ANALISIS MODEL-MODEL PELATIHAN

Dr. Wiwin Herwina, M.Pd.

CV. Bayfa Cendekia Indonesia

Analisis Model-Model Pelatihan

© Wiwin Herwina

ISBN: 978-623-96657-3-9

Editor : Tim Bayfa Cendekia
Tata Letak : Fat-Hiyah Dwi Fitriani
Desain Sampul : Fat-Hiyah Dwi Fitriani

Penerbit:
CV. Bayfa Cendekia Indonesia
(Anggota IKAPI No. 272/JTI/2021)

Redaksi:
Jln. Raya Dsn Juron-Pucangrejo RT 008/ RW 004
Kec. Sawahan Kabupaten Madiun 63162
Website : bayfaeducation.com
Email : cs@bayfaeducation.com
Phone/WA : 0857-3031-8025

Cetakan Pertama, April 2021
iv+67 hlm; 15,5x23 cm

Sanksi Pelanggaran Pasal 113 Undang Undang Nomor 28 Tahun 2014
Tentang Hak Cipta

Kutipan Pasal 113

(1) Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
(2) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
(3) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
(4) Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, limpahan pujian dan rasa terima kasih penulis kehadiran Allah SWT karena buku ini selesai. Buku ini diselenggarakan untuk membantu pembaca, terutama mahasiswa mempelajari analisis model pelatihan dan memfasilitasi materi pelatihan, terutama untuk orang biasa yang belum mengerti. Penulis menyadari bahwa, dalam persiapan buku ini, memiliki kekurangan, penulis percaya dengan sempurna bahwa buku apa pun akan selalu memberikan keuntungan bagi pembaca.

Buku ini berisi materi mengenai konsep dasar pelatihan, analisis pengelolaan pelatihan, model pelatihan, merancang model pelatihan, metode pembelajaran pelatihan, evaluasi pelatihan, dan analisis model pelatihan.

Harapan kami, dengan publikasi buku ini, semoga, dapat menambahkan referensi dan gambaran tentang bagaimana analisis model pelatihan dan dapat digunakan sebagai referensi oleh berbagai pihak. Akhir dari kata untuk penyempurnaan buku ini, ulasan dan saran pembaca sangat berguna bagi penulis di masa depan.

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR iii
DAFTAR ISI iv
BAB I Konsep Dasar Pelatihan 1
BAB II Analisis Pengelolaan Pelatihan 13
BAB III Model Pelatihan 23
BAB IV Merancang Model Pelatihan 28
BAB V Metode Pembelajaran Pelatihan 37
BAB VI Evaluasi Pelatihan 45
BAB VII Analisis Model Pelatihan 54
DAFTAR PUSTAKA 61
BIOGRAFI PENULIS 65

BAB I
KONSEP DASAR PELATIHAN

CPMK: Mampu mengidentifikasi, menformulasikan, menganalisis, dan menemukan kebutuhan belajar dan sumber masalah bidang pendidikan masyarakat dan orang dewasa
Sub-CPMK-1: Mampu menjelaskan konsep dasar pelatihan sesuai keahliannya pada program pendidikan masyarakat secara mandiri dan tanggung jawab **(C6, A4)**

PENGERTIAN PELATIHAN

Penafsiran Pelatihan bagi Sedarmayanti (2013: 198) merupakan upaya buat lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang kurang aktif tadinya, kurangi dampak-dampak negatif yang disebabkan minimnya pembelajaran, pengalaman yang terbatas, ataupun minimnya keyakinan diri dari anggota ataupun kelompok anggota tertentu. Sikula dalam Mangkunegara (2009) proses pembelajaran jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis serta terorganisir di mana pegawai non managerial menekuni pengetahuan serta Samsudin (2009: 110) melaporkan kalau membetulkan kemampuan bermacam keahlian kerja dalam waktu yang relatif Dari penafsiran tersebut bisa diambil kesimpulan kalau pelatihan ialah selaku sesuatu kegiatan yang bertujuan buat membuat pegawai lebih terampil serta lebih produktif.

Pelatihan dalam sesuatu organisasi memiliki peranan yang sangat berarti serta hendak memastikan kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Dari pelatihan apapun wujud serta tingkatannya pada hakikatnya hendak mengarah pada sesuatu pergantian sikap, baik secara orang ataupun berkelompok. Untuk sesuatu organisasi ataupun industri terdapatnya orang-orang terampil didalam organisasi tersebut memiliki makna sangat berarti sebab organisasi hendak berperan dengan efisien bila ditangani oleh orang-orang yang memiliki keahlian dalam mejalankan tugas yang dibebankan kepada mereka. Selaku salah satu metode buat tingkatkan keahlian serta menghasilkan sumber energi manusia yang terampil, pelatihan

ataupun *training* sangat diperukan. Pelatihan tersebut wajib disesuaikan dengan bidang pekerjaannya tiap- tiap supaya sumber energi manusianya betul-betul pakar dibidangnya tiap-tiap. Sebaliknya bagi Hadari Nawawi (2005: 208) menarangkan kalau pelatihan merupakan program-program buat membetulkan keahlian melakukan pekerjaan secara individual, kelompok/ataupun bersumber pada jenjang jabatan dalam organisasi/industri. Pelatihan pula ialah proses memenuhi para pekerja dengan keahlian spesial ataupun aktivitas menolong para pekerja dalam membetulkan penerapan pekerjaan yang tidak effisien. Dari komentar para pakar diatas hingga bisa disimpulkan kalau penafsiran pelatihan merupakan sesuatu proses jangka pendek dimana seorang bisa membetulkan keahlian keahlian secara individual ataupun kelomok yang digunakan dalam pekerjaan mereka guna memperoleh kapabilitas buat menolong pencapaian tujuan industri. Penanda Pelatihan bagi Rivai (2009: 123) bisa dilihat dari: 1) Pengetahuan ataupun Proses belajar 2) Pergantian sikap 3) Hasil.

Simamora (2004: 273) Pelatihan serta pengembangan merupakan 2 sebutan yang kadang- kadang digunakan secara bersama-sama ataupun secara bergantian. Pelatihan (*training*) memiliki iktikad buat menaikkan serta tingkatkan pengetahuan/keahlian dan merubah perilaku/sikap karyawan ke arah yang produktif. Pengembangan (*development*) bisa diasosiasikan dengan kebutuhan masa depan karyawan serta organisasi industri. Pelatihan serta pengembangan memiliki khasiat pada karier jangka panjang karyawan, buat mengalami tanggung jawab yang lebih besar di masa yang hendak tiba. Simamora (2004: 273- 274) berkata Pelatihan serta pengembangan diperuntukan buat mempertahankan serta tingkatkan prestasi kerja para karyawan. Pelatihan diperuntukan buat tingkatkan prestasi kerja dikala ini, sebaliknya pengembangan diperuntukan buat tingkatkan prestasi kerja dikala ini serta masa yang hendak tiba. Pelatihan ditunjukan buat menolong karyawan melakukan pekerjaan dikala ini secara lebih baik. Pengembangan mewakili investasi pengembangan yang berorientasi masa depan pada diri karyawan. Baik karyawan manajerial ataupun non manajerial barangkali hendak lebih banyak menerima pelatihan yang bertabiat teknis dibanding dengan manajer yang lebih banyak menerima pengembangan dalam wujud keahlian konseptual ataupun analitis serta keahlian ikatan manusiawi buat memperdalam pengetahuan mereka guna bawa rekrutmen pada tujuan yang strategis serta khusus.

PERKEMBANGAN PELATIHAN

Proses aktivitas pelatihan kerap dilaksanakan oleh sesuatu industri sehabis terjalin penerimaan karyawan karena latihan cuma diberikan pada karyawan dari industri yang bersangkutan. Latihan adakalanya diberikan sehabis karyawan tersebut ditempatkan serta ditugaskan cocok dengan bidangnya tiap-tiap. Tujuan pelatihan bagi Mangkunegara (2006: 52) antara lain:

1. Tingkatkan penghayatan jiwa serta ideologi
2. Tingkatkan produktivitas kerja
3. Tingkatkan mutu kerja
4. Tingkatkan perencanaan sumber energi manusia
5. Tingkatkan perilaku moral serta semangat kerja
6. Tingkatkan rangsangan supaya karyawan sanggup berprestasi secara optimal.
7. Tingkatkan kesehatan serta keselamatan.
8. Menghindarkan keseragaman
9. Tingkatkan pertumbuhan individu karyawan.

Umar (2005: 12) mengemukakan kalau program pelatihan bertujuan buat membetulkan kemampuan bermacam keahlian serta metode penerapan kerja buat kebutuhan saat ini. Mangkunegara (2006: 51) ialah seluruh wujud pelatihan yang terbuat oleh industri mempunyai komponen- komponen selaku berikut:

1. Tujuan serta target pelatihan wajib jelas serta bisa diukur.
2. Para pelatih (*trainers*) wajib ahlinya yang berkualifikasi mencukupi.
3. Modul pelatihan wajib disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
4. Tata cara pelatihan wajib cocok dengan keahlian pekerja yang jadi partisipan.
5. Partisipan pelatihan wajib penuhi persyaratan yang didetetapkan.

Tiap industri yang melaksanakan pelatihan, memerlukan tata cara yang pas supaya isi pelatihan tersebut bisa dengan gampang diresap oleh para karyawan yang jadi partisipan pelatihan.

1. Tata cara Pekerjaan (*On The Job Training*).
2. Tata cara Balai (*Vestibule*).
3. Tata cara Demonstrasi serta Contoh
4. Tata cara Apprenticeship
5. Tata cara Simulasi
6. Tata cara Ruang Kelas

Segala tata cara pelatihan ini bisa memakai perlengkapan bantu berbentuk visual. Butuh ditegaskan kalau manusia berusia lebih banyak menangkap suatu melalui penglihatan (83%) dibanding rungu (11%), serta medium yang lain. Oleh sebab itu, di samping mengedepankan pengalaman, medium visual tidak boleh ditinggalkan. Perlengkapan bantu visual mempermudah dalam menyimak serta mengingat. Dalam pemberian modul menimpa konsep yang belum dikenal para partisipan, visualisasi ialah metode yang berarti dalam menguasai modul tersebut. Contoh perlengkapan bantu visual, ialah film, OHP, slide, video, LCD, papan tulis, poster, serta yang lain. Mc. Gehee, semacam yang dilansir Mangkunegara (2006: 51), kalau prinsip- prinsip pelatihan merupakan selaku berikut: modul yang diberikan secara sistematis serta bersumber pada tahapan-tahapan. Tahapan- tahapan tersebut wajib disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai. Pelatih/ pengajar/ pemateri wajib sanggup memotivasi serta menyebarkan reaksi yang berhubungan dengan serangkaian modul pelajaran. Terdapatnya penguat (reinforcement) guna membangkitkan reaksi yang positif dari partisipan. Memakai konsep pembuatan (shaping) sikap. Tahapan penerapan pelatihan meliputi tahapan selaku berikut:

1. Aktivitas Pra- pelatihan (*Pre- Class Activities*)
2. Penerapan Pelatihan (*in- Class Activities*)
3. Aktivitas Pasca pelatihan (*Post- Class Activities*)

Pelatihan merupakan sesuatu proses pembelajaran jangka pendek menggunakan prosedur yang sistematis serta terorganisir, dimana personil non manajerial menekuni keahlian serta pengetahuan teknis buat tujuan tertentu. Pelatihan merupakan bagian dari pembelajaran menyangkut proses belajar buat mendapatkan serta tingkatkan ketrampilan di luar sistem pembelajaran yang berlaku, dalam waktu yang relatif pendek serta dengan tata cara yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Pelatihan ataupun training merupakan proses sistematis pengubahan tingkah laku para karyawan dalam sesuatu arah buat tingkatkan pengetahuan serta keahlian seseorang pegawai ataupun tenaga kerja dalam melakukan tugas ataupun pekerjaan tertentu. Pengembangan merupakan sesuatu proses pembelajaran jangka panjang menggunakan prosedur sistematis serta terorganisir, dimana personil manajerial menekuni pengetahuan konseptual serta teoritis buat tujuan universal. Pengembangan sumber energi manusia dalam sesuatu industri

merupakan fasilitas buat memperoleh tenaga kerja yang potensional serta professional yang berfokus mempersiapkan karyawan ke masa depan. Pengembangan SDM ialah aktivitas manajemen sumber energi manusia dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan lewat kegiatan- kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan serta pelepasan sumber energi manusia supaya tercapai bermacam tujuan orang, serta tujuan industri.

Tujuan utama dari pelatihan serta pengembangan ini merupakan buat menanggulangi kekurangan-kekurangan para sumber energi manusia dalam bekerja yang diakibatkan oleh mungkin ketidakmampuan dalam penerapan pekerjaan, memutakhirkan kemampuan para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, kurangi waktu belajar untuk karyawan baru biar jadi kompeten dalam pekerjaannya, menolong membongkar kasus operasional, penuhi kebutuhan- kebutuhan pertumbuhan individu, mempersiapkan karyawan buat promosi serta sekalian berupaya membina mereka supaya jadi lebih produktif. Tidak hanya yang dipaparkan di atas terdapat sebagian tujuan pelatihan serta pengembangan SDM dalam suatu organisasi:

1. Buat kurangi *gap* ataupun perbandingan kinerja yang terdapat antara hasil yang di idamkan dengan apa yang dicapai oleh pegawai selaku akibat ketidakmampuan pegawai buat mancapai standar yang diresmikan. Pelatihan buat tingkatkan kinerja ini berarti untuk organisasi yang lagi hadapi penyusutan produktivitas.
2. Terpaut dengan pertumbuhan teknologi, pelatihan serta pengembangan membuat pegawai lebih produktif serta lebih adaptif. Perihal ini secara langsung hendak membuat organisasi lebih adaftif pula sehingga hendak tingkatkan keahlian serta keuntungan organisasi.
3. Tingkatkan komitmen serta anggapan pegawai terhadap organisasi.

PELATIHAN BERDASAR PADA KEBUTUHAN *(TRAINING NEEDS ASSESSMENT)*

Secara universal, bagi Stufflebeam (1985), asesmen kebutuhan ataupun *needs assessment* dimaksud selaku sesuatu proses memastikan suatu yang diperlukan serta bermanfaat dalam menggapai tujuan yang diharapkan. Secara prosedural, asesmen kebutuhan ialah sesuatu

proses menggambarkan (*delineating*), mendapatkan (*obtaining*), serta mempraktikkan (*applying*) data buat memastikan suatu yang diperlukan dalam menggapai tujuan yang diharapkan. Bagi Barbara Seels serta Zita Glasgow (1990), Asesmen kebutuhan ialah ialah sesuatu rencana buat mengumpulkan informasi ataupun data menimpa diskrepansi (perbandingan ataupun *gap*) antara kondisi/ sikap yang diidamkan terjalin (*desired behavior*) dengan realitasnya (*actual/predicted behavior*). Data tersebut digunakan dalam rangka mengambil keputusan tentang prioritas. Prioritas tersebut diresmikan jadi tujuan dalam upaya membongkar permasalahan. Informasi ataupun data yang dikumpulkan lewat prosedur *need assessment* ini hendak membagikan dasar dalam merumuskan tujuan (goals). Dari penafsiran di atas, kebutuhan (*needs*) itu mencuat sebab terdapatnya diskrepansi ataupun kesenjangan (*gap*) antara suasana yang diharapkan (*the expected*) dengan suasana nyata (*the actual*). Dalam konteks penafsiran ini, kebutuhan hendak pelatihan (*training needs*) mencuat dari terdapatnya kesenjangan antara pengetahuan ataupun ketrampilan yang diharapkan serta pengetahuan ataupun ketrampilan nyata yang dipunyai staf.

Guna Asesmen Kebutuhan dalam Perancangan Kurikulum Diklat Bagi Stufflebeam (1985) guna utama dari asesmen kebutuhan ialah: (1) menolong memastikan apa kebutuhan yang terdapat serta gimana kebutuhan-kebutuhan tersebut dialamatkan; serta (2) memastikan kriteria evaluasi sesuatu program (efisiensi serta daya guna). Dalam konteks perancangan kurikulum diklat, pada prinsipnya guna asesmen kebutuhan ialah berupaya menciptakan perbandingan ataupun diskrepansi antara apa yang idealnya di idamkan (*desired behavior*) dengan apa yang terdapat saat ini/realitas (*actual or predicted behavior*). Diskrepansi ataupun gap tersebut menimbulkan terdapatnya kebutuhan serta kebutuhan itu menimbulkan terdapatnya kasus yang wajib dipecahkan. Apabila diskrepansi ditemui hingga bisa dicari tujuan pemecahan permasalahan. Oleh sebab kebutuhannya banyak hingga butuh diadakan prioritas.

Bermacam alternatif pendekatan dalam asesmen kebutuhan buat keperluan perancangan kurikulum diklat, terdapat bermacam alternatif pendekatan yang bisa ditempuh dalam mengadakan asesmen kebutuhan ialah dari yang relatif simpel hingga dengan yang agak rumit. Alternatif- alternatif yang diartikan di antara lain merupakan:

1. Survai Kebutuhan

Survai Kebutuhan (*Needs Survey*) bisa ditatap selaku pendekatan yang relatif simpel. Buat tiap bidang pekerjaan, tanyakan kepada beberapa "*key people*", pengetahuan serta ketrampilan apa yang bagi mereka dibutuhkan buat melakukan pekerjaan tersebut. Berikutnya, jalani penilaian seberapa jauh pengetahuan serta ketrampilan ini sudah dipunyai oleh staf bidang yang bersangkutan. Hasil penilaian hendak menampilkan pengetahuan serta ketrampilan apa yang masih belum dipunyai serta butuh dibesarkan (analisis kesenjangan). Atas dasar seperti itu setelah itu disusun kurikulum Diklat. Catatan dalam penerapan: a. *Key people* yang dimintakan pendapatnya meliputi unsur- unsur pimpinan dalam bidang ybs., staf dalam bidang ybs., wakil bidang- bidang lain yang pekerjaannya berhubungan dengan bidang ybs. b. Penjaringan komentar tentang pengetahuan/ ketrampilan bisa dicoba antara lain lewat kuesioner, wawancara, serta rapat terbatas c. Penilaian pengetahuan/ ketrampilan bisa dicoba antara lain lewat uji, pemberian tugas, serta observasi.

2. Riset Kompetensi

Riset Kompetensi (*Competency Study*) sedikit lebih rumit dalam penerapannya. Buat tiap bidang pekerjaan, tanyakan kepada beberapa tokoh/ ahli, perangkat-perangkat kompetensi apa saja yang dibutuhkan buat bisa melakukan pekerjaan tersebut. Setelah itu tetapkan pengetahuan serta ketrampilan yang dibutuhkan buat mewujudkan kompetensi- kompetensi yang diartikan. Berikutnya jalani penilaian serta analisis semacam yang sudah dikemukakan dalam pendekatan survey kebutuhan. Catatan dalam penerapan: a. Tokoh/ ahli yang dimintakan pendapatnya merupakan mereka yang sudah berpengalaman dalam bidang pekerjaan ybs. b. Penjaringan komentar tentang kompetensi bisa dicoba antara lain lewat kuesioner serta rapat terbatas c. Metode mengevaluasi pengetahuan/ ketrampilan sama dengan dalam Survai Kebutuhan.

3. Analisis Tugas

Analisis Tugas (*Task Analysis*) bisa dikatakan lebih rumit lagi. Buat tiap bidang pekerjaan, tentukan jenis- jenis pekerjaan yang wajib dikerjakan oleh staf, kemudian tetapkan pula tugas- tugas yang wajib dikerjakan dalam tiap- tiap tipe pekerjaan. Setelah itu tetapkan pengetahuan serta ketrampilan yang dibutuhkan buat bisa melakukan tugas- tugas tersebut. Berikutnya jalani penilaian serta analisis semacam yang sudah dikemukakan dalam pendekatan survey

kebutuhan. Catatan dalam penerapan: 1. Analisis tugas- tugas dicoba lewat observasi serta wawancara dengan staf ybs. ataupun atasan langsungnya 2. Metode mengevaluasi pengetahuan/ ketrampilan sama dengan dalam Survai Kebutuhan.

