Jurnal Diversita

Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/diversita>

Pelatihan *Universal Design for Learning* untuk Meningkatkan Efikasi Diri Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu dalam Mengajar

Universal Design for Learning Training to Improve Self-Efficacy of Islamic Integrated Junior High School Teachers in Teaching

Hairul Anwar Dalimunthe*, Salamiah Sari Dewi** & Faadhil***

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima; 17 Mei 2020; Disetujui; 29 Mei 2020; Dipublish: 02 Juni 2020

*Corresponding author: E-mail: hairul@staff.uma.ac.id

Abstrak

Efikasi diri guru merupakan salah satu aspek yang penting untuk dimiliki oleh setiap guru. Semakin tinggi efikasi diri guru dalam mengajar maka akan memberikan efek yang positif terhadap diri guru, kualitas mengajar guru, dan prestasi akademik siswa. Pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan efikasi diri guru sekolah menengah pertama islam terpadu (SMPIT) melalui pemberian pelatihan *Universal Design for Learning* (UDL). Untuk mengukur efektivitas pelatihan tersebut digunakan metode kuasi eksperimen dengan pendekatan *one-group pretest-posttest design*. Partisipan dalam pelatihan ini sebanyak 11 orang guru SMPIT, pengukuran efikasi diri guru dilakukan dengan menggunakan *Ohio State Teacher Efficacy Scale* (OSTES), dan data hasil pengukuran dianalisis menggunakan *Wilcoxon signed rank test*. Berdasarkan hasil pengukuran dan evaluasi dapat disimpulkan bahwa pelatihan UDL dapat meningkatkan efikasi diri guru SMPIT dalam mengajar ($p = 0,008$, $p < 0,01$), pelatihan UDL bermanfaat bagi pekerjaan para guru di SMPIT, pelatihan UDL dapat diterapkan dalam kegiatan belajar mengajar di SMPIT, dan pelatihan UDL dapat membantu para guru SMPIT untuk bekerja lebih baik.

Kata Kunci: Efikasi Diri Guru; Pelatihan *Universal Design For Learning*; Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu.

Abstract

Teacher's self-efficacy is an important aspect for every teacher. The higher teacher's self-efficacy in teaching will have positive effects on the teacher's self, teacher's teaching quality, and student academic achievement. This community service aims to improve the self-efficacy of Islamic integrated junior high school teachers (SMPIT) through the providing of Universal Design for Learning (UDL) training. To measure the effectiveness of the training used quasi-experimental method with a one-group pretest-posttest design approach. Participants in this training were 11 SMPIT teachers, the teacher's self-efficacy measurement was carried out using the Ohio State Teacher Efficacy Scale (OSTES), and the measurement results were analyzed using the Wilcoxon signed rank test. Based on the measurement and evaluation results it can be concluded that UDL training can improve the self-efficacy of SMPIT teachers in teaching ($p = 0.008$, $p < 0.01$), UDL training is beneficial for the work of teachers in SMPIT, UDL training can be applied in teaching and learning activities at SMPIT, and UDL training can help SMPIT teachers to work better.

Keywords: *Islamic Integrated Junior High School; Teachers Self Efficacy; Universal Design For Learning Training.*

How to Cite: Dalimunthe, H. A., Dewi, S.S. & Faadhil. 2020, Pelatihan *Universal Design for Learning* untuk Meningkatkan Efikasi Diri Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu dalam Mengajar, *Jurnal Diversita*, 6 (1): 133-142.

PENDAHULUAN

Dua dekade terakhir semakin banyak bermunculan sekolah dengan label Islam Terpadu (IT), hampir di setiap kota besar yang ada di Indonesia terdapat sekolah IT. Sekolah IT merupakan sekolah yang menerapkan pendekatan penyelenggaraan dengan memadukan pendidikan umum dan pendidikan agama menjadi suatu jalinan kurikulum (Suyatno, 2013). Hingga saat ini, terdapat sekitar 1.000 sekolah IT dari level taman kanak-kanak (TK) hingga sekolah menengah atas (SMA) yang tergabung dalam Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT) yang kepengurusannya telah tersebar di seluruh wilayah Indonesia, dan ada sekitar 10.000 Sekolah IT (dari level TK hingga SMA) yang secara struktural tidak bergabung di bawah JSIT (Suyatno, 2013). Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMPIT) adalah salah satu level dari sekolah IT dan menjadi fokus dalam penelitian ini.

