengenalan terhadap aksara tanda-tanda baca (Broughton dalam Tarigan, 2008: 11) adalah keterampilan terhadap aksara serta tanda-tanda baca merupakan suatu kemampuan untuk mengenal bentuk-bentuk yang disesuaikan dengan model yang berupa gambar. Gambar di atas suatu lembaran, lengkungan-lengkungan, garis-garis dan titik-titik hubungan-hubungan berpola yang teratur dan rapi. Gambar itu digunakan sebagai model aksara tulis. Melalui aksara tersebut, pembaca akan memahami maksud yang disampaikan oleh penulis.

Kedua, korelasi aksara beserta tanda-tanda baca dengan unsur-unsurlinguistik yang formal (Broughton dalam Tarigan, 2008: 11). Mengorelasikan aksara beserta tanda baca dengan unsur linguistik merupakan

suatu kemampuan untuk menghubungkan tanda-tanda hitam diatas kertas dengan unsur bahasa yang formal. Unsur tersebut dapat berupa kata, frasa, kalimat, paragraf, atau wacana.

Ketiga, makna atau *meaning* (Broughton dalam Tarigan, 2008: 11). Dari kedua keterampilan sebelumnya, makna pada hakikatnya mencakup keseluruhan keterampilan intelektual. Keterampilan memahami makna merupakan kemampuan untuk menghubungkan tanda-tanda hitam di atas kertas. Bahasa formal merupakan kata-kata sebagai bunyi dengan makna yang dilambangkan oleh kata-kata tersebut.

Membaca adalah melihat serta memahami isi dari apa yang ditulis, mengeja atau melafalkan apa yang tertulis, mengucapkan, mengetahui, meramalkan, memperhitungkan dan memahami.

Budaya membaca adalah suatu kebiasaan yang didalamnya terjadi proses berfikir yang kompleks, terdiri dari sejumlah kegiatan seperti keterampilan menangkap atau memahami kata-kata atau kalimat yang tertulis, menginterpretasikan, dan merefleksikan. Sutarno (2006: 27) mengemukakan bahwa budaya baca adalah suatu sikap dan tindakan atau perbuatan untuk membaca yang dilakukan secara teratur dan berkelanjutan dengan tujuan siswa dapat membaca dengan efisien. Budaya membaca merupakan kegiatan positif rutin yang baik dilakukan untuk melatih otak untuk menyerap informasi dalam kondisi dan waktu tertentu.

Siswa yang berprestasi tinggi dalam membaca biasanya suka membaca untuk kesenangan mereka sendiri dan berasal dari keluarga di mana orang tua

menghabiskan banyak waktu membaca. Dalam pendidikan keluarga, orang tua memegang peran penting dalam meningkatkan minat baca anak. Seperti membacakan buku untuk anak-anaknya di rumah (Andrejs dan Antra, 2008).

Literasi membaca didefinisikan sebagai tingkat kemampuan dalam menggunakan informasi tertulis sesuai dengan situasi yang dihadapi dalam kehidupan sehari-hari (*PISA*, 2016). Kemampuan itu berkenaan dengan keterampilan memahami, menggunakan, dan melakukan refleksi terhadap bacaan sesuai dengan tujuan membacanya, yaitu untuk menambah dan mengembangkan pengetahuan dan potensi diri, serta untuk berperan di masyarakat (OECD, 2003). Pengertian literasi di atas berbeda dengan definisi umum tentang literasi yang biasanya dibatasi hanya pada kemampuan membaca secara harafiah dari teks tertulis. Konsep literasi membaca dalam *PISA* dibatasi oleh tiga dimensi, yaitu format bahan bacaan, jenis tugas membaca atau aspek membaca, dan situasi kapan bacaan itu digunakan.

Dimensi pertama adalah format teks yang dibagi ke dalam teks berkelanjutan (*continuous texts*) dan teks tidak berkelanjutan (*non-continuous texts*). Teks berkelanjutan terdiri atas teks yang padat kalimat dan diatur dalam paragraf serta dapat dalam bentuk struktur yang lebih besar seperti bagian, bab, atau buku. Teks tak-berkelanjutan adalah teks yang tidak dalam bentuk kalimat yang padat kata melainkan dalam format non-teks yang biasanya memerlukan pendekatan atau cara membaca yang berbeda.

Dimensi kedua adalah tugas membaca yang dibagi ke dalam tiga aspek, yaitu (1) tugas untuk menemukan informasi – tepatnya mencari informasi di



dalam suatu teks, (2) tugas untuk menginterpretasikan teks – kemampuan untuk membangun makna dan menarik kesimpulan dari informasi tertulis, dan (3) tugas melakukan refleksi dan mengevaluasi teks untuk menghubungkan informasi tertulis dengan pengetahuan, gagasan, dan pengalaman sebelumnya.

Dimensi ketiga adalah situasi atau konteks yang merupakan kategorisasi teks berdasarkan pada tujuan teks itu ditulis, hubungan teks itu dengan orang lain, dan konteks yang sifatnya umum. Teks yang dipilih dalam *PISA* memaksimalkan keanekaragaman situasi, yaitu situasi pribadi, pendidikan, pekerjaan, dan umum.

Seseorang melek huruf (bisa baca-tulis) mampu memahami semua bentuk komunikasi yang lain. Implikasi dari kemampuan literasi yang dia miliki ialah pada pikirannya. Literasi melibatkan berbagai dasar-dasar kompleks tentang bahasa seperti fonologi (melibatkan kemampuan untuk mendengar dan menginterpretasikan suara), arti kata, tata bahasa dan kelancaran dalam setidaknya satu bahasa komunikasi. Keterampilan ini menentukan tingkat yang dicapai oleh seorang individu. Literasi memang tidak bisa dilepaskan dari bahasa. Seseorang dikatakan memiliki kemampuan literasi apabila ia telah memperoleh kemampuan dasar berbahasa yaitu membaca dan menulis. Jadi, makna dasar literasi sebagai kemampuan baca-tulis merupakan pintu utama bagi pengembangan makna literasi secara lebih luas, cara yang digunakan untuk memperoleh literasi adalah melalui pendidikan.

Pendidikan dan kemampuan literasi adalah dua hal yang sangat penting dalam hidup kita. Kemajuan suatu negara secara langsung tergantung pada tingkat

melek huruf di negara tersebut. Orang berpendidikan diharapkan untuk melakukan tugasnya dengan baik.

Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) guru agar memiliki kemampuan yang mendukung profesinya sebagai seorang guru. Tujuan peningkatan kemampuan guru adalah agar guru memiliki kinerja tinggi. Dengan kemampuan yang tinggi, maka guru mampu memfasilitasi peserta didik untuk mencapai prestasi. Berdasarkan hal tersebut harus ada upaya yang sungguh- sungguh dari berbagai pihak khususnya pemerintah dan guru itu sendiri dalam meningkatkan SDM guru. Upaya- upaya peningkatan SDM guru dapat dilakuakn melalui kegiatan- kegiatan pelatihan dan pengembangan.

Berkaitan dengan hal tersebut maka pelatihan literasi membaca pada guru adalah bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru. Dengan alasan tersebut ,maka perlu di desain kegiatan pelatihan literasi membaca yang dapat membantu guru dengan mudah meningkatkan kemampuan membacanya.

#### **2.2.5 *Programme For International Students Assessment (PISA)***

Tingkat literasi membaca siswa di seluruh dunia dapat diketahui dari dua studi internasional yang disebut-sebut sebagai instrumen untuk menguji kompetensi global, yaitu *PIRLS* dan *PISA*. Studi dalam siklus lima tahunan yang dilaksanakan oleh *IEA (International Association for the Evaluation of Education Achievement)* ini telah dilaksanakan pada tahun 2001 dan 2006. *PISA (Programme for International Student Assessment)* adalah studi literasi yang

bertujuan untuk meneliti secara berkala 3 tahun sekali tentang kemampuan siswa usia 15 tahun (kelas III SMP dan Kelas I SMA) dalam membaca (*reading literacy*), matematika (*mathematics literacy*), dan sains (*scientific literacy*). Penilaian yang dilakukan dalam *PISA* berorientasi ke masa depan, yaitu menguji kemampuan anak muda itu untuk menggunakan keterampilan dan pengetahuan mereka dalam menghadapi tantangan kehidupan nyata, tidak semata-mata mengukur kemampuan yang dicantumkan dalam kurikulum sekolah.

