

Analisis Mekanisme Proses Penyelenggaraan Pendidikan Pelatihan

Dea Wanda Milarahma Putri^{1*} dan Tuti Andriani^{2**}

¹² Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

[*deawandamp@gmail.com](mailto:deawandamp@gmail.com) [**tutiandriani@uin-suska.ac.id](mailto:tutiandriani@uin-suska.ac.id)

Abstrak

Tujuan dari artikel ini adalah untuk mendapatkan pemahaman tentang mekanisme proses penyelenggaraan pendidikan pelatihan. Jenis penelitian kualitatif ini menggunakan data deskriptif dari berbagai buku, artikel dan jurnal tentang bagaimana proses penyelenggaraan pendidikan pelatihan yang efektif. Secara profesional, lembaga pelatihan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan yang memenuhi standar kompetensi fisik dan meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Pelatihan tersebut harus dilakukan sesuai dengan peraturan dan instruksi yang dikeluarkan pemerintah. Pemberian pelatihan merupakan salah satu kegiatan promosi Departemen Promosi Sumber Daya Pendidikan. Setiap unit kerja juga mempunyai pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Tujuan penelitian ini adalah untuk meningkatkan pemahaman tentang bagaimana proses penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kepustakaan yang menggunakan pendekatan kualitatif. Buku dan artikel yang berkaitan dengan pokok bahasan berfungsi sebagai sumber informasi sekunder.

Kata kunci: Proses, Penyelenggaraan, Pendidikan, Pelatihan.

PENDAHULUAN

Pendidikan dan pelatihan memberikan pelatihan secara profesional untuk memenuhi kebutuhan peralatan keterampilan yang berguna untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Pelatihan tersebut harus dilakukan sesuai dengan peraturan dan petunjuk yang ditetapkan pemerintah.

Di lingkungan institusi atau balai diklat setiap instansi pemerintah ataupun swasta, penyelenggaraan pelatihan adalah fase tindakan dari rencana untuk mencapai keterampilan utama yang telah ditentukan. Kegiatan pelatihan aparatur adalah untuk meningkatkan kompetensi aparatur sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal melalui transfer pengetahuan, sikap dan keterampilan. Pelatihan terutama ditujukan untuk meningkatkan efisiensi aparatur dalam memberikan pelayanan masyarakat, dengan penekanan pada kesejahteraan umum dan menjadikan kehidupan masyarakat lebih menyenangkan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, Institusi pelatihan didukung oleh pelayanan prima, yakni pelayanan yang bermutu tinggi atau memenuhi standar pelayanan. Pelayanan prima merupakan upaya mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan pendidikan pada suatu lembaga pendidikan.

METODE/EKSPERIMEN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif berdasarkan penelitian kepustakaan dengan menggunakan analisis isi. Tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menyelidiki dan mengevaluasi fenomena, peristiwa, proses sosial, sikap, keyakinan, persepsi atau pemikiran tentang individu dan kelompok. (Ifit Novita Sari and Lilla Puji Lestari, Metode Penelitian Kualitatif (Malang: Unisma Press, 2022) Erickson (1968) menyatakan bahwa penelitian kualitatif bertujuan untuk menemukan dan menggambarkan secara naratif kegiatan yang dilakukan serta dampak tindakan yang dilakukan terhadap kehidupannya. (Anggito and Setiawan 2018) yang ada, menetapkan fokus pada area masalah, memproses hasil, menafsirkan data (seperti dalam survei), dan mengembangkan teori.

Sugiyono (2007) mendefinisikan langkah-langkah dalam penelitian kualitatif sebagai: Mengidentifikasi masalah, menentukan batasan masalah, memilih fokus dan subfokus suatu pertanyaan penelitian, mengumpulkan data, mengolah dan menafsirkannya, mengembangkan teori, dan melaporkan hasil penelitian. (Gunawan 2013) Dalam penelitian yang dilakukan, seluruh teks/isi yang termasuk dalam sumber referensi diperiksa dalam bentuk tekstual yang relevan dengan topik penelitian. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis isi. Penelitian kepustakaan dipahami sebagai serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan pengumpulan data perpustakaan, membaca dan mencatat, serta metode pengolahan bahan penelitian. (Zed 2017) Penelitian perpustakaan adalah pendekatan manipulatif untuk menanggapi isu yang diperdebatkan, mengumpulkan, membaca, memeriksa, menganalisis, dan menafsirkan data informasi yang sesuai dengan diskusi dan menarik kesimpulan. Menurut Zed, penelitian perpustakaan dibagi menjadi empat tahap. Artinya mempersiapkan teknik yang diperlukan, referensi praktis, perencanaan waktu, membaca dan mencatat bahan penelitian. (Zed 2017) Pengumpulan data dengan cara mencari sumber dan merkonstruksi dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, dan riset-riset yang sudah ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Konsep Kinerja Pelayanan Pendidikan dan Pelatihan

