

# JURNAL

## INOVASI PENDIDIKAN

 Pengembangan Bahan Ajar Efek Dopler dengan Media Interaktif Melalui *Facebook* pada Mata Pelajaran Fisika di Sekolah Menengah Atas

 Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis Komputer pada Mata Pelajaran Ekonomi di Sekolah Menengah Atas

 Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis Komputer pada Mata Pelajaran Ilmu Pengetahuan Alam untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Sekolah Dasar

 Pengembangan Media Pembelajaran e-learning pada Mata Pelajaran Kimia di Sekolah Menengah Atas

 Pengaruh Penggunaan *Compact Disc* Pembelajaran Fisika Materi Hukum Newton Terhadap Hasil Belajar Siswa Sekolah Menengah Atas Kusuma Bangsa Palembang

 Pengembangan Media *Power Point* pada Pembelajaran Akuntansi di Sekolah Menengah Kejuruan

 Efektifitas Pelatihan Penggunaan Web Pembelajaran (*e-learning*) di Sekolah Menengah Kejuruan

JURNAL

**INOVASI PENDIDIKAN**

**SINOPSIS :**

Jurnal "Inovasi Pendidikan", terbit dua kali setahun pada bulan Januari & Juli, berisi artikel kajian konseptual & hasil penelitian di bidang Teknologi Pendidikan.

Ketua Penyunting	: Prof. Dr. Fuad Abd. Rachman, M.Pd.
Wakil Ketua Penyunting	: Dr. Djamaah Sopah, M.Sc., Ed.
Penyunting Ahli	: 1. Prof. Dr. Yusufhadi Miarso, M.Sc. 2. Prof. Dr. Atwi Suparman, M.Sc. 3. Prof. Dr. Zulkardi, Ml.Kom., M.Sc. 4. Dr. Purwanto. 5. Dr. Nyayu Khodijah, M.Si.
Penyunting Pelaksana	: 1. Dr. Mulyadi Eko Purnomo, M.Pd. 2. Dr. Yosef, MA. 3. Dr. Riswan Jaenuddin, M.Pd. 4. Dr. Hartono, M.A. 5. Zulkarnain, S.Pd., M.Pd. 6. Angga Hadisaputra, S.Kom.
Sekretariat	: Nadya, S.E.

Alamat Redaksi: Program Studi Teknologi Pendidikan FKIP Unsri  
Jl. Padang Selasa Nomor 524 Bukit Besar Palembang 30129.  
Telepon 0711-354222  
Email: jurnal\_inovasipendidikan@ymail.com.

## JURNAL INOVASI PENDIDIKAN

Vol. 3, Nomor 1, Januari 2013, hlm. 1 - 110

## DAFTAR ISI

Pengembangan Bahan Ajar Efek Dopler dengan Media Interaktif Melalui Facebook pada Mata Pelajaran Fisika di Sekolah Menengah Atas .....	1 - 12
<i>Andri Yanto, Zulkardi, Aisyah AR.</i>	
Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis Komputer pada Mata Pelajaran Ekonomi di Sekolah Menengah Atas .....	13 - 34
<i>Dahril Amin, Djahir Basir, Edi Harapan</i>	
Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis Komputer pada Mata Pelajaran Ilmu Pengetahuan Alam untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Sekolah Dasar .....	35 - 44
<i>Hasan Basri, Waspodo, Sri Sumarni</i>	
Pengembangan Media Pembelajaran e-learning pada Mata pelajaran Kimia di Sekolah Menengah Atas .....	45 - 66
<i>Ismanita, Waspodo, Hartono</i>	
Pengaruh Penggunaan Compact Disc Pembelajaran Fisika Materi Hukum Newton Terhadap Hasil Belajar Siswa Sekolah Menengah Atas Kusuma Bangsa Palembang .....	67 - 84
<i>Ketut Tantre, Fuad Abd. Rachman, Yosef</i>	
Pengembangan Media PowerPoint pada Pembelajaran Akuntansi di Sekolah Menengah Kejuruan .....	85 - 98
<i>Khoiriah, Djahir Basir, Riswan Jaenudin</i>	
Efektifitas Pelatihan Penggunaan Web Pembelajaran ( <i>e-learning</i> ) di Sekolah Menengah Kejuruan .....	99 - 110
<i>Mochamad Amri Santosa dan Sutarto</i>	