4. Analisis Performansi

Analisis Performansi diawali dengan analisis kebutuhan dengan memastikan proses serta job yang di idamkan, setelah itu memastikan tugas- tugas yang dikehendaki buat tiap- tiap job, serta dilanjutkan dengan memastikan pengetahuan serta keahlian apa yang dibutuhkan buat ditampilkan pada tiap- tiap tugas tersebut. Pendekatan ini pula mengenali faktor- faktor performansi lain selaku konsekuensi serta *feedback*.

Tiap-tiap pendekatan mempunyai ciri tertentu hingga bersumber pada alternatif pendekatan yang direkomendasikan dalam perancangan kurikulum Diklat sangat didetetapkan oleh tujuan Diklat itu sendiri. Buat keadaan yang bertabiat emergensi sebab hendak memastikan hidup matinya sesuatu institusi Diklat, hingga modul program pelatihan serta pendekatannya diseleksi yang betul- betul dapat menyelamatkan intitusi Diklat tersebut. Program Diklat yang dilaksanakan buat iktikad supaya lembaga Diklat dapat menyesuaikan diri dengan pergantian yang terjalin serta senantiasa dapat bertahan, hingga diseleksi modul program serta pendekatan yang bertabiat partitive (sisipan) dalam rangka penyesuaian. Program Diklat yang dicoba buat prediksi, di mana modul program serta pendekatan diseleksi cuma buat berjaga- jaga serta tidak dimanfaatkan buat waktu yang lekas.

Pelatihan mempunyai posisi strategis guna tingkatkan kinerja serta kapabilitas karyawan. Tetapi demikian terdapat beberapa riset yang membuktikan kalau guna berarti pelatihan jadi tidak efisien sebab bebagai karena. Salah satu karena yang menonjol menuju pada perilaku manajer yang tidak menjajaki proses pentahapan program pelatihan secara disiplin. Gejala ini antara lain nampak dari diabaikannya salah satu sesi pelatihan ialah *assessment phase* yang substansinya dihasilkan melalui training needs *assessments* ataupun *training needs analysis* (TNA). TNA berperan selaku fundamen infomasi untuk manajer dalam menetapkan program pelatihan dalam seluruh formatnya.

SUBJECT MATTER ANALYSIS (SMA)

Untuk sanggup membangun pengetahuan yang bagus, hingga calon pengajar wajib mempunyai keahlian yang besar, salah satunya merupakan Subjek Matter Analysis. Gudmundsdottir (1987: 6) berkata kalau *Subjek Matter Analysis* merupakan uraian pengajar terhadap modul pelajaran yang diajarkannya. Bila diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia, berarti tingkatan pengetahuan pengajar dalam memahami modul mata pelajaran yang hendak diajarkan. Ball & Diarmid (1990) dalam *Handbook for Research Teacher Education* menerangkan kalau *Subjek Matter Analysis* merupakan bagian dari komponen berarti yang wajib dipunyai pengajar. Ball (1990) pula meningkatkan kalau menguasai apa yang diajarkan merupakan ketentuan utama seseorang pengajar sebab proses menarangkan modul, mengajukan persoalan yang membangun serta mengevaluasi tergantung pada uraian calon pengajar itu sendiri. Maksudnya, seorang tidak hendak dapat membagikan apapun bila ia tidak mempunyai apa- apa yang hendak di informasikan. Kebalikannya, seorang wajib mempunyai pengetahuan sebanyak- banyaknya buat dapat membagikan pengetahuan yang banyak kepada orang lain.

Terdapat sebagian model latihan yang dibesarkan para pakar yang disesuaikan dengan pendekatan, strategi dan modul latihan, Model- model pelatihan tersebut sesungguhnya telah lama dibesarkan, tetapi hingga dikala ini model- model tersebut masih senantiasa dipergunakan tetapi demikian proses serta langkah- langkahnya disesuaikan dengan pertumbuhan keahlian target pelatihan, masalah-masalah yang butuh dipecahkan, kebutuhan kurikulum serta metodelogi pelatihan itu sendiri. Pelatihan- pelatihan tersebut antara lain merupakan: Model latihan keahlian kerja (*Skill training for the job*) model latihan ini dibesarkan oleh Louis Genci (1966). Model ini mencakup 4 langkah yang wajib ditempuh dalam penyelenggaraan pelatihan. **Langkah awal**, mengkaji alibi serta menetapkan program latihan. Aktivitas yang lain mencakup identifikasi kebutuhan, penentuan tujuan latihan, analisis isi latihan, serta pengorganisasian program latihan. **Kedua**, merancang tahapan penerapan latihan. Kegiatannya mencakup penentuan pertemuan- pertemuan resmi serta informal sepanjang latihan (*training sessions*), serta uraian terhadap masalah- masalah pada partisipan latihan. **Ketiga**, memilah sajian yang efisien. Kegiatannya mencakup pemilihan serta penentuan jenis-jenis sajian, pengkondisian area tercantum di dalamnya pemakaian fasilitas belajar serta perlengkapan bantu, serta penentuan media

komunikasi. **Keempat**, melakukan serta memperhitungkan hasil latihan. Kegiatannya meliputi transformasi pengetahuan serta keahlian serta nilai bersumber pada program latihan, dan penilaian tentang pergantian tingkah laku partisipan sehabis menjajaki program latihan. Otto dan Glaser (1970) dalam bukunya yang bertajuk "*The Management of Training: A Handbook for Training and Development Personnel*", mengemukakan model pengembangan strategi latihan. Model ini terdiri atas 5 langkah. Awal, menganalisis permasalahan latihan. Kedua, merumuskan serta meningkatkan tujuan- tujuan latihan. Ketiga, memilah bahan latihan, media belajar, tata cara serta metode latihan. Keempat, menyusun kurikulum serta unit, mata latihan, serta topik latihan. Kelima, memperhitungkan hasil latihan.

Parker meningkatkan model rancang bangunan latihan serta Penilaian (*training design and evaluation model*) sebagaimana dilansir Craig dalam tulisan "*Training and Development Handbook: A Guide to Human Resource Development*"(1976:19-2). Model ini terdiri atas 7 tahapan aktivitas. Ketujuh tahapan aktivitas itu merupakan menganalisis kebutuhan- kebutuhan latihan, meningkatkan tujuan-tujuan latihan, merancang kurikulum latihan, merancang serta memilah latihan, merancang pendekatan penilaian latihan, melakukan program latihan, serta mengukur hasil latihan. Tahapan- tahapan tersebut ialah aktivitas berangkai serta berentetan. Crone serta Hunter (1980), dalam tulisan "*From the Field-Tested Participatory Activities for Trainers*", menguraikan model penerapan latihan yang terdiri atas 4 langkah (Model 4 langkah). Langkah awal merupakan mempersiapkan kelompok belajar. Ke dalam langkah ini tercantum upaya menggali harapan masyarakat belajar terhadap program latihan, pembinaan keakraban serta kerjasama di antara mereka, pembagian sub- sub kelompok. Langkah kedua yakni mengenali kebutuhan belajar serta analisis tujuan latihan. Kegiatannya mencakup pengumpulan data tentang kebutuhan belajar para masyarakat belajar dari para masyarakat belajar, serta dari warga serta lembaga terpaut dengan tugas ataupun kegiatan masyarakat belajar. Analisis tujuan latihan didasarkan atas kebutuhan belajar tersebut. Langkah ketiga merupakan memilah serta meningkatkan tata cara dan bahan belajar. Aktivitas ini mencakup analisis model tingkah laku yang lagi serta hendak ditampilkan oleh masyarakat belajar, memastikan bahan belajar serta tahapan pendidikan, dan memilah teknik- teknik pendidikan. Langkah Keempat ialah memperhitungkan penerapan serta hasil latihan. Tercantum ke dalam aktivitas ini merupakan

memastikan strategi penilaian terhadap proses serta perolehan latihan. Langkah- langkah tersebut silih berkaitan antara yang satu dengan yang yang lain.

Parker (1976) meningkatkan model latihan yang bisa dinamai Model 7 Langkah (*The Seven- step Model*). Model ini mencakup langkah-langkah selaku berikut. Awal merupakan melakukan identifikasi serta analisis kebutuhan latihan. Kedua yakni merumuskan serta meningkatkan tujuan- tujuan latihan. Ketiga, merancang kurikulum latihan. Keempat, Memilah serta meningkatkan tata cara latihan. Kelima, memastikan pendekatan penilaian latihan. Keenam, melakukan program latihan. Ketujuh, melaksanakan pengukuran hasil latihan. Langkah- langkah sebaiknya dicoba secara berentetan. Tetapi, hasil langkah ketujuh, ialah pengukuran hasil latihan, bisa digunakan selaku masukan untuk langkah kedua, ialah buat meningkatkan tujuan- tujuan latihan ataupun langkah awal, ialah buat mengenali serta menganalisis kebutuhan- kebutuhan latihan.

Model latihan yang lain dibesarkan oleh *Centre for International Education* (CIE) *University of Massachusetts*. Model latihan 9 Langkah. Urutan langkah model ini merupakan selaku berikut:

1. Mengenali kebutuhan, sumber- sumber, serta mungkin hambatan.
2. Merumuskan tujuan universal serta tujuan spesial latihan.
3. Menyusun serta meningkatkan perlengkapan evaluasi dini *(pre-test*) serta perlengkapan evaluasi akhir (*post- test*) partisipan latihan
4. Menyusun urutan aktivitas latihan serta meningkatkan bahan belajar.
5. Melatih para pelatih serta staf program latihan.
6. Melaksanakan evaluasi dini terhadap partisipan latihan.
7. Melakukan program latihan.
8. Melaksanakan evaluasi akhir terhadap partisipan latihan.
9. Melaksanakan evaluasi program latihan serta membagikan umpan balik.

Umpan balik dari hasil penilaian program bisa digunakan buat kesembilan langkah tersebut di atas. Model 9 Langkah tersebut sempat diterapkan dalam sebagian program latihan di Indonesia.

EVALUASI

1. Bagaimana membangun aktivitas belajar peserta pelatihan (sasaran) dari permulaan?
2. Bagaimana Membantu peserta pelatihan (sasaran) agar secara aktif

mengembangkan pengetahuannya, keterampilannya maupun sikapnya?

3. Hal yang perlu diperhatikan dalam pelatihan?

BAB II
ANALISIS PENGELOLAAN PELATIHAN

CPMK: Mampu mengidentifikasi, menformulasikan, menganalisis, dan menemukan kebutuhan belajar dan sumber masalah bidang pendidikan masyarakat dan orang dewasa
Sub-CPMK-2: Mampu menghasilkan analisis mengenai model model yang ada didalam pendidikan masyarakat (C3, A2, P5)

MANAJEMEN PELATIHAN

Konsep manajemen pelatihan bagi Sudjana (2007: 4) menarangkan kalau manajemen pelatihan merupakan aktivitas pihak penyelenggara pelatihan bersama ataupun lewat orang lain, baik perorangan ataupun kelompok, dalam menggapai tujuan organisasi ataupun lembaga penyelenggara pelatihan. Pengelolaan pelatihan dicoba lewat fungsi- fungsi manajemen program pelatihan. Bagi Rohiat (2008: 14) manajemen merupakan melaksanakan pengelolaan sumber energi yang dipunyai oleh sekolah/organisasi yang antara lain merupakan manusia, duit, tata cara, serta material yang dicoba secara sistematis meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian. Sebaliknya penafsiran manajemen bagi James A. F. Stoner serta Charles Wankel dalam Siswanto (2005: 2) membagikan batas manajemen kalau manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, serta pengendalian upaya anggota organisasi serta pemakaian segala sumber energi organisasi yang lain demi tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan itu, E. Mulyasa (2005: 8) mengemukakan komentar Engkoswara kalau manajemen merupakan sesuatu ilmu yang menekuni bagaimana menata sumber energi buat menggapai tujuan yang sudah diresmikan secara produktif serta gimana menghasilkan atmosfer yang baik untuk manusia yang ikut dan di dalam menggapai tujuan yang disepakati bersama. Lebih lanjut dikemukakan kalau penyusunan memiliki arti mengendalikan, mengetuai, mengelola ataupun mengadministrasikan sumber energi yang meliputi perencanaan, penerapan, pengawasan serta pembinaan.

Manajemen selaku proses, oleh para pakar diberikan penafsiran yang berbeda- beda. Bagi Daft (2002: 8) manajemen merupakan pencapaian sasaran- sasaran organisasi dengan metode efisien serta efektif lewat perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, serta pengendalian sumber energi organisasi. Bersumber pada definisi tersebut di atas, hingga manajemen memiliki 3 faktor pokok ialah: (1) terdapatnya tujuan yang mau dicapai, (2) tujuan bisa dicapai dengan memakai aktivitas orang lain, serta (3) kegiatan- kegiatan orang lain itu wajib dibimbing serta diawasi. Dengan demikian manajemen bisa ditentukan terdapatnya iktikad buat menggapai tujuan tertentu dari kelompok ataupun organisasi yang bersangkutan. Sebaliknya buat mencapainya sesuatu perencanaan yang baik, penerapan yang tidak berubah- ubah serta pengendalian yang kontinyu, dengan iktikad supaya tujuan yang di idamkan bisa tercapai dengan efektif serta efisien. Efektif bisa dikatan sesuatu keadaan ataupun kondisi, dimana penyeiesaian sesuatu pekerjaan dilaksanakan dengan benar serta dengan penuh keahlian yang dipunyai. Sebaliknya daya guna merupakan sesuatu keadaan ataupun kondisi dimana dalam memilah tujuan yang hendak dicapai memakai fasilitas maupun perlengkapan yang pas, diiringi dengan keahlian yang dipunyai, sehingga tujuan yang di idamkan bisa dicapai dengan hasil yang memuaskan.

Secara konseptual bisa diformulasikan kalau dalam program pelatihan paling tidak meliputi 3 tahapan ialah analisis kebutuhan pelatihan (*training needs analysis*), implementasi program pelatihan, serta penilaian pelatihan. Pada sesi awal organisasi melaksanakan fase evaluasi yang diisyarati dengan sesuatu aktivitas utama ialah analisis kebutuhan pelatihan (*training needs analysis*/TNA). TNA ialah suatu analisis kebutuhan yang secara khusus dimaksudkan buat memastikan apa sesungguhnya kebutuhan pelatihan yang jadi prioritas. Data kebutuhan tersebut hendak bisa menolong industri dalam meggunakan sumberdaya (waktu, dana, serta lain- lain) secara efisien sekalian menjauhi aktivitas pelatihan yang tidak butuh. TNA bisa pula dimengerti selaku suatu investigasi sistematis serta komperhensif tentang bermacam permasalahan dengan tujuan mengenali secara pas tentang sebagian ukuran perkara. Sedemikian rupa sehingga kesimpulannya perusahan bisa mengenali apakah permasalahan tersebut memanglah butuh dipecahkan lewat program pelatihan ataupun tidak. Analisis kebutuhan pelatihan dicoba lewat suatu proses Tanya jawab (*asking questions getting answears*). Persoalan diajukan kepada tiap karyawan serta setelah itu membuat verfikasi serta

dokumentasi tentang bermacam permasalahan dimana kesimpulannya kebutuhan pelatihan dikenal buat membongkar permasalahan tersebut. Permasalahan yang memerlukan pelatihan senantiasa berkaitan dengan *lack of skills or knowledge* sehingga kerja standar tidak bisa dicapai. Dengan demikian bisa disimpulkan kalau TNA ialah suatu proses yang menyamakan kinerja actual dengan kinerja standar. Oleh sebab itu guna TNA merupakan buat:

1. Mengumpulkan data tentang *skills, knowledge*, serta *feelings* pekerja
2. Mengumpulkan data tentang *job content* serta *job context*
3. Mengidentifikasikan kinerja standar serta kinerja aktual dalam rincian yang operasional
4. Mengaitkan *stakeholders* serta membentuk dukungan
5. Berikan informasi buat keperluan perencanaan.

Hasil dari TNA merupakan identifikasi performance *gap*. Kesenjangan kinerja tersebut bisa didefinisikan selaku perbandingan antara kinerja yang diharapkan serta kinerja actual orang. Kesenjangan kinerja bisa ditemui dengan mengenali serta mendokumentasikan standar ataupun persyaratan kompetensi yang wajib dipadati dalam melakukan pekerjaan serta mencocokannya dengan kinerja aktual orang di tempat kerja. Masalah riset pada dasarnya merujuk pada satu kepercayaan kalau suatu pelatihan bisa menanggulangi kesenjangan kinerja baik masa saat ini ataupun buat proyeksi masa mendatang. Di luar kepercayaan tersebut, hingga pelatihan bukanlah wajib dicoba. Terbentuknya kebutuhan pelatihan bila karyawan tidak mengenali bagaimana melakukan pekerjannya. Sebaliknya yang bukan ialah kebutuhan terjalin bila pekerja mengenali tentang gimana melakukan pekerjaan tetapi tidak ingin melaksanakannya. Oleh sebab itu pada hakekatnya pelatihan merupakan buat menanggulangi kesenjangan jeahlian, pengetahuan serta keahlian untuk karyawan yang tidak mengenali gimana pekerjaan wajib dicoba.

Keberhasilan implementasi program pelatihan serta pengembangan program SDM bergantung pada pemilihan (*selecting*) program buat memproleh *the right people under the right conditions*. TNA bisa menolong mengenali *the right people* serta *the right program* sebaliknya beberapa pertimbangan program (*training and development consideration*) bisa menolong dalam menghasilkan *the right conditions*. Ada sebagian pertimbangan utama yang disosialisasikan dengan implementasi program pelatihan. Pertimbangan-pertimbangan tersebut wajib Bersumber pada pertimbangan- pertimbangan, manajer pelatihan hendak menyeleksi suatu program pelatihan yang khusus

diantara bermacam alternatif yang terdapat. Pemilihan yang efisien hendak bergantung pada pengetahuan tentang program- program apa saja yang bisa jadi terdapat.

Program pelatihan wajib sanggup menciptakan produk tertentu. Produk tersebut merujuk pada kebutuhan buat mengganti kondisi sehabis program diadakan. Oleh sebab itu kedudukan penilaian program pelatihan sangatlah vital buat memastikan bahwa seluruh sumber energi yang hendak digunakan sanggup membagikan donasi positif untuk industri. Penilaian program dimaksudkan sebagai pemenuhan keberadaan makna ataupun nilai signifikan suatu program pelatihan serta hubungannya dengan tujuan serta target yang wajib dibesarkan. Penilaian tidak hanya difokuskan pada *assessing the learners*, walaupun hasil penilian individual tersebut pula pertimbangan utama dalam perencanaan. Penilaian pelatihan ialah analisis atas makna ataupun nilai pelatihan lewat proses pengumpulan data secara sistematis tentang program pelatihan itu sendiri, partisipan, pelatihan, rancangan, tata cara, sumber energi serta material yang digunakan, dan outcomes pelatihan. Penilaian bisa dicoba serentak mengaitkan seluruh komponen ataupun bisa pula secara parsial. Fokus analisis dalam penilaian terletak pada 2 isu. Awal, efektifitas program. Fokus ini berkaitan dengan apakah benar program pelatihan sudah menggapai perihal yang sebetulnya mau dicapai. Isu kedua ialah nilai (*value*) atas program yang berkaitan dengan apakah upaya (*efforts*) serta bayaran (*cost*) yang sudah dikeluarkan mempunyai arti signifikan (*worthwhile*). Dalam perihal ini bisa terbuat ikatan positif antara strategi serta penilaian. Strategi dalam konteks ini merupakan tentang identifikasi tujuan program serta membenarkan kalau rancangan serta penyelenggaraan pelatihan terletak pada rel yang benar (*on the right track*). Sebaliknya penilaian ialah pengujian buat memandang apakah strategi tersebut tepat ataupun tidak. Ketiga tahapan proses pelatihan di atas ialah satu kesatuan yang wajib menemukan atensi seksama buat menggapai pelatihan yang efisien. Kegagalan manajer pelatihan dalam menggapai efektifitas biasanya diakibatkan pengabaian salah satu dari tahapan tersebut.