Secara profesional, lembaga pelatihan menyelenggarakan pelatihan dan pendidikan untuk memenuhi standar kompetensi angkatan dan meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Penyelenggaraan pelatihan hendaknya dilaksanakan sesuai dengan peraturan dan pedoman yang ditetapkan oleh pemerintah. Secara garis besar, tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kapasitas apratur dalam memberikan pelayanan masyarakat, dengan fokus pada peningkatan kesejahteraan umum dan kualitas hidup secara keseluruhan (Rostini et al. 2024, 35)

a. Pengertian Kinerja

Kinerja atau performance pelatihan mengacu pada pencapaian kerja yang mampu dicapai seorang karyawan. Terdapat kaitan yang erat antara kinerja individu dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa kinerja karyawan yang baik dibuktikan dengan kemampuan profesional (kompetensi) yang tinggi dan keinginan karyawan untuk bekerja berdasarkan gaji atau upah yang disepakati dalam kontrak, mengharapkan masa depan yang lebih baik. Menurut Armstrong & Baron (2014) dampak pekerjaan terhadap perekonomian sangat erat kaitannya dengan tujuan strategis perusahaan dan kepuasan pelanggan.

Kinerja dapat diukur dari apa yang dicapai karyawan dalam kinerjanya. Dengan kata lain, kinerja pribadi adalah cara karyawan melakukan pekerjaannya. Peningkatan kinerja seorang karyawan dapat mengarah pada peningkatan kinerja organisasi jika mereka berupaya mencapai tujuan organisasi tertentu. (Surajiyo, Nasruddin, and Paleni 2020, 8) Kinerja merupakan hasil individu mengerjakan tugas yang diberikan dengan kombinasi pengalaman (skill), keterampilan, keseriusan dan waktu.

Dari berbagai definisi tersebut, kinerja berarti suatu proses yang memiliki tujuan untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan. (Romy and Ardansyah 2022, 78)

b. Pengertian pelayanan Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan merupakan usaha sadar dan sistematis untuk mewariskan pengetahuan, nilai, sikap dan keterampilan pada anggotanya, serta meningkatkan kemampuan yang ada pada individu dan perubahan yang terjadi pada diri seseorang. Pendidikan sebagai suatu proses meluasnya minat dan keberadaan seseorang kepada diri sendiri, atau sebagai suatu proses pendefinisian keberadaan seseorang di tengah-tengah lingkungannya. Tujuan pelatihan adalah untuk mengembangkan sikap, perilaku dan keterampilan para eksekutif sejalan dengan tujuan organisasi. (Rusdin 2017, 203) berdasarkan beberapa pernyataan di atas, pendidikan dan pelatihan (Dikrat) adalah suatu proses sistematis dalam peningkatan,

pengembangan dan pelatihan karyawan, dimana karyawan memperoleh pengetahuan, pemahaman, kemampuan atau ketrampilan yang berkaitan dengan tujuan pribadi dan organisasi perilakunya serta menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. (Rusdin 2017, 203)

Soekidjo Notoatmodjo menyebutkan pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses yang meningkatkan pemahaman dan pengetahuan tentang kebenaran, aturan, dan metode yang tersusun dengan mengutamakan pembinaan, integritas, dan keterampilan. Proses pemberian pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk memodifikasi keterampilan kerja individu untuk meningkatkan kinerja dalam perannya. Sesuai Peraturan Menteri Agama Nomor 75 (Pasal 1 Tahun 2015), pendidikan dan pelatihan yaitu pelaksanaan pembelajaran dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatannya masing-masing. (Suyitno 2023)