Berkembang pesatnya SMPIT di Indonesia menunjukkan banyaknya peminat SMPIT di masyarakat. Walaupun dalam aspek agama siswa SMPIT homogen atau semuanya beragama Islam, tetapi pada aspek yang lainnya siswa-siswa SMPIT sama heterogennya dengan sekolah-sekolah pada umumnya. Siswa SMPIT juga memiliki karakteristik yang beragam, keberagaman karakteristik siswa dapat dilihat dari perbedaan kapasitas inteligensi, kondisi fisik, kondisi panca indra, status sosial, etnis, dan budaya. Aspek-aspek perbedaan tersebut juga mempengaruhi keberhasilan akademik siswa (Azwar, 2014).

Setiap kelas selalu terdiri dari siswa-siswa yang memiliki karakteristik yang beragam (Rao & Meo, 2016), dan guru

memiliki tanggung jawab untuk mengajar seluruh peserta didik yang ada dalam suatu kelas tanpa terkecuali. Beragamnya karakteristik dan kondisi peserta didik dalam suatu kelas menuntut guru untuk mampu merancang kegiatan pembelajaran yang efektif dan mampu untuk mengakomodasi kebutuhan belajar seluruh peserta didik. Namun, pada kenyataannya masih terdapat guru yang merasa dirinya tidak mampu untuk mencapai target pembelajaran karena beragamnya karakteristik siswa di dalam kelas, dan banyaknya tuntutan yang harus dicapai oleh seorang guru di SMPIT. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat guru yang memiliki efikasi diri yang rendah dalam mengajar.

Efikasi diri guru adalah keyakinan yang dimiliki guru bahwa dirinya mampu untuk mengajak siswa terlibat dalam kegiatan belajar mengajar, walaupun siswa tersebut mengalami kesulitan atau kurang termotivasi untuk belajar (Guskey & Passaro, 1994). Selain itu, efikasi diri guru juga didefinisikan sebagai keyakinan yang dimiliki guru bahwa dirinya mampu untuk merancang dan menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar yang dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan (Skaalvik & Skaalvik, 2007; Tschannen-Moran, Hoy, & Hoy, 1998). Efikasi diri guru mempengaruhi prestasi akademik, dan motivasi belajar siswa (Zee & Koomen, 2016), kualitas mengajar guru, kesejahteraan psikologis guru, prestasi guru, kepuasan kerja, dan komitmen kerja guru (Klassen & Chiu, 2011; Skaalvik & Skaalvik, 2010; Zee & Koomen, 2016). Efikasi diri guru yang rendah dapat mengakibatkan guru mengalami kesulitan dalam mengajar, beresiko mengalami stres

kerja (Betoret, 2006), dan memiliki kepuasan kerja yang rendah (Klassen et al., 2009; Zee & Koomen, 2016). Oleh karena itu, efikasi diri guru dalam mengajar menjadi hal yang urgen dan harus dimiliki oleh para guru.

Efikasi diri seseorang dapat ditingkatkan melalui empat sumber (Bandura, 1997). Sumber yang pertama pengalaman keberhasilan pribadi (*enactive mastery experience*), pengalaman keberhasilan pribadi memberikan bukti autentik kepada seseorang tentang hal yang dapat dilakukannya untuk berhasil pada tugas tertentu, sehingga pengalaman pribadi merupakan sumber yang paling mempengaruhi efikasi diri seseorang. Sumber yang kedua pengalaman orang lain (*vicarious experience*), pengalaman orang lain dapat menjadi sumber efikasi melalui proses *modeling* atau meniru pengalaman keberhasilan orang lain. Hal yang perlu diperhatikan dalam proses ini adalah kesetaraan kapasitas seseorang dengan model yang akan ditirunya, semakin setara kondisi seseorang dengan kondisi model maka semakin mempengaruhi peningkatan efikasi diri seseorang. Sumber yang ketiga persuasi verbal (*verbal persuasion*), sumber efikasi melalui persuasi verbal dilakukan dengan cara meyakinkan seseorang bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk mengerjakan tugas tertentu, seseorang yang berhasil diyakinkan akan lebih berusaha dan lebih bertahan dalam menghadapi kesulitan atau tantangan. Sumber yang keempat adalah kondisi fisiologis dan afektif (*physiological and affective states*), kondisi fisiologis seperti daya tahan tubuh, kesehatan, dan fungsi anggota tubuh mempengaruhi efikasi diri seseorang