Program pelatihan memiliki 3 sesi kegiatan yang mencakup:

1. Evaluasi kebutuhan pelatihan (*need assasment*), yang bertujuan mengumpulkan data buat memastikan diperlukan ataupun tidaknya program pelatihan
2. Pengembangan program pelatihan (*development*), bertujuan buat merancang area pelatihan serta metode- metode pelatihan yang

diperlukan guna menggapai tujuan pelatihan.

3. Penilaian program pelatiahan (*evaluation*) yang memiliki tujuan buat menguji serta memperhitungkan apakah program- program yang sudah dijalani, secara efisien sanggup menggapai tujuan yang sudah diresmikan Penataan progam pelatihan serta pengembangan, cocok dengan tujuan yang hendak diwujudkan, wajib dicoba dengan menjajaki langkah tertentu serta sistematis.

Langkah pengorganisasian program pelatihan serta pengembangan antara lain:

1. Melaksanakan riset serta pengumpulan informasi tentang aspek obyek yang hendak dikembangkan
2. Memastikan materi
3. Memastikan tata cara pelatihan serta pengembangan
4. Memilah pelatih cocok kebutuhan
5. Mempersiapkan sarana yang dibutuhkan
6. Memilah peserta
7. Melakukan program
8. Melaksanakan penilaian program
9. Analisa Kebutuhan Pelatihan serta pengembangan SDM.

Aspek yang pengaruhi serta penilaian pelatihan dan pengembangan SDM dari segi kebutuhan pelatihan serta pengembangan:

1. Analisa kebutuhan organisasi: buat mengenali dibagian mana organisasi membutuhkan pelatihan
2. Analisis kebutuhan pekerjaan: mengenali isi pelatihan yang diperlukan, maksudnya apa yang wajib dicoba karyawan biar bisa melakukan tugas cocok jabatan dengan kompeten
3. Analisis kebutuhan orang: mengenali ciri karyawan, maksudnya keahlian serta ketrampilan apa yang masih dibutuhkan buat bisa melakukan tugas cocok jabatan
4. Penetapan target pelatihan Sehabis analisis kebutuhan organisasi, pekerjaan serta orang, pelatihan pula memerlukan target yang wajib diresmikan.

Aspek yang pengaruhi pelatihan serta pengembangan merupakan siapa yang berpartisipasi dalam program, pada biasanya program didesign buat berikan keahlian ataupun keahlian tertentu sehingga butuh dicermati partisipan yang hendak jadi sasaran

pelatihan, sasaran *audience*. Siapa pelatih ataupun instrukturnya, penentuan pelatih dapat bergantung pada dimana program hendak dilaksanakan, keahlian apa yang hendak diajarkan, serta siapa partisipan programnya. Pelatih dapat diambil dari luar serta dalam organisasi semacam supervisor, *co- workers*, spesialis, konsultan dari luar, universitas, para manajer, serta sebagainya. Media apa yang hendak digunakan terdapat sebagian metode pendidikan yang dapat diterapkan. Secara universal yang biasa diterapkan merupakan ceramah, dialog, serta riset permasalahan amun terdapat sebagian metode lain yang dapat dicoba semacam game kedudukan (*role playing*) serta model tingkah laku (*behaviour modelling*), group *participant*, rotasi pekerjaan, simulasi, pelatihan laboratorium, dsb. Apa tingkatan pembelajarannya, terdapat 4 jenis utama tingkatan pendidikan ialah keahlian dasar, keahlian pekerjaan dasar, keahlian interpersonal, serta keahlian koseptual. Prinsip- prinsip diklat apa yang diperlukan Terdapat 3 prinsip diklat yang biasa dianalisis ialah: apakah diklat dilaksanakan buat memotivasi pegawai, buat mengestimasi peluang- peluang yang terdapat, ataupun buat penguatan serta penyegaran. Prinsip- prinsip pendidikan apa yang hendak dipakai, terdapat 5 prinsip utama pendidikan ialah partisipasi, pengulangan, relevansi, transfers, ataupun perpindahan, serta umpan balik. Dimana program hendak dilaksanakan, pertimbangan terkhir buat melakukan program pelatihan merupakan dimana ataupun gimana program hendak dilaksanakan.

PENGELOLAAN PELATIHAN

Sebagai suatu proses, manajemen istilah atau manajemen manajemen dibatasi oleh kegiatan-kegiatannya, yaitu (a) perencanaan, b) implementasi dan (c) evaluasi (Davies, 1976). Dari ketiga komponen ini dapat dikembangkan dalam beberapa tahap tergantung pada pendekatan yang digunakan. Di antara kita, telah mengalami "aktivitas", baik sebagai manajer proyek dan salah satu staf organisasi. Pada dasarnya, pengelolaan pelatihan tidak berbeda dengan pengelolaan proyek yang telah kita kenal sejauh ini.

Siklus manajemen pelatihan adalah pendekatan pelatihan sistematis (pendekatan pelatihan sistematis). Pendekatan ini terkait dengan prosedur manajemen pelatihan, yang dimulai dengan masalah yang ditemui yang dapat mengganggu pencapaian tujuan yang diharapkan, hingga evaluasi dan pemantauan sesuai dengan upaya

menyelesaikan masalah melalui pelatihan. Prosedur pelatihan hierarkis dapat digambarkan sebagai berikut.
Langkah 1: Identifikasi dan Analisis Kebutuhan Pelatihan
Langkah 2: Tes dan analisis posisi dan tugas
Langkah 3: Klasifikasi dan Penentuan dan Pelatihan Peserta
Langkah 4: Merumuskan Tujuan Pelatihan
Langkah 5: Silabus Keinginan dan Pelatihan Kurikulum
Langkah 6: Perencanaan Program Pelatihan
Langkah 7: Persiapan dan pengembangan bingkai referensi (TOR)
Langkah 8: Implementasi program pelatihan
Langkah 9: Evaluasi Program Pelatihan
Langkah 10: Pelatihan tindak lanjut.

Dalam langkah pertama, manajemen program pelatihan adalah budak dan analisis kebutuhan pelatihan, baik kebutuhan pelatihan kelembagaan, unit persatuan dalam lembaga pelatihan individu atau kebutuhan. Kebutuhan pelatihan ini dapat diklasifikasikan ke dalam dua jenis, yaitu kebutuhan saat ini dan saat ini. Kebutuhan pelatihan di masa depan, sebagai hasil dari berbagai perubahan. Di sisi lain, langkah ini disertai dengan identifikasi sumber daya yang harus memungkinkan untuk menyelesaikan masalah ini. Mengingat keberadaan berbagai keterbatasan, baik keterbatasan terbatas dan lainnya, berbagai langkah juga harus diambil untuk menentukan skala prioritas, menguji bagian atau unit mana atau posisi lain yang harus diprioritaskan. Dengan analisis posisi melalui analisis tugas, deskripsi penugasan, dan spesifikasi analisis tugas, dan kemudian melanjutkan ke analisis, keterampilan yang diperlukan untuk menanggapi "standar" yang diharapkan dalam deskripsi tugas yang ada. Atas dasar hasil analisis ini, langkah selanjutnya mendefinisikan potensi "siapa" atau "calon peserta" untuk berpartisipasi dalam program pelatihan. Dari serangkaian kegiatan ini, ia juga dapat diidentifikasi sebagai pelatihan "mengisi" atau "perangkat keras" yang harus dapat memenuhi persyaratan berdasarkan "deskripsi tugas" dan "tujuan penyelesaian". Langkah-langkah terperinci dan spesifik kemudian dapat diselenggarakan pada tahap perencanaan pelatihan. Dengan menelusuri kurikulum dan merencanakan program pelatihan, itu harus dilakukan secara partisipatif dengan melibatkan berbagai pihak terkait, khususnya manajemen untuk memperoleh komitmen tambahan untuk "menciptakan situasi yang mendukung implementasi dan post-training. Keterlibatan dan komitmen semua pihak, terutama

manajemen akan menjadi kunci keberhasilan program pelatihan. Pepatah mengatakan bahwa "perencanaan yang baik berarti bahwa setengah dari pekerjaan telah diselesaikan". Secara umum, perencanaan pelatihan yang lebih membutuhkan waktu implementasinya. Hal-hal yang perlu dipertimbangkan dalam merencanakan program pelatihan, termasuk: (1) kegiatan dasar, (2) tujuan pelatihan; (3) Pelatihan Peserta; (4) Dana / Sumber dana; (5) Tempat Waktu dan Pelatihan, (6) Kalender Pelatihan (jam, peralatan dan presenter); (7) Pengaturan Komite Pelaksana; (8) aturan; dan (9) pemateri.

Dalam implementasinya, beberapa elemen harus diperhitungkan oleh penyelenggara komunikasi, logistik, fasilitator, peserta dan infrastruktur pendukung lainnya. Yang terakhir adalah evaluasi pelatihan dan tindak lanjut. Banyak kursus pelatihan hanya memegangnya, setelah itu, tidak ada tindak lanjut. Evaluasi dan pemantauan pelatihan sangat penting untuk berbagai kesenjangan, kelemahan dan manfaat, baik implementasi pelatihan dan proses yang terjadi (Stufflebeam & Shinkfield, 1985). Dengan melakukan penilaian, suatu kegiatan menentukan nilai suatu program (penilaian). Tujuan dari evaluasi adalah program bahwa hasilnya termasuk banyak dimensi, antara lain, kapasitas, kreativitas, sikap, minat dan keterampilan. Berkat evaluasi dan pemantauan, pelatihan dapat diketahui untuk manfaat dan dampak.

Elemen manajemen pelatihan adalah implementasi pelatihan. Setelah perencanaan kebutuhan pelatihan, langkah selanjutnya berlaku perencanaan pelatihan yang telah ditentukan. Implementasi perencanaan pelatihan dapat diakui dari penugasan dan otoritas manajer yang sesuai, tujuan pelatihan dapat dicapai, waktu, perencanaan alokasi implementasi, tempat, media dan metode yang digunakan. Hal-hal yang perlu dipertimbangkan dalam pelaksanaan pelatihan sesuai dengan Soekidjo Noodmodjo (1992: 34) adalah keberadaan tanggung jawab, memantau pelaksanaan pelatihan dalam evaluasi harian dan media yang diperlukan (OHP, tabel flip, dll.). Implementasi pelatihan sebagai hasil dari perencanaan pelatihan yang mapan. Namun, dalam implementasinya, itu tidak mengecualikan kemungkinan masalah yang menyebabkan kebutuhan untuk memodifikasi hal-hal tertentu dalam rencana, tetapi setiap perubahan dan penyesuaian yang dilakukan harus berorientasi untuk menjaga kualitas pelatihan, mempertahankan pelatihan dengan baik. Menurut Haris Mudjiman (2006: 66) dalam pelaksanaan pelatihan, perlu untuk

memastikan langkah-langkah yang dicatat oleh langkah-langkah pengantar, meninjau pengalaman acara dan distimulasi untuk memanfaatkan pengalaman. Dengan kata lain, Haris Mudjiman mengatakan bahwa, dalam pelaksanaan pelatihan, tahap proses pengiriman peserta mengharuskan para peserta memahami tujuan dan manfaat yang akan diperoleh. Implementasi program pelatihan, ada langkah-langkah yang harus dilakukan sesuai dengan Suwatno dan Donni (2011: 132), yaitu mempersiapkan, menyajikan dan memberikan kesempatan untuk mencoba pekerjaan mereka. Ini berarti bahwa, dalam implementasi fase pelatihan, harus ditetapkan sehingga tujuan pelatihan dapat dicapai. Pada awal pemikiran di atas, dapat disimpulkan bahwa implementasi pelatihan adalah kegiatan dalam pelaksanaan perencanaan pelatihan yang telah ditentukan, antara lain, penggunaan metode dan media, penggunaan material, penggunaannya, penggunaannya, penggunaannya dari tempat-tempat pelatihan, implementasi pelatihan sesuai dengan waktu, implementasi adaptasi jadwal kegiatan, pembuatan bir manajer pelatihan sesuai dengan setiap tugas, dll. Penggunaan metode dan dukungan diperlukan untuk mengirimkan bahan yang disesuaikan dengan peserta. Ada kebutuhan akan disiplin besar untuk mengimplementasikan program pelatihan untuk manajer dan peserta. Ketaatan pada jadwal dan metode pelatihan yang telah ditentukan adalah salah satu indikator pelatihan yang berhasil.

PENDEKATAN SISTEM UNTUK PELATIHAN

Menurut Hatton (1997: 118), pelatihan yang dilakukan harus dikaitkan dengan pekerjaan yang harus ditangani oleh peserta didik. Diindikasikan bahwa "...orang dewasa harus dilengkapi dengan keterampilan yang sesuai untuk pelanggan ini... program pelatihan dirancang untuk bersamaan dengan pekerjaan, mendukung kebutuhan pekerjaan peserta didik". Konsep ini menunjukkan bahwa pelatihan harus dikaitkan dengan keterampilan yang baik dan bekerja sesuai dengan kebutuhan peserta didik sehingga program pelatihan dibuat bersama dan didukung oleh pekerjaan yang diperlukan untuk dikonfrontasi dengan pelajar. Menurut apa yang telah ditransmisikan Harris (2004), pelatihan berdasarkan yurisdiksi pada dasarnya adalah karakteristik lain, yaitu: (a) berdasarkan standar kompetensi; (b) isi pelatihan mengarah pada kapasitas yang diperlukan untuk tugas-tugas tertentu; (c) Pelatihan mungkin pada pekerjaan atau kombinasi keduanya; (d) fleksibilitas waktu untuk mendapatkan keterampilan;

(e) Pengakuan kompetensi terbaru/saat ini dimiliki; (f) tes berdasarkan kriteria tertentu; (g) tes dilakukan jika peserta pelatihan sudah siap, (h) menyoroti kemampuan untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan menjadi situasi baru (i) untuk fokus pada peserta pelatihan (membutuhkan pendekatan individu/independen, kelompok dan klasik), (j) materi pelatihan, fokus pada produksi dan hasil pelatihan, (k) fokus pada apa yang telah dilakukan, (l) evaluasi dari kinerja berdasarkan kriteria kinerja kerja, (m) mencapai kualifikasi keterampilan dapat melalui beberapa baris. Untuk mencapai standar keterampilan khusus industri/asosiasi global/profesional, zat pelatihan dikemas dalam berbagai mata pendidikan yang dikelompokkan dan diorganisasikan ke dalam program normatif, adaptif dan produktif. Untuk menanggapi kelompok pendidikan produktif yang terkait dengan peningkatan kualitas dan kapasitas profesional yang meminta pengembangan diri seorang guru melalui pendidikan dan pelatihan di lembaga pelatihan.

EVALUASI

1. Bagaimana konsep manajemen pelatihan yang ideal?
2. Menurut saudara seperti apa langkah dalam mengembangkan pengelolaan pelatihan?
3. Jelaskan mengenai pendekatan system untuk pelatihan!

BAB III
MODEL PELATIHAN

CPMK: Mampu mengidentifikasi, menformulasikan, menganalisis, dan menemukan kebutuhan belajar dan sumber masalah bidang pendidikan masyarakat dan orang dewasa
Sub-CPMK-3: Mampu menciptakan model induktif, model deduktif, model klasik dalam program pendidikan masyarakat (C6, A3, P5)

MODEL INDUKTIF

Pendekatan yang digunakan dalam model induktif berfokus pada upaya yang dikerahkan dari bagian terdekat, langsung, luas dan lengkap. Oleh karena itu, berkat pendekatan ini, itu dinilai langsung dengan kapasitas bahwa setiap target adalah peserta pelatihan, kemudian membandingkannya dengan kapasitas yang diharapkan atau harus termasuk sesuai dengan permintaan yang datang ke sana. Model ini digunakan untuk mengidentifikasi jenis persyaratan pembelajaran (persyaratan yang dirasakan) atau pelatihan untuk pelatihan langsung dengan pelatihan peserta. Implementasi identifikasi juga harus dilakukan langsung kepada peserta pelatihan sendiri. Untuk alasan ini, model pendekatan ini digunakan untuk peserta dalam pelatihan yang ada (hadir untuk menjadi peserta pelatihan). Keuntungan dari model induktif ini adalah bahwa informasi dapat diperoleh secara langsung dan pada jenis kebutuhan peserta pelatihan, yang memfasilitasi tugas fasilitator (pelatih) untuk memilih peralatan pelatihan (magang) yang sejalan dengan kebutuhan ini. Tetapi kerugian, untuk menentukan materi pendidikan yang lengkap dan umum untuk banyak pelatihan peserta akan membutuhkan banyak waktu, dana dan energi. Karena setiap peserta pelatihan cenderung ingin atau perlu mempelajari informasi tentang kebutuhan pelatihan yang diinginkan.

Implementasi langkah-langkah (evaluasi) kapasitas yang peserta dalam pelatihan prospektif telah disesuaikan dengan kondisi kandidat sendiri. Jika kandidat dapat membaca dan menulis, identifikasi dapat dilakukan melalui kegiatan kuesioner, atau juga dapat menggunakan

wawancara dengan poin pertanyaan. Ini juga dapat dilakukan melalui pengiriman kartu pengisian atau pembelajaran. Peserta potensial merespons dan memenuhi kuesioner di kolom yang disediakan. Demikian pula, jika peserta pelatihan menerima kartu pembelajaran kebutuhan, peserta hanya menulis jenis kemampuan untuk belajar di kartu, yang telah disediakan. Setelah mendapatkan sejumlah kebutuhan belajar satu atau lebih peserta, maka pelatih, tutor harus mendefinisikan prioritas kebutuhan belajar. Penentuan prioritas ini dapat dilakukan dengan tutor dengan peserta dalam pelatihan, atau diri mereka sendiri yang kemudian diinformasikan tentang peserta berdasarkan hasil jenis kebutuhan pembelajaran yang diperoleh. Teknik yang digunakan untuk penentuan ini dapat dibuat oleh diskusi atau curah pendapat, atau pasar data. Pengajuan prioritas dari setiap peserta disertai dengan alasan. Namun, akhirnya, penentuan prioritas ini harus disesuaikan dengan berbagai kemungkinan dalam hal bahan pembelajaran, pembelajaran sumber daya, waktu dan fasilitas pendukung lainnya. Jika tutor/pelatih telah memperoleh pengaturan prioritas, tutor/pelatih bertanggung jawab untuk mengembangkan materi pelatihan dan proses pelatihan.