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu kegiatan promosi Departemen Promosi Sumber Daya Pendidikan. Setiap unit kerja juga menargetkan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Guna meningkatkan sumber daya manusia di setiap tempat kerja, maka muatan pendidikan dan pelatihan juga menjadi pertimbangan. (Mudiarni 2018, 4) Kegiatan pelatihan berdampak pada kualitas pengelolaan pembelajaran guru. Saat pembelajaran, guru harus berusaha untuk memperoleh pelatihan yang diperlukan sehingga mereka dapat meningkatkan kualitas kinerja individu dan organisasi. (Sumiati 2019)

B. Upaya Peningkatan Kualitas Pelayanan Diklat

Peningkatan mutu pelatihan melibatkan peningkatan profesionalisme widyaiswara dan staf penyelenggara pelatihan, serta membangun sistem kerja yang menumbuhkan kekompakan dan ketertiban. Peningkatan mutu pendidikan dan pelatihan dapat dicapai melalui berbagai cara, antara lain:

1. Evaluasi dan Analisis Kebutuhan

Pemeriksaan menyeluruh terhadap kebutuhan peserta pelatihan dan tuntutan personel. Hal ini memungkinkan untuk merancang program pelatihan yang secara khusus disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan.

2. Perencanaan Program yang Efektif

3. Membuat program pelatihan yang terorganisasi dan terarah yang mencakup tujuan yang jelas, sumber daya yang relevan untuk digunakan, dan metode pengajaran yang sesuai dengan peserta.

4. Seleksi Instruktur Berkualitas

Merekrut seorang instruktur berpengalaman yang memiliki keahlian yang diperlukan di bidangnya. Efektivitas pelatihan dapat ditingkatkan dengan pelatih yang berkualifikasi.

5. Penggunaan Metode Pembelajaran yang Beragam

Memanfaatkan berbagai metode pembelajaran termasuk ceramah, diskusi kelompok, studi kasus, simulasi. Hal ini memungkinkan siswa untuk belajar lebih efektif sesuai dengan gaya belajarnya..

6. Penggunaan Teknologi.

Untuk membuat proses pembelajaran lebih mudah diakses, interaktif dan efektif, gunakan teknologi seperti e-learning, platform pembelajaran online, dan simulasi virtual ke dalam proses pengajaran

7. Pengukuran dan Evaluasi

Lakukan penilaian secara berkala terhadap hasil pelatihan, dengan menggunakan metode evaluasi seperti tes, survei kepuasan, dan observasi.

8. Pembaruan dan Penyesuaian

Melakukan secara berkala memperbarui program pelatihan sesuai dengan masukan peserta,

evaluasi hasil, dan perkembangan terkini di bidang pendidikan.

9. Pemberian Dukungan Setelah Pelatihan

Setelah menyelesaikan pelatihan, selanjutnya memberikan dukungan dan sumber daya tambahan kepada peserta, termasuk sesi konsultasi, bahan bacaan tambahan, atau pelatihan lanjutan untuk memastikan bahwa apa yang telah dipelajari dapat diterapkan pada pekerjaan mereka.

10. Budaya Pembelajaran Organisasi

Ciptakan budaya belajar dan pengembangan di dalam organisasi, dengan menekankan pentingnya budaya tersebut bagi manajer dan karyawan. Organisasi yang secara konsisten menjalankan upaya ini dapat meningkatkan hasil pelatihan bagi pesertanya dan organisasi secara keseluruhan.

C. Proses dan Prosedur Manajemen Pelatihan

Menurut Davies (1976), istilah manajemen sebagai manajemen proses atau pelatihan mengacu pada tiga cabang elemen kegiatan yaitu merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi.