## EFEKTIFITAS PELATIHAN PENGGUNAAN WEB PEMBELAJARAN (E-LEARNING) DI SEKOLAH MENEGAH KEJURUAN

Mochamad Amri Santosa<sup>\*</sup>  
Sutarto<sup>\*\*</sup>

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) bagaimana perencanaan; (2) respons peserta; (3) efektifitas internal pelatihan berdasarkan hasil belajar peserta; dan (4) faktor-faktor pendukung dan penghambat keberhasilan pelaksanaan program pelatihan penggunaan web pembelajaran (*e-learning*) di SMK. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan pelatihan kurang efektif, karena alokasi waktu yang telah direncanakan belum mencukupi bagi peserta untuk menguasai beberapa kompetensi. Respons peserta pelatihan sangat baik dengan skor 3,401 pada skala 1-4. Efektifitas internal pelatihan berdasarkan hasil belajar termasuk dalam kategori efektif, dengan rata-rata hasil belajar peserta adalah 82,01. Faktor pendukung pelaksanaan pelatihan antara lain kemampuan instruktur dalam membimbing peserta melakukan praktek dan membantu memahami materi pelatihan. Faktor penghambat pelaksanaan pelatihan antara lain ketidaksesuaian antara materi pelatihan dengan pendidikan peserta, akses internet yang tidak stabil, dan tidak adanya conditioner di ruang pelatihan.

**Kata kunci:** pelatihan, e-learning.

**Abstract:** This study aims to find out: 1) how the training design, 2) response of the trainee to the training, 3) internal training effectiveness base on learning outcome, and 4) supporting and inhibiting factors of training of learning web (*e-learning*) utilization in Vocational High School. This was a descriptive quantitative study. The respondents are 45 persons include trainees, school director, deputy of school director, training coordinator, and instructors. The results show that the training design is less effective, because the allocated time is not enough for trainees to mastering some competencies. The trainees' response are very good, with a score of 3.401 in scale 1-4. The internal effectiveness of the training based on learning outcome is effective with average learning outcome of 82.01. The supporting factors of the training include the instructors' ability to guide and assist the trainees in mastering the training materials. The inhibiting factors of the training include the lack of training materials suitable with the trainees' education, unstable internet connection, and no air conditioners in the training room.

**Keywords:** training, e-learning.

<sup>\*</sup> Dosen Program Studi Pendidikan Teknik Mesin, FKIP Universitas Sriwijaya  
<sup>\*\*</sup> Dosen Jurusan Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Yogyakarta

## Pendahuluan

Penerapan *e-learning* pada pembelajaran di SMK dapat memperluas jenis materi yang diberikan kepada siswa. Dengan adanya pemanfaatan *e-learning* guru dapat memberikan materi menggunakan multimedia berupa: gambar, video, animasi, simulasi, serta memungkinkan terjadinya interaksi yang lebih aktif antara siswa dengan guru, maupun interaksi antara siswa dengan siswa lainnya. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan efektifitas pelaksanaan pembelajaran di SMK. Selain itu guru dan siswa dapat mengakses materi pelajaran di luar jam belajar sekolah, sehingga kesempatan melaksanakan kegiatan belajar mengajar dan berinteraksi dapat lebih banyak dan fleksibel. Salah satu pengertian *e-learning* adalah secara umum mengacu pada penggunaan jaringan informasi dan telekomunikasi pada proses belajar mengajar (Naidu, 2006). Pemanfaatan web untuk melakukan aktifitas belajar mengajar merupakan salah satu bentuk dari *e-learning*. Sehingga pembelajaran tidak hanya dapat dilakukan secara tatap muka di kelas, akan tetapi memungkinkan untuk memanfaatkan web.