Pelatihan induktif partisipatif fokus pada proses pembelajaran, kegiatan pelatihan pelatihan didasarkan pada peserta aktif (partisipasi) peserta pelatihan dalam semua aspek kegiatan pelatihan, mulai dari kegiatan perencanaan., Menerapkan, pada tahap evaluasi kegiatan pembelajaran dalam pelatihan. Upaya pelatih pada prinsipnya lebih bersikeras pada motivasi dan keterlibatan kegiatan peserta (Kamil, 2003). Model Pelatihan Indukat Partisipatif, yang dapat dilakukan dengan beberapa langkah: 1) Teknis Fase keakraban: Teknik Pelatihan Kelompok Kecil, Teknik Pelatihan Kelompok, *Broken Square*, 2) Teknik yang digunakan dalam Identifikasi: memberikan opini, dan wawancara, 3) Teknik dalam formulasi tujuan: Delphi teknik dan diskusi kelompok, 4) Teknik pada tahap persiapan program: Teknik Pemilihan Cepat dan desain program secara teknis, 5) Teknik yang dapat digunakan dalam proses pelatihan: simulasi, studi kasus, diskusi cerita pemula, kelompok buzz, pemecahan masalah kritis, forum, permainan peran, magang, tur lapangan, dll., 6) Teknik ini dapat digunakan dalam mengevaluasi proses pelatihan, hasil dan pengaruh kegiatan: respons ritel dan pengajuan pendapat tertulis.

MODEL DEDUKTIF

Pendekatan model ini dilakukan secara deduktif, di mana pemahaman tentang identifikasi kebutuhan pelatihan dilakukan secara umum, dengan tujuan yang luas. Jika akan menentukan kebutuhan pelatihan (pembelajaran) untuk peserta pelatihan yang memiliki karakteristik yang sama, implementasi identifikasi disampaikan oleh semua peserta pelatihan (target). Hasil identifikasi harus diperlukan untuk total peserta pelatihan (tujuan) yang memiliki karakteristik yang sama. Hasil dari jenis identifikasi ini digunakan dalam persiapan materi pelatihan massa dan secara keseluruhan. Ini telah dilakukan untuk menentukan kebutuhan pelatihan minimum untuk peserta pelatihan dengan tujuan tertentu seperti visualisasi sejarah pendidikan, usia atau posisi, dll. Kemudian mengembangkan proses pembelajaran dalam pelatihan yang lebih istimewa. Keuntungan dari jenis ini adalah bahwa hasil identifikasi dapat diperoleh dari target yang luas, sehingga ada kecenderungan untuk menyelesaikannya menggunakan harga murah dan relatif lebih efisien daripada tipe induktif, karena informasi tentang kebutuhan belajar dapat digunakan untuk penerapan. proses pembelajaran dalam pelatihan secara umum. Namun, model ini memiliki kelemahan dalam hal efisiensi, karena belum tentu semua trainee (tujuan) akan memiliki karakteristik penggunaan yang sama dan memerlukan hasil identifikasi ini. Ini didasarkan pada kenyataan bahwa keragaman peserta pelatihan (tujuan) cenderung memiliki kebutuhan minat dan pembelajaran yang berbeda. Pembelajaran membutuhkan hasil mengidentifikasi model deduktif, termasuk jenis kebutuhan yang diharapkan, pada peserta pelatihan (tujuan) umumnya dianggap membutuhkan jenis kebutuhan pembelajaran. Menariknya, deklarasi jenis kebutuhan dapat diselesaikan oleh peserta pelatihan (target) secara langsung, tetapi oleh pihak lain yang diduga memahami kondisi peserta pelatihan (target). Oleh karena itu, mengapa ada banyak "meninggalkan pelatihan" atau bosan belajar, kurangnya motivasi, malas, karena ada kecenderungan untuk belajar materi yang ia pelajari kurang pada persyaratan belajar yang dia rasakan. Langkah-langkah untuk mengidentifikasi kebutuhan belajar dalam pelatihan model ini seperti pada tabel aliran di bawah ini. Identifikasi model ini dilakukan secara massal dengan tiga bagian target, yaitu:

1. Keluarga pelatihan peserta atau anggota masyarakat lain dengan minat dalam pelatihan (pendidikan).
2. Pelaksana dan manajer pelatihan: kepala, penyelenggara, pelatih

(tutor) dll. Tujuan ini memiliki pengalaman dalam bentuk pelatihan yang telah ditahan dan berbagai kegiatan terkait dengan aspek kegiatan pelatihan.

3. Peserta, untuk setiap jenis bahan pembelajaran yang akan dikembangkan di kelas, tujuan ini didefinisikan untuk mencocokkan keinginan dan kemampuan pelatih (tutor) dalam pengembangan proses dan peralatan pelatihan.

Hasil identifikasi ini dikelompokkan ke dalam kumbang pengetahuan dan keterampilan, kemudian hierarkis. Selain itu, jenis kebutuhan pembelajaran dalam pemilihan pelatihan dikembangkan dalam bentuk program pembelajaran yang akan digunakan oleh trainee (target). Demikian pula dalam pilihan metode, bahan dan alat pembelajaran.

MODEL KLASIK

Model klasik ini dimaksudkan untuk menyesuaikan media pembelajaran yang ditetapkan dalam kurikulum atau pembelajaran dengan kebutuhan belajar yang dikumpulkan oleh trainee (target). Berbeda dengan model pertama, dalam model ini, pelatih (wali) memiliki pedoman dalam bentuk kurikulum, seperti kurikulum pelatihan pra-dilarang, program pelatihan kepemimpinan, unit pembelajaran dalam pelatihan, modul, dll. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan untuk pelatihan terbuka secara terbuka dan langsung ke peserta pelatihan (tujuan) yang sudah ada di kelas. Pelatih (tutor) mengidentifikasi kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki peserta pelatihan (target) dengan bahan pembelajaran untuk dipelajari. Tujuan dari model klasik ini adalah untuk menempatkan kapasitas yang telah dimiliki dengan kemampuan untuk dipelajari, sehingga peserta pelatihan (tujuan) tidak akan menerima kesenjangan dan kesulitan mempelajari materi pembelajaran baru. Keuntungan dari model ini adalah untuk memfasilitasi pelatihan peserta (tujuan) untuk mempelajari materi pembelajaran, selain kapasitas yang telah dimiliki adalah modal untuk memasukkan materi pembelajaran baru. Kerugian menyangkut peserta dalam pelatihan (target) yang terlalu jauh dengan kapasitas dasar dengan bahan pembelajaran untuk mempelajari menuntut untuk mempelajari kesenjangan kapasitas ini, sehingga dengan pembelajaran membutuhkan kebutuhan belajar, ia berharap akan membutuhkan banyak waktu.

Kegiatan Identifikasi Model tradisional ini harus dilakukan oleh pelatih hingga pelatihan peserta, administrasi pengujian, wawancara, atau pembelajaran kartu, untuk menetapkan kapasitas awal peserta (entri tingkat perilaku).) Selain itu, kapasitas awal dibandingkan dengan tata letak pengetahuan yang terkandung dalam bahan (modul, satpel, dll) yang sudah ada. Jika pelatih (tutor) mendapatkan hasil bahwa kapasitas peserta pelatihan (target) di bawah batas awal media pembelajaran yang terkandung dalam program pembelajaran, peserta pelatihan (target) perlu menyediakan suplementasi pada awalnya, untuk mendekati batas bahan pelatihan dipelajari. Namun, jika pelatih (tutor) mendapatkan hasil bahwa kapasitas awal telah pada diskusi yang ada dalam program ini, peserta pelatihan bertanggung jawab untuk menetapkan strategi pembelajaran dalam pelatihan yang baik untuk mengajar peserta. Dari subjek pertama. Penentuan metode pembelajaran ini dimaksudkan untuk menghilangkan kebosanan di antara peserta.

Model pelatihan yang digunakan dalam program pelatihan sektor informal adalah normatif, beberapa model pelatihan selalu didasarkan pada model klasik dan reguler, di mana dalam fase pra-pelatihan, pelatihan pasca-pelatihan menunjukkan karakteristik model pelatihan yang secara luas diimplementasikan Berbagai lembaga kelembagaan, ada beberapa elemen yang merupakan kelemahan dan manfaat dari model pelatihan ini, yaitu proses pelatihan proses pelatihan terutama dikaitkan dengan analisis analisis kebutuhan pelatihan yang ada dalam konsep dasar, tetapi terkait dengan manfaat dari Model ini, yaitu memfasilitasi peserta dalam pelatihan (target) dalam studi peralatan magang, selain kapasitas yang telah dimiliki modal untuk mencakup materi pembelajaran baru. Kerugian dari model ini adalah untuk peserta pelatihan (tujuan) yang kapasitas keterampilan dasar/rendah harus beradaptasi dengan materi pembelajaran yang akan dipelajari terlebih dahulu, sehingga pembelajaran belajar harus membutuhkan banyak waktu.

EVALUASI

1. Jelaskan makna dari model pelatihan induktif dan manfaatnya dalam pelatihan!
2. Jelaskan pengertian dari model pelatihan deduktif dan kaitkan dengan pengembangan pembelajarannya!
3. Menurut saudara seperti apa gambaran dari model pelatihan klasik serta mengapa model tersebut masih eksis digunakan?

BAB IV
MERANCANG MODEL PELATIHAN

CPMK: Mampu mengidentifikasi, menformulasikan, menganalisis, dan menemukan kebutuhan belajar dan sumber masalah bidang pendidikan masyarakat dan orang dewasa
Sub-CPMK-4: Mampu merancang model model pelatihan berdasarkan pada proses dan materi latihan (C6, A4, P5)

MODEL MAGANG

Model pelatihan on the job training berfokus pada pembuatan pengalaman serta keahlian buat memakai tata cara induktif serta deduktif dalam pendirian. Tidak hanya itu, sub- model pula digunakan oleh on the job training yang berfokus pada pertumbuhan jangka panjang serta pembelajaran buat meningkatkan diri serta meningkatkan pengembangan karir mereka serta digunakan dalam beberapa besar partisipan serta wajib dilatih dengan kilat. Model pelatihan on the job training digunakan sebab lebih fokus pada kenaikan produktivitas. Tata cara simulasi terbuat dengan keadaan belajar cocok dengan ataupun mirip dengan keadaan nyata, pelatihan ini digunakan buat mengajar secara teknis serta mesin keahlian.

Dalam pelatihan kerja, tata cara pelatihan banyak digunakan, pekerja dipraktikkan pada pekerjaan baru dengan pengawasan langsung pelatih yang berpengalaman. Tata cara yang digunakan: 1. Magang, merupakan proses belajar seseorang pekerja ataupun sebagian pekerja pada mereka yang lebih berpengalaman. Pendekatan ini bisa dikombinasikan dengan tata cara pelatihan kejuruan. Dalam pemakaian model pelatihan ini, itu merupakan tujuan yang Kamu mau supaya efisien sebab pertumbuhan model ini bisa diperoleh dari penanda daya gunanya, ini sejalan dengan tujuan pelatihan, ialah buat tingkatkan pengetahuan serta keterampilannya sehingga mereka tercipta buat pengetahuan serta keahlian buat menguasai serta bekerja secara efisien serta efektif. Dari definisi magang itu sendiri, bisa

disimpulkan kalau magang merupakan proses pendidikan yang berisi unsur- unsur pendidikan dengan melaksanakan tempat belajar penduduk (pendidikan) hendak terbiasa dengan proses kerja. Mencukupi yang biasa dicoba oleh sumber energi belajar, fasilitator. Masyarakat tidak cuma belajar ataupun mendengar teori pekerjaan namun wajib berperan langsung apa yang nampak serta memahaminya. Berkat proses pendidikan ini secara tidak siuman, masyarakat belajar tidak hanya mendapatkan keahlian, pula hendak hadapi pergantian dalam pengetahuan, keahlian serta perilaku terhadap perilaku serta keahlian ini tidak cuma diperoleh dari teori pekerjaan, namun secara langsung. Lewat visi serta menolong sumber energi belajar serta menolong bekerja pada pekerjaannya. Hipotesis ini terbuat oleh apa yang disajikan oleh Kaplan (1991), kalau partisipan di pelibatan dalam belajar masyarakat dalam segala gerakan proses pendidikan hendak menolong memesatkan penguatan pergantian yang terjalin dan pada dasar dari kehendak mereka serta berkontribusi pada evolusi masa depan.

MODEL PELATIHAN KERJA

Definisi pelatihan merupakan, antara lain, didefinisikan oleh Wahyudin (2000: 5) "... merupakan proses pendidikan serta aplikasi yang diperuntukan buat tingkatkan keahlian partisipan dalam waktu yang relatif pendek. "Keahlian hidup yang didetetapkan oleh (Hatimah, 2007: 8) menampilkan kalau" keahlian hidup merupakan interaksi serta keahlian yang sangat berarti yang dipunyai oleh seorang buat hidup mandiri". Tidak hanya itu, Hatimah (2007: 8) membagikan uraian kalau:"... makna dari keahlian hidup lebih luas dari keahlian yang dibutuhkan buat bekerja. Keahlian hidup terdiri dari keahlian individu, keahlian sosial, keahlian akademik serta keahlian handal". Apa yang diartikan dengan melatih keahlian hidup dalam riset ini, upaya buat tingkatkan keahlian belajar masyarakat merupakan literasi fungsional, yang meliputi individu, keahlian sosial, akademik serta handal dalam aktivitas ekonomi ataupun pengusaha, pemasaran serta registrasi serta pendaftaran reguler, serta secara tertib. Definisi variabel kunci tertentu yang bisa menanggulangi permasalahan riset merupakan: (1) Pelatihan didefinisikan oleh Wahyudin (2000: 5) "... merupakan proses pendidikan serta aplikasi yang bertujuan buat tingkatkan keahlian partai. dalam momen yang relatif pendek". (2) Keahlian hidup yang didetetapkan oleh (Hatimah, 2007: 8) menampilkan kalau keahlian hidup merupakan interaksi serta

keahlian yang sangat berarti yang dipunyai oleh seorang buat hidup mandiri. Tidak hanya itu, Hatimah (2007: 8) menarangkan kalua "...makna dari keahlian hidup lebih luas daripada keahlian yang diperlukan buat bekerja. Keahlian kehidupan terdiri dari keahlian individu, keahlian sosial, keahlian akademik, serta keahlian handal" selaku (3) Dorongan yang dilansir dari Suharto (2007: 95) memberi tahu "dorongan merupakan proses pemberdayaan warga tingkatan lanjut lewat pelaksanaan guna yang bisa jadi aktivasi ataupun fasilitasi, penguatan, akuntabilitas, proteksi" serta dukung".

MODEL PELATIHAN KEAKSARAAN

Terdapat sebagian definisi literasi yang bisa ditemui dalam bermacam rujukan serta berikut merupakan sebagian pakar yang menganjurkan definisi literasi. Kusnadi, dkk (2005: 76) membagikan batasan sebagian sebutan yang kerap digunakan dalam program pembelajaran literasi selaku berikut: (1) Seorang diucap buta huruf, bila orang tersebut tidak mempunyai kapasitas buat menulis serta membaca sebuah kalimat pendek simpel dalam kehidupan tiap hari; (2) Literasi sastra merupakan seorang yang mempunyai keahlian buat menulis serta membaca hukuman pendek simpel dalam kehidupan tiap hari; (3) orang yang buta huruf fungsional merupakan orang yang tidak bisa ikut serta dalam seluruh aktivitas yang memerlukan keahlian literasi serta tidak mempunyai akses ke pemakaian akuntansi akuntansi baca buat registrasi diri. Pengembangan serta area area; (4) Kebalikannya, literasi fungsional ikut serta dalam seluruh aktivitas yang memerlukan keahlian literasi serta pula mempunyai akses ke pemakaian kenaikan akuntansi membaca buat pengembangan diri serta area area; (5) Tingkatan literasi merupakan persentase literasi masyarakat, sebaliknya akun buta huruf merupakan persentase dari penduduk buta huruf dengan sesuatu negeri. Ataupun pula bisa dihitung dengan kurangi tingkatan literasi dari proporsi 100%. Tingkatan ini biasanya dihitung buat populasi berumur 15 tahun ke atas. Berkenaan dengan umur ini, di Indonesia, biasanya dihitung dari 10 sampai 44 tahun. Sebab dalam kisaran umur ini, mereka masih diklasifikasikan selaku umur produktif. Berikutnya Kusnadi, dkk (2005: 77) membagikan definisi literasi"... selaku keahlian membaca serta menulis". Tetapi, definisi literasi di Indonesia masih bagi Kusnadi (2005: 79) "...lebih fokus pada kenaikan mutu hidup serta pemberdayaan warga". Definisi lain ditulis oleh Abdulhak (1990: 22) yang membagikan sebagian definisi literasi yang berarti, ialah: awal,

melek huruf merupakan keahlian membaca, menulis, serta menghitung dibutuhkan buat seorang dalam kehidupan warga; Kedua, literasi merupakan keahlian membaca, menulis, serta menghitung pemakaian perlengkapan pendidikan ataupun perlengkapan spesial buat menguasai serta mengganti kehidupan individu serta lingkungannya. Demikian pula, Uyu Wahyudin (2008: 43- 47) membagikan uraian spesial tentang melek huruf, ialah keahlian membaca, menulis serta menghitung selaku berikut: (1) Keahlian membaca, merupakan keahlian buat menguasai konten pembacaan yang dibutuhkan oleh Penduduk pendidikan dalam kebutuhan tiap hari, (2) keahlian buat menulis, merupakan keahlian buat menulis yang diperoleh penunggu buat belajar sehabis mendatangi aktivitas pendidikan cocok dengan tujuan yang diresmikan. Ciri masyarakat pendidikan yang mempunyai keahlian tertulis diisyarati oleh: Tulisan yang dihasilkan dengan hati- hati serta bisa dibaca, jumlah tulisan yang dibuat dalam sebagian kali didefinisikan cocok dengan kriteria serta mempunyai wujud tulisan yang seragam dengan simbol dari pesan ataupun isyarat yang lain Itu sudah didefinisikan serta (3) kapasitas penghitungan merupakan keahlian buat mengeksploitasi angka buat menuntaskan permasalahan yang timbul dalam kehidupan tiap hari. Pada definisi tertentu yang diajukan oleh para pakar yang disebutkan di atas, bisa disimpulkan kalau literasi merupakan keahlian membaca, menulis, serta menghitung serta mempunyai kapasitas fungsional yang dibutuhkan dalam kehidupan tiap hari. Tidak hanya itu, apa yang diartikan dengan literasi dalam riset ini merupakan kompetensi literasi dasar semacam penanda: (1) sanggup membaca serta menulis frasa simple (terdiri dari subyek, predikat. Serta objek) paling tidak 7 kata memakai bahasa Indonesia; (2) Sanggup menghitung akumulasi, reduksi, perkalian serta distribusi no 1-100; serta (3) sanggup berbicara dengan bahasa Indonesia secara verbal.