1) Perencanaan

Perencanaan merupakan bagian penting dari program pelatihan. Organisasi yang terencana dengan baik memastikan bahwa kegiatan dilaksanakan secara efektif dan menghasilkan hasil terbaik. Saat merencanakan kursus atau pelatihan, penting untuk mengidentifikasi tujuan yang diinginkan dari pelatihan tersebut dan orientasi atau orientasi mengenai waktu pelaksanaannya dan peserta pelatihan yang diberi wewenang untuk menangani permasalahan pelatihan dan pendidikan, terutama yang berkaitan dengan anggaran, waktu, dan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Roesmingsih perencanaan pelatihan meliputi hal berikut:

a. Menetapkan tujuan pelatihan

Pentingnya tujuan terletak pada kemampuannya dalam mengarahkan dan membimbing seluruh kegiatan pelatihan. Tujuan pelatihan didefinisikan dengan jelas, terukur dan dapat dicapai. Tujuan umum dan tujuan khusus keduanya merupakan bagian dari tujuan yang ditetapkan.

b. Menyusun strategi pelatihan

Penyusunan strategi pelatihan ini dilakukan untuk mengatur mekanisme pelatihan agar pelaksanaannya efektif dan efisien.

c. Menentukan metode pelatihan

Ada beberapa metode yang dapat diterapkan dalam kegiatan diklat :

- Membuat silabus;
- Menentukan materi pelatihan

Materi pelatihan harus konsisten dengan tujuan pelatihan. Materi pelatihan yang diberikan kepada peserta pelatihan (modul pelatihan, buku pelatihan/referensi, unit kompetensi pilihan, dll) dikembangkan berdasarkan kurikulum pelatihan

- Membuat session plan

Session plan berisi tentang struktur dan prosedur dari diklat.

2) Pelaksanaan

Sebagai salah satu unsur pelaksanaan program pelatihan, lembaga pendidikan dan pelatihan seringkali bertanggung jawab atas tugas evaluasi pelatihan. Oleh karena itu, pelatih/departemen penyampaian pelatihan perlu memahami:

- a. Organisasi diklat;
- b. Pendekatan system diklat;
- c. Kemampuan personnel pelaksana diklat
- d. Manajemen keuangan diklat;
- e. Kebijakan diklat

Keberhasilan penyelenggaraan pelatihan sangat tergantung pada profesionalisme personel dan staf pelatihan yang berwenang menyelenggarakan pelatihan. Selain itu, keterampilan manajemen dan kepemimpinan sangat penting untuk keberhasilan pelatihan.

3) Evaluasi

Aspek penting dari sistem pendidikan dan pelatihan adalah evaluasi. Tanpa adanya evaluasi, mustahil kita dapat mengetahui keberhasilan program pendidikan yang direncanakan oleh lembaga pendidikan. Hasil evaluasi pelatihan dapat digunakan untuk memahami efektivitas dan efisiensi program pelatihan, serta dapat dijadikan pendapat dan bahan pertimbangan dalam pengelolaan pelatihan, serta bahan perbaikan pelatihan di masa mendatang.

Program pelatihan yang menggunakan metode simulasi memerlukan peran instruktur yang menempatkan peserta pada situasi yang menyerupai situasi dunia nyata.

Simulasi memberikan kesempatan kepada peserta untuk belajar dalam lingkungan tertentu tanpa mengambil risiko apa pun. Dengan menggunakan metode simulasi, pelatih dapat melatih kerja tim dalam situasi yang realistis. Selain itu, dapat digunakan untuk melatih keterampilan pengambilan keputusan dalam program pelatihan. Peserta program pelatihan mampu meningkatkan keterampilan kognitif, emosional, dan psikomotorik melalui simulasi. Proses evaluasi melibatkan analisis alasan untuk meningkatkan pendidikan dengan mengeksplorasi peluang potensial dan menentukan potensi efektivitas sumber daya yang tersedia. Evaluasi proses adalah evaluasi langkah-langkah tindakan selama proses pelatihan. Umpan balik dari semua peserta dikumpulkan untuk mengevaluasi moderator, materi/konten, dan proses pelatihan. (Hidayah et al. 2020, 80)

D. Implementasi Pengembangan Program pelatihan

a. Pengertian Pengembangan Program Pelatihan

Pengembangan adalah persiapan sumber daya manusia untuk tugas-tugas lain atau lebih maju dalam suatu perusahaan. (Basri and Rusdiana 2015, 134) Proses pengembangan adalah dimana karyawan memperoleh keterampilan dan pengalaman yang diperlukan untuk unggul dalam peran mereka saat ini atau masa depan. (Chaerudin 2019, 71)