Pemanfaatan *e-learning* sebagai media pembelajaran harus didukung oleh fasilitas yang memadai, diantaranya koneksi internet, server, perangkat lunak,

serta PC/laptop sebagai *access point*. Penyediaan fasilitas tersebut harus juga didukung oleh peningkatan kemampuan dan kemauan guru untuk memanfaatkan *e-learning*. Salah satu upaya peningkatan tersebut adalah dengan dilakukannya pelatihan.

Tercapainya tujuan dari pelatihan merupakan indikator utama keberhasilan suatu pelatihan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka perlu diperhatikan berbagai hal yang berkaitan dengan pelatihan. Efektifitas dari suatu pelatihan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006; Al-Ajlouni et.al, 2010; Dahiya, S. & Jha, A., 2011), sehingga diperlukan suatu usaha dengan metode pendekatan tertentu untuk mengidentifikasi efektivitas tersebut (Eseryel, D., 2002). Selain itu perlu diketahui pula keberhasilan serta hambatan dalam pelaksanaan program pelatihan sebagai acuan untuk perbaikan dan pengembangan perencanaan dan pelaksanaan program pelatihan.

Pelatihan merupakan sebuah usaha terencana yang dilakukan oleh sebuah organisasi atau institusi dengan memfasilitasi pegawainya untuk mempelajari kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaannya (Noe, 2002). Kompetensi ini berupa pengetahuan, keterampilan, atau perilaku yang penting terhadap keberhasilan pekerjaannya.

Sehingga ditekankan bahwa kompetensi yang dipelajari pada pelatihan merupakan kompetensi yang sangat berhubungan dengan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai bagian dari tanggung jawab pada pekerjaannya.

Proses pembelajaran dalam pelatihan termasuk pada pendidikan orang dewasa (*adult education*) atau disebut juga *andragogy*. Sugiyono (2002) mengungkapkan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan upaya pengembangan SDM untuk meningkatkan peran individu dalam organisasi tempat mereka bekerja dimana hampir seluruh individu tersebut merupakan lulusan dari pendidikan formal. Dalam pengertian ini peserta pelatihan merupakan orang dewasa yang telah memiliki pengalaman pendidikan sebelumnya.

Berkaitan dengan prinsip belajar orang dewasa, maka proses pembelajaran pelatihan harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut, yaitu: (1) pelatihan hanya dilakukan dengan maksud untuk menguasai bahan pelajaran tertentu; (2) pelatihan harus memperhatikan hal-hal yang telah diperoleh peserta pelatihan (adanya prasyarat); (3) pelatihan dilakukan melalui tahapan dan dilakukan dalam kurun waktu yang relatif singkat; (4) pelatihan dilakukan secara terencana dan sistematis; (5)

kegiatan harus hidup, menarik dan menyenangkan; (6) kondisi lingkungan belajar, sarana dan prasana yang memadai; (7) melibatkan unsur emosi secara tepat; (8) kegiatan pembelajaran dalam pelatihan dilaksanakan melalui kebersamaan, kerjasama, ketekunan dan kedisiplinan tinggi; (9) peserta pelatihan melihat dan menemukan sendiri relevansi pelatihan; dan (10) peserta pelatihan menyadari bahwa pelatihan bermakna bagi kehidupannya. (Oemar Hamalik, 2007; Agus M. Hardjana, 2001; Buckley & Caple, 2009)

Pelatihan hanya akan berhasil jika peserta dapat belajar (Furjanic & Trotman, 2000). Oleh karena itu agar terdapat minat belajar peserta pelatihan maka terlebih dahulu dibutuhkan respons yang positif. Respons positif akan memberi motivasi peserta untuk belajar.