MODEL PELATIHAN KEWIRAUSAHAAN

Walaupun sepanjang ini, belum terdapat terminologi yang sama tentang kewirausahaan, namun secara universal, mempunyai perihal yang nyaris sama pada dasarnya, ialah merujuk pada watak, kepribadian, serta ciri yang menempel pada seorang yang mempunyai kemauan keras buat membuat inovatif ilham dalam bisnis dunia nyata serta bisa mengembangkannya dengan keras. Bagi Drucker (Suryana, 2003: 13) mengatakan kalau kewirausahaan merupakan keahlian buat

menghasilkan suatu yang baru serta berbeda, keahlian buat menghasilkan perihal baru yang baru. Bagi Zimmerer (Suryana, 2003: 10) menulis kalau kewirausahaan merupakan mempraktikkan kreativitas serta inovasi buat menuntaskan permasalahan serta mengeksploitasi kesempatan yang dialami orang tiap hari. Kewirausahaan merupakan pelaksanaan kreativitas serta inovasi buat membongkar permasalahan serta upaya buat menggunakan kesempatan yang dialami tiap hari. Kewirausahaan merupakan campuran dari kreativitas, inovasi serta keberanian buat mengalami resiko kerja keras buat melatih serta memelihara bisnis baru. Bagi The Manodore Harvard Levitt yang dilansir oleh Zimmerer (Usman, 1997: 5) Kreativitas memikirkan suatu yang baru, pikirkan hal- hal baru, sedangkan inovasi melaksanakan suatu yang baru," jalani hal- hal baru. Keberhasilan kewirausahaan hendak tercapai bila Kamu berpikir serta melaksanakan suatu yang baru ataupun suatu yang baru melaksanakan berpikir serta melaksanakan hal- hal baru ataupun hal-hal baru dengan metode baru. Dari sudut pandang para pakar pada Sweasamidjaja (1980: 23) merumuskan kalau kewirausahaan pada dasarnya merupakan kapasitas buat refleksi kreatif serta sikap inovatif yang digunakan selaku basis, sumber energi, tenaga pendorong, tujuan, upaya serta anjuran tentang tantangan tantangan. Hidup. Di antara konsep- konsep yang disajikan di atas, terdapat 6 spesies kewirausahaan utama, Suryana (2003: 13) merumuskan selaku berikut:

1. Kewirausahaan merupakan nilai yang dicoba dalam sikap yang digunakan selaku sumber energi, kekuatan penggerak, tujuan, taktik, anjuran, proses, serta hasil,
2. Kewirausahaan merupakan keahlian buat menghasilkan suatu yang baru serta berbeda, keahlian buat membuat yang baru serta berbeda,
3. Kewirausahaan merupakan proses mempraktikkan kreativitas serta inovasi dalam pemecahan permasalahan serta menciptakan kesempatan buat tingkatkan kehidupan (usaha),
4. Kewirausahaan merupakan nilai yang dibutuhkan membuat bisnis," fase start- up" serta pengembangan bisnis," perkembangan",
5. Kewirausahaan merupakan proses buat melaksanakan suatu yang baru, kreatif" serta suatu yang berbeda (inovatif) yang menguntungkan lebih,
6. Kewirausahaan merupakan upaya buat menghasilkan nilai tambah dengan mencampurkan sumber energi lewat metode baru serta berbeda buat memperoleh persaingan.

Nilai tambah ini bisa terbuat dengan meningkatkan teknologi baru, menciptakan pengetahuan baru, menciptakan cara- cara baru buat menciptakan benda serta jasa baru yang lebih efektif, tingkatkan produk serta layanan yang terdapat, serta menciptakan metode baru buat membagikan kepuasan konsumen. Bersumber pada 6 konsep di atas, kewirausahaan secara pendek bisa didefinisikan selaku kapasitas kreatif serta inovatif," menghasilkan yang baru serta berbeda" yang digunakan selaku anjuran, dasar, sumber energi, proses, serta perjuangan buat menghasilkan layanan properti serta nilai tambah yang dicoba dengan keberanian buat menanggulangi resiko. Apa yang kami iktikad dengan dorongan kewirausahaan dalam riset ini merupakan kalau upaya pelatihan pelatihan/ literasi yang dicoba oleh tutor kepada penduduk belajar dengan mencermati kesinambungan aktivitas ekonomi diiringi dengan penguatan motivasi kewirausahaan semacam keyakinan diri, tugas serta hasil yang berorientasi., suka tantangan serta berani mengambil resiko, berperilaku selaku pemimpin, kreatif serta inovatif, serta berorientasi pada masa depan yang timbul dalam keahlian kewirausahaan ataupun realisasi aktivitas ekonomi tiap hari(aktivitas penciptaan tercantum aktivitas pembelian bahan baku serta Proses penciptaan, aktivitas distribusi dalam wujud perhitungan pemasaran serta kerugian finansial simpel).

Perkembangan perilaku mental kewirausahaan merupakan bagian berarti dari promosi aktivitas kewirausahaan, paling utama di antara kalangan muda yang menganggur. Perilaku mental kewirausahaan yang diartikan mempunyai paling tidak 6 kekuatan mental yang membangun karakter yang kokoh, ialah; 1) kekuatan yang kokoh atas kekokohannya sendiri; 2) kejujuran serta tanggung jawab; 3) ketahanan raga serta mental; 4) intensitas serta keuletan buat bekerja keras; 5) Berpikir konstruktif serta kreatif. Program pendirian kewirausahaan di Indonesia sudah berlangsung lama di institusi resmi serta nonformal. Program pelatihan kewirausahaan dicoba secara independen serta dengan kemitraan dengan sokongan keuangan oleh lembaga pemerintah ataupun donor yang mengalokasikan anggaran buat program- program wirausahawan paling utama buat anak muda yang menganggur. Dikala ini, 5 departemen di Indonesia pula mempraktikkan bermacam program pengembangan serta aktivitas pengembangan kewirausahaan atas tugas serta tanggung jawab tiap-tiap kementerian. Kelima kementerian merupakan Departemen Tenaga Kerja serta Transmigrasi, Departemen Pembelajaran, Departemen Perindustrian, Departemen Pemuda serta Berolahraga,

serta Departemen Koperasi serta Industri Kecil serta Menengah serta Kementerian Perikanan serta Perikanan. Program kewirausahaan mereka pula berfokus pada pemberdayaan anak muda yang menganggur (penduduk umur produktif serta pengabaian). Tetapi, program- program ini tidak lumayan buat membagikan timbulnya wirausahawan baru. Selaku bagian dari proses pengembangan perilaku mental kewirausahaan buat perempuan pengangguran, model inklusif wajib dibesarkan dengan kemampuan regional serta strategi yang baik. Tidak hanya itu, model penilaian pula dibutuhkan buat program pelatihan kewirausahaan buat mengukur daya guna serta implementasi implementasi program pelatihan kewirausahaan. Kemiskinan, keterlambatan serta ketidaktahuan merupakan bundaran ganas terpaut dengan orang lain. Salah satu pemicu kemiskinan diakibatkan oleh produktivitas yang rendah. Produktivitas rendah diakibatkan oleh pembelajaran, keahlian serta etika kerja rendah, pemasukan kecil, energi beli rendah, sehingga nutrisi tidak lumayan, yang menimbulkan kesehatan yang kurang baik.

MODEL PELATIHAN MANAJEMEN PENINGKATAN MUTU

Terdapat poin utama dalam manajemen, antara lain: (1) Dalam aktivitas manajemen yang menekankan terdapatnya kerja sama antara unsur- unsur yang terakhir, (2) keberadaan industri dalam pemakaian sumber energi ataupun agen serta (3) Terdapat tujuan yang jelas buat dicapai oleh organisasi ataupun agensi. Dengan kata lain, aktivitas manajemen mempunyai kedudukan yang sangat strategis dalam menghasilkan organisasi ataupun lembaga. Aktivitas manajemen meliputi spektrum yang sangat luas sebab mulai memastikan arah organisasi masa depan, buat menghasilkan aktivitas organisasi, buat mendesak penciptaan kerja sama antara unsur- unsur lain serta anggota organisasi ataupun organisasi. Tubuh serta aktivitas pengawas dalam menggapai tujuan.

Total Kualitas Manajemen merupakan pendekatan dalam mengelola bisnis yang berupaya mengoptimalkan energi saing organisasi lewat kenaikan berkepanjangan dari produk, layanan, manusia, pekerjaan, proses, serta area. Institusi pembelajaran merupakan kendaraan buat proses belajar mengajar untuk siswa. Buat tingkatkan mutu pendidikan, banyak sekolah sudah mempraktikkan Total Quality Management (TQM) sehingga mereka sukses sepanjang sebagian dekade tadinya. Intinya, Total Quality Management (TQM) berfokus pada proses ataupun sistem buat menggapai tujuan

Oganisasi. Dengan mengawali kenaikan mutu, manajemen mutu total wajib kurangi mungkin membuat kesalahan dalam penciptaan produk, prosedur serta metode buat menggapai harapan serta komunitas pelanggan. Desain produk ini diperlakukan cocok dengan prosedur serta metode buat menggapai ekspektasi pelanggan. Pemakaian tata cara ilmiah buat menganalisis informasi dibutuhkan sekali buat menuntaskan permasalahan kenaikan mutu. Partisipasi dari seluruh elemen organisasi dimasukkan dalam perihal ini di sekolah buat bergerak buat mempunyai motivasi serta kinerja yang besar dalam menggapai tujuan kepuasan pelanggan ataupun warga.

Kenaikan mutu merupakan sistem manajemen yang menempatkan mutu selaku strategi bisnis, mengaitkan seluruh guna serta organisasi dengan tujuan tingkatkan mutu serta mengimplementasikan program buat tingkatkan mutu berkepanjangan yang berfokus pada kepuasan pelanggan serta karyawan. Syarat mutu ditautkan dengan Total Quality Management (TQM), ialah kenaikan berkepanjangan (kenaikan berkepanjangan) serta kenaikan kenaikan mutu (kenaikan mutu). Para pakar manajemen sudah membuat banyak uraian tentang Total Quality Management (TQM). Dalam riset ini, para periset menarangkan sebagian definisi semacam kerangka kerja riset selanjutnya. Bagi kamar, apa yang diartikan dengan Total Quality Management (TQM) merupakan filosofi serta metodologi yang menolong lembaga mengelola pergantian serta mendefinisikan novel setiap hari mereka sendiri buat menanggulangi beberapa besar tekanan eksternal baru". Ini merupakan sistem manajemen yang menempatkan mutu selaku strategi komersial, mengaitkan seluruh guna serta anggota organisasi dengan tujuan tingkatkan mutu serta kepuasan pelanggan serta karyawan. Komentar yang disebutkan di atas menyoroti uraian manajemen yang terintegrasi dengan mutu, filosofi metodologi menolong bermacam institusi, spesialnya industri, dalam pengelolaan pergantian serta buat penuhi tuntutan eksternal eksternal aspek. Bagi Syafaruddin, Total Quality Management (TQM) merupakan evilosofi improveNet, pabrikan bisa sediakan institusi bonus dengan seperangkat perlengkapan instan buat rapat serta melampaui kebutuhan, kemauan serta harapan klien". Pertahanan ini menarangkan kalau manajemen mutu terintegrasi menekankan konsep utama. Awal, selaku filosofi kenaikan berkepanjangan, serta kedua, terpaut dengan perlengkapan serta metode semacam (*braimstorming*) serta (analisis bidang analisis kekuatan) dari resistansi

lapangan, yang digunakan buat tingkatkan mutu langkah- langkah manajemen buat menggapai tujuan serta harapan pelanggan.

EVALUASI

1. Menurut saudara apa yang mendasari sebuah pelatihan perlu menggunakan model-model seperti materi di atas?
2. Adakah menurut saudara model pembelajaran dalam pelatihan selain yang sudah dikaji dalam materi di atas?
3. Jelaskan menurut pandangan saudara konsep *Total Quality Management!*

BAB V
METODE PEMBELAJARAN PELATIHAN

CPMK: Mampu mengidentifikasi, menformulasikan, menganalisis, dan menemukan kebutuhan belajar dan sumber masalah bidang pendidikan masyarakat dan orang dewasa.
Sub-CPMK-5: Mampu melaksanakan Langkah langkah kegiatan model partisipasif dalam program pendidikan masyarakat (C3, A3, P2).

DISKUSI

Tata cara pendidikan ialah sesuatu metode yang digunakan buat menggapai tujuan pendidikan. Dengan memakai tata cara dialog dalam proses pendidikan masyarakat belajar dalam dengan leluasa berbicara dalam mengemukakan gagasan serta komentar. Tujuan dari tata cara dialog ini merupakan masyarakat belajar terdorong buat berpartisipasi secara maksimal, tanpa terdapat aturan- aturan yang keras, tetapi senantiasa wajib menjajaki etika yang sudah diresmikan. Dalam dialog bisa dipecah 2 ialah dialog kelompok kecil *(small group discussion*) serta dialog kelompok besar (*whole group discussion*) dialog yang dicoba dengan memandang kelas selaku kelompok. Dialog ini bisa dipandu oleh pengajar, tetapi masyarakat belajar yang ditatap pintar bisa ditugasi pengajar mengetuai dalam dialog ini. Dialog ini mengaitkan masyarakat belajar dalam kelas. Dalam dialog ini membagikan peluang masyarakat belajar buat penggunakan pengetahuannya serta data yang sudah dimilikinya tetapi mereka silih menghormati dalam membagikan pendapatnnya. Bagi Usman (2005) dialog kelompok ialah sesuatu proses yang tertib yang mengaitkan sekelompok orang dalam interaksi tatap muka yang informal dengan bermacam pengalaman ataupun data, pengambilan kesimpulan ataupun pemecahan permasalahan. Bagi Ariends (2008) dialog merupakan suasana pendidik serta partisipan didik ataupun partisipan didik serta partisipan didik lainya bercakap- cakap serta berbagi ilham serta komentar. Sebaliknya Samani (2012) melaporkan

kalau dialog merupakan pertukaran benak (*sharing of opinion*) antara 2 orang ataupun lebih yang bertujuan mendapatkan kesamaan pandang tentang suatu permasalahan yang dialami bersama. Dengan demikian dialog ialah sesuatu tata cara pendidikan yang di dalamnya ada obrolan antara orang dengan indvidu yang lain yang tercipta ke dalam wadah ataupun kelompok yang dihadapkan oleh sesuatu kasus sehingga mereka bisa bertukar benak buat memperoleh pemecahan permasalahan yang benar lewat konvensi bersama. Ernasari (2011), melaporkan kalau dialog yakni kecakapan ilmiah yang responsive bewariskan pertukaran komentar yang dijalin dengan pertanyaan-pertanyaan problematik pemunculan ide- ide serta pengujian ide- ide maupun komentar dicoba oleh sebagian orang yang tergabung dalam kelompok itu yang ditunjukan buat mendapatkan pemecahan perkaranya serta buat mencari kebenaran. Dari sebagian penafsiran di atas bisa disimpulkan kalau yang diartikan dengan tata cara dialog merupakan sesuatu metode penyampaian modul pendidikan dengan jalur bertukar benak baik antara pengajar dengan masyarakat belajar ataupun masyarakat belajar dengan masyarakat belajar. Tidak hanya itu tata cara dialog meningkatkan motivasi masyarakat belajar buat berpikir ataupun menghasilkan pendapatnya sendiri dengan pengetahuan pengetahuan yang sanggup mencari jawaban.

STUDI KASUS

Tata cara riset permasalahan merupakan tata cara desain pendidikan bersumber pada pada unit pendidikan Tata cara ini dalam wujud permasalahan tertentu, sesuatu kejadian ataupun suasana, hingga penunggu pendidikan diberikan buat mencari pemecahan alternatif yang bisa dibesarkan tata cara ini Pemikiran kritis serta menciptakan pemecahan baru buat pelepasan subjek yang dituntaskan (Yamin, 2007: 156). Tata cara ini bisa dibesarkan ataupun diterapkan buat belajar penduduk, kala belajar penduduk mempunyai pengetahuan dini tentang permasalahan. Dalam kehidupan manusia selaku seorang serta makhluk sosial menciptakan banyak permasalahan dihadapkan, yang butuh dituntaskan. Tata cara riset permasalahan ini mendesak penentuan permasalahan, survei serta persuasi yang wajib dicoba dengan belajar penduduk. Dampaknya, salah satu elemen terutama dari tata cara riset permasalahan tercantum dalam permasalahan dialog kolaboratif yang terdapat dalam permasalahan ini. Dengan metode ini, masyarakat belajar bisa mengenali apa yang mereka tahu serta apa yang butuh mereka tahu

buat menguasai permasalahan tersebut serta buat menetapkan permasalahan buat diselidiki. Dengan dialog kolaboratif, masyarakat pasti belajar hendak berhubungan satu sama lain (sekelompok kelompok) dalam aplikasi tonggak sejarah riset permasalahan. Tidak hanya itu, kala penduduk belajar tentang permasalahan pemecahan permasalahan serta membuat keputusan, interaksi antara belajar penunggu sangat dibutuhkan.

KELOMPOK-KELOMPOK BUZZ

Tata cara Buzz Group digunakan dalam aktivitas belajar buat membongkar permasalahan. Partisipan dipecah jadi kelompok-kelompok kecil dengan beberapa 2 sampai 5 partisipan yang hendak melaksanakan dialog dalam waktu pendek pada permasalahan/ perlengkapan yang sama ataupun tidak. Hasil ulasan kelompok-kelompok kecil ini hendak melanjutkan dialog dalam kelompok besar buat memperoleh kesimpulan (Tourney, R, 2012; Scout, 2013; Russel, 2013).

Tata cara yang bisa digunakan buat tingkatkan komunikasi pendidikan warga merupakan dengan memakai tata cara pendidikan Buzz Group. Buzz Group merupakan tata cara pendidikan yang diawali dengan membagikan permasalahan ataupun persoalan, hingga masyarakat belajar buat menyelesaikannya jadi kelompok serta berbagi data antara anggota Tim (Hasibuan serta Moejiono, 2009). Sedangkan bagi Bakley (2012), Tim Buzz merupakan tata cara pendidikan kalau anggota kelompok mangulas buat tingkatkan komunikasi matematika serta uraian tentang uraian pendidikan. Dialog menolong masyarakat belajar buat belajar gimana merumuskan ide- ide mereka serta belajar buat berbicara dengan jelas. Roestiyah (2012) menampilkan kalau tata cara Buzz Group dipecah jadi 2 kelompok kecil pada 8. Bila kelompok kecil ini dibutuhkan buat memberi tahu apa hasil dialog dalam kelompok besar. Di antara bermacam komentar, dipaparkan kalau tata cara Buzz Group bekerja selaku tata cara kerja sama serta partisipasi dalam sesuatu kelompok. Tata cara ini pula bisa menolong melatih dalam pemikiran sepanjang komunikasi serta interaksi dengan orang lain. Dengan demikian, proses interaksi serta komunikasi bertabiat verbal serta tulisan bisa bekerja dengan baik. Khasiat serta kelemahan tata cara Buzz Group bisa dilihat pada tabel berikut (Sudjana, 2010).

Tabel 1. Keunggulan dan Kelemahan Metode Kelompok Buzz

Keunggulan	Kelemahan
Partisipan didik yang kurang biasa mengantarkan komentar seolah- olah dituntut buat mengemukakan pendapatnya dalam kelompok kecil.	Bisa jadi hendak terjalin pengelompokkan di mana yang pesertanya terdiri atas orang-orang yang tidak ketahui apa-apa sehingga kekuatan kelompok tidak imbang.
Meningkatkan atmosfer akrab, penuh atensi terhadap komentar orang lain serta bisa jadi hendak mengasyikkan.	Laporan kelompok- kelompok kecil tidak tersusun secara sistematis serta tidak terencana.
Bisa menghimpun bermacam komentar tentang bagian-bagian permasalahan dalam waktu pendek.	Pembicaraan bisa jadi bisa rumit.
Bisa digunakan bersama metode lain sehingga pemakaian metode ini bermacam- macam.	Memerlukan waktu buat mempersiapkan permasalahan serta buat bagian- bagian permasalahan itu.

Sehabis hadapi kelemahan tata cara ini, butuh buat mengestimasi kelemahan ini. Tata cara mengestimasi kelemahan tata cara Buzz Group bagi Sudjana (2010), ialah Awal, tata cara ini wajib digunakan bila permasalahan pendidikan memiliki sebagian aspek ataupun bagian buat dibahas secara khusus. Kedua, bila waktu yang ada buat mangulas permasalahan ini terbatas. Ketiga, bila terdapat lama- lama serta kurang tertarik buat belajar masyarakat buat berpartisipasi sehingga mereka bisa dimotivasi oleh area belajar mereka, sebab buat tingkatkan atmosfer yang akrab, kegembiraan serta pendidikan, model pendidikan hendak digunakan secara efisien.