Sedangkan pengembangan program merupakan upaya untuk membekali karyawan dengan keterampilan yang dibutuhkan organisasi di masa depan, dalam hal ini program promosi. Pelatihan juga dapat dilakukan di tempat atau di lingkungan yang menyerupai tempat kerja. Di sisi lain, proses program pelatihan berfokus pada kinerja pekerjaan dan penerapan pemahaman dan pengetahuan dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu. (Chaerudin 2019, 69)

Dalam program pelatihan, pelatihan dipimpin oleh pemilik keterampilan yang diajarkan, atau oleh seorang ahli yang membantu mengembangkan keterampilan tersebut melalui pengalaman yang terstruktur. Sebagaimana telah disebutkan, pengetahuan dan keterampilan karyawan dikembangkan melalui program pelatihan. (Chaerudin 2019, 69)

b. Factor Implementasi Program Pelatihan

Tahap implementasi merupakan langkah yang dilakukan untuk mewujudkan desain dan pengembangan program pelatihan ke dalam aplikasi praktis. (Pribadi 2016, 179) Terdapat beberapa faktor yang harus diperhatikan oleh perancang program pelatihan agar pelaksanaan program pelatihan berjalan dengan baik, yaitu:

1) Factor Waktu

Pemilihan dan penentuan waktu pelaksanaan program pelatihan sangat penting. Karena jadwal kerja calon peserta yang sangat padat, jika pelatihan diadakan di waktu yang salah, akan menjadi faktor penghambat. Penyusunan jadwal kegiatan program pelatihan sebaiknya tidak bersamaan dengan waktu kerja organisasi. (Pribadi 2016, 180)

2) Factor Tempat

Faktor tempat juga berpengaruh dalam pelaksanaan program pelatihan. Lokasi pelatihan yang nyaman dan tepat mendukung proses pembelajaran peserta program pelatihan. Tempat yang nyaman adalah ruangan dengan sirkulasi udara yang baik, pencahayaan yang baik, dan perlengkapan yang lengkap. Area pelatihan juga harus bersih dan bebas kebisingan. (Pribadi 2016, 180)

3) Factor Biaya

Penentuan biaya program pelatihan yang harus dibayar oleh peserta harus sesuai dengan hal-hal apa saja yang akan di perolehnya, serta harus sesuai dengan hasil yang akan dicapainya. (Pribadi 2016, 180)

c. Instruktur yang Baik

Instruktur memegang peranan penting dalam menyelenggarakan program pelatihan. Oleh karena itu, instruktur harus memahami keterampilan yang diajarkannya kepada peserta. Kompetensi, kemampuan menggunakan isi dan materi program pelatihan dengan baik, serta mengatur kegiatan pembelajaran akan membantu instruktur berhasil memfasilitasi proses pembelajaran peserta program pelatihan. (Adrisdityas 2021, 156)

Menurut (Pribadi 2016, 128) Secara umum, instruktur yang kompeten dikenal memiliki beberapa ciri utama, antara lain selalu siap menyampaikan; menyajikan materi dengan menyenangkan; hanya menggunakan materi pelatihan terbaik; menarik perhatian peserta terhadap isi dan isi program pelatihan; mendukung pembelajaran keterampilan; dan menyelesaikan setiap latihan dengan emosi yang baik.

Instruktur yang sukses mahir dalam menyajikan isi dan materi program pelatihan dengan cara yang menarik dan efektif. Beberapa kriteria berikut dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan sesi presentasi, yaitu : Tujuan yang jelas tercapai; materi atau materi pelatihan direncanakan secara sistematis; meningkatkan motivasi peserta untuk belajar, dan mengkomunikasikan isi atau sumber daya program dengan jelas/keputusan; dan menggunakan materi presentasi yang sesuai.