untuk melakukan tugas tertentu, begitu juga dengan kondisi emosi seperti bahagia, sedih, dan takut juga mempengaruhi efikasi diri seseorang untuk melakukan tugas tertentu.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa efikasi diri guru dapat ditingkatkan melalui pemberian pelatihan terhadap guru (Chao, Forlin, & Ho, 2016; Forlin, Sharma, & Loreman, 2014; Gao & Mager, 2011; Krisindita, 2013; Tsakiridou & Polyzopoulou, 2014; Tzivinikou, 2015; Vadahi & Lesha, 2015). Pelatihan merupakan tindakan yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan guru. Pelatihan yang dapat meningkatkan efikasi diri guru adalah pelatihan yang dapat mengakomodasi sumber-sumber efikasi yang dikemukakan Bandura (Malinen, Savolainen, & Xu, 2013).

Program pelatihan yang akan dikembangkan ini diberi nama pelatihan *Universal Design for Learning* (UDL). Pelatihan UDL melatih guru untuk mampu merancang kegiatan pembelajaran yang dapat mengakomodasi kebutuhan seluruh siswa. UDL merupakan suatu pendekatan dalam merancang kegiatan pembelajaran yang sesuai dan efektif untuk seluruh siswa (Mayer, Rose, & Gordon, 2014). Nelson (2014) menjelaskan UDL sebagai suatu kerangka yang dapat membantu pendidik dalam merancang kegiatan pembelajaran yang bebas hambatan bagi seluruh peserta didik.

UDL terdiri dari tiga prinsip yang dikembangkan berdasarkan penelitian *neuroscience* tentang kognitif dan proses belajar, ketiga prinsip tersebut adalah *provide multiple means of representation*, *provide multiple means of action and*

expression, dan *provide multiple means of engagement* (Mayer et al., 2014).

Prinsip pertama, *provide multiple means of representation* adalah menyediakan berbagai sarana representasi kepada para siswa dalam memperoleh, memproses, dan mengintegrasikan informasi dan pengetahuan (Mayer et al., 2014). Prinsip kedua, *provide multiple means of action and expression* merupakan menyediakan berbagai macam strategi pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa dan memberikan berbagai macam pilihan kepada siswa untuk mengekspresikan apa yang sudah mereka pahami dari kegiatan pembelajaran (Hall, Mayer, & Rose, 2012). Prinsip ketiga, *provide multiple means of engagement* merupakan menyediakan berbagai macam pilihan untuk mendukung dan membangkitkan motivasi belajar siswa (Hall et al., 2012).

Berdasarkan tiga prinsip UDL tersebut dikembangkan pedoman dalam merancang kegiatan pembelajaran yang disebut dengan pedoman UDL (Hall et al., 2012). Pedoman UDL terdiri dari sembilan pedoman, dan tiga puluh tiga *checkpoint*. Pedoman UDL dapat membantu guru dalam mendesain pembelajaran yang fleksibel dengan memberikan berbagai macam cara untuk mengakses pelajaran, berbagai macam cara untuk mengungkapkan apa yang sudah mereka pelajari, dan berbagai macam cara untuk meningkatkan minat dan motivasi belajar siswa (Mayer et al., 2014).

UDL digunakan sebagai pendekatan dalam mendesain kegiatan belajar-mengajar yang universal, kurikulum yang universal, dan asesmen yang universal, sehingga seluruh siswa memiliki

kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran. Dengan UDL guru menjadi lebih memperhatikan latar belakang, preferensi, kemampuan dan kebutuhan peserta didik yang mereka ajari, sehingga guru dapat memastikan bahwa pelajaran yang mereka ajarkan dapat dipahami dan menarik perhatian seluruh peserta didik (Rao & Meo, 2016).