BERMAIN PERAN

Dalam tata cara bermain peran, masyarakat belajar secara aktif ikut serta dalam proses pendidikan. Pendidikan residen hendak jadi suasana yang terpaut dengan modul yang dipelajari serta hendak berupaya menanggulangi tiap permasalahan yang terjalin kedudukan yang dimainkan, sehingga masyarakat belajar bisa menciptakan konsep material mereka sendiri yang mereka pelajari. Dengan demikian, dengan tata cara belajar penunggu ini, itu wajib bisa

menguasai konsep log penyesuaian cocok dengan anggapan yang mereka temukan sendiri. Pendidikan aktif berarti kalau partisipasi belajar masyarakat dalam aktivitas belajar sangat dominan. Aktivitas belajar masyarakat sepanjang proses pendidikan bergantung pada interaksi masyarakat belajar dengan area mereka.

Kedudukan bermain berperan cocok dengan kedudukan yang didetetapkan buat tujuan tertentu, semacam kebangkitan atmosfer historis, misalnya, mengatakan perjuangan pahlawan kemerdekaan ataupun mengatakan mungkin akurasi masa depan (Wahab 2009). Dengan kedudukan permainan, masyarakat belajar- resident belajar buat merambah orang lain dengan orang lain yang mempunyai sikap semacam orang yang mereka mainkan. Tidak hanya itu, Blager di Vasileiou serta Paraskeva (2010) mengatakan kalau pemakaian metode game kedudukan siswa secara aktif berpartisipasi dalam aktivitas belajar sebab mereka mengatakan perasaan, ilham, serta alasan, berupaya meyakinkan mereka. Yang lain dari sudut pandang mereka serta, oleh sebab itu. yang menghasilkan serta meningkatkan kepercayaan (*self- efficacy*). Tidak hanya itu, oleh perundingan serta interaksi dengan rekan- rekan mereka, mereka belajar membuat kompromi, buat menerima perspektif yang berbeda serta buat memperoleh toleransi terhadap keanekaragaman budaya. Tidak hanya itu, memainkan kedudukan bisa digunakan selaku tata cara mengarahkan kompetensi ilham serta empati. Blagner berkata kalau, memakai metode bermain kedudukan, masyarakat belajar secara aktif berlatih dalam aktivitas pendidikan, semacam mengekspresikan perasaan, ilham, alasan, berupaya meyakinkan orang lain pada sudut pandang mereka, sehingga mereka bisa membuat serta mereka bisa menghasilkan serta mereka bisa menghasilkan serta mereka. meningkatkan keyakinan diri. Tidak hanya itu, lewat perundingan serta interaksi dengan kelompok mereka, mereka belajar buat berkompromi, menerima komentar ataupun komentar yang berbeda, dan toleransi timbal balik terhadap keanekaragaman budaya. Tidak hanya itu, kedudukan membaca bisa digunakan selaku tata cara pengajaran uraian serta keahlian empatik.

Opini (Mulyasa, 2012: 173) bermain kedudukan wajib mengeksplorasi ikatan antara orang- orang dengan menampilkan serta mendiskusikannya buat bisa secara bersama- sama mengeksplorasi perasaan, perilaku, nilai- nilai, serta bermacam strategi pemecahan permasalahan. Pembelajaran anak umur dini kerap dihadapkan dengan bermacam permasalahan, baik lewat pembangunan ataupun

ikatan sosial. Tata cara bermain kedudukan merupakan tata cara pendidikan di mana terdapat sikap selaras pendidikan residen cocok dengan kedudukan yang sudah didetetapkan, di mana penduduk belajar meniru suasana angka sehingga tujuan mendramatisir serta mengekspresikan sikap, ekspresi, gerakan, seorang dalam ikatan sosial antara manusia.

DISKUSI PANEL

Dialog panel merupakan wujud universal oleh sekelompok orang (diucap panelis) yang mangulas subjek yang ialah atensi universal serta publik, pemirsa (lewat siaran tv) ataupun auditor (lewat siaran radio). Dalam dialog di panel, warga mempunyai peluang buat bertanya ataupun membagikan komentar. Implementasi dialog panel dipimpin oleh moderator serta bisa dibantu oleh catatan. Dari dialog di panel, Kamu hendak memperoleh data yang bisa memperkaya pengetahuan kami tentang permasalahan ataupun subjek sebagian sudut pandang. Subjek dialog merupakan bagian berarti yang bisa dipaparkan dalam obrolan. Bagian berarti bisa berbentuk ilham ataupun permasalahan. Implementasi tabel bulat diawali dengan dialog tentang permasalahan panel (anggota papan panel). Pada panelis mentransmisikan idenya pada gilirannya. Mereka mangulas permasalahan yang diajukan buat menciptakan kesimpulan. Pimpinan dialog yang membimbing dialog merumuskan hasil dialog, setelah itu mengundang partisipan serta auditor buat berpendapat. Bagi Muyasa, dialog bisa dimaksud selaku obrolan reaktif yang dibentuk oleh permasalahan bermasalah yang ditunjukan buat memperoleh pemecahan permasalahan.

Metode menanggulangi kelemahan tata cara dialog panel merupakan selaku berikut:

1. Bila moderator tidak penuhi ketentuan buat memanipulasi dialog panel, dialog yang hendak dibahas tidak cocok dengan subjek yang hendak dibahas.
2. Batasi waktu para partisipan dalam dialog sehingga dialog tidak tumbuh serta kalau partisipan tidak berurusan pula, itu tidak mematuhi permasalahan yang hendak dibahas.
3. Mangulas presenter dialog buat membaca hasil dialog secara pendek, tegas serta jelas sehingga partisipan yang mencermati bisa merumuskan hasil dialog kalau presenter dibaca serta tidak monoton sebab membaca pidato ataupun konferensi.
4. Bila partisipan tidak siap buat menyajikan hasil dialog wajib

mempunyai persiapan lebih matang sebab dialog tidak hendak berperan dengan baik.

DEMONTRASI

Tata cara pendidikan yang bisa tingkatkan hasil belajar kognitif dari belajar masyarakat merupakan dengan memakai tata cara demonstrasi. Tata cara demonstrasi ialah upaya ataupun aplikasi memakai demonstrasi pendidikan masyarakat negeri sepanjang seluruh masyarakat negeri belajar lebih gampang buat menguasai serta mempraktikkan apa yang sudah diperolehnya. Nuryanti (2005: 107) berkata kalau tata cara demonstrasi merupakan metode buat menyajikan pelajaran dengan menampilkan suatu dari proses peristiwa sehingga pelajaran jadi lebih jelas serta jadi lebih gampang buat menguasai modul yang di informasikan. Abdul Majid (2013: 197) mengatakan kalau tata cara demonstrasi merupakan tata cara menyajikan pelajaran dengan menampilkan serta menampilkan masyarakat buat menekuni lebih lanjut tentang satu ataupun cuma kopian. Hasil riset yang dicoba oleh Latari (2013: 51) menampilkan kalau tata cara demonstrasi dengan Media Realia bisa tingkatkan hasil pendidikan dari belajar penduduk. Dengan demikian, pelaksanaan tata cara demonstrasi yang baik hendak bisa tingkatkan hasil belajar kognitif dari belajar masyarakat.

Bagi Damaraha (1997), tata cara demonstrasi merupakan tata cara gimana menyajikan modul pelajaran dengan membocorkan ataupun menampilkan penunggu buat menekuni sesuatu proses, suasana ataupun objek tertentu yang dipelajari, baik ataupun pada dikala itu kerap kali. diiringi dengan rute oral. Uraian. Bagi Sagala (dalam Majid, 2013), tata cara demonstrasi merupakan indeks buat proses terbentuknya sesuatu kejadian ataupun objek terhadap penampilan sikap bergambar sehingga bisa dikenal serta dimengerti oleh siswa secara riil. Bagi Sudjana (2004), tata cara demonstrasi merupakan tata cara pengajaran yang sangat efisien sebab menolong masyarakat negeri belajar menciptakan jawaban dengan kenyataan mereka sendiri (informasi).

EVALUASI

1. Jelaskan menurut saudara kelebihan dari bermain peran dalam kegiatan pelatihan!
2. Menurut saudara dimana perbedaan diskusi dan diskusi panel?
3. Menurut saudara manakan dari seluruh metode pembelajaran

dalam pelatihan di atas yang sesuai diterapkan dalam situasi *new normal*?

BAB VI
EVALUASI PELATIHAN

CPMK: Mampu mengidentifikasi, menformulasikan, menganalisis, dan menemukan kebutuhan belajar dan sumber masalah bidang pendidikan masyarakat dan orang dewasa.
Sub-CPMK-6: Mampu mengimplementasikan teknik teknik yang dapat dipergunakan dalam evaluasi model pelatihan (C3, A3, P3).

PENGERTIAN DAN TUJUAN EVALUASI

Secara harfiah kata penilaian berasal dari bahasa Inggris evaluation; dalam bahasa Arab al-Taqdir, dalam bahasa Indonesia berarti: evaluasi. Pangkal katanya merupakan value, dalam bahas Arab: al-Qimah; dalam bahasa Indonesia berarti: nilai. Dengan demikian secara harfiah, penilaian pembelajaran (educational evaluation) al- Taqdir al- Tarbawiy bisa dimaksud selaku evaluasi dalam bidang pembelajaran ataupun evaluasi menimpa hal- hal yang berkaitan dengan aktivitas pembelajaran. Ada pula dari segi sebutan, sebagaimana dikemukakan oleh Edwind Wandt serta Gerald W. Brown (1977) *Evaluation refer to the act or process to determining the value of something*. Bagi definisi ini, hingga sebutan penilaian itu menampilkan kepada ataupun memiliki penafsiran sesuatu aksi ataupun sesuatu proses buat memastikan nilai dari suatu.

Michael Scriven, salah seseorang pelopor riset penilaian, mencatat nyaris 6 puluh sebutan yang digunakan oleh para pakar buat menarangkan penafsiran penilaian. Istilah- istilah tersebut di antara lain yakni adjuge (memutuskan), appraise (memperhitungkan), *analyze* (menganalisis), *assess* (memperhitungkan), *critique* (tinjauan), *examine* (mengecek), *grade* (tingkatan), *inspect* (mengecek), *judge* (memperhitungkan), *rate* (menghitung), *rank* (menggolongkan), *review* (membahas), *score* (menskor), *study* (menekuni), serta *test* (menguji). Scriven sendiri mendefinisikan penilaian selaku proses buat memperhitungkan keberhargaan (*worth*) ataupun khasiat (*merit*) dari suatu.

Wiersma serta Jurs menghalangi penilaian selaku proses yang mencakup pengukuran serta dapat pula pengetesan (*testing*), serta

memiliki konsep pengambilan keputusan bagi standar tertentu. Djaali serta Muljono menandaskan kalau penilaian merupakan proses evaluasi suatu bersumber pada kriteria ataupun tujuan yang sudah diresmikan, yang diteruskan dengan pengambilan keputusan atas objek yang dievaluasi. Owen menulis kalau penilaian ialah proses pengumpulan data buat menolong pihak- pihak tertentu mengambil keputusan tentang sesuatu objek ataupun evaluan. Penilaian bisa dipergunakan buat meningkatkan, meninjau ulang, serta tingkatkan evaluan. Evaluan ini bisa berbentuk rencana, program, kebijakan, organisasi, produk, ataupun pula orang ataupun orang. Fitzpatrick, Sanders, serta Worthen menulis penafsiran, langkah-langkah, serta arah penilaian. Penilaian ialah proses identifikasi, klarifikasi, serta aplikasi kriteria yang kokoh buat memastikan nilai evaluan (keberhargaan ataupun khasiatnya) bersumber pada kriteria tadi. Penilaian meliputi (1) pembuatan standar buat memperhitungkan mutu serta memutuskan apakah standar tersebut bertabiat relatif ataupun mutlak, (2) pengumpulan data yang relevan, serta (3) pelaksanaan standartadi buat memastikan nilai, mutu, khasiat, daya guna, ataupun signifikansi. Arah penilaian yakni membagikan saran buat memaksimalkan evaluan cocok dengan tujuan- tujuan evaluan ataupun buat menolong pihak- pihak terpaut (*stakeholder*) memutuskan apakah evaluan hendak diperbaiki, dilanjutkan, ataupun dibesarkan. Dari pengertian-pengertian di atas, satu perihal yang menandai penilaian yakni kalau proses ini diakhiri dengan pengambilan keputusan. Keputusan ini berkenaan dengan keberhargaan serta khasiat dari evaluan. Pengambilan keputusan ialah karakteristik penilaian generasi ketiga, sehabis penilaian generasi awal bertabiat teknis serta, karenanya, evaluator ialah teknisi; penilaian generasi kedua dicirikan dengan deskripsi pola, kekuatan, serta kelemahan tujuan; serta penilaian generasi keempat terfokus pada klaim (*claim*), kepedulian (*concern*), serta isu (*issue*) dengan mencermati segala *stakeholding audiences*.

Buat mengenali sukses ataupun tidaknya sesuatu program pelatihan, butuh dicoba penilaian sehabis program tersebut dilaksanakan. Tujuan dari penilaian ini merupakan buat mengenali apakah pelatihan yang sudah dilaksanakan bisa menggapai target yang sudah diresmikan oleh industri. Banyak pihak tidak menguasai penilaian selaku keseluruhan dari nilai serta efektifitas sesuatu aktivitas yang berkaitan dengan strategi jangka panjang industri. Dampaknya besarnya sumber energi yang sudah digunakan tidak

diimbangi dengan hasil yang memuaskan. penilaian diperuntukan buat membenarkan kalau sesuatu pelatihan bisa dinilai sukses ataupun kandas secara terukur. Penafsiran penilaian tidak hanya pada pengujian keahlian partisipan saat sebelum serta sehabis menjajaki aktivitas. Penilaian dimaksudkan buat mengenali hingga seberapa jauh pelatihan sudah membagikan nilai tambah serta efektifitas untuk organisasi.

PERAN EVALUASI DALAM PELATIHAN

Banyak riset yang membuktikan kalau arti penilaian pelatihan tidak cuma berkaitan dengan analisis keberhasilan partisipan. Richardson (1998) misalnya melaporkan kalau penilaian secara sistematis berkaitan dengan perkara hingga sepanjang mana pelatihan bisa membagikan nilai (*value*) untuk persahaan sehingga sanggup menjajaki pergantian spesialnya pertumbuhan teknologi. Tovey mendefinisikan penilaian pelatihan secara komperhensif dengan mencakup seluruh aspek ialah selaku "the analysis of the worth of a training program trough a *systematic process of collection of information on the training program, the participant, the traniners, the design, methods, resources and material used and the outcomes of the training*". Bersumber pada rumusan definitive tersebut, arti penilaian pelatihan bisa dimengerti secara komperhensif selaku upaya mendapatkan data yang mencakup:

1. Program pelatihan itu sendiri
2. Peserta
3. Pelatih
4. Disain ataupun rancangan pelatihan
5. Tata cara pelatihan
6. Sumber energi yang digunakan, misalnya keuangan
7. Bahan- bahanyang digunakan dan
8. Outcome ataupun akibat pelatihan

Dengan demikian hingga tiap upaya penerapan penilaian pelatihan minimun wajib mencakup kedelapan aspek tersebut di atas. Dengan demikian Bila arti penilaian pelatihan bisa dimengerti secara benar serta berikutnya dilaksanakan secara tidak berubah- ubah, hingga 2 perkara esensial ialah efektifitas serta nilai untuk organisasi bisa ditentukan pengukurannya.

ASPEK-ASPEK YANG DIEVALUASI

Salah satu model yang sangat menonjol dalam penilaian pelatihan merupakan The Kirkpatrick Model yang merekomendasikan terdapatnya 4 tingkatan selaku basis penilaian. Keempat tingkatan tersebut merupakan:

1. Tingkatan respon (*reaction*)
2. Tingkatan pendidikan (*learning*)
3. Tingkatan sikap ataupun pergantian kemampuan (*behaviour or skill change*)
4. Tingkatan akibat ataupun organisasional (*outcome or organizational*)

Biasanya penilaian pelatihan yang sepanjang ini sempat dicoba berkisar pada tingkatan respon. Respon para pembelajar ataupun pesrta direkam dalam wujud universal yang diucap selaku happy sheet. Lembaranplembaran tersebut muat informasi tentang perasaan, pemikiran/kemauan serta respon partisipan tentang penerapan pelatihan, pelatih, serta area pelatihan. Informasi diproleh melaui penyebaran kuesioner yang berikutnya diisi oleh partisipan. Tingkatan penilaian kedua ialah pendidikan. Tingkatan ini mengenali tentang apa yang sudah dipelajari para partisipan. Di dalam model pelatihan berbasis kompetensi tingkatan ini diketahui selaku *assessment phase*. Hasil akhir yang bisa diperoleh dari penilaian ini merupakan umpan balik tentang gimana hasil pelatihan sehabis partisipan bekerja kembali di tempat kerja asalnya. Informasi tenteng kinerja sehabis pelatihan di tempat kerja biasanya muat tentang work based project ataupun *specific workplace problem* yang dilengkapi oleh partisipan pelatihan sebagian waktu sehabis kembali ke pekerjaannya. Tingkatan ketiga dalam penilaian pelatihan bagi Model Kirkpatrick merupakan sikap ataupun pergantian kemampuan. Tingkatan eveluasi ini memusatkan perhatiannya pada pergantian apa sajakah yang sudah terjalin selaku hasil dari pelatihan yang sudah diiringi. Pergantian sikap umumnya dimonitor dikala partisipan kembali bekerja. Para partisipan tersebut diobservasi oleh supervisior ataupun manajer yang kesimpulannya menciptakan laporan kemajuan partisipan tersebut. Tingkatan ini ialah penilaian yang sangat berarti sebab memusatkan perhatiannya pada apa yang wajib dikerjakan partisipan di tempat kerjanya. Tingkatan keempat dalam penilaian pelatihan bertujuan buat mengukur akibat ataupun outcome. Penilaian ini berkaitan dengan akibat untuk organisasi. Di tingkatan inilah bisa dilihat gimana pelatihan secara signifikan mempunyai keterkaitan erat dengan

rencana bisnis industri dan tujuan- tujuan strategis organisai. Bisa dilihat pula akibat apa saja yang dihasilkan oleh pelatihan untuk kemajuan organisasi. Oleh sebab itu tipe penilaian ini memerlukan waktu yang lebih lama daripada penilaian pada tingkatan yang lain.

TEKNIK-TEKNIK EVALUASI

Merancang suatu penilaian pelatihan tidaklah proses yang susah. Dalam suatu rancangan penilaian paling tidak terdapat 4 tahapan, ialah:

1. Sesi 1: Memastikan buat siapa penilaian diadakan
2. Sesi 2: Memutuskan apa yang dievaluasi
3. Sesi 3: Mengenali tipe keputusan yang di idamkan dari evaluasi
4. Sesi 4: Mengambangkan strategi evaluasi

Penentuan metode apa yang digunakan mengacu pada beberapa isu kasus pelatihan. Buat itu, awal kali yang wajib dicermati merupakan membenarkan terlebih dulu kalau pihak yang ditunjuk buat melaksanakan penilaian wajib betul- betul mempunyai keahlian yang mencukupi. Kedua, proses serta metode penilaian haruslah bisa diterima tau disetujui oleh siapa saja yang ikut serta dalam penilaian selaku subjek. Oleh sebab itu butuh diidentifikasi isu- isu tentang hambatan bahasa, literasi, kemepuan membagikan data yang diperlukan serta sebagainya. Ketiga, metode yang digunakan wajib bisa diterima organisasi dimana penilaian dicoba. Keempat, wajib disadari kalau tiap metode penilaian memerlukan bayaran yang berbeda. Oleh karenma itu efektifitas bayaran jadi perimbangan utama buat memastikan metode yang hendak digunakan. Serta kelima, ada mungkin buat memakai lebih dari satu metode guna menciptakan data yang valid serta reliable.