Tujuan *PISA* adalah untuk mengukur prestasi literasi membaca, matematika, dan sains bagi siswa usia 15 tahun. Bagi Indonesia, manfaat yang dapat diperoleh antara lain untuk mengetahui posisi prestasi literasi siswa di Indonesia bila dibandingkan dengan prestasi literasi siswa di negara lain dan faktor – faktor yang mempengaruhinya. Dasar penilaian prestasi literasi membaca, dalam *PISA* memuat pengetahuan yang terdapat dalam kurikulum dan pengetahuan yang bersifat lintas kurikulum. Masing-masing aspek literasi membaca yaitu memahami, menggunakan, dan merefleksikan dalam bentuk tulisan.

Keterlibatan Indonesia dalam *PISA* adalah dalam upaya melihat sejauh mana program pendidikan di negara kitaberkembang dibanding negara-negara lain di dunia. Hal ini menjadi penting dilihat dari kepentingan anak-anak kita di masa yang akan datang sehingga mampu bersaing dengan negara-negara lain dalam era globalisasi. Penilaian *PISA* dapat dibedakan dari penilaian (Hayat, 2009). *PISA* berorientasi pada kebijakan desain dan metode penilaian dan pelaporan disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing negara peserta *PISA* agar dapat

dengan mudah ditarik pelajaran tentang kebijakan yang telah dibuat oleh negara peserta melalui perbandingan data yang disediakan.

*PISA* menggunakan pendekatan literasi yang inovatif, suatu konsep belajar yang berkaitan dengan kapasitas para siswa untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan dalam mata pelajaran kunci disertai dengan kemampuan untuk menelaah, memberi alasan dan mengomunikasikannya secara efektif, serta memecahkan dan menginterpretasikan permasalahan dalam berbagai situasi.

Konsep belajar dalam *PISA* berhubungan dengan konsep belajar sepanjang hayat, yaitu konsep belajar yang tidak membatasi pada penilaian kompetensi siswa sesuai dengan kurikulum dan konsep lintas kurikulum, melainkan juga motivasi belajar, konsep diri mereka sendiri, dan strategi belajar yang diterapkan. Pelaksanaan penilaian dalam *PISA* teratur dalam rentangan waktu tertentu yang memungkinkan negara-negara peserta untuk memonitor kemajuan mereka sesuai dengan tujuan belajar yang telah ditetapkan.

Soal-soal *PISA* sangat menuntut kemampuan penalaran dan pemecahan masalah. Seorang siswa dikatakan mampu menyelesaikan masalah apabila ia dapat menerapkan pengetahuan yang telah diperoleh sebelumnya ke dalam situasi baru yang belum dikenal (Wardhani, 2005).

Literasi merupakan kemampuan seseorang dalam memahami, menggunakan dan merefleksikan bacaan tertulis untuk mencapai tujuan sesuai keperluan, mengembangkan pengetahuan dan potensi, serta berpartisipasi dalam masyarakat. Literasi membaca diukur dalam hubungannya dengan: (1) format bacaan: narasi, eksposisi, dan argumentasi, formulir, tabel, atau bagan, (2) tingkat berpikir

dalam proses membaca mencakup kegiatan mencari informasi, membentuk pemahaman yang luas dari teks, menginterpretasikan, merefleksi/mengevaluasi (konten, bentuk, dan cirinya), dan (3) konteks isi kutipan dan tujuan pemilihan kutipan. Literasi membaca dilihat dari kemampuan siswa menggunakan teks tulis untuk tujuan-tujuan yang dituntut secara sosial dan berguna bagi individu untuk mengembangkan pengetahuan/potensinya. Membaca bukan *decoding* sederhana tetapi memadukan pemahaman dan penggunaan informasi tulis untuk tujuan-tujuan fungsional.

Literasi membaca mencakup kemampuan kognitif yang lebih luas daripada pengkodean dasar melalui pengetahuan kata per kata, tata bahasa, linguistik dan struktur teks. Literasi membaca merupakan kemampuan metakognitif yang berisi kesadaran dan kemampuan menggunakan berbagai strategi yang sesuai ketika memproses teks. PISA mendefinisikan literasi membaca sebagai sebuah pemahaman, menggunakan dan merefleksikan teks tertulis untuk mencapai tujuan, memperoleh pengetahuan, mengembangkan potensi dan berpartisipasi dalam masyarakat (OECD, 2006).

Pengertian literasi membaca berkembang sesuai dengan perkembangan tuntutan zaman. Pada awalnya secara sederhana, literasi memiliki arti sebuah kemampuan membaca dan menulis atau melek aksara. Pada era perkembangan informasi teknologi dan globalisasi ini, literasi membaca dimaknai secara luas. Literasi membaca mencakup makna melek teknologi, berpikiran kritis, peka terhadap lingkungan sekitar, serta mampu mengaplikasikan apa yang dibaca. Kemampuan literasi membaca dalam

perkembangan mutakhir berkaitan dengan kemampuan memahami secara kritis kreatif berbagai bentuk wacana tulis yang ada dalam komunikasi nyata (Hayat, 2006).

Kemampuan literasi membaca mutakhir berkaitan erat dengan kemampuan berpikir, kemampuan bernalar, dan kreativitas yang diperlukan seseorang untuk hidup di zaman informasi. Pada zaman serba modern seorang baru bisa dikatakan memiliki kemampuan literasi jika ia sudah bisa memahami sesuatu karena membaca dan melakukan sesuatu berdasarkan pemahaman bacaannya (Hirai L. Cook, 2009). Selanjutnya dijelaskan bahwa kemampuan literasi membaca adalah kemampuan untuk memanfaatkan wacana tulis dengan memahami ciri-ciri dan kunci-kunci penanda makna untuk memprediksi, menginterpretasi, dan merekonfirmasi makna secara tepat.

Pada *PISA* literasi membaca mencakup pemahaman/proses berpikir tingkat tinggi yang menuntut pembaca memberikan reaksi kritis-kreatif terhadap bacaan dalam menemukan signifikansi, nilai, fungsi, dan hubungan isi bacaan itu dengan suatu masalah kehidupan yang lebih luas serta dampak dari masalah yang dipaparkan pengarang berpikir kritis-kreatif. Pembaca menggunakan atau mengolah berbagai jenis wacana yang ada dalam komunikasi nyata secara kritis-kreatif. (Burn, Roe, dan Roos, 2002). Alderson (2003: 3) menyatakan bahwa literasi membaca mencakup proses dan produk. Membaca sebagai proses mekanisme digolongkan sebagai membaca tingkat rendah. Membaca bukan hanya membaca informasi secara literal, tetapi membaca secara interaktif untuk mendapatkan pemahaman secara kritis-kreatif.

Teks secara garis besar dikelompokkan dua bagianya itu teks kontinyus dan non- kontinyus. Teks berkesinambungan (kon- tinyus) mencakup jenis teks deskripsi (impresionistik, teknis), narasi (paparan naratif, laporan, berita), eksposisi (esai eksposisi, definisi, penjelasan, ringkasan, notulen, teks interpretasi), argumentasi (komentar, argumentasi ilmiah), instruksi (arahan, aturan). Teks nonkontinyus: berupa daftar sederhana, daftar campuran, daftar kolom, daftar jaringan, daftar kombinasi), dengan format (form, lembar info, vucer, sertifikat, iklan, bagan/ grafik, tabel dan matrik, daftar sesuatu, peta).

#### **2.2.4.1 Tingkat Literasi Membaca**

Pencapaian rata-rata ditentukan pada nilai sekitar 500 dengan simpangan baku 100 untuk 70 negara pada tahun 2016. Pencapaian ini dilaporkan menurut tingkat penguasaan sesuai dengan tingkat kesulitan, yaitu tingkat literasi-5 dengan nilai 625 atau lebih, tingkat literasi-4 nilai 553-625, tingkat literasi-3 nilai 481-552, tingkat literasi-2 nilai 408-480, dan tingkat literasi-1 nilai 335-407. Para siswa yang dapat mencapai tingkat literasi tertentu tidak hanya mempertunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang berhubungan dengan tingkat literasi tersebut, tetapi juga penguasaan tingkat yang lebih rendah. Artinya, semua siswa yang dapat mencapai tingkat literasi-3 adalah juga menguasai tingkat literasi-1 dan 2. Diharapkan para siswa itu dapat mengerjakan setengah dari semua soal untuk masing-masing tingkat literasinya (<http://www.pisa.oecd.org/>).