UDL bukan berarti "*satu ukuran cocok untuk semua*", UDL berarti seluruh siswa dengan karakteristik individualnya memiliki akses yang setara dan adil, serta memiliki kesempatan untuk mempelajari materi yang sama dengan cara bekerja yang paling baik dan efektif bagi mereka (Hall et al., 2012). Selain itu, UDL tidak hanya dibutuhkan oleh guru-guru di sekolah yang menjalankan sistem pendidikan inklusif saja, tetapi guru-guru di sekolah umum atau reguler juga membutuhkannya termasuk guru-guru di SMPIT, karena UDL meliputi pendidikan untuk seluruh peserta didik, dan bukan hanya membahas keberagaman siswa dari aspek disabilitas saja, tetapi membahas keberagaman siswa dari aspek yang lebih luas, seperti perbedaan status sosial, budaya, gaya belajar, minat, dan motivasi (Hall et al., 2012).

Proses belajar pada pelatihan UDL ini menggunakan pendekatan *experiential learning* yang dikemukakan oleh Kolb (1984). *Experiential learning* (EL) merupakan pendekatan belajar yang berasumsi bahwa pemahaman atau pengetahuan diperoleh melalui proses penyerapan informasi dari pengalaman yang dialami dan mentransformasikan informasi tersebut agar dapat digunakan atau diterapkan dalam kehidupan nyata

(Kolb, 1984). Proses EL terdiri dari empat tahapan yang berbentuk siklus (Kolb, 1984). Pertama *concrete experience* (CE), pada tahap ini guru diminta untuk terlibat aktif dalam kegiatan pelatihan melalui aktivitas dan studi kasus yang dapat memberikan pemahaman baru bagi guru. Kedua *reflective observation* (RO), pada tahap ini guru diminta untuk merefleksikan pengalaman atau kegiatan yang telah dilakukan dari berbagai perspektif melalui aktivitas diskusi. Ketiga *abstract conceptualization* (AC), pada tahap ini guru diminta untuk mengonsep dan mengintegrasikan hasil pemikiran mereka melalui aktivitas saling berbagi hasil pemikiran masing-masing dan penyampaian materi oleh *trainer* sehingga terbentuk sebuah kesimpulan yang logis dan dapat diterima oleh guru-guru. Keempat *active experimentation* (AE), pada tahap ini guru diminta untuk mengaplikasikan pengetahuan yang sudah mereka dapatkan melalui aktivitas mengerjakan lembar kerja atau membuat rencana pembelajaran.

Pelatihan dengan pendekatan EL dapat mengakomodasi tiga sumber efikasi yang dikemukakan Bandura (1997). Pelatihan dengan pendekatan EL memberikan pengalaman langsung kepada peserta, hal ini berkaitan dengan sumber efikasi pengalaman pribadi (*mastery experience*) yang menjadi sumber efikasi diri yang paling efektif. Pelatihan dengan pendekatan EL juga memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengamati pengalaman peserta lain, hal ini berkaitan dengan sumber efikasi dari pengalaman orang lain (*vicarious experience*). Melalui pelatihan dengan pendekatan EL peserta juga dapat

menerima persuasi dan *feedback* dari fasilitator dan peserta pelatihan yang lainnya, hal ini berkaitan dengan sumber efikasi persuasi verbal. Selain itu, pemilihan pendekatan EL juga mempertimbangkan karakteristik guru sebagai pembelajar dewasa (*adult learner*). Pendekatan EL dinilai lebih sesuai dengan prinsip belajar andragogi atau pendidikan bagi orang dewasa (Supratiknya, 2011). Oleh karena itu, pendekatan EL dinilai sesuai untuk digunakan dalam penyusunan modul pelatihan ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu Efikasi diri guru sekolah menengah pertama islam terpadu (SMPIT) dalam mengajar (variabel dependen), dan Pelatihan "*Universal Design for Learning*" (variabel independen).

Pengambilan partisipan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *purposive sampling of heterogeneous instances*. Karakteristik partisipan penelitian ini adalah (1) guru SMPIT di Kota Medan; (2) memiliki status guru tetap atau honorer yang mengampu kelas atau mata pelajaran; dan (3) bersedia mengikuti serangkaian kegiatan penelitian. Partisipan dalam penelitian ini terdiri dari 11 orang guru SMPIT.