Informasi yang dikumpulkan memakai teknik- teknik penilaian program. Teknik- teknik tersebut biasa diucap sebagi instrumen. Bagi Sudjana (2006: 173) instrumen penilaian program antara lain:

1. Kuesioner

Kuesioner bagi Babbie dalam Sudjana (2006: 177) merupakan perlengkapan pengumpulan informasi secara tertulis yang berisi catatan persoalan ataupun statment yang disusun secara spesial serta digunakan buat menggali serta menghimpun penjelasan serta data sebagaimana diperlukan serta sesuai buat dialalisis. Persoalan ataupun statment dalam kuesioner pada biasanya berisi fakta- fakta yang dikenal serta dirasakan oleh responden, dan perilaku, komentar,

aspirasi ataupun asumsi responden terhadap suatu yang diajukan kepadanya, yang membutuhkan keterlibatan perasaan, benak serta perilaku responden. Berikutnya bagi Sudjana (2006: 177) tipe kuesioner bisa dipecah dalam kuesioner tertutup, kuesioner terbuka serta kuesioner gabungan.

a. Kuesioner tertutup

Kuesioner tertutup terdiri atas persoalan ataupun statment yang jawabannya disediakan selaku opsi jawaban pada tiap persoalan ataupun statment. Responden bisa memilah alternatif jawaban yang cocok dengan komentar serta kehendaknya. Kelemahan tipe kuesioner tertutup merupakan opsi jawaban bisa menghalangi kebebasan responden.

b. Kuesioner terbuka

Kuesioner ini terdiri atas statment yang membagikan kebebasan kepada responden buat mengemukaan bermacam alternatif jawaban bagi benak serta metode responden dalam mengemukakan jawaban tiap- tiap.

c. Kuesioner gabungan

Kuesioner ini terdiri atas persoalan serta statment yang dikombinasikan dengan jawaban- jawaban yang sudah disediakan serta wajib diseleksi, dan jawaban leluasa.

2. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan informasi lewat komunikasi langsung antara penanya serta pihak yang ditanya. Wawancara dicoba oleh penanya dengan memakai pedoman wawancara. Wawancara mengaitkan 4 komponen ialah isi persoalan, pewawancara, responden serta suasana wawancara. Isi persoalan dinaikan dari tujuan penilaian program, tujuan pengumpulan informasi, permasalahan, komponen, ukuran, variabel serta atribut yang butuh diidentifikasi lewat jawaban yang di informasikan oleh responden. Ada 10 kelebihan wawancara dibanding dengan metode yang lain.

a. Pemakaian tenik wawancara bisa dicoba secara flesibel sehingga membolehkan buat pengulangan ataupun memodifikasi persoalan yang dirasa kurang jelas oleh responden serta terdapatnya kesempatan buat melaksanakan "probing" oleh penanya kepada responden.
b. Keseriusan reaksi terhadap persoalan yang diperoleh lewat wawancara lebih besar dibanding dengan reaksi kuesioner.
c. Membolehkan untuk penanya buat mendapatkan informasi

penguat lain malalui mimik responden dalam menanggapi.

d. Bisa mengendalikan area yang bisa jadi menggangu wawancara semacam ikatan yang kurang menunjang, semacam suara gaduh serta kekurangsiapan responden buat diwawancarai
e. Penanya bisa menyusun urutan persoalan cocok dengan arah pembicaraan antara penanya serta responden.
f. Penanya bisa mengakomodasi jawaban secara otomatis yang informatif serta responden.
g. Cuma responden sendiri yang menanggapi persoalan secara langsung tampa wajib dibantu orang lain yang bisa jadi bisa pengaruhi jawaban.
h. Membolehkan penanya bisa mendapatkan jawaban secara merata buat tiap persoalan.
i. Penanya bisa mengulur waktu yang pas serta memakai tempat yang sesuai buat melaksanakan wawancara.
j. Bisa digunakan dafar persoalan yang dilengkapi dengan bagan, grafik serta sebagainya.

Tetapi wawancara memiliki sebagian kelemahan selaku berikut:

a. Bayaran pengumpulan informasi lewat wawancara, apabila responden banyak, pada biasanya lebih besar apabila dibandingakan dengan bayaran pengumpulan informasi lewat kuesioner.
b. Penerapan wawancara serta perjalanaan menemui responden membutuhkan waktu lebih lama dari waktu yang disediakan cocok dengan rencana.
c. Wawancara jungkinaakan bias dengan metode yang menekan responden dalam menanggapi persoalan, pencatatan jawaban bisa jadi tidak lengkap lebih- lebih apabila tidak terdapat waktu ada buat mengulangi persoalan.
d. Responden tidak mempunyai kesempata mencari data dari sumber lain saat sebelum ataupun kala menanggapi persoalan.
e. Mungkin waktu wawancara kurang sesuai dengan keadaan responden semacam responden lagi dalam kondisi kurang sehat, perasaan tegang, hawa panas serta kendala yang lain sehingga jawaban responden tidak diperoleh secara normal ataupun apa terdapatnya.
f. Kerahasiaan responden kurang terjamin. Nama serta alamat responden serta suasana kehidupannya dikenal oleh penanya.
g. Kalimat serta sebutan yang digunakaan penanya terkadang tidak

seragam buat segala respoden sehingga kerap menyulitkan buat menyamakan kesamaan ataupun perbandingan jawaban dari tiap responden.

h. Wawancara tidak bisa menjangkau responden dalam jumlah serta daerah yang luas.

3. Pengamatan (*Observation*)

Pengamatan merupakan metode penilaian program pembelajaran yang digunakan buat mengkaji sesuatu indikasi ataupun kejadian lewat upaya mengamati serta mencatat informasi secara sistematis. Observasi merupaka teknikpengumpulan informasi yang tidak memakai perkataan ataupun diiringi dengan komunikasi lisan. Walaupun begitu metode ini pada biasanya mengaitkan penglihatan terhadap informasi visual, observasi bisa pula mengaitkan indra yang lain semacam rungu, sentuhan dan penciuman. Observasi bisa dicoba secara mendiri ataupun bersama- sama. Dilihat dari jenisnya, observasi terdiri atas observasi patisipatif serta observasi non- partisipatif. Observsi partisipatif dicoba oleh pengamat dengan mengaitkan dirinya dalam aktivitas yang lagi dicoba ataupun kejadian yang lagi dirasakan oleh orang lain. Sebaliknya observasi non- partisipatif evaluator tidak mengaitkan diri dalam aktivitas yang tengah dicoba Dibanding dengan teknik- teknik yang lain observasi mempunyai sebagian keunggulan antara lain:

a. Metode observasi dicoba tampa wajib berdialog. Evaluator bisa memakai catatan lapangan ataupun rekaman foto tentang tingkah laku, kejadian ataupun kondisi yang diobservasi.
b. Objek yang diobservasi terletak dalam area alamiah, bukan area yang dimanipulasi sehingga informasi yang dikumpulkan hendak objektif.
c. Analisa informasi bisa dicoba secara berkepanjangan dalam rentang waktu tertentu, sehingga membolehkan untuk evaluator buat melaksanakan observasi lebih lama dibanding dengan pengumpulan informasi dari tata cara survei serta eksperimen.

Observasi pula mempunyai sebagian kelemahan antara lain:

a. Kelemahan dalam pengontrolan terhadap variabel luar yang bisa jadi pengaruhi informasi yang terhimpun lewat observasi.
b. Kesusahan membuat kuantifikasi informasi sebab pengukuran dalam observasi pada biasanya terjalin lewat anggapan evaluator terhadap informasi yang bukan kuantitatif.
c. Ilustrasi sangat kecil sehingga susah buat menarik generalisasi serta

buat menyamakan informasi yang diperoleh lewat observasi dengan informasi yang yang lain.

d. Tidak gampang buat memperolah izin observasi. Evaluator kerap hadapi kesusahan buat mendapatkan persetujuan dari pihak- pihak tersebut buat melaksanakan observasi.
e. Kesusahan dalam mengobservasi kejadian yang nengandung isu yang sensitif serta dalam melindungi kerahasiaan nama- nama orang yang diobservasi.

Terdapat sebagian keahlian yang wajib dipunyai oleh seseorang evaluator pembelajaran dalam melaksanakan penilaian pembelajaran kepribadian, antara lain: 1. Memiliki kecermatan dalam memandang celah-celah serta perinci dari program dan bagian program yang hendak dievaluasi. 2. Mengedepankan ketelitian, kesabaran serta intensitas dalam melakukan tugas penilaian 3. Berlagak Hati- hati dalam bertugas serta bertanggung jawab bila terdapat kesalahan. 4. Memiliki keahlian melakukan penilaian yang didukung oleh teori serta keahlian aplikasi 5. Berlagak Objektif terhadap pengumpulan informasi serta tidak dipengaruhi oleh suatu apapun. 6. Memahami nilai, baik nilai umum ataupun lokal selaku acuan basis penilaian/ evaluasi.

EVALUASI

1. Menurut saudara mengapa sebuah pelatihan perlu dievaluasi?
2. Bagaimana tahap evaluasi agar dapat menjadi masukan dalam memperbaiki system pelatihan?
3. Menurut saudara apa saja instrument yang dapat digunakan dalam evaluasi?

BAB VII
ANALISIS MODEL PELATIHAN

CPMK: Mampu mengidentifikasi, menformulasikan, menganalisis, dan menemukan kebutuhan belajar dan sumber masalah bidang pendidikan masyarakat dan orang dewasa.
Sub-CPMK-7: Mampu menghasilkan analisis model model pelatihan dalam pelatihan dan bertanggung jawab atas hal tersebut (C3, A3, P3).

MODEL *REASONING AND PROBLEM SOLVING*

Di abad pengetahuan ini, isu menimpa pergantian paradigma pembelajaran sudah gencar didengungkan, baik yang menyangkut content ataupun pedagogy. Pergantian tersebut meliputi kurikulum, pendidikan, serta asesmen yang komprehensif (Krulik & Rudnick, 1996). Pergantian tersebut merekomendasikan model reasoning and problem solving selaku alternatif pendidikan yang konstruktif. Rasionalnya, kalau keahlian *reasoning and problem solving* ialah keahlian utama yang wajib dipunyai siswa kala mereka meninggalkan kelas buat merambah serta melaksanakan kegiatan di dunia nyata. Reasoning ialah bagian berpikir yang terletak di atas tingkat memanggil (retensi), yang meliputi: *basic thinking, critical thinking, serta creative thinking*. Tercantum basic thinking merupakan keahlian menguasai konsep. Kemampuan-kemapuan *critical thinking* merupakan menguji, menghubungkan, serta mengevaluasi aspek-aspek yang fokus pada permasalahan, mengumpulkan serta mengorganisasi data, memvalidasi serta menganalisis data, mengingat serta mengasosiasikan data yang dipelajari tadinya, memastikan jawaban yang rasional, melukiskan kesimpulan yang valid, serta melaksanakan analisis serta refleksi. Kemampuan- kemampuan creative thinking merupakan menciptakan produk orisinil, efisien, serta lingkungan, inventif, pensintesis, pembangkit, serta penerap gagasan. Problem merupakan sesuatu suasana yang tidak jelas jalur pemecahannya yang mengkonfrontasikan orang ataupun kelompok

buat menciptakan jawaban serta *problem solving* merupakan upaya orang ataupun kelompok buat menciptakan jawaban bersumber pada pengetahuan, uraian, keahlian yang sudah dipunyai tadinya dalam rangka penuhi tuntutan suasana yang tidak lumrah tersebut (Krulik & Rudnick, 1996). Jadi kegiatan problem solving dimulai dengan konfrontasi serta berakhir apabila suatu jawaban sudah diperoleh cocok dengan keadaan permasalahan. Keahlian pemecahan permasalahan bisa diwujudkan lewat keahlian *reasoning*. Model *reasoning and problem solving* dalam pendidikan mempunyai 5 langkah pendidikan (Krulik & Rudnick, 1996), ialah: (1) membaca serta berpikir mengenali kenyataan serta permasalahan, memvisualisasikan suasana, mendeskripsikan seting pemecahan, (2) mengeksplorasi serta merancang pengorganisasian data, melukiskan diagram pemecahan, membuat tabel, grafik, ataupun foto, (3) menseleksi strategi menetapkan pola, menguji pola, simulasi ataupun eksperimen, reduksi ataupun perluasan, deduksi logis, menulis persamaan, (4) menciptakan jawaban mengestimasi, memakai keahlian komputasi, aljabar, serta geometri, (5) refleksi serta ekspansi mengoreksi jawaban, menciptakan alternatif pemecahan lain, memperluas konsep serta generalisasi, mendiskusikan pemecahan, memformulasikan masalah-masalah variatif yang orisinil. Sistem sosial yang tumbuh merupakan sedikitnya kedudukan pengajar selaku transmiter pengetahuan, demokratis, pengajar serta siswa mempunyai status yang sama ialah mengalami permasalahan, interaksi dilandasi oleh konvensi. Prinsip respon yang dibesarkan merupakan pengajar lebih berfungsi selaku konselor, konsultan, sumber kritik yang konstruktif, fasilitator, pemikir tingkatan besar. Kedudukan tersebut ditampilkan utamanya dalam proses siswa melaksanakan kegiatan pemecahan permasalahan. Fasilitas pendidikan yang dibutuhkan merupakan berbentuk modul konfrontatif yang sanggup membangkitkan proses berpikir dasar, kritis, kreatif, berpikir tingkatan besar, serta strategi pemecahan permasalahan non teratur, serta masalah- masalah non teratur yang menantang siswa buat melaksanakan upaya *reasoning* serta *problem solving*. Selaku akibat pendidikan dalam model ini merupakan uraian, keahlian berpikir kritis serta kreatif, keahlian pemecahan permasalahan, keahlian komunikasi, keahlian mengunakan pengetahuan secara bermakna. Sebaliknya akibat pengiringnya merupakan hakikat tentatif krilmuan, keahlian proses keilmuan, otonomi serta kebebasan siswa, toleransi terhadap ketidakpastian serta masalah- masalah non teratur.

MODEL INQUIRY TRAINING

Buat model ini, ada 3 prinsip kunci, ialah pengetahuan bertabiat tentatif, manusia mempunyai watak mau ketahui yang alamiah, serta manusia meningkatkan individuality secara mandiri. Prinsip awal menghendaki proses riset secara berkepanjangan, prinsip kedua mengindikasikan pentingkan siswa melaksanakan eksplorasi, serta yang ketiga kemandirian, hendak bermuara pada pengenalan jati diri serta perilaku ilmiah. Model inquiry training mempunyai 5 langkah pendidikan (Joyce & Weil, 1980), ialah: (1) menghadapkan permasalahan (menarangkan prosedur riset, menyajikan suasana yang silih berlawanan), (2) menciptakan permasalahan (mengecek hakikat obyek serta keadaan yang dialami, mengecek tampilnya permasalahan), (3) mengkaji informasi serta eksperimentasi (mengisolasi variabel yang cocok, merumuskan hipotesis), (4) mengorganisasikan, merumuskan, serta menarangkan, serta (5) menganalisis proses riset buat mendapatkan prosedur yang lebih efisien. Sistem sosial yang menunjang merupakan kerjasama, kebebasan intelektual, serta kesamaan derajat. Dalam proses kerjasama, interaksi siswa wajib didorong serta digalakkan. Area intelektual diisyarati oleh watak terbuka terhadap bermacam ilham yang relevan. Partisipasi pengajar serta siswa dalam pendidikan dilandasi oleh paradigma persamaan derajat dalam mengakomodasikan seluruh ilham yang tumbuh. Prinsip- prinsip respon yang wajib dibesarkan merupakan pengajuan persoalan yang jelas serta lugas, sediakan peluang kepada siswa buat membetulkan persoalan, menampilkan butir- butir yang kurang sahih, sediakan tutorial tentang teori yang digunakan, sediakan atmosfer kebebasan intelektual, sediakan dorongan serta sokongan atas interaksi, hasil eksplorasi, perumusan, serta generalisasi siswa. Fasilitas pendidikan yang dibutuhkan merupakan berbentuk modul konfrontatif yang sanggup membangkitkan proses intelektual, strategi riset, serta permasalahan yang menantang siswa buat melaksanakan riset. Selaku akibat pendidikan dalam model ini merupakan strategi riset serta semangat kreatif. Sebaliknya akibat pengiringnya merupakan hakikat tentatif krilmuan, keahlian proses keilmuan, otonomi siswa, toleransi terhadap ketidakpastian serta masalah- masalah non teratur.

MODEL *PROBLEM-BASED INSTRUCTION*

Problem- based instruction merupakan model pendidikan yang berlandaskan mengerti konstruktivistik yang mengakomodasi

keterlibatan siswa dalam belajar serta pemecahan permasalahan otentik (Arends, dkk., 2001). Dalam pemrolehan data serta pengembangan uraian tentang topik- topik, siswa belajar gimana mengkonstruksi kerangka permasalahan, mengorganisasikan serta menginvestigasi permasalahan, mengumpulkan serta menganalisis informasi, menyusun kenyataan, mengkonstruksi argumentasi menimpa pemecahan permasalahan, bekerja secara individual ataupun kerja sama dalam pemecahan permasalahan. Model problem-based instruction mempunyai 5 langkah pendidikan (Arend, dkk 2001), ialah (1) pengajar mendefisikan ataupun mempresentasikan permasalahan ataupun isu yang berkaitan(permasalahan dapat buat satu unit pelajaran ataupun lebih, dapat buat pertemuan satu, 2, ataupun 3 minggu, dapat berasal dari hasil pilih pengajar ataupun dari eksplorasi siswa), (2) pengajar menolong siswa mengklarifikasi permasalahan serta memastikan gimana permasalahan itu diinvestigasi (investigasi mengaitkan sumber- sumber belajar, data, serta informasi yang variatif, melaksanakan surve serta pengukuran), (3) pengajar menolong siswa menghasilkan arti terpaut dengan hasil pemecahan permasalahan yang hendak dilaporkan(gimana mereka membongkar permasalahan serta apa rasionalnya), (4) pengorganisasian laporan(makalah, laporan lisan, model, program pc, serta lain- lain), serta (5) presentasi(dalam kelas mengaitkan seluruh siswa, pengajar, apabila butuh mengaitkan administator serta anggota warga). Sistem sosial yang menunjang model ini merupakan: keakraban pengajar dengan siswa dalam proses teacher- asisted instruction, sedikitnya kedudukan pengajar selaku transmiter pengetahuan, interaksi sosial yang efisien, latihan investigasi permasalahan lingkungan. Prinsip respon yang bisa dibesarkan merupakan: peranan pengajar selaku pembimbing serta negosiator. Peran- peran tersebut bisa ditampilkan secara lisan sepanjang proses pendefinisian serta pengklarifikasian permasalahan. Fasilitas pendukung model pendidikan ini merupakan lembaran kerja siswa, bahan ajar, panduan bahan ajar buat siswa serta buat pengajar, postingan, harian, kliping, perlengkapan demonstrasi ataupun eksperimen yang cocok, model analogi, meja serta korsi yang gampang dimobilisasi ataupun ruangan kelas yang telah ditata buat itu. Akibat pendidikan merupakan uraian tentang kaitan pengetahuan dengan dunia nyata, serta gimana memakai pengetahuan dalam pemecahan permasalahan lingkungan. Akibat pengiringnya merupakan memesatkan pengembangan *self- regulated learning*, menghasilkan area

kelas yang demokratis, serta efisien dalam menanggulangi keragaman siswa.