1) Literasi -5 (di atas Nilai 625)

Pencapaian pada Tingkat Literasi-5 (di atas Nilai 625). Para siswa yang dapat mencapai tingkat literasi-5 memiliki kemampuan membaca yang canggih, seperti menemukan informasi yang rumit dalam teks yang tidak dikenal sebelumnya, mempertunjukkan pemahaman yang terperinci, menarik kesimpulan dari informasi yang ada di dalam teks, dan mengevaluasi dengan kritis, membangun hipotesis, serta mengemukakan konsep yang mungkin bertentangan dengan harapannya sendiri. Siswa yang memiliki kemampuan membaca seperti ini diharapkan akan memberikan kontribusi pada negara dengan menjadi pemikir atau pekerja yang dapat disejajarkan dengan pekerja tingkat dunia di masa yang akan datang.

2) Pencapaian pada Tingkat Literasi-4 (Nilai 553 sampai 625)

Siswa yang dapat mencapai tingkat literasi-4 diharapkan mampu membaca ragam bacaan dengan kemampuan untuk mencari informasi yang ditanyakan, memahami ambiguitas atau ketaksaan, dan dengan kritis melakukan penilaian terhadap suatu teks.

3) Pencapaian pada Tingkat Literasi-3 (Nilai 481 sampai 552)

Siswa yang dapat mencapai Tingkat literasi-3 pada umumnya mampu membaca teks dengan tingkat kesulitan menengah, seperti menemukan informasi dalam berbagai jenis dan format teks, menghubungkan informasi dalam beragam teks dengan konteks dan pengetahuan umum yang dikenal oleh siswa sehari-hari.



4) Pencapaian pada Tingkat Literasi-2 (Nilai 408 sampai 480)

Siswa yang dapat mencapai Tingkat literasi-2 pada umumnya mampu membaca untuk menemukan informasi yang dinyatakan secara langsung, membuat kesimpulan sederhana, mengartikan kata secara harafiah, dan menggunakan pengetahuan umum untuk memahami bacaan itu.

5) Pencapaian pada Tingkat literasi-1 (335 sampai 407) atau di bawah Nilai 335

Literasi membaca yang didefinisikan oleh *PISA* lebih mengarah pada pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam menerapkan kemampuan membacanya untuk belajar lebih lanjut, dan bukan hanya keterampilan teknis dalam tingkat belajar membaca.

Sejalan dengan pandangan kontemporer tentang literasi membaca, *PISA* lebih memusatkan perhatiannya untuk mengukur kemampuan siswa dalam membangun, mengembangkan, dan melakukan penilaian dari apa yang mereka baca dengan jenis dan format teks yang bisaa mereka temukan dalam kehidupan sehari-hari. Kemampuan membaca yang masih pada tarap 'belajar membaca' inilah yang termasuk ke dalam Tingkat literasi-1. Siswa yang dapat mencapai tingkat literasi ini umumnya hanya mampu untuk membaca teks yang paling sederhana yang dikembangkan dalam *PISA*, seperti menemukan informasi yang ada di dalam bacaan sederhana, mengidentifikasi tema utama suatu teks atau menghubungkan informasi sederhana dengan pengetahuan sehari-hari. Siswa yang memperoleh nilai di bawah 335– yaitu di bawah Tingkat literasi-1 – tidak akan dapat mengerjakan soal-soal *PISA*. Tetapi, tentu tidak berarti bahwa mereka tidak memiliki keterampilan membaca. Mereka hanya akan mampu mengerjakan

setengah dari seluruh soal yang diberikan untuk Tingkat literasi-1. Siswa pada tingkat literasi yang rendah ini akan mengalami kesulitan dalam menggunakan kemampuan membacanya yang terbatas sebagai alat belajar, untuk menambah dan memperluas pengetahuan dan keterampilan dalam bidang studi yang mereka minati sendiri. Dengan pencapaian keterampilan di bawah Tingkat literasi-1 ini, mereka diperkirakan akan mengalami kesulitan dalam persiapan mereka melanjutkan pendidikan atau memasuki dunia kerja dan lebih jauh lagi tidak akan mampu memanfaatkan kemampuan membacanya untuk meneruskan belajar sepanjang hayat.

#### **2.2.6 Manajemen Pelatihan Berorientasi *PISA* Berbasis *Mobile Learning***

Menurut Pusdiklat Pegawai Depdiknas (2003: 30), hal - hal yang perlu diperhatikan dalam menyusun desain pelatihan adalah: (1) tujuan pelatihan adalah hasil menyeluruh/kompetensi yang diharapkan dimiliki peserta dengan melaksanakan rencana pelatihan; (2) media pelatihan bagaimana cara melakukan pelatihan yang menyangkut pertanyaan tentang media yang digunakan; (3) tujuan pembelajaran, apa yang akan dapat dilakukan peserta sebagai hasil dari kegiatan pembelajaran dalam topik tertentu; (4) metode/kegiatan pembelajaran apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan pembelajaran; dan (5) dokumentasi/bukti belajar, yaitu bukti yang dihasilkan selama mengikuti kegiatan belajar, ini adalah hasil bahwa seseorang dengan melihat, mendengar, merasa, membaca, melakukan dan sebagainya; (6) evaluasi, penilaian dan pertimbangan atas kualitas bukti untuk menyimpulkan apakah peserta mencapai tujuan pembelajaran atau tidak.

Dari uraian diatas memberikan pemahaman bahwa dalam pengembangan suatu model pelatihan maka produk yang dihasilkan adalah produk yang didasarkan pada analisis kebutuhan dari peserta pelatihan sehingga produk tersebut sangat diperlukan bagi peserta, produk yang dikembangkan harus diujicobakan dan divalidasi serta dilakukan perbaikan sebelum diimplementasi pada kalangan umum, selanjutnya produk yang dikembangkan harus dapat dilaksanakan secara mudah oleh lembaga- lembaga terkait.

Model menurut Gustafson (2002: 1) adalah representasi sederhana dari bentuk yang lebih kompleks, proses dan fungsi fenomena fisik atau ide. Model membantu kita representasi konsep realitas. Sebuah model adalah untuk menyederhanakan realitas karena sering terlalu rumit untuk menggambarkan suatu realitas tersebut. Wilson (1999: 250) menjelaskan bahwa sebuah model dapat digambarkan sebagai sebuah kerangka kerja untuk berpikir tentang masalah dan mungkin berkembang menjadi sebuah pernyataan tentang hubungan antara proporsi teoritis.

Sementara itu model menurut Maria (1997: 1) adalah representasi dari konstruksi dan kerja beberapa sistem yang nyata. Sebuah model mirip tapi sederhana daripada sistem yang diwakilinya. Lebih lanjut Maria menjelaskan bahwa salah satu tujuan dari model adalah memungkinkan analisis untuk memprediksi pengaruh perubahan pada sistem.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dipahami bahwa suatu model dapat dijadikan sebagai alat untuk menerjemahkan konsep suatu ide/ gagasan atau teori kedalam dunia kongkret untuk diterapkan dalam kontekstual. Model adalah

representasi dari suatu objek, benda, atau ide-ide dalam bentuk yang disederhanakan dari kondisi atau fenomena yang dibuat dengan tujuan untuk mempelajari fenomena sistem yang sebenarnya. Model dapat merupakan tiruan dari suatu benda, system atau kejadian yang sesungguhnya yang hanya berisi informasi-informasi yang dianggap penting untuk ditelaah.

Mendesain *mobile learning* dalam sebuah pelatihan harus memperhatikan banyak hal yaitu tampilan, interaksi, control, bentuk dan susunan (Effendi dan Zhuang, 2005: 94).