Penelitian ini menggunakan *Ohio State Teacher Efficacy Scale* (OSTES) yang dikembangkan oleh Tschannen-Moran & Hoy (2001). OSTES digunakan untuk mengukur self efikasi diri guru dalam mengajar. OSTES terdiri dari 24 aitem atau pernyataan yang disajikan dalam bentuk Likert.

Penelitian ini juga menggunakan lembar observasi proses pelatihan, yang digunakan untuk memastikan bahwa perlakuan yang diberikan kepada partisipan sudah sesuai dengan prosedur dan rencana penelitian dan berfungsi sebagai cek manipulasi dalam eksperimen (Sugiyanto, 2009). Selain itu, penelitian ini juga menggunakan lembar observasi peserta pelatihan yang berfungsi untuk melihat keterlibatan partisipan selama proses pelatihan. Keterlibatan partisipan selama proses pelatihan mempengaruhi keberhasilan partisipan dalam memahami materi pelatihan dan keefektifan pelatihan (Noe, 2010).

Penelitian ini juga menggunakan lembar evaluasi pelatihan, yang berfungsi untuk mengetahui penilaian partisipan terhadap program pelatihan, dan bermanfaat sebagai sumber informasi untuk meningkatkan kualitas program pelatihan (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006). Lembar evaluasi pelatihan disusun berdasarkan lembar evaluasi reaksi peserta pelatihan yang dikemukakan oleh Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006).

Penelitian dilakukan dengan desain eksperimen kuasi *one-group pretest-posttest design*.

Penelitian ini dilakukan dengan tiga tahapan. Pertama tahapan persiapan, peneliti melakukan studi pendahuluan, identifikasi permasalahan, studi literatur, mendesain modul pelatihan, penyusunan instrumen penelitian, dan mengurus izin penelitian. Kedua tahapan pelaksanaan penelitian, peneliti melakukan penyaringan partisipan penelitian dan melakukan *pretest*, kemudian peneliti memberikan pelatihan "*Universal Design for Learning*" kepada partisipan penelitian,

dan melakukan *posttest* setelah pemberian pelatihan. Ketiga tahap pasca penelitian, peneliti menganalisis data dan menyusun laporan hasil penelitian.

Analisis data dilakukan dengan statistik non-parametrik *Wilcoxon matched-pairs signed ranks test*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan *Wilcoxon signed-rank test* diketahui bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara skor efikasi diri guru sebelum mengikuti pelatihan UDL dengan sesudah mengikuti pelatihan UDL. Terjadi peningkatan pada efikasi diri guru, rata-rata skor efikasi diri guru setelah pelatihan lebih tinggi (Mean = 193,82) dibandingkan rata-rata skor efikasi diri guru sebelum mengikuti pelatihan (Mean = 172,27) dengan nilai $p = 0,008$ ($p < 0,01$). Hal ini senada dengan hasil penelitian Katz (2015) yang melihat pengaruh UDL terhadap efikasi diri guru di sekolah perkotaan dan pedesaan. Berdasarkan hasil pemeriksaan psikologis, diketahui. Katz menemukan bahwa guru yang mempelajari UDL memiliki peningkatan pada efikasi diri mereka.

Jika dilihat lebih mendalam dari hasil pengukuran efikasi diri guru, diketahui bahwa walaupun secara keseluruhan terjadi peningkatan yang signifikan pada efikasi diri guru SMPIT, tetapi tidak semua guru mengalami peningkatan. Peningkatan efikasi diri guru tampak terjadi pada 9 partisipan, sedangkan 2 partisipan lainnya tidak menunjukkan adanya peningkatan efikasi diri.

Partisipan dalam pelatihan ini semuanya belum pernah mengikuti pelatihan *universal design for learning*, dan

belum pernah membaca tentang *universal design for learning*. Setelah mengikuti pelatihan *universal design for learning* partisipan mendapatkan pengetahuan baru yang dapat mereka terapkan dalam mengajar. Rangkuman pengetahuan baru yang didapatkan partisipan dari pelatihan UDL dapat dilihat dalam tabel 1.