Dalam melakukan kegiatan presentasi, instruktur harus mengikuti pedoman berikut: Menentukan isi atau materi presentasi; Memanfaatkan materi presentasi secara terorganisir dan menarik; Memberikan umpan balik yang positif terhadap hasil belajar peserta; Menyajikan informasi tentang prestasi belajar peserta.

d. Penguasaan Metode Pembelajaran

Metode pembelajaran dapat diartikan sebagai cara instruktur menyampaikan isi atau materi pembelajaran kepada peserta pelatihan. Dengan kata lain metode pembelajaran adalah cara-cara yang dipilih instruktur dalam proses pembelajaran untuk membantu peserta didik mencapai kompetensi yang diinginkan. (Adrisdityas 2021, 141)

1. Pembelajaran Koopertatif (*Cooperatif Learning*)

Upaya pembelajaran melalui metode kooperatif melibatkan kelompok peserta yang kecil dan heterogen. Dalam hal ini peserta harus mengkolaborasikan pembelajarannya. Setiap peserta harus bekerja sama dengan peserta lain untuk menyelesaikan tugas, atau bekerja sedemikian rupa sehingga setiap peserta bertanggung jawab terhadap tugas kelompoknya. Metode ini tidak hanya mengajarkan keterampilan, tetapi juga dapat membantu peserta pelatihan dalam mengembangkan keterampilan sosial dengan memanfaatkan metode komunikasi dan berpikir kritis untuk memecahkan suatu masalah.

Metode kolaboratif dapat dimanfaatkan dalam kursus pelatihan di mana individu harus memiliki keterampilan untuk bekerja dalam kelompok.

2. Pembelajaran Penemuan (*Discovery Learning*)

Metode ini melibatkan penyampaian materi atau isi pelatihan yang dapat membantu melatih individu untuk menemukan solusi sendiri terhadap masalah yang mereka hadapi. Metode ini didasarkan pada prinsip bahwa peserta didik dapat melaksanakan proses

pembelajaran secara efisien dan efektif jika mereka melakukan beberapa aktivitas selama pembelajaran (*learning by doing*). Instruktur dapat berperan sebagai fasilitator dalam pelaksanaan pembelajaran penemuan, yang membantu peserta untuk mencapai kompetensi yang diinginkan.

Pemikiran induktif dimanfaatkan oleh peserta dalam metode penemuan untuk memfasilitasi pemanfaatan keterampilan dan pengetahuan yang diperolehnya. Peserta program pelatihan dapat memperoleh manfaat dari metode penemuan ini dengan berpartisipasi aktif dalam pembelajaran dan memperoleh pemahaman komprehensif tentang isi atau materi bagian pelatihan. Pelatihan ini menggunakan metode penemuan yang tepat yang mengharuskan peserta berpikir kritis, menggunakan pengetahuan dan fakta yang ada untuk menciptakan kreasi orisinal.

3. *Pemecah Masalah (Problem Solving)*

Tujuan dari metode pemecahan masalah adalah untuk melatih kemampuan peserta dalam mencari solusi mengatasi permasalahan. Dengan menggunakan metode ini sebelum memberikan instruksi kepada peserta program, penting bagi instruktur untuk memahami informasi dan keterampilan yang diperlukan untuk memecahkan masalah.

4. *Permainan (Games)*

Permainan merupakan salah satu metode pembelajaran yang dapat digunakan untuk memotivasi dan menyadarkan peserta dalam suatu program pelatihan. Melalui pembelajaran berbasis permainan, peserta harus mengikuti aturan tertentu untuk mencapai tujuan yang menantang. Dalam penggunaan metode permainan dalam program pelatihan harus digunakan motivasi yang tinggi antara guru dan peserta. Metode ini memungkinkan peserta pelatihan untuk mendemonstrasikan pengetahuan dan keterampilan yang dipelajarinya setelah mengikuti program pelatihan.

Dengan menerapkan metode permainan, peserta program pelatihan dapat bersaing dengan dirinya sendiri, orang lain atau menetapkan standar. Hal penting yang harus diperhatikan dalam menerapkan metode permainan adalah adanya imbalan bagi peserta bila tujuan tercapai dan hukuman bila peserta tidak mencapai tujuan target.

5. *Simulasi*

Program pelatihan yang menggunakan metode simulasi memerlukan peran instruktur yang menempatkan peserta pada situasi yang menyerupai situasi dunia nyata. Keuntungan metode simulasi adalah peserta program pelatihan dapat belajar dalam lingkungan tertentu tanpa harus menerima risiko yang terkait. Dengan menggunakan metode simulasi, pelatih dapat melatih kerja tim dalam situasi yang realistis. Selain itu, dapat digunakan untuk melatih keterampilan pengambilan keputusan dalam program pelatihan. Peserta program pelatihan mampu meningkatkan keterampilan kognitif, emosional, dan psikomotorik melalui simulasi.