### 1) **Tampilan**

*Background* atau latar belakang yang di tampilkan harus menarik secara visual, tetapi jangan sampai mengganggu konsentrasi pembelajar. Oleh karena itu pihan warnanya yang tidak mencolok. Gambar dan foto harus tampil lebih nyata dan menarik agar peserta pelatihan tidak bosan. Memberikan animasi yang pas juga akan membuat tampilan lebih baik. Suara musik, suara narrator, original *sound* juga perlu untuk digunakan dalam mengembangkan WEB agar dapat memberi kesan mendalam dan natural terhadap materi pelatihan dan memberi semangat peserta pelatihan untuk mempelajarinya.

### 2) **Interaksi**

Interaksi atau hubungan timbal balik sangat diperlukan dalam proses pembelajaran atau pelatihan, baik interaksi antara fasilitator dengan peserta atau peserta dengan peserta. Interaksi akan memudahkan penguasaan terhadap materi yang dipelajari serta memberikan kegiatan yang bervariasi

sehingga peserta tidak bosan. Interaksi dalam *mobile learning* dapat dibuat dengan berbagai variasi tampilan dan kegiatan pembelajar sehingga pembelajar dapat melakukan respon, inisiatif, bertanya bahkan sharing pengalaman dengan peserta lain.

### 3) **Kontrol**

Pembelajaran berbasis *mobile learning* menuntut kemandirian belajar yang tinggi sehingga harus dapat mengontrol kecepatan belajarnya sendiri. Agar peserta pelatihan dapat mengontrol kapan belajarnya dan dimana belajarnya.

### 4) **Bentuk**

Materi dalam *mobile learning* dikembangkan dengan berbagai macam bentuk agar menarik dan tidak membosankan peserta pelatihan. Kemasan materi tersebut dapat berupa teks, simulasi, video.

### 5) **Susunan**

Desain pelatihan menggunakan dengan *mobile learning* berbeda dengan pelatihan dikelas. Penyusunan materi didasarkan pada *content centric* karena peserta akan belajar secara mandiri atau mempelajari sendiri materi yang akan dipelajarinya. Penyusunan materi hendaknya *learner centric* yaitu desain materi yang dapat memancing peserta untuk mempelajari materi.

Pelatihan literasi membaca berorientasi *PISA* merupakan sebuah sarana untuk meningkatkan kompetensi literasi membaca untuk guru bahas inggris di SMA. Sehingga kemampuan peserta didik dalam literasi membaca dapat meningkat setelah guru menerapkan apa yang didapat ketika mengikuti pelatihan.

Pelatihan literasi membaca perlu dirancang secara khusus sehingga memberikan kemudahan guru dalam mengembangkan dan mengimplementasikan ilmu yang didapat selama pelatihan didalam pembelajaran. Implementasi pelatihan literasi membaca english text berorientasi *PISA*. Solusi dari permasalahan tersebut yaitu perlu adanya inovasi dalam manajemen pelatihan berbasis morlisa untuk guru SMA di Kota Semarang.

### **2.2.7 Indikator Keberhasilan**

Pendidikan pada dasarnya adalah usaha sadar untuk menumbuhkembangkan potensi sumber daya manusia peserta didik dengan cara mendorong dan memfasilitasi kegiatan belajar mereka (Syah, 2006: 1) Dalam keseluruhan proses pendidikan disekolah, kegiatan belajar merupakan kegiatan yang paling pokok (Slameto, 1997: 1).

Banyak orang yang beranggapan bahwa yang dimaksud belajar adalah mencari ilmu atau menuntut ilmu. Ada juga yang lebih khusus menjelaskan bahwa belajar adalah menyerap pengetahuan (Soemanto, 1990: 98).

Menurut Wasty Soemanto, belajar adalah suatu proses aktif. Yang dimaksud aktif di sini adalah bukan hanya aktifitas yang tampak seperti gerakan-gerakan badan, akan tetapi juga aktifitas-aktifitas mental, seperti proses berfikir, mengingat, dan sebagainya (Dalyono, 1997: 209).

Belajar menurut pandangan Piaget adalah pengetahuan yang dibentuk oleh individu sebab individu yang melakukan interaksi terus menerus dengan lingkungan. Lingkungan tersebut mengalami perubahan. Dengan adanya interaksi

dengan lingkungan, maka fungsi intelek semakin berkembang (Dimiyati dan Mujiono, 1999: 99). Menurut pengertian psikologis, belajar secara umum merupakan suatu proses perubahan, yaitu perubahan tingkah laku sebagai hasil dari integrasi dengan lingkungannya dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

Pengertian belajar menurut Witing adalah perubahan yang relatif menetap yang terjadi dalam segala macam atau keseluruhan tingkah laku suatu organisme sebagai hasil pengalamannya. Dari beberapa pengertian yang dijelaskan dapat dirumuskan suatu pengertian tentang belajar, yaitu suatu aktifitas yang dilakukan oleh individu dan menghasilkan suatu perubahan yang terjadi melalui proses interaksi dengan lingkungannya dalam waktu yang relatif menetap. Perubahan yang terjadi bisa berupa perubahan tingkat pengetahuan atau perubahan tingkah laku.

Secara umum, keberhasilan belajar dapat diartikan sebagai suatu hasil yang dicapai setelah melakukan proses belajar. Jika diartikan menurut kosakatanya, yaitu keberhasilan dan belajar, maka dapat dipahami suatu pengertian keberhasilan belajar ialah suatu hasil yang dicapai setelah melakukan aktifitas yang membawa pada perubahan individu atau suatu hasil yang dicapai setelah melakukan aktifitas belajar.

Namun ketika berbicara mengenai pengertian keberhasilan belajar, maka tidak terlepas dari pengertian hasil belajar dan prestasi belajar. Hasil belajar sering disebut juga prestasi belajar. Kata prestasi berasal dari bahasa Belanda *prestatie*, kemudian di dalam bahasa Indonesia disebut prestasi yang diartikan sebagai hasil usaha. Prestasi banyak digunakan di dalam berbagai bidang dan diberi pengertian

sebagai kemampuan, keterampilan, sikap seseorang dalam menyelesaikan sesuatu hal (Arifin, 1998: 78). Menurut Buchari, prestasi diartikan sebagai hasil nyata yang dicapai seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan ( Buchori, 1990: 1-2).

Prestasi belajar merupakan suatu hal yang nyata yang dicapai oleh seseorang yang telah mengikuti kegiatan belajar yang dinyatakan dalam bentuk angka, atau huruf (nilai) (Tirtonegoro, 1984: 43). Menurut Syaiful Bahri Djamarah, prestasi belajar adalah hasil dari suatu kegiatan belajar yang telah dikerjakan, atau diciptakan secara individu maupun secara kelompok (Djamarah, 1994: 19). Prestasi belajar adalah hasil pengajaran yang diperoleh dari kegiatan belajar di sekolah/ Perguruan Tinggi yang bersifat kognitif dan biasanya ditentukan melalui pengukuran dan penilaian.

Dari pengertian yang telah disebutkan, maka prestasi belajar atau hasil belajar merupakan hasil yang diperoleh setelah melakukan suatu proses belajar yang dinyatakan dalam bentuk angka atau biasanya disebut nilai.