Tabel 1. Rangkuman pengetahuan baru yang didapatkan partisipan

Pengetahuan Baru yang Didapatkan
<ul style="list-style-type: none"> • Untuk menilai siswa perlu menggunakan instrumen penilaian yang sesuai dengan kondisi siswa. • Perlu menggunakan berbagai macam metode dan media dalam mengajar, yang disesuaikan dengan kondisi siswa. • Semua anak istimewa, guru perlu melihat dari sisi kelebihan dan kekurangan yang dimiliki anak. • UDL dapat membuat proses belajar menjadi lebih efektif, dan kegiatan belajar menjadi lebih menyenangkan bagi siswa. • UDL adalah sebuah konsep pendekatan dalam pembelajaran untuk membantu peserta didik dalam memahami pelajaran. • UDL mampu mengurangi kegagalan peserta didik dalam belajar karena disesuaikan dengan kondisi peserta didik. • Cara mengatasi anak saat di kelas • Cara memotivasi anak. • Cara membuat anak berprestasi. • UDL memperkenalkan saya kepada sekolah inklusif dan manfaat zonasi sekolah. • Cara memahami setiap karakter siswa dan kemampuan siswa dalam belajar. • Dapat menghadapi siswa yang bermasalah seperti malas, daya ingat yang kurang dalam memahami dan menghafal pelajaran. • Metode baru dalam menangani berbagai karakter anak. • <i>Universal design for learning</i> merupakan suatu pendekatan dalam pembelajaran yang bertujuan untuk memfasilitasi belajar siswa sesuai dengan kemampuan ataupun bakat siswa.

Pengetahuan tentang perlunya menggunakan instrumen yang beragam dalam mengajar merupakan salah satu prinsip dari UDL, yaitu prinsip *provide multiple means of representation*. Asumsi

dasar dari prinsip ini adalah peserta didik berbeda-beda dalam cara memahami dan mempersepsikan informasi yang diberikan kepada mereka. Beberapa peserta didik mungkin lebih mudah untuk memahami informasi yang disajikan dalam bentuk gambar atau suara dari pada informasi yang disajikan dalam bentuk tulisan. Perbedaan yang terdapat pada siswa dapat dikarenakan adanya hambatan pada pendengaran, penglihatan, bahasa, budaya, dan ketidakmampuan dalam belajar. Dengan demikian tidak ada suatu sarana representasi yang optimal untuk seluruh siswa, sehingga menyediakan pilihan untuk representasi sangat penting dalam kegiatan belajar mengajar (CAST, 2014). Prinsip ini disampaikan pada sesi ketiga dalam pelatihan UDL

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa beberapa partisipan pelatihan UDL juga mendapatkan pengetahuan yang berkaitan dengan perlunya memberikan berbagai alternatif media atau cara pada siswa untuk mengekspresikan pemahaman mereka tentang apa yang mereka pelajari. Pengetahuan ini merupakan prinsip kedua dari UDL, yaitu *multiple means of action and expression*. Prinsip ini memiliki asumsi bahwa peserta didik berbeda dalam kemampuan mereka mengakses lingkungan belajar dan mengungkapkan apa yang mereka ketahui. Beberapa siswa mungkin dapat mengekspresikan apa yang mereka ketahui melalui tulisan, tetapi tidak mampu untuk mengucapkannya, atau sebaliknya. Perbedaan tersebut dapat dikarenakan adanya individu yang memiliki keterbatasan fungsi fisik/gangguan gerak, individu dengan gangguan fungsi eksekutif, individu yang memiliki hambatan dalam berbahasa, dan

individu yang memiliki pendekatan belajar yang sangat berbeda. Tidak ada suatu tindakan dan ekspresi yang akan optimal untuk semua peserta didik, sehingga memberikan opsi untuk tindakan dan ekspresi sangat penting (CAST, 2014). Prinsip ini diberikan pada sesi keempat dalam pelatihan UDL.