Hasil belajar dapat didefinisikan sebagai perubahan perilaku peserta didik karena peserta didik mencapai penguasaan materi yang diberikan dalam proses belajar mengajar berdasarkan tujuan pembelajaran, hasil belajar tersebut dapat berupa aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Purwanto, 2009). Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006) menyatakan bahwa dalam tingkat hasil belajar kriteria efektivitas dilihat dari hasil belajar. Hasil belajar tersebut terdiri dari tiga aspek, yaitu: pengetahuan

(*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*). Tes terhadap ketiga aspek tersebut dapat dilakukan secara komprehensif dalam suatu metode tes dengan memasukkan ketiga aspek tersebut dalam kegiatan tes hasil belajar.

### Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan studi kasus di SMK Negeri 3 Klaten yang dikategorikan sebagai penelitian deskriptifkuantitatif. Lokasi penelitian adalah SMK Negeri 3 Klaten, yaitu tempat dilaksanakannya pelatihan *e-learning*. Sedangkan waktu penelitian adalah pada bulan Maret 2012 – Juni 2012. Responden dalam penelitian ini adalah peserta pelatihan, instruktur pelatihan, kordinator pelatihan, kepala sekolah, dan wakil kepala sekolah. Peserta pelatihan merupakan responden untuk memperoleh data respons, hasil belajar, serta faktor penghambat dan faktor pendukung pelatihan. Sedangkan responden lain dipilih karena mengetahui dan terlibat langsung dalam perencanaan dan pelaksanaan pelatihan.

Analisis data dibagi menjadi tiga komponen, yaitu:

1. Analisis data perencanaan pelatihan, data ini berupa dokumen mengenai pelatihan *e-learning* di SMK Negeri 3 Klaten, serta wawancara dan observasi. Kemudian dilakukan analisa secara deskriptif berdasarkan komponen perencanaan pelatihan, yaitu: 1) tujuan umum pelatihan, 2) penyusunan program, 3) disain pembelajaran, bahan ajar, dan evaluasi, dan 4) sarana dan prasarana. Berdasarkan komponen diatas perencanaan pelatihan dideskripsikan dan dianalisa serta dilakukan pembahasan.
2. Analisis data respons, skor hasil angket respons dikelompokkan menjadi 4 kategori, yaitu: sangat baik, baik, buruk, dan sangat buruk. Selanjutnya dilakukan analisis butir untuk mengetahui indikator dan butir mana yang memiliki nilai rerata butir tertinggi dan terendah, kemudian hasil tersebut dideskripsikan.
3. Analisis hasil belajar, data hasil tes keterampilan diperoleh dari dokumen nilai peserta pelatihan, kemudian data dikelompokkan berdasarkan kategori sangat baik, baik, cukup, kurang, dan sangat kurang. Nilai minimal kelulusan adalah 70 atau dengan kategori Cukup. Efektifitas pelatihan pada tingkat hasil belajar ditentukan dari kecenderungan kategori diatas. Tingkat hasil belajar dikatakan efektif apabila 100% peserta pelatihan memperoleh kategori cukup, baik, atau sangat baik.

Kemudian dilakukan analisa dan pembahasan secara deskriptif.

## Hasil Penelitian

### 1. *Perencanaan Pelatihan*

Berdasarkan empat komponen perencanaan pelatihan, yang terdiri dari: (1) penentuan tujuan umum pelatihan; (2) penyusunan program pelatihan; (3) disain pembelajaran, bahan ajar dan evaluasi; dan (4) sarana dan prasarana, perencanaan pelatihan memiliki kelemahan pada penyusunan program pelatihan, permasalahan terlihat dari tidak sesuainya alokasi waktu untuk beberapa materi dengan ketuntasan penguasaan kompetensi. Hal ini diakibatkan kurang tepatnya alokasi waktu untuk materi: (1) memasukkan sumber materi/bahan ajar; (2) membuat dan mengelola forum; (3) membuat dan mengelola tugas; serta (4) membuat dan mengelola kuis. Antisipasi terhadap hal ini dilakukan dengan menghilangkan materi pengenalan *role* pada moodle dan mengurangi waktu untuk materi evaluasi hasil belajar. Adanya pergeseran jadwal ini menunjukkan bahwa perencanaan pelatihan, terutama pada komponen penyusunan program pelatihan tidak efektif, karena tidak sesuainya alokasi