Prestasi belajar merupakan taraf keberhasilan siswa dalam mempelajari materi pelajaran di sekolah dinyatakan dalam bentuk skor yang diperoleh dari hasil tes mengenai sejumlah materi pelajaran tertentu ( Syah, 1997: 141). Menurut Nana Sudjana, keberhasilan belajar adalah perubahan tingkah laku sebagai hasil dari belajar yang mencakup bidang kognitif, afektif, dan psikomotorik. Oleh karena itu dalam penilaian hasil belajar, peranan ujian instruksional yang berisi rumusan kemampuan dan tingkah laku yang diinginkan dikuasai oleh siswa menjadi unsur penting sebagai dasar dan acuan penilaian ( Sudjana, 1989: 4). Keberhasilan belajar juga merupakan keberhasilan siswa dalam membentuk



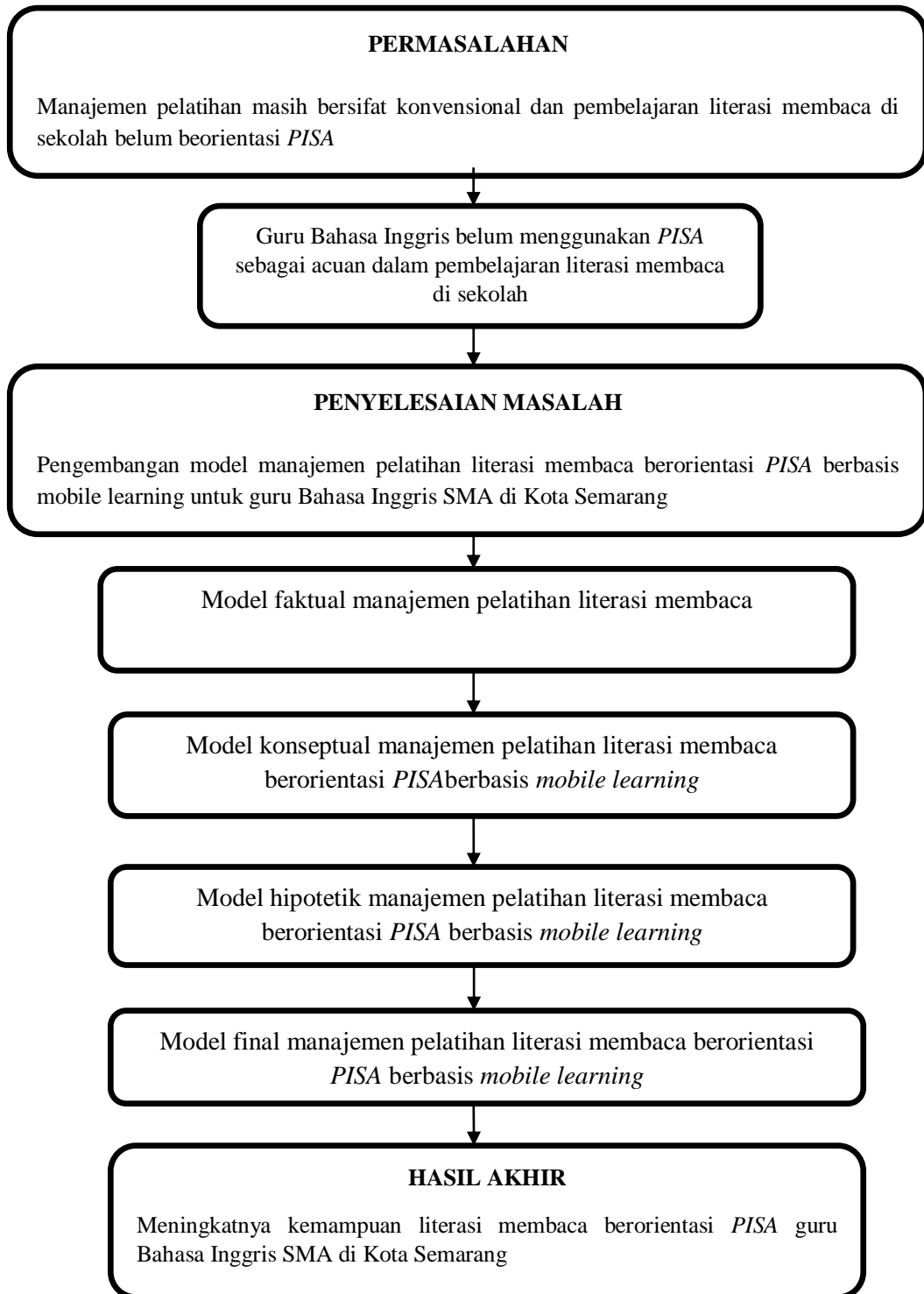
kompetensi dan mencapai tujuan serta keberhasilan guru dalam membimbing siswa dalam pembelajaran (Mulyasa, 2006: 121).

Ditinjau dari pengertian prestasi belajar atau hasil belajar dengan keberhasilan belajar terdapat keterkaitan, yaitu bahwa prestasi belajar merupakan taraf keberhasilan siswa. Untuk menyatakan bahwa suatu proses belajar mengajar tentang suatu bahan pengajaran dikatakan berhasil apabila tujuan instruksional khusus tersebut dapat dicapai. Dan untuk mengetahui tercapai tidaknya Tujuan Instruksional Khusus (TIK), guru perlu mengadakan tes formatif setelah selesai mengajarkan satuan bahasan kepada siswa. Penilaian formatif ini mengetahui seberapa besar siswa telah menguasai TIK yang ingin dicapai ( Djamarah, 1994: 119). Indikator dari keberhasilan belajar di sini yaitu (1) daya serap terhadap bahan pelajaran yang diajarkan mencapai prestasi tinggi, baik secara individu maupun kelompok (2) Perilaku yang digariskan dalam tujuan pengajaran telah dicapai baik individu maupun kelompok.

### **2.3 Kerangka Berpikir**

Pelatihan untuk guru masih banyak menimbulkan dilema untuk guru, dikarenakan terkait dengan tugas mengajar dan pengembangan diri dan padatnya waktu yang dimiliki guru. Guru sangat membutuhkan pelatihan untuk kemampuan literasi membaca. Masih rendahnya kemampuan literasi membaca peserta didik dan guru menyebabkan rendahnya peringkat prestasi literasi membaca di standar internasional atau menggunakan standar *PISA*. Oleh karena itu Pemerintah memberikan pelatihan-pelatihan literasi membaca untuk guru-guru di SMA. Akan

tetapi, pelatihan yang diberikan belum terstruktur sesuai dengan standar *PISA*, dimana *PISA* menjadi acuan dalam *student assessment* di tingkat international. Mengingat luasnya konteks permasalahan yang telah teridentifikasi, maka perlu dibuat sebuah pengembangan model manajemen pelatihan berbasis *mobile learning*. Sebuah manajemen pelatihan perlu adanya *planning*, *actuating*, dan *evalauating*. Dalam manajemen pelatihan tersebut akan menghasilkan; (1) panduan model manajemen pelatihan literasi membaca berbasis *mobile learning*; (2) pedoman program (MORLISA) untuk peserta, Instruktur dan penyelenggara pelatihan; (3) bahan ajar pelatihan. Berikut ini adalah gambar alur kerangka berpikir dalam penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka berpikir



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

**5.1.1** Model manajemen pelatihan untuk guru Bahasa Inggris selama ini masih memerlukan perbaikan. Pelatihan yang sudah ada belum fokus untuk peningkatan kemampuan literasi. Kurikulum, pelatihan literasi yang masih campur dengan kurikulum pelatihan lainnya. Sehingga membutuhkan sebuah manajemen pelatihan yang baik agar semua bisa tercakup dalam pengembangan kemampuan guru.

**5.1.2** Pengembangan model yang dihasilkan berupa panduan model manajemen pelatihan literasi membaca berorientasi *PISA* berbasis *mobile learning*, buku pedoman manual MORLISA untuk peserta pelatihan, instruktur, dan pengelola pelatihan, bahan ajar pelatihan yang kemudian di uji kelayakan terhadap produk tersebut melalui validasi ahli dan praktisi sehingga menghasilkan.

**5.1.3** Model final manajemen pelatihan literasi membaca berorientasi *PISA* berbasis *mobile learning* efektif serta berhasil dalam uji terbatas sehingga sudah siap untuk diterapkan secara luas.

#### **5.2 Implikasi Penelitian**

Model manajemen pelatihan literasi membaca berorientasi *PISA* berbasis *mobile learning* untuk guru SMA di Kota Semarang dapat diimplikasikan dalam

hal inovasi model manajemen pelatihan sehingga proses manajemen pelatihan untuk guru Bahasa Inggris SMA di Kota Semarang dapat berjalan dengan baik dan semua guru berhak mendapatkan pelatihan dalam hal peningkatan kemampuan literasi membaca berorientasi *PISA*.