Selain itu, beberapa partisipan mendapatkan pengetahuan baru bahwa menyediakan berbagai macam alternatif dan strategi dalam mengajar dapat membangun motivasi dan minat siswa dalam belajar. Pengetahuan ini berkaitan dengan prinsip ketiga dari UDL, yaitu *provide multiple means of engagement*. Mayer et al. (2014) menjelaskan prinsip ini mendorong guru untuk membuat siswa tertarik dan termotivasi untuk belajar. Asumsi dasar dari prinsip ini adalah peserta didik memiliki perbedaan di mana mereka dapat terlibat atau termotivasi untuk belajar. Terdapat berbagai macam sumber yang dapat mempengaruhi kondisi afek peserta didik, contohnya aspek neurologi, budaya, relevansi pribadi, subjektivitas, dan latar belakang pengetahuan. Beberapa peserta didik ada yang sangat tertarik dengan hal yang spontan dan baru, tetapi ada juga yang tidak menyukai hal yang baru dan cenderung takut, ada juga yang lebih menyukai hal yang rutin. Ada juga peserta didik yang lebih menyukai bekerja sendiri, tetapi ada juga yang menyukai bekerja secara kelompok. Tidak ada suatu hal yang dapat memotivasi atau meningkatkan keterlibatan seluruh peserta didik, sehingga menyediakan berbagai pilihan untuk memotivasi dan meningkatkan ketertarikan siswa sangat penting (CAST, 2014).

Partisipan juga merencanakan perubahan yang akan dilakukan setelah mengikuti pelatihan UDL. Perubahan yang akan dilakukan partisipan dapat disimpulkan dalam dua poin, dimana seluruh partisipan merencanakan perubahan dalam dua hal tersebut. Pertama, partisipan atau para guru berencana untuk menggunakan berbagai macam strategi dalam mengajar. Kedua, partisipan merancang kegiatan evaluasi belajar yang lebih variatif dan disesuaikan dengan kondisi siswa.

Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan partisipan terhadap pelatihan diketahui bahwa seluruh peserta pelatihan sangat setuju bahwa materi yang disampaikan dalam pelatihan *Universal Design for Learning* bermanfaat untuk pekerjaan mereka sebagai seorang guru di SMPIT. Enam peserta pelatihan sangat setuju bahwa mereka akan dapat menerapkan materi yang didapatkan dalam pekerjaan mereka, dan lima peserta menilai setuju bahwa mereka akan dapat menerapkan materi yang mereka dapatkan. Seluruh peserta merasa bahwa pelatihan ini dapat membantu mereka untuk bekerja lebih baik. Sembilan peserta pelatihan sangat setuju bahwa materi pelatihan disampaikan dengan cara yang menarik, dan dua peserta lainnya menilai setuju. Sepuluh peserta pelatihan menilai sangat setuju bahwa *trainer/fasilitator* menjelaskan materi dengan menggunakan bahasa atau contoh yang mudah untuk dipahami, dan satu peserta menilai setuju. Sembilan peserta pelatihan menilai sangat setuju bahwa *trainer/fasilitator* menguasai materi yang disampaiannya, dan dua peserta menilai setuju. Sepuluh peserta pelatihan menilai sangat setuju

bahwa alat bantu audiovisual yang digunakan efektif atau membantu mereka dalam memahami materi, dan satu peserta menilai cukup setuju. Sepuluh peserta pelatihan menilai sangat setuju bahwa *handout* materi akan membantu mereka dalam memahami materi, dan satu peserta menilai setuju. Sepuluh peserta pelatihan menilai sangat setuju bahwa tempat pelatihan sesuai dan nyaman, dan satu peserta menilai setuju.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan UDL dapat meningkatkan efikasi diri guru SMPIT dalam mengajar, pelatihan UDL bermanfaat bagi pekerjaan para guru di SMPIT, pelatihan UDL dapat diterapkan dalam kegiatan belajar mengajar di SMPIT, dan pelatihan UDL dapat membantu para guru SMPIT untuk bekerja lebih baik. Meski demikian, keterbatasan dalam penelitian ini adalah sampel partisipan yang masih sedikit, dan tidak adanya kelompok kontrol yang digunakan untuk menjadi pembanding.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kami ucapkan kepada Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim yang telah mendanai penelitian ini, terima kasih kepada Rektor Universitas Medan Area, Kepala LP2M Universitas Medan Area, Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, dan seluruh partisipan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2014). *Pengantar psikologi inteligensi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman and Company.