6. *Diskusi*

Melalui metode diskusi, peserta dapat terlibat dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dan terlibat aktif selama program pelatihan. Dalam metode ini peserta harus melakukan serangkaian kegiatan pembelajaran yaitu berbagi informasi, mengemukakan pendapat dan berdebat untuk mencapai kesepakatan. Metode ini harus digunakan dengan kesediaan untuk menerima dan menghormati setiap isi atau materi pelatihan..(Adrisdityas 2021, 148)

7. *Latihan Berulang (Drill and Practice)*

Metode pelatihan berulang melibatkan serangkaian latihan yang harus diselesaikan peserta. Biasanya, pendekatan ini dimaksudkan untuk mengembangkan keterampilan yang sudah ada yang belum dikembangkan dalam jangka waktu lama. Pelatih harus memastikan bahwa peserta dalam program pelatihannya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk berpartisipasi dalam metode pelatihan berulang.

Umpan balik dan koreksi sangat penting ketika menggunakan metode pembelajaran ini. Dengan bantuan umpan balik, hasil belajar peserta dapat ditingkatkan. Ini disebut penguatan. (Pribadi 2016)

8. *Tutorial*

Penggunaan metode tutorial, meliputi beberapa aktivitas instruktur yang di dalamnya meliputi:

- (1) Menyajikan materi pelajaran;
- (2) Mengajukan pertanyaan atau masalah yang perlu dibahas;
- (3) Menganalisis jawaban peserta;
- (4) Memberikan umpan balik;
- (5) Memberikan latihan; dan
- (6) Meminta peserta untuk melakukan unjuk kemampuan yang telah dipelajari.

Materi program pelatihan yang dikemas dalam suatu metode pengajaran dapat disampaikan melalui pemanfaatan manusia, komputer, atau bahan ajar lainnya. Dialog interaktif antara guru dan peserta, serta dialog interaktif dengan peserta dan materi pelatihan melalui media dan komputer, dapat menjadi bagian dari rangkaian tindakan metode ini. (Adrisdityas 2021, 147)

9. *Demonstrasi*

Metode demonstrasi merupakan suatu metode yang menyajikan benda-benda kepada peserta. Dalam metode demonstrasi, hal terpenting yang harus disampaikan instruktur kepada peserta adalah "bagaimana melakukan suatu tugas atau pekerjaan tertentu". Teknik demonstrasi ini juga dapat digunakan untuk menjelaskan kepada peserta pelatihan apa, kapan, dan bagaimana melakukan suatu tugas atau tugas tertentu. Penggunaan teknik demonstrasi biasanya dilanjutkan dengan pelatihan bagi peserta. Tujuan pelatihan setelah kegiatan demonstrasi adalah untuk memberikan kesempatan kepada peserta pelatihan untuk menerapkan keterampilan yang telah dipelajari. (Pribadi 2016, 138)

10. *Presentasi*

Instruktur memanfaatkan presentasi untuk berkomunikasi dengan semua individu yang terdaftar dalam pelatihan. Metode ini biasanya digunakan dengan jumlah peserta yang cukup banyak. Metode ini biasanya dilakukan oleh para ahli yang menguasai bidang yang dilatihnya. Penggunaan metode presentasi dapat dikombinasikan dengan penggunaan media dan materi pelatihan tertentu untuk memudahkan pembelajaran peserta untuk mencapai tujuan pelatihan. (Pribadi 2016, 138)

e. **Pemilihan Metode yang Tepat**

Dalam rangka memilih atau mengkombinasikan metode pembelajaran yang sangat cocok bagi situasi tertentu mestilah ditentukan secara matang. Teknik pelatihan haruslah:

- ✓ Memotivasi peserta supaya meningkatkan kinerjanya;
- ✓ Menggambarkan kecakapan-kecakapan yang dikehendaki;
- ✓ Memberikan peserta pelatihan berpartisipasi aktif;
- ✓ Menyediakan suatu kesempatan praktik;
- ✓ Dapat disesuaikan dengan permasalahan-permasalahan khusus;
- ✓ Menyediakan umpan balik yang tepat waktu atas kinerja peserta;