### **5.3 Saran**

Berdasarkan hasil temuan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, maka saran dan rekomendasi untuk berbagai pihak terkait adalah sebagai berikut:

- 5.3.1 Untuk Pemerintah Daerah menetapkan MORLISA sebagai alat bantu dalam manajemen pelatihan untuk guru Bahasa Inggris SMA.
- 5.3.2 Keluaran dari manajemen pelatihan literasi membaca berorientasi *PISA* berbasis *mobile learning* dapat digunakan sebagai sebuah solusi dalam permasalahan kurang efektifnya pelatihan terkait dengan pelaksanaan pelatihan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajedeh, P. 2006. "Schematheory Based Considerations on Pre-Reading Activities inESP Textbooks". *Asian-efl-journal*, Vol 16/2.
- Akerlind, G. S., & Trevitt, A. C. 1999. "Enhancing Self-Directed Learning Through Educational Technology: When Students Resist the Change". *Innovations in Education and Training International*, 36(2), 96–105.
- Alvesson, M. and Ka'rreman, D.2007, "Unraveling HRM: Identity, Ceremony, and Control ina Management Consulting Firm", *Organization Science*, Vol. 18No. 4, pp. 711-23.
- Ammerman, Harry, L., 1966. "Development of Procedures for Deriving Training Objectives for Junior Officer Jobs". *Journal of Training and Development* p. 82
- Antile, Julie A. 2013. *The Effect of Early literacy development on Academic success in the educational setting and teachers*. Northern Michigan University.
- Anupama Narayanan and Debra Steele-Johnson, 2007. "Relationships Between Prior Experience of Training, Gender, Goal Orientation and Training Attitudes". *The International Journal Training and Development* 11(3): 167-80.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: RinekaCipta.
- Aronof, M. 1994. "Spelling and culture. Dalam W.C. Watt (Ed). *Writing System and Cognition*", Dordrecht: Kluwer.
- Bahrul Ulum. 2017. "Membudayakan Menulis Sebagai Kebutuhan Civitas Akademika". *Prosiding Seminar Nasional Budaya Literasi*. 12-21.
- Bean, M. 2012. "Virtual Paths, Real Gains: The Developing World's Need for Higher Education, Says Martin Bean, Can be Met By the Digital Delivery of Open Educational Resources. *Times Higher Education (THE)*.
- Bell, J., Cain, W., Peterson, A., & Cheng, C. 2016. "From 2D to Kubi to Doubles: Designs for student telepresence in synchronous hybrid classrooms". *International Journal of Design for Learning*, 7(3).

- Benson, V. 2002. "Shifting Paradigm and Pedagogy with Nonfiction: A Call Toarms for Survival in the 21st century". *The New England Reading Association Journal*, 38, 1-6.
- Boeriswati, E. 2012. "The Implementing Model of Empowering Eight for Information Literacy". *US-China Education Review*, 650-661.
- Borg, Walter R., Gall, Merdith, D. & Gall, Joyce P. 2007. "Educational Research: An Introduction, Eighth Edition", New York: Longman.
- Brandt, E. Hillgren, P., & Bjorgvinsson, E.2003. Self-Produced Video to Augment Peer-to-Peer Learning. Proceedings of Mlearn 2003 Learning with Mobile Devices. 19–20 May, London.
- Brantas. 2009. *Dasar-dasar Manajemen*, Bandung: Penerbit Alfabeta p.28
- Bray, T. 2006. "The Training Design Manual: the Complete Practical Guide to Creating Effective and Successful Training Programmes". London: Bound in Great Britain by Bell & Bain, Glasgow.
- Brink, J. 2011. "M-Learning: The Future of Training Technology". *Training and Development*, 27–29.
- Cary Cherniss, et.al., 2010. "Process-Designed Training: A New Approach for Helping Leaders Develop Emotional and Social Competence". *Journal of Management development* 29(5): 413-31.
- Chang, A. Y., Littman-Quinn, R., Ketshogileng, D., Chandra, A., Rijken, T., Ghose, S., et al.2012."Smartphone-Based Mobile Learning with Physician Trainees in Botswana". *International Journal of Mobile and Blended Learning*, 4(2), 1–14.
- Cheung, W., & Hew, K. 2009. "A Review of Research Methodologies Used in Studies on Mobile Handheld". *International digest* 17(5): 23-24.
- Chia, H.L 2001. "Reading Activities for Effective Top-Down Processing". *Forum*, 39 (1).
- Chickering, A. W., & Gamson, Z. 1987. "Seven Principles for Good Practice in Undergraduate Education". *AAHE Bulletin*, 40(7), 3-7.
- Chong, J., Chong, A. Y., Ooi, K., & Lin, B. 2011. "An Empirical Analysis of the Adoption of M-Learning in Malaysia". *International Journal of Mobile Communication*, 9(1), 1–18.



- Chu-Mei Liu, 2007. "The Early Employment Influences of Sales Representatives on the Development of Organizational Commitment". *Journal of Employee relations* 29(1): 5-15.
- Chun, H & Wong, H, 2014. "A Study of Mobile Learning for Higher Education Students in Guangzhou". *Wong SpringerPlus*.
- Churchill, D., & Churchill, N. 2008. "Educational Ffordances of PDAs: a Study of a Teacher's Exploration of This Technology". *Computers & Education*, 50, 1439–1450.
- Cladwell, J. S. 2008. *Comprehension Assessment: A Classroom Guide*. New York: The Guilford Press.
- Clough, G., Jones, A., McAndrew, P., & Scanlon, E. 2008. "Informal Learning with PDAs and Smartphones". *Journal of Computer Assisted Learning*, 24(5), 359–371.
- Clough, G., Jones, A., McAndrew, P., & Scanlon, E. 2009. "Informal Learning in online Communities of Mobile Devices Enthusiasts. In M. Ally (Ed.)", *Mobile Learning: Transforming the delivery of education and training* (pp. 100–112). Athabasca: Athabasca University Press.
- Cody B. Cox and Margaret E. Beier, 2009. "The Moderating Effect of Individual Differences on the Relationship Between the Framing of Training and Interest in Training". *The International Journal Training and Development* 13(4): 247-60.
- Costin, H. 1996. *Management Development and Training: A TQM Approach*. The Dryden Press, Fort Worth, TX.
- Crome, Keith, Ruth Farrar and Patrick O'Connor, 2009. "What is Autonomous Learning?" *Journal IISN: 2040-3674, ISSN-L: 1741-4164*, Volume: 9, Number: 1, Start Page 111-126.
- Danim, Sudarwan, 2008. "Kinerja Staf Dan Organisasi, Perspektif Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan, Dan Kewidyaiswaraan Berbasis kinerja". Bandung: CV. Pustaka Setia p 43-58
- David McGuire and Mammed Bagher. 2010. "Diversity Training in Organisations: an Introduction". *Journal of European Industrial Training* 34 (6): 493-505.
- David Pollitt, 2008. "A-Plant Makes the Grade Through Targeted Training". *Journal of human resource management international digest* 16(1): 20-23.

- David pollitt, 2008. "Mitie's Real Apprentices Earn real jobs". *Journal of human resource management international digest* 16(1): 26-28.
- David pollitt, 2008. "Training Accounts for Big Improvements at Fairbairn Private Bank". *Journal of human resource management international digest* 16(1): 32-34.
- David pollitt, 2008. "Training restores pride among customer-service staff at Johnson apparelmaster". *Journal of human resource management international digest* 16(1): 13-15.
- David pollitt, 2008. "Wyps cuts stress-related illness". *Journal of human resource management international digest* 16(1): 35-37.
- David pollitt, 2009. "Southern coaches managers in a better way of working". *Journal of human resource management international digest* 17(5): 17-19.
- David pollitt, 2009. "Thomson reuters maps new relationships in learning and collaboration". *Journal of human resource management international digest* 17(4): 24-6.
- Davis, F. 1989. "Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology". *MIS Quarterly*, 13(3), 319-340.
- Demirkol, M., & Kazu, I. Y. 2014. "Effect of Blended Environment Model on High School Students' Academic Achievement". *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 13(1), 78-87.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2003. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Jakarta: Depdiknas.
- Dimiyati dan Mujiono. 1999. *Mengajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta, 1999. hal 9
- Donald, M. 1991. *Origins of the modern mind: three stages in the evolution of culture and cognition*. Cambridge MA: Harvard University Press.
- Driessen, E.W., van Tartwijk, J., Overeem, K., Vermunt, J. D., & van der Vleuten, C. P.M. 2005. "Conditions for Successful Reflective Use of Portfolios in Undergraduate Medical Education". *Medical Education*, 39(12), 1230-1235.
- Dwyer, C., Hiltz, S., & Passarini, K. 2007. "Trust and Privacy Concerns within Social Networking Sites: A Comparison of Facebook and MySpace".