waktu yang diberikan dengan ketuntasan beberapa materi. Hal ini seharusnya dapat dicegah, apabila dilakukan ujicoba terhadap rencana yang telah disusun. Akan tetapi langkah ujicoba ini tidak dilakukan, mengakibatkan perencanaan pelatihan menjadi tidak efektif.

### 2. *Respons Peserta Pelatihan*

Angket respons peserta pelatihan terdiri dari tujuh indikator, yaitu: (1) respons terhadap instruktur, (2) respons terhadap metode pembelajaran, (3) respons terhadap media pembelajaran, (4) respons terhadap materi pelatihan, (5) respons terhadap sarana dan prasana, (6) respons terhadap kesesuaian materi pelatihan dengan latar belakang peserta, dan (7) kegunaan materi pelatihan pada lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil angket respons (Tabel 1) dapat diketahui bahwa skor total angket respons adalah 3335 atau 85,08% dari skor angket maksimal. Hasil tersebut termasuk pada kategori sangat baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan *e-learning* di SMK Negeri 3 Klaten mendapatkan respons yang sangat baik dengan skor sebesar 3,401 pada skala 1-4 atau 85,08% dari skor maksimal.

Tabel 1  
Rekapitulasi Skor Angket Total

No.	Indikator	Skor Total	Skor Relatif	Skor Rerata
1	Respons terhadap Instruktur	514	91,79%	3,671
2	Respons terhadap metode pembelajaran	486	86,79%	3,417
3	Respons terhadap media pembelajaran	472	84,29%	3,371
4	Respons terhadap materi pelatihan	485	86,61%	3,464
5	Respons terhadap sarana dan prasana	456	81,43%	3,257
6	Kesesuaian Materi Pelatihan dengan latar belakang Peserta	452	80,71%	3,229
7	Kesesuaian Materi Pelatihan dengan Lingkungan Kerja	470	83,93%	3,357
	<b>Skor Angket Total</b>	<b>3335</b>	<b>85,08%</b>	<b>3,401</b>

Hasil respons menunjukkan bahwa skor tertinggi yaitu 514 (91,79%) didapat dari indikator respons terhadap instruktur, dengan rerata butir sebesar 3,671. Kontribusi terbesar untuk indikator respons terhadap instruktur adalah butir 'kemampuan instruktur dalam membimbing praktek' dengan rerata butir 3,800, dan 'kemampuan instruktur membantu peserta pelatihan dalam memahami materi' dengan rerata butir 3,771.

Skor terendah didapat dari indikator kesesuaian materi pelatihan dengan latar belakang peserta, yaitu 452 (80,71%). Butir pada indikator ini yang memiliki rerata butir terendah adalah

kesesuaian materi dengan pendidikan peserta pelatihan yang memiliki rerata butir 3,143

### 3. Hasil Belajar Peserta Pelatihan

Nilai hasil belajar yang diperoleh melalui studi dokumen menunjukkan bahwa 1 (2,86%) orang peserta memperoleh nilai sangat baik, 28 (80%) peserta memperoleh nilai baik dan 6 (17,14%) peserta memperoleh nilai cukup.

Berdasarkan kategori efektifitas pelatihan (Tabel 2), nilai hasil belajar seluruhnya berada pada kategori efektif, sehingga dapat disimpulkan bahwa efektifitas internal pelatihan *e-learning* di SMK Negeri 3 Klaten berdasarkan hasil belajar adalah efektif.

adalah kemampuan instruktur dalam membimbing praktek dengan rerata butir 3,800, kemudian diikuti kemampuan instruktur dalam membantu peserta memahami materi dengan rerata butir 3,771. Kemampuan instruktur dalam membimbing praktek dan membantu peserta dalam memahami materi ini juga didukung oleh penguasaan materi oleh instruktur yang memiliki rerata butir 3,571.