- Betoret, F. D. (2006). Stressors, self-efficacy, coping resources, and burnout among secondary school teachers in Spain. *Educational Psychology: An International Journal of Experimental Educational Psychology*, 26(4), 519-539.
- CAST. (2014). The Three Principles of UDL. Retrieved July 1, 2018, from <http://www.udlcenter.org/aboutudl/whatisudl/3principles>
- Chao, C. N. G., Forlin, C., & Ho, F. C. (2016). Improving teaching self-efficacy for teachers in inclusive classrooms in Hong Kong. *International Journal of Inclusive Education*, Advance online publication.
- Dewi, S. S., Dalimunthe, H. A., & Faadhil. (2019). The Effectiveness of Universal Design for Learning. *Journal of Social Science Studies*, 6(1), 112-123.
- Forlin, C., Sharma, U., & Loreman, T. (2014). Predictors of improved teaching efficacy following basic training for inclusion in Hong Kong. *International Journal of Inclusive Education*, 18(7), 718-730.
- Gao, W., & Mager, G. (2011). Enhancing preservice teachers' sense of efficacy and attitudes toward school diversity through preparation: A case of one U.S. inclusive teacher education program. *International Journal of Special Education*, 26(2), 92-107.
- Guskey, T. R., & Passaro, P. D. (1994). Teacher efficacy: A study of construct dimensions. *American Educational Research Journal*, 31(3), 627-643.
- Hall, T. E., Mayer, A., & Rose, D. H. (2012). An Introduction to Universal Design for Learning: Questions and Answers. In T. E. Hall, A. Mayer, & D. H. Rose (Eds.), *Universal Design for Learning in the Classroom* (pp. 1-8). New York: Guilford.
- Klassen, R. M., Bong, M., Usher, E. L., Har, W., Huan, V. S., Wong, I. Y. F., & Georgiou, T. (2009). Exploring the validity of a teachers' self-efficacy scale in five countries. *Contemporary Educational Psychology*, 34(2009), 67-76.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2011). The occupational commitment and intention to quit of practicing and pre-service teachers: Influence of self-efficacy, job stress, and teaching context. *Contemporary Educational Psychology*, 36(2011), 114-129.
- Knowles, M. S., Holton III, E. F., & Swanson, R. A. (2005). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human*

- resource development (6th ed.). California: Elsevier Inc.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: experience as the source of learning and development*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Krisindita, R. W. (2013). Program “Teacher Effectiveness Training” untuk meningkatkan efikasi guru. Universitas Gadjah Mada.
- Malinen, O. P., Savolainen, H., & Xu, J. (2013). Dimensions of teacher self-efficacy for inclusive practices among Mainland Chinese pre-service teachers. *Journal of International Special Needs Education*, 16(2), 82–93.
- Mayer, A., Rose, D. H., & Gordon, D. (2014). *Universal Design for Learning: Theory and Practice*. Wakefield: CAST Professional Publishing.
- Nelson, L. L. (2014). *Design and Deliver: Planning and Teaching Using Universal Design for Learning*. Baltimore: Paul H. Brookes Publishing.
- Rao, K., & Meo, G. (2016). Using universal design for learning to design standards-based lessons. *SAGE Open*, 6(4), 1–12.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal of Educational Psychology*, 99(3), 611–625.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1059–1069.
- Supratiknya, A. (2011). *Merancang program dan modul psikoedukasi* (Ed. Revisi). Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Suyatno. (2013). Sekolah islam terpadu: Filsafat, ideologi, dan tren baru pendidikan islam di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Islam*, 2(2), 355–377.
- Tsakiridou, H., & Polyzopoulou, K. (2014). Greek teachers’ attitudes toward the inclusion of students with special educational needs. *American Journal of Educational Research*, 2(4), 208–218.
- Tschannen-Moran, M., Hoy, A. W., & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of Educational Research*, 68(2), 202–248.
- Tzivinikou, S. (2015). The impact of an in-service training program on the self-efficacy of special and general education teachers. *Problems of Education in the 21st Century*, 64, 95–107.
- Vadahi, F., & Lesha, J. (2015). Enhancing teachers self-efficacy: theoretical and research considerations. *European Scientific Journal*, 11(19), 82–89.
- Zee, M., & Koomen, H. M. Y. (2016). Teacher self-efficacy and its effects on classroom processes, student academic adjustment, and teacher well-being: A synthesis of 40 years of research. *Review of Educational Research*, 86(4), 981–1015.