*Proceedings of the thirteenth Americas conference on informationsystems.* Colorado: Keystone.

- E. Mulyasa, 2006. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, hal. 121
- Ekanayake, S., & Wishart, J. 2011. “Identifying the Potential of Mobile Phone Cameras in Science Teaching and Learning: A Case Study Undertaken in Sri Lanka”. *International Journal of Mobile and Blended Learning*, 3(2), 16–30.
- Eugen Rotarescu, 2010. “Alternative Selection Under Risk Conditions in Human Resource Training and Development through the Application of the Estimated Monetary value and decision tree analysis”. *Journal of Management and Economics* 4 (60): 468-75.
- Fox, Wayne, L., and et. al., 1969. “Aptitude Level and the Acquisition of Skills and Knowledges in a Variety of Military Training tasks”. *Journal of Training and Development* 45
- Franco Gandolfi, 2009. “Training and Development in an Era of Downsizing”. *Journal of management research* 9(1): 3-14
- Garrison, D. R., & Kanuka, H. 2004. “Blended Learning: Uncovering its Transformative Potential in Higher Education”. *Internet and Higher Education*, 7(2), 95–105.
- Garrison, D. R., Anderson, T., & Archer, W. 2000. “Critical Inquiry in a Text-Based Environment: Computer conferencing in higher education”. *The Internet and Higher Education*, 2(2-3), 87-105.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi Offset.
- Goody, J. & Watt, I. 1963. “The Consequences of Literacy. *Contemporary Studies in Society and History* 5”, proquest.
- Greenberg, D. H., 1968. “Employers and Manpower Training Programs: Data Collection and Analysis”. *Journal of training and development* 69 (10): 34.
- Gunawardena, C. N. 1995. “Social Presence Theory and Implications for Interaction and Collaborative Learning in Computer Conferences”. *International Journal of Educational Telecommunications*, 1(2/3), 147-166.

- Gustafson, Kent, L. & Branch, Robert.M.2002. "Survey of Instruction Development *Models*". *Eric Clearinghouse Information & Technology*. NewYork, Syracuse: Syracuse University. 1-13
- Hamza, Mo.2012.*Developing Training Material Guide*. Swedish: Danagard LiTHO p.29-243
- Hetzner, S., Gartmeier, M., Heid, H., & Gruber, H. 2013. "Error Orientation and Reflection at Work". *In Supporting Reflection in Vocational Educational and Training*. Symposium conducted at the 15th Biennial Conference for Research on Learning and Instruction (EARLI), München.
- Horn, M.B. & Staker, H. 2011. *The rise of K-12 blended learning*. New York, NY: InnosightInstitute.
- Hornton, P., & Houser, C. 2004. "Using mobile phones in education", *In Proceedings of the 2nd IEEE*
- I Made Ngurah Suragangga. 2017. "Mendidik Lewat Literasi untuk Pendidikan Berkualitas". *Jurnal Penjaminan Mutu*. (3)2: 154-163.
- Jalmo, Tri. 2008. "Penggunaan Pendekatan Keterampilan Proses Dalam Upaya Menumbuhkan Kecakapan Hidup Siswa Pada Pembelajaran Biologi di Kelas IIIC SMP Negeri 16 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2005/2006". *Jurnal FMIPA Unila*. 9(1): 13-20
- Janjic;Watrich, Vera. 2009. "The cambridge Handbook of Literacy" by Olson, D.R.&Torrance, R. (Eds). Books Review.*Alberta Journal of Educational Research*, Winter, 55,4.
- John Loan-Clarke, et.al., 1999. "Investment in Management Training and Development by Small Businesses". *Journal of Employee relations* 21(3): 296-310.
- John, P. W., and Steven Western. 2000. "Performance Appraisal: An Obstacle to Training and Development". *Journal of European Industrial Training* 24(7): 384-90.
- Kenney, J., & Newcombe, E. 2011. "Adopting a Blended Learning Approach: Challenges, encountered and lessons learned in an action research study". *Journal of Asynchronous Learning Networks*, 15(1), 45–57.
- Kicken, W., Brand-Gruwel, S., Van Merriënboer, J. J. G., & Slot, W. (2009). "The Effects of Portfolio-based Advice on the Development of Self-Directed Learning Skills in Secondary vocational education".

*Educational Technology Research and Development*, 57(4), 439–460.  
doi:10.1007/s11423-009-9111-3.

Kintsch, W. & Kintsch, E. (2005). “Comprehension”. *Children’s Reading Comprehension and Assessment*. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Kirkman, S., Coughlin, K., & Kromrey, J. 2007. “Correlates of Satisfaction and Success in Self-Directed Learning: Relationships with School Experience, Course Format, and Internet Use”. *International Journal of Self-Directed Learning*. 4(1). 39-52.

Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. 2006. *Evaluating training programs: The four levels* (3rd ed.). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

Kukulska-Hulme, A., Traxler, J., & Pettit, J. 2007. “Designed and User-generated Activity in the Mobile Age”, *Journal of Learning Design*, 2 (1), 52-65. <http://www.jld.qut.edu.au/>

Liu, S. P. (2011). “A Study of Mobile Instant Messaging Adoption: Within culture variation”. *International Journal of Mobile Communication*, 9(3), 280–297.

Liu, Z., Min, Q., & Ji, S. 2011. “Determinants of Adoption of Mobile Healthcare”. *International Journal of Mobile Communication*, 9(3), 298–315.

M. Buchori, 1990. *Evaluasi Instruksional Prinsip & Teknik Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. hal 1-2

M. Dalyono. 1997. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta. Hal 209

Maria, Anu. 1977. *Introduction to Medelling And Simulation*. New York: State University of New York at Binghamton. Departement of System Science and Industrial Engineering Binghamton, NY 13902-6000, U.S.A

Martin Mulder, 2001. “Customer Satisfaction with Training Programs”. *Journal of European Industrial Training* 25(6):321-31.

Means, B., Toyama, Y., Murphy, R., Bakia, M., & Jones., K. 2010. *Evaluation of Evidence Based Practices in Online Learning: A meta-analysis and review of online learning studies*. U.S. Department of Education.

Mendoza, R. 2009. “Designing Training Programs For Professionals”. *Online journal* [www.picpa.com.ph](http://www.picpa.com.ph)

- Metzger, M. J. 2004. "Privacy, Trust, and Disclosure: Exploring Barriers to Electronic Commerce". *Journal of Computer-Mediated Communication*, 9(4), 00.
- Mifsud, L., & Smørdal, O. 2006. "Teacher Perception of Handheld Technology". *International Workshop on Wireless and Mobile Technologies in Education (WMTE'04)* (pp. 2–10), Taiwan.
- Miller, By Janice A. dan Osinki, and Diana M. 2002. "Training Needs Assessment". Online journal. P 1.
- Muhibbin Syah, 2006. *Psikologi Belajar*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. hal 1
- Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. ( Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1997), 141
- Mulyatiningsih, Endang. 2013. *Metode Penelitian Penerapan Bidang Pendidikan*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Naismith, L., Sharples, M., & Ting, J. 2005. "Evaluation of CAERUS: a Context Aware Mobile guide". *Mobile Technology*. Cape Town: mLearn 2005, p.50.
- Nana Sudjana. 1989. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 4
- Nasution, S. 1982. *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bina Aksara.
- Nix, J. 2005. "The Development of Mobile Learning for Smartphones". *Paper presented at IADIS Mobile Learning 2005*.
- Nurchahyo, Rahmat. 2012. *Mengintegrasikan Konsep Literasi Sastera Anak dalam Pengajaran Bahasa Inggris untuk Anak*". eprints.uny.
- OECD. 2014. *PISA 2012 Results in Focus: What 15-year-olds know and what they can do with what they know*. Canada: OECD
- Oksman, V., & Turtiainen, J. 2004. "Mobile Communication As a Social Stage: Meanings of Mobile Communication in Everyday Life Among Teenagers in Finland". *New Media & Society*, 6(3), 319–339.
- Olaniyan, D. A. and Lucas. B. Ojo, 2008. "Staff Training and Development: A vital tool for Organizational Effectiveness". *European journal of Scientific Research* 24(3): 326-31.