PENUTUP

Lembaga pelatihan menyelenggarakan pelatihan secara profesional untuk memenuhi kebutuhan kualifikasi perangkat keras yang berguna untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Penyelesaian tugas yang diberikan kepada seseorang berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu merupakan indikasi efisiensi. Penyelenggaraan pelatihan

merupakan salah satu sarana fasilitasi promosi sumber daya pendidikan yang dilakukan oleh jurusan. Pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan. Untuk meningkatkan sumber daya manusia masing-masing unit kerja juga terkait dengan sifat pelatihannya.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih ditujukan kepada ibu dosen pembimbing artikel ini yaitu ibu Dr. Tuti Andriani, M.Pd yang telah membimbing penulis dalam pembuatan karya tulis ini. Terimakasih juga kepada jurnal *Al-I'tibar* yang telah mempublishkan artikel ini untuk dapat dimanfaatkan oleh khalayak umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrisdityas, Salsabila. 2021. *Pengembangan Program Pendidikan Dan Pelatihan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Anggito, Albi, and Johan Setiawan. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edited by Ella Deffi Lestari. Jawa Barat: CV Jejak.
- Basri, Hasan, and Rusdiana. 2015. *Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*. Edited by Beni Ahmad Soebani. Cet. Perta. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Chaerudin, Ali. 2019. *Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan SDM*. Edited by Ella Deffi Lestari. Jawa Barat: CV Jejak.
- Gunawan, Imam. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif [Teori Dan Praktik]*. Bumi Aksara.
- Hidayah, Nurul, Ni'matin, Rosmanilah, and Nafi'ah Zahrotun. 2020. *Manajemen Pendidikan, Pembelajaran Dan Pelatihan*. Cet. Perta. Malang: Literasi Nusantara.
- Mudiarni, Ni Wayan. 2018. *Analisis Kualitas Layanan Diklat Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Pemasaran*. Edited by I Wayan Jondra. Bali: LPMP Bali.
- Novita Sari, Ifit, and Lilla Puji Lestari. 2022. *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: Unisma Press. [https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=iCZIEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA177&dq=metode+penelitian+kualitatif&ots=ooHlOvxZVI&sig=VpBkSV_BpUzwGOKVh-65bGh8RQ&redir_esc=y#v=onepage&q=metode penelitian kualitatif&f=true](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=iCZIEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA177&dq=metode+penelitian+kualitatif&ots=ooHlOvxZVI&sig=VpBkSV_BpUzwGOKVh-65bGh8RQ&redir_esc=y#v=onepage&q=metode%20penelitian%20kualitatif&f=true).
- Pribadi, Benny A. 2016. *Desain Dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi*. Cet. Perta. Jakarta: Prenada Media Group.
- Romy, Elly, and Muhammad Ardansyah. 2022. *Teori Dan Perilaku Organisasi*. Umsu Press.
- Rostini, Deti, Emay Mastiani, Yuyun Yuningish, Nani Kusmiati, and Yuniawati. 2024. *Manajemen Lembaga Pendidikan Dan Pelatihan*. Cet. Perta. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Rusdin. 2017. "Pendidikan Dan Pelatihan Sebagai Sarana Peningkatan Kompetensi Guru Di SMP Negeri 02 Linggang Bigung." *Jurnal Administrative Reform* 5, no. 4. <https://doi.org/10.52239/jar.v5i4.885>.
- Sumiati, Mia. 2019. "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Mengajar Terhadap Kualitas Pengelolaan Pembelajaran Guru PAI SMA - SMK Negeri Kota Metro." *Al-I'tibar: Jurnal Pendidikan Islam* 6, no. 2. <https://doi.org/10.30599/jpia.v6i2.648>.
- Surajiyo, Nasruddin, and Herman Paleni. 2020. *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi*. Cet. Perta. Yogyakarta: Deepublish.
- Suyitno, Teguh. 2023. "Upaya Peningkatan Mutu Diklat Melalui Kegiatan Analisis Kebutuhan Diklat." Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. 2023.
- Zed, Mestika. 2017. *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.