Faktor pendukung pelatihan juga dapat dilihat dari perbandingan antara jumlah instruktur dengan peserta pelatihan. Satu orang instruktur membimbing lima orang peserta, sehingga instruktur dapat lebih intensif dalam membimbing, sesuai dengan kecepatan belajar peserta. Jawaban dari pertanyaan terbuka pada angket dan hasil wawancara mengungkapkan bahwa faktor yang juga mendukung pelatihan ini adalah adanya fasilitas pelatihan yang baru, semangat dan kemauan guru untuk belajar, dukungan pihak manajemen sekolah, serta tersedianya dana untuk pelatihan.

Fasilitas pelatihan berupa ruangan laboratorium komputer baru yang dilengkapi dengan 40 unit komputer, LCD proyektor, *microphone*, *speaker*, serta penerangan yang baik menimbulkan semangat peserta untuk mengikuti pelatihan, hal ini

terbukti dengan respons yang sangat baik dari peserta pelatihan.

Keterlibatan pihak manajemen sekolah dalam hal ini kepala sekolah dan wakil-wakilnya sangat mendukung keberhasilan pelatihan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Rae (2000) bahwa pihak manajemen puncak, dalam hal ini kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang besar terhadap efektifitas pelatihan karyawan dan efektifitas implementasi dari pelatihan agar memiliki efek positif terhadap bisnis. Keterlibatan aktif kepala sekolah serta wakil-wakilnya dalam pelatihan sangat diperlukan agar pelatihan memiliki hasil yang efektif.

##### 5. *Faktor-faktor Penghambat*

Berdasarkan analisa data dapat diketahui faktor penghambat pelaksanaan pelatihan. Faktor penghambat tersebut dilihat dari hasil analisa butir terhadap indikator yang memiliki skor terendah. Analisa data menunjukkan bahwa indikator yang memiliki skor terendah adalah kesesuaian materi pelatihan dengan latar belakang peserta. Pada indikator ini butir yang memiliki rerata butir terendah adalah butir kesesuaian materi dengan pendidikan yang memiliki rerata butir 3,143. Latar belakang pendidikan peserta sangat beragam, sesuai dengan

mata pelajaran yang diampu, hal ini diperkuat juga dari hasil wawancara yang menyatakan bahwa kemampuan awal peserta sebagian besar masih kurang memadai. Selain itu indikator lain yang memiliki skor terendah kedua adalah indikator respons terhadap sarana dan prasarana yang memiliki skor 456 (81,43%). Butir pernyataan yang memiliki rerata terendah pada indikator ini adalah butir kecepatan akses web pembelajaran dengan rerata 3,086, dan kenyamanan ruang pelatihan dengan rerata butir 3,143.

Kecepatan akses web sangat dipengaruhi oleh kecepatan koneksi internet yang terpasang. SMK Negeri 3 Klaten memiliki koneksi internet menggunakan paket Telkom Speedy dengan kecepatan 3 Mbps, yang idealnya digunakan oleh 30 pengguna secara bersamaan (<http://telkomspeedy.com/paket-harga/>). Sedangkan saat pelatihan koneksi internet digunakan oleh lebih dari 35 pengguna, oleh karena kecepatan koneksi tidak stabil. Adanya hambatan ini mengakibatkan selama pelatihan pesertatidak secara langsung menggunakan website yang ada diinternet, akan tetapi untuk sementara menggunakan server lokal lokal. Sehingga terdapat sedikit perbedaan kondisi antara pelatihan dengan kondisi aktual yang akan dihadapi peserta.