- Pachler, N., Cook, J., & Bachmair, B. 2010. "Appropriation of Mobile Cultural Resources for Learning". *International Journal of Mobile and Blended Learning*, 2(1), 1–21.
- Park, Y. 2008. "Patterns and Predictors of Elementary Students' Reading Performance: Evidence from the Data Of the Progress in International Reading Literacy Study (PIRLS)". *ProQuest Dessertation and Theses*.
- Patten, B., Arnedillo-Sánchez, I., & Tangney, B. 2006. "Designing Collaborative, Constructionist and Contextual Applications for Handheld Devices". *Computers & Education*, 46(3), 294–308.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil
- Peters K. 2005. "Learning on the move: Mobile Technologies in Business and Education". *Flexible Learning Framework*. Queensland: Australian.
- Pettit, J., & Kukulska-Hulme, A. 2007. "Going with the Grain: Mobile Devices in Practice". *Australasian Journal of Educational Technology*, 23(1), 17–33.
- Pilar Pineda, 2010. "Evaluation of Training in Organizations: a Proposal for an Integrated Model". *Journal of European Industrial Training* 34(7): 673-93.
- Piskurich, G.M. 2009 *Rapid Training Development: Developing training courses fast and right*. San Francisco: John Wiley & Sons, Inc.
- Poers, B. & Rothwell, W.J. 2007. *Instructor Excellence Mastering the Delivery of Training Second Edition*. San Francisco: John Wiley & Sons, Inc
- Premila Seth, 1980. "Management Training and Development: A Critique". *The Indian Journal of Industrial Relations*(4): 507-524.
- Prensky, M. 2007. "Listen to the natives". *Educational Leadership*, 63(4), 8–13.
- Pusat Data dan Statistik Kemendikbud tahun 2015
- Rambe, P. (2012). Social Media-Enhanced Phones for Productive Learning of South African Postgraduate Students. *International Journal of Mobile and Blended Learning*, 4(2), 49–66. doi:10.4018/jmbl.2012040104. IGI Global.
- Richardson, J. C., & Swan, K. 2003. "Examining social presence in online courses in Relation to Students' Perceived Learning and Satisfaction". *Journal of Asynchronous Learning Networks*, 7(1), 68-88.

- Rogers, E. M. 2003. *Diffusion of Innovations (5th ed.)*. New York: Free Press.
- Roloff, M. E. 1981. *Interpersonal Communication: The social exchange approach*. Beverly Hills: SagePublications, Inc.
- Rosidah, 2008. Manajemen Diklat dalam Upaya Optimalisasi Kinerja Pegawai Publik. *Online jurnal*.
- Rothwell, W, J. & Kazanas, H. C. 2003. *Planning and Managing Human Resources Strategic Planning For Human Resources Management*. Human Resource Development Press, Inc.22 Amherst Road Amherst p.352-364
- Rourke, L., Anderson, T., Garrison, D. R., & Archer, W. 2001. Assessing social presence in asynchronous text-based computer conferencing. *Journal of Distance Education, 14(2)*.
- Rusman. 2013. *Model-model pembelajaran*. Jakarta: Raja Grafindo
- Sagala, Syaiful. 2001. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta p.61
- Sharma, Tejinder. 2013. "Management Training and Development". *In study material-412.pdf* P.77.
- Shreya Sarkar-Barney, 2004. The Role of National Culture in Enhancing Training Effectiveness: A Framework. *Advances in Human Performance and Cognitive Engineering Research 4*: 183-213.
- Simamora, H., 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN, Yogyakarta. P 345.
- Siswanto. 2011. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : PT. Bumi Aksara p 70
- Slameto, 1997. *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta. hal 1
- Smith, G. G., & Taveras, M. 2005. "The Missing Instructor: Does E-learning Promote Absenteeism?" *E-Learn Magazine*, 1.
- Song, L., & Hill, J. R. 2007. "A Conceptual Model for Understanding Self Directed Learning in Online Environments". *Journal of Interactive Online Learning. 6(1)*.27-42
- Stack, M. (2006). "Testing, Testing, Real allabout it: Canadian press coverage of the PISA result". *Canadian Journal of Education 29*,1 49-69.



- Sugiyono. 2013. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta p.418-419
- Suparlan. 2006. *Guru sebagai Profesi*. Yogyakarta: Hikayat Publishing. p 118
- Sutartinah, Tirtonegoro. 1984. *Anak Supernormal & Program Pendidikannya*, Jakarta: Bina Aksara, p 43
- Syaiful Bahri Djamarah, Aswan, Zaini. 1994. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta, 1994, p 119.
- Syaiful Bahri Djamarah,. 1994. *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Rineka Cipta,
- Taylor, Frederick Winslow. 1974. *Scientific Management*. New York HarperTcoalu. Jakarta: Bumi Aksara p.171-176
- Terry, G. R. 2012. *Asas - Asas Manajemen Edisi Kedelapan. Terjemahan Winardi*. Bandung: Pt Alumni.
- Thomas Andersson, 2010. "Struggles of Managerial Being and Becoming: Experiences from Managers' Personal Development Training". *Journal of Management development* 29(2): 167-76.
- Topping, K. 2006. "PISA/PIRLS data on reading achievement: Transfer into international policy and practice". *The Reading Teacher*, 59, 6.
- Torang, Samsir. 2014. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta p.166-177
- Traxler, J. 2007. "Defining, Discussing, and Evaluating Mobile Learning: The moving finger writes and having write". *International Review of Research in Open and Distance Learning*, 8(2).
- Trinder, K., Guiller, J., Margaryan, A., Littlejohn, A., & Nicol, D. 2008. Learning from digital natives: bridging formal and informal learning. HEA Final report, May 2008.
- Triton P, B. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Yogyakarta: Oriza p.7 -117.
- Tsai, P., Yen, C. Y., Huang, L., & Huang, I. 2007. A Study on Motivating Employees' Learning Commitment in the Post-Downsizing era: Job satisfaction perspective. *Journal of World Business*, 42, 157-169.

- Wang, L., Ran, P. P. R., & Salvendy, G. 2011. "A Cross-Culture Study on Older Adults in Information Technology Acceptance". *International Journal of Mobile Communication*, 9(5), 421–440.
- Wasty Soemanto. 1990. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta. Hal 98
- Weber, R. N. 1999. Manufacturing gender in military cockpit design. *The social shaping of technology*. Buckingham: Open University Press.(pp. 372–381).
- Wilson, T.D 1999. Models in Information Behaviour Research. London: Aslib, The Association for Information Management. *Journal of Documentation*, vol.55 no.3 hal. 249-270
- Wishart, J. 2008. Challenges Faced by Modern Foreign Language Teacher Trainees in using Handheld Pocket PCs (Personal Digital Assistants) to Support Their Teaching and Learning. *ReCall* (Special issue on Mobile Assisted Language Learning).
- Wong, L.1999.*Essential Writing Skills*. Boston: Houghton Mifflin Company (<http://www.pisa.oecd.org/>.) 12 Maret 2016. PISA
- Yousuf MI. 2007. Effectiveness of Mobile Learning in Distance Education. *Turkish Online Journal of Distance Education* 8(4):114-124.
- Zaenal Arifin. 1999. *Evaluasi Instruksional*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, hal 78
- [Http://www.indonesiastudent.com/pengertian-literasi-menurut-para-ahli/diunduh-30 November 2018](http://www.indonesiastudent.com/pengertian-literasi-menurut-para-ahli/diunduh-30-November-2018)
- [Http://www.unesco.org/education/GMR2006/full/chapt6\\_eng.pdf](http://www.unesco.org/education/GMR2006/full/chapt6_eng.pdf)
- [Http://www.unesco.org/new/en/education/themes/education-building-blocks/literacy/](http://www.unesco.org/new/en/education/themes/education-building-blocks/literacy/)
- [Https://www.edc.org/newsroom/articles/what\\_literacy](https://www.edc.org/newsroom/articles/what_literacy)