MODEL PEMBELAJARAN PERUBAHAN KONSEPTUAL

Pengetahuan yang sudah dipunyai oleh seorang sebetulnya berasal dari pengetahuan yang secara otomatis diperoleh dari interaksinya dengan area. Sedangkan pengetahuan baru bisa bersumber dari intervensi di sekolah yang keduanya dapat konflik, kongruen, ataupun tiap- tiap berdiri sendiri. Dalam keadaan konflik kognitif, siswa dihadapkan pada 3 opsi, ialah (1) mempertahankan intuisinya semula, (2) merevisi sebagian intuisinya lewat proses asimilasi, serta (3) merubah pemikirannya yang bertabiat intuisi tersebut serta mengakomodasikan pengetahuan baru. Pergantian konseptual terjalin kala siswa memutuskan pada opsi yang ketiga. Supaya terjalin proses pergantian konseptual, belajar mengaitkan pembangkitan serta restrukturisasi konsepsi- konsepsi yang dibawa oleh siswa saat sebelum pendidikan (Brook & Brook, 1993). Ini berarti kalau mengajar bukan melaksanakan transmisi pengetahuan namun memfasilitasi serta memediasi supaya terjalin proses perundingan arti mengarah pada proses pergantian konseptual (Hynd, dkk, 1994). Proses perundingan arti tidak cuma terjalin atas kegiatan orang secara perorangan, namun pula timbul dari interaksi orang dengan orang lain lewat peer mediated instruction. Costa (1999: 27) melaporkan meaning making is not just an individual operation, the individual interacts with others to construct shared knowledge. Model pendidikan pergantian konseptual mempunyai 6 langkah pendidikan (Santyasa, 2004), ialah (1) Sajian permasalahan konseptual serta kontekstual, (2) konfrontasi miskonsepsi terpaut dengan masalah- masalah tersebut, (3) konfrontasi sangkalan berikut strategi- strategi demonstrasi, analogi, ataupun contoh- contoh tandingan, (4) konfrontasi pembuktian konsep serta prinsip secara ilmiah, (5) konfrontasi modul serta contoh- contoh kontekstual, (6) konfrontasi pertanyaan-pertanyaan buat memperluas uraian serta pelaksanaan pengetahuan secara bermakna. Sistem sosial yang menunjang model ini merupakan: keakraban pengajar selaku sahabat belajar siswa, sedikitnya kedudukan pengajar selaku transmiter pengetahuan, interaksi sosial yang efisien, latihan menempuh *learning to be*. Prinsip respon yang bisa dibesarkan merupakan: peranan pengajar selaku fasilitator, negosiator, konfrontator. Peran- peran tersebut bisa ditampilkan secara lisan ataupun tertulis lewat pertanyaan- pertanyaan resitasi

serta konstruksi. Persoalan resitasi bertujuan berikan kesempatan kepada siswa memangil pengetahuan yang sudah dipunyai serta persoalan konstruksi bertujuan memfasilitasi, menegosiasi, serta mengkonfrontasi siswa buat mengkonstruksi pengetahuan baru. Fasilitas pendukung model pendidikan ini merupakan: lembaran kerja siswa, bahan ajar, panduan bahan ajar buat siswa serta buat pengajar, perlengkapan demonstrasi ataupun eksperimen yang cocok, model analogi, meja serta korsi yang gampang dimobilisasi ataupun ruangan kelas yang telah ditata buat itu. Akibat pendidikan dari model ini merupakan: perilaku positif terhadap belajar, uraian secara mendalam, keahlian pelaksanaan pengetahuan yang variatif. Akibat pengiringnya merupakan: pengenalan jati diri, kerutinan belajar dengan bekerja, pergantian paradigma, kebebasan, penumbuhan kecerdasan inter serta intrapersonal.

MODEL *GROUP INVESTIGATION*

Gagasan model pendidikan group investigation bermula dari perpsektif filosofis terhadap konsep belajar. Buat bisa belajar, seorang wajib mempunyai pendamping ataupun sahabat. Pada tahun 1916, John Dewey, menulis suatu novel Democracy and Education (Arends, 1998). Dalam novel itu, Dewey menggagas konsep pembelajaran, kalau kelas sepatutnya ialah kaca warga serta berperan selaku laboratorium buat belajar tentang kehidupan nyata. Pemikiran Dewey yang utama tentang pembelajaran(Jacob, dkk, 1996), merupakan: (1) siswa sebaiknya aktif, learning by doing; (2) belajar sebaiknya didasari motivasi intrinsik; (3) pengetahuan merupakan tumbuh, tidak bertabiat senantiasa; (4) aktivitas belajar sebaiknya cocok dengan kebutuhan serta atensi siswa; (5) pembelajaran wajib mencakup aktivitas belajar dengan prinsip silih menguasai serta silih menghormati satu sama lain, maksudnya prosedur demokratis sangat berarti; (6) aktivitas belajar sebaiknya berhubungan dengan dunia nyata. Gagasan- gagasan Dewey kesimpulannya diwujudkan dalam model *group- investigation* yang setelah itu dibesarkan oleh Herbert Thelen. Thelen melaporkan kalau kelas sebaiknya ialah miniatur demokrasi yang bertujuan mengkaji masalah- masalah sosial antar individu (Arends, 1998). Model *group-investigation* mempunyai 6 langkah pendidikan (Slavin, 1995), ialah (1) *grouping* menetapkan jumlah anggota kelompok, memastikan sumber, memilah topik, merumuskan kasus, (2) *planning* menetapkan apa yang hendak dipelajari, gimana menekuni, siapa melaksanakan apa, apa tujuannya,

(3) *investigation* silih ubah data serta gagasan, berdiskusi, klarifikasi, mengumpulkan data, menganalisis informasi, membuat inferensi, (4) *organizing* anggota kelompok menulis laporan, merancang presentasi laporan, penentuan penyaji, moderator, serta notulis, (5) *presenting* salah satu kelompok menyajikan, kelompok lain mengamati, mengevaluasi, mengklarifikasi, mengajukan persoalan ataupun asumsi, serta (6) *evaluating* tiap-tiap siswa melaksanakan koreksi terhadap laporan tiap- tiap bersumber pada hasil dialog kelas, siswa serta pengajar bekerjasama mengevaluasi pendidikan yang dicoba, melaksanakan evaluasi hasil belajar yang difokuskan pada pencapaian uraian. Sistem sosial yang tumbuh merupakan sedikitnya arahan pengajar, demokratis, pengajar serta siswa mempunyai status yang sama ialah mengalami permasalahan, interaksi dilandasi oleh konvensi. Prinsip respon yang dibesarkan merupakan pengajar lebih berfungsi selaku konselor, konsultan, sumber kritik yang konstruktif. Kedudukan tersebut ditampilkan dalam proses pemecahan permasalahan, pengelolaan kelas, serta pemaknaan perseorangan. Peranan pengajar terpaut dengan proses pemecahan permasalahan berkenaan dengan keahlian mempelajari apa hakikat serta fokus permasalahan. Pengelolaan ditampilkan berkenaan dengan kiat memastikan data yang dibutuhkan serta pengorganisasian kelompok buat mendapatkan data tersebut. Pemaknaan perseorangan berkenaan dengan inferensi yang diorganisasi oleh kelompok serta gimana membedakan keahlian perseorangan. Fasilitas pendukung model pendidikan ini merupakan: lembaran kerja siswa, bahan ajar, panduan bahan ajar buat siswa serta buat pengajar, perlengkapan riset yang cocok, meja serta korsi yang gampang dimobilisasi ataupun ruangan kelas yang telah ditata buat itu. Selaku akibat pendidikan merupakan pemikiran konstruktivistik tentang pengetahuan, riset yang berdisiplin, proses pendidikan yang efisien, uraian yang mendalam. Selaku akibat pengiring pendidikan merupakan hormat terhadap HAM serta komitmen dalam bernegara, kebebasan selaku siswa, penumbuhan aspek sosial, interpersonal, serta intrapersonal.

EVALUASI

1. Jelaskan menurut pendapat saudara mengenai analisis model pelatihan!
2. Menurut saudara model mana yang cocok diterapkan dalam era new normal?
3. Jelaskan menurut saudara model *reasoning and problem solving*?

DAFTAR PUSTAKA

Arends, R. I. (1998). Learning to teach. Singapore: Mc Graw-Hill book Company

Arends, R. I., Wenitzky, N. E., & Tannenboum, M. D. (2001). Exploring teaching: An introduction to education. New York: McGraw-Hill Companies.

Ariends, R. (2008). Learning to Teach: Belajar Untuk Mengajar. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Ball, D. L., & Mc. Diarmid, G.W. (1990). Handbook for Research on Teacher Education: The Subject Matter Preparation of Teacher. New York: MaccMillan

Brooks, J.G. & Martin G. Brooks. (1993). In search of understanding: The case for constructivist classrooms. Virginia: Association for Supervision and Curriculum Development.

Costa, A. L. (1991). The school as a home for the mind. Palatine, Illinois: Skylight Training and Publishing, Inc.

Danny Albert Tilon. (2013). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Restoran A&W Di City of Tomorrow Surabaya. Agora 1, no. 3: 1106–1114.

Djaali dan Pudji Muljono. (2004). Pengukuran dalam Bidang Pendidikan, Jakarta: Grasindo. p. 1.

Djamarah, Bahri, Syaiful dan Zain, Aswan. (1997). Strategi belajar mengajar. Jakarta: Renika Cipta.

E. Sallies, (1993). Total Quality Management ini Education. London: Kongan Page Limeted

Edwin B Flippo and Moh Masud. (1995). Manajemen Personalia. Erlangga

Egon G. Guba dan Yvonna S. Lincoln. (1989). Countenances of Fourth-Generation Evaluation: Description, Judgment, and Negotiation" dalam The Politics of Program Evaluation, ed. Dennis Palumbo (California: Sage Publications, Inc, p. 203-208

Ernasari. (2011). Efektivitas Pembelajaran Model Inquiry dengan Metode Diskusi dalam Meningkatkan Hasil Belajar (Studi Eksperimen pada Pembelajaran Akutansi pada Siswa Kelas XI IPS SMA Negeri 1 Rancaekek). Tesis Magister pada PIPS UPI Bandung: Tidak Diterbitkan.

Gudmundsdottir, S. (1987). Pedagogical Content Knowledge: Teachers' Ways of Knowing. Paper presenter at the annual meeting of the American Educational Research Association. New Orleans

Hadari Nawawi (2005). Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan, Ketatakerjaan Pendekatan Terpadu, Jakarta: Bumi Aksara

Haris Mudjiman. (2006). Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Harris, R. (2004). Memahami Pelatihan Di Tempat Kerja. Jakarta: Proyek Kerja Sama Departemen Pendidikan Nasional.

Hasibuan dan Moejiono. (2009). Proses Belajar Mengajar. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Hatton, M. J. (1997). Lifelong Learning; Policies, Practices, and Program. Canada: School of Media Studies/Humber College.

Hynd, C.R., Whorter, J.Y.V., Phares, V.L., & Suttles, C.W. (1994). The rule of instructional variables in conceptual change in high school physics topics. Journal of Research in Science Teaching. 31(9). Pp.933-946.

Jacobs, G.M., Lee, G.S, & Ball, J. (1996). Learning Cooperative Learning via Cooperative Learning: A Sourcebook of Lesson Plans for Teacher Edu-cation on Cooperative Learning. Singapore: SEAMEO Regional Language Center.

Jody L. Fitzpatrick, JamesR. Sanders, dan Blaine R. Worthen. (2004) Program Evaluation: Alternative Approaches and Practical Guidelines (Boston: Pearson Education, Inc, p. 5.

John M. Owen, (1993). Program Evaluasi: Forms and Approaches (St. Leonards: Allen & Unwin Pty Ltd, p. 3.

Joyce, B., & Weil, M. (1980). Model of teaching. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

Kamil, M. (2010). Model Pendidikan dan Pelatihan: Konsep dan Aplikasi. Bandung: CV Alfabeta.

Krulik, S., & Rudnick, J. A. (1996). The new sourcebook for teacing reasoning and problem solving in Junior and Senior High School. Boston: Allyn and Bacon.

Kusnadi, dkk. (2005). Pendidikan Keaksaraan: Filosofi, Strategi, Implementasi. Jakarta: Departemen Penidikan Nasional Dirjen PLS, Direktorat Dikmas.

Lestari, D.E. (2013). Pengaruh Penerapan Metode Demonstrasi Dengan Media Realia Terhadap Hasil Belajar Pada Materi Mikroskop.

(PTK Pada Siswa Kelas VII SMP Perintis 1 Bandar Lampung TP 2010-2011). Skripsi tidak diterbitkan. Bandar lampung: FKIP Unila.

Majid, A. (2013). Strategi Pembelajaran. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Aditama

Michael Quinn Patton. (2004). Overview: Language Matters" dalam New Directions for Evaluation, Volume 2000 Issue 86, p. 5-16, November (http://www3. interscience. wiley.com/journal/109752023/).

Michael Scriven. (1976) "The Intellectual Dimensions of Evaluation Research", makalah yang dipresentasikan dalam NorthwestResearch and Evaluation Conference, Seattle.

Mulyasa, E. (2005). Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mulyasa. (2007). Menjadi Pengajar Profesional, Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan. Bandung: Rosda.

Mulyasa. (2012). Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini. Jakarta: PT. Remaja Rosda Karya

Nuryanti.R. (2005). Strategi Belajar Mengajar Biologi. Surabaya: Universitas Malang

Rivai, Veithzal (2009) MSDM Untuk Perusahaan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Roestiyah. (2012). Strategi Belajar Mengajar. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Samani, M. (2012). Konsep dan Model Pendidikan Karakter. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Santyasa, I W. (2004). Pengaruh model dan seting pembelajaran terhadap remediasi miskonsepsi, pemahaman konsep, dan hasil belajar fisika pada siswa SMU. Disertasi (tidak dipublikasikan). Program Doktor Teknologi Pembelajaran Program Pascasarjana Universitas Negeri Malang.

Sedarmayanti dan Hidayat Syarifudin. (2013). Metodologi Penelitian. Bandung: Mandar Maju

Sedarmayanti Sedarmayanti and Guke Yolan Safer. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengajar Sekolah Dasar Di Gugus Satu Desa Neglawangi Kecamatan Kertasari Kabupaten Bandung. Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi 13, no. 3: 501–524.

Siswanto, B.S. (2002). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi

Slavin, R. E. (1995). Cooperative learning. Second edition. Boston: Allyn and Bacon

Soekidjo Notoatmodjo. (1992). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.

Sudjana, HD. (2007). Sistem dan Manajemen Pelatihan Bandung: Falah Production

Sudjana, Nana. (2004). Dasar-dasar proses pembelajaran. Bandung: Sinar Baru Algensindo.

Sudjana. (2010). Metode dan Teknik Pembelajaran Partisipatif. Bandung: Falah Production.

Suryana (2003). Kewirausahaan: Pedoman Praktis, Kiat dan Proses Menuju Sukses. Jakarta: PT Salemba Empat.

Suwatno dan Donni. (2011). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Syafaruddin, Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan Konsep Strategi, dan Aplikasi (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002)

Tjutju Yuniarsih, Suwatno. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi Dan Isu Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Tormey R. (2012). ABC of Buzz Groups. London: http://craft.epfl.ch/file/content/sites/craft3;

Usman, M. U., dan Setiawati, L. (2001). Upaya Optimalisasi Kegiatan Belajar Mengajar. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Vasileiou, Vasilis N. dan Fotini Paraskeva. (2010). Teaching Role-Playing Instruction in Second Life: An Exploratory Study. Journal of Information, Information Technology, and Organizations, 5: 29.

Wahab, Abdul Aziz. (2009). Metode dan Model-model Mengajar Ilmu Pengetahuan Sosial. Bandung: Alfabeta.

Wahyudin. (2000). Modul Pelatihan Untuk Pelatih. BAPPENAS: Jakarta

Yamin, Martinis. (2007). Desain Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan. Jakarta: GP. Press

Yosep Satrio Wicaksono. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri). Jurnal Bisnis dan Manajemen 3, no. 1

BIOGRAFI PENULIS

Dr. Wiwin Herwina S.Pd., M.Pd. dilahirkan di Tasikmalaya pada 23 Mei 1969, dari pasangan Ayahanda H. Sodikin dan Ibunda Hj. Atikah. Menikah dengan Asep Wahyu dan dikarunia tiga orang anak yakni: Hutami Diparyanti, S.E., Irfan Aviana, S.Pd., dan Riska Widia Wahyuni. Riwayat pendidikan yang dilalui mulai dari Sekolah Dasar (SD) lulus tahun 1982, Sekolah Menengah Pertama (SMP) lulus tahun 1985, dan Sekolah Menengah Atas (SMA) lulus tahun 1988. Pendidikan Tinggi diawali pada Program Sarjana Pendidikan (S1) di Jurusan Pendidikan Luar Sekolah (PLS), Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Siliwangi lulus tahun 2011, Magister Pendidikan (S2) di Jurusan Pendidikan Kependudukan dan Lingkungan Hidup (PKLH) Universitas Siliwangi lulus tahun 2012, dan Program Doktor (S3) di Jurusan Pendidikan Masyarakat (PENMAS), Konsentrasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, di Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) lulus tahun 2019. Pengalaman Diklat antara lain: (1) Diklat Instruktur Tata Kecantikan Rambut pada tahun 2016, (2) Diklat Perubahan Rubrik Penilaian TKK/ TKR sesuai KKNI pada tahun 2017, (3) Diklat Penguji Uji Kompetensi Tata Kecantikan Kulit Lembaga Sertifikasi Kompetensi (LSK) Tata Kecantikan Kulit pada tahun 2017, (4) Diklat Manajemen Penyelenggaraan Pelatihan Kerja pada tahun 2018, dan (5) Diklat Uji Kompetensi bagi Pendamping KUMKM Jawa Barat pada tahun 2018, Diklat Pekerti & AA pada tahun 2020, Diklat Metodologi pada tahun 2020, Diklat Asesor pada tahun 2020.

Riwayat Pekerjaan: (1) Tahun 2006-sekarang sebagai Pimpinan Lembaga Kursus dan Pelatihan Yuwita Kota Tasikmalaya, (2) Tahun 2009-2012 Guru SMK Perwari (2) Tahun 2013 sebagai Pencangkokan Calon Dosen (Calon Dosen Cangkok) FKIP Universitas Siliwangi, (4) Tahun 2014 sebagai Dosen Tetap Non PNS di FKIP Universitas Siliwangi, (5) Tahun 2015-sekarang sebagai Pimpinan tempat Uji Kompetensi LSK Tata Kecantikan Kulit, (6) Tahun 2017 sebagai Asesor Tata Kecantikan Rambut, (7) Tahun 2017 sebagai pendamping wirausaha baru Dinas Balakop Provinsi Jawa Barat, (7) Tahun 2018 sebagai pendamping UMKM Kementrian Koperasi dan Usaha Kecil

dan Menengah, (8) Ka-Laboratorium jurusan Pendidikan Masyarakat FKIP–UNSIL. Kegiatan organisasi lainnya adalah: (1) Ketua IKA Boga Kota Tasikmalaya sejak 2010-2015, (2) Ketua satu DPC Tiara Kusuma Kota Tasikmalaya sejak tahun 2017-2021, (3) Ketua satu Himpunan Seluruh Pendidik dan Penguji Indonesia (HISPPI) Kota Tasikmalaya, (4) Ketua dua HIPKI Kota Tasikmalaya sejak 2020-2024, (5) Ketua dua HILSI Kota Tasikmalaya sejak 2020-2024, (6) Ketua Tiga BukaSuslat Sejak tahun 2021-2025 Kota Tasikmalaya, (7) Dewan Penasihat DPC MUA Kota Tasikmalaya sejak Tahun 2021-2025, (8) Bendahara forum FLKP DPC kota Tasikmalaya sejak Tahun 2020-2024, (9) Ketua Dua Asosiasi Trainer (ATRI) DPD Provinsi jawa Barat sejak tahun 2021-2025.

bayfa
education.com
Publisher | Course | Consultant

bayfaeducation.com @bayfaeducation @bayfaeducation