Ruangan laboratorium komputer yang digunakan untuk pelatihan adalah ruangan baru, kebersihannya sangat terjaga, akan tetapi ruangan ini belum dilengkapi dengan *air conditioner*, walaupun ventilasi udara cukup banyak namun saat siang hari kenyamanan berkurang karena sedikit panas. Ketidaknyamanan ini sedikit mengganggu konsentrasi peserta dalam mengikuti pelatihan, terutama di siang hari. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh juga faktor yang menghambat pelatihan adalah sulitnya mencari waktu yang tepat untuk pelatihan, karena guru memiliki kesibukan pada tugasnya masing-masing.

### Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan pelatihan dikategorikan kurang efektif, karena alokasi waktu yang telah direncanakan belum mencukupi bagi peserta untuk menguasai beberapa kompetensi, terutama waktu untuk melakukan praktik dan latihan. Hal ini terlihat pada saat pelaksanaan pelatihan terdapat penambahan waktu untuk melakukan praktik dan latihan.
2. Respons peserta pelatihan adalah sangat baik dengan skor 3,401 pada skala 1-4. Skor tertinggi

diperoleh dari indikator 'respons terhadap instruktur' yaitu 3,671, sedangkan skor terendah diperoleh dari indikator 'kesesuaian materi pelatihan dengan latar belakang peserta' yaitu 3,229.

3. Efektifitas internal pelatihan berdasarkan hasil belajar adalah efektif, dengan rata-rata hasil belajar peserta 82,01. Adapun hasil belajar peserta terbagi dalam kategori sebagai berikut: 1 (2,86%) peserta sangat baik, 28 (80%) peserta baik, dan 6 (17,14%) peserta cukup. Nilai tertinggi terdapat pada indikator 'peserta dapat mengedit profil dan *setting course*' dengan dengan nilai 9,03 dari nilai maksimal 10 (90,30%), sedangkan nilai terendah terdapat pada butir indikator 'peserta dapat mengelola nilai siswa' dengan nilai 3,34 dari nilai maksimal 5 (66,74%).
4. Faktor-faktor pendukung pelatihan adalah kemampuan instruktur dalam membimbing peserta melakukan praktek dan membantu memahami materi pelatihan, serta didukung penguasaan materi oleh instruktur. Faktor pendukung pelatihan juga dapat dilihat dari perbandingan antara jumlah instruktur dengan peserta pelatihan. Satu orang instruktur membimbing lima orang peserta, sehingga instruktur dapat lebih intensif dalam membimbing,

sesuai dengan kecepatan belajar peserta. Selain itu adanya laboratorium multimedia yang baru, semangat dan kemauan guru untuk belajar, dukungan pihak manajemen sekolah, serta tersedianya dana untuk pelatihan juga merupakan faktor yang mendukung keberhasilan pelaksanaan pelatihan

5. Faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan pelatihan adalah kesesuaian materi pelatihan dengan pendidikan peserta, sehingga kemampuan awal peserta dalam menggunakan komputer sebagian besar masih kurang memadai. Selain itu faktor penghambat pelaksanaan pelatihan adalah kecepatan akses web pembelajaran dan kenyamanan ruang pelatihan. Kecepatan akses internet yang tersedia di sekolah tidak stabil hal ini disebabkan koneksi tersebut hanya ideal jika digunakan oleh 30 orang secara bersamaan, sedangkan saat pelatihan pengguna internet diruang pelatihan lebih dari 35 orang. Sehingga selama pelatihan pesertanya menggunakan server lokal agar koneksi dapat lebih stabil. Selain itu belum tersedia AC di ruangan tersebut mengurangi kenyamanan peserta pelatihan, terutama disaat siang hari yang panas.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka saran-saran

yang diajukan kepada pihak sekolah sebagai penyelenggara pelatihan.

1. Uji coba terhadap program pelatihan, metode, strategi, dan bahan ajar pelatihan sebaiknya terlebih dahulu dilakukan agar dapat diketahui kekurangannya untuk segera diperbaiki. Selain itu perlu dibuat rencana pembelajaran yang lebih rinci, sehingga perencanaan pembelajaran dapat lebih terorganisir.
2. Kecepatan akses internet merupakan hal yang penting dalam pembelajaran berbasis web (*e-learning*), oleh karena itu untuk mendapatkan pembelajaran yang efektif diperlukan peningkatan kecepatan dan kemudahan akses internet di lingkungan sekolah.
3. Pengulangan dan latihan merupakan kunci untuk menguasai keterampilan, oleh karena itu dalam pelatihan untuk keterampilan diperlukan alokasi waktu panjang agar peserta dapat mengulang dan berlatih.
4. Perlu adanya rencana tindak lanjut dari pelatihan, sehingga penerapan hasil pelatihan pada lingkungan kerja dapat efektif.
5. Perlu disediakan AC di ruangan pelatihan, sehingga tidak mengurangi konsentrasi dan kenyamanan peserta dalam mengikuti pelatihan.

## Daftar Pustaka

- Agus M. Hardjana (2001). *Training SDM yang Efektif*. Yogyakarta: Kanisius.
- AL-Ajlouni, M. M., Athamneh, S.M.H., Jaradat, A.A. (2010). Methods of evaluation: training techniques [Versi elektronik]. *International Research Journal of Finance and Economics*, 37, 56-65
- Alliger, G.M., et al. (1997). A Meta-Analysis of The Relation Among Training Criteria. *Personnel Psychology*, 50, 341 - 358.
- Buckley, R., & Caple, J. (2009). *The Theory And Practice of Training* (9<sup>th</sup> ed). Philadelphia: Koganpage.
- Clark, R.C., & Mayer, R.E. (2008). *E-learning and The Science of Instruction* (2nd Ed). San Francisco, CA: Pfeifer.
- Dahiya, S. & Jha, A. (2011). Review of training evaluation [Versi elektronik]. *International Journal of Computer Science and Communication*. Vol. 2, No. 1, 11-16.
- Eseryel, D. (2002). Approach to evaluation of training: theory

- & practice. *Journal of Educational Technology & Society*. Vol. 5, No. 2. Diambil pada tanggal 27 November 2011, dari [http://www.ifets.info/journals/5\\_2/eseryel.html](http://www.ifets.info/journals/5_2/eseryel.html)
- Furjanic, S.W., Trotman, L.A., (2000). *Turning Training into Learning: How to Design and Deliver Programs that Get Result*. New York: AMACOM.
- Goldstein, I.L. & Ford, J.K. (2002). *Training in Organizations*. Belmont, CA. Wadsworth.
- Kirkpatrick, D. L. & Kirkpatrick, J.D. (2006). *Evaluating Training Program: the Four-Level (3<sup>rd</sup>ed)*. San-Francisco, CA: Berrett-Kohler Publ. Inc.
- Mochamad Amri S. (2012). Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Penggunaan Web Pembelajaran (*E-Learning*) di SMK Negeri 3 Klaten. Thesis. Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta, tidak diterbitkan.
- Naidu, S.(2006). *E-learning a Guidebook Of Principles, Procedure and Practices*. New Delhi: CEMCA.
- Noe. R.A. (2002). *Employee Training and Development (2<sup>nd</sup> Ed.)*. New York: 2002.
- Purwanto.(2009). *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: PustakaPelajar.
- Rae, L. (2000). *Effective Planning in Training and Development*. Sterling: Stylus Publishing Inc.
- Robinson, D.G. & Robinson, J. C. (1989). *Training for Impact*. San Fransisco, CA: Jossey-Bass Publ.
- Silberman, M. L. & Aurebach, C. (2006). *Active Training: a Handbook of Techniques, Design, Case Example, and Tips*. San Francisco, CA: Pfeifer.
- Sugiyono. (2002). *Manajemen Diklat*. Bandung: Alfabeta.
- (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Trianto. (2009). *Mendesain Model Pembelajaran Inovatif-Progresif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- United States Office of Personnel Management. (2011). *Training Evaluation Field Guide: Demonstrating the Value of Training at Every Level*.