

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Instruktur merupakan salah satu komponen kunci di dalam keberhasilan suatu penyelenggaraan program pelatihan. Selain harus memiliki kompetensi teknis di bidangnya, seorang instruktur yang baik juga harus menguasai bagaimana cara membelajarkan orang lain. Banyak yang mengatakan untuk dapat menjadi seorang instruktur yang baik cukup dengan berlatih berbicara di depan *audience*, namun nyatanya tidak sebatas itu saja. Masih banyak hal yang perlu diketahui dan dipelajari oleh seorang instruktur selain hanya sebatas kemampuan *public speaking* yang baik. Kualitas upaya pelatihan tergantung pada kemampuan pelatih untuk merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengevaluasi pelatihan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kompetensi mengajar instruktur adalah dengan mengirimnya untuk mengikuti program pelatihan instruktur. Salah satu lembaga yang berpengalaman dalam menyelenggarakan pelatihan instruktur adalah BBPLK CEVEST Bekasi. Terdapat salah satu program pelatihan yang dirancang khusus bagi instruktur untuk dapat melaksanakan pembelajaran tatap muka sesuai dengan standar kompetensi metodologi pelatihan. Program pelatihan tersebut bernama Pelatihan “Melaksanakan Pembelajaran Tatap

Muka”. Di dalamnya peserta pelatihan akan memperoleh materi tentang hubungan kerja antara instruktur dengan peserta, bagaimana mengelola pembelajaran sesuai dengan standar, dan bagaimana memantau hasil belajar peserta pelatihan.

Sesuai dengan tujuan program yang mengharapkan peserta pelatihan kompeten dalam melaksanakan pembelajaran tatap muka berdasarkan standar kompetensi metodologi pelatihan, maka dilakukanlah evaluasi pelatihan. Evaluasi pelatihan adalah pengumpulan data secara sistematis terhadap informasi deskriptif dan penilaian yang dilakukan untuk membuat keputusan terhadap hasil pelatihan. Evaluasi pelatihan dalam penelitian ini adalah melakukan penilaian terhadap kegiatan unjuk kerja instruktur (peserta pelatihan) dalam melaksanakan pembelajaran tatap muka. Dengan melakukan penilaian dan evaluasi instruktur / peserta pelatihan diharapkan dapat mengetahui tingkat pencapaian kompetensi yang dimiliki peserta setelah mengikuti program pelatihan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan yang dapat disampaikan dari hasil penelitian evaluasi instruktur dalam melaksanakan pembelajaran tatap muka di BBPLK CEVEST Bekasi adalah sebagai berikut:

1. Pada komponen Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (*session plan*), diperoleh nilai terendah sebesar 94% dan nilai tertinggi sebesar 100% dengan rata-rata kelas adalah sebesar 96%. Hal itu dapat

mengindikasikan bahwa seluruh peserta pelatihan telah memiliki kompetensi yang sangat baik pada tahap tersebut. Kompetensi peserta bisa diperoleh melalui kegiatan pelatihan yang terencana oleh instruktur/pelatih. Berdasarkan fakta yang ada di lapangan, sebelum peserta menyusun rencana pelaksanaan pembelajarannya terlebih dahulu peserta memperoleh materi-materi pelatihan yang menunjang seperti mengakses kompetensi, merencanakan dan mengorganisasikan *assessment*, serta mendesain media. Sehingga pada tahap merencanakan penyajian materi pelatihan peserta sudah mampu mengombinasikan dan mengorganisasikan materi-materi yang diperoleh sebelumnya untuk membuat suatu *session plan* yang baik.

2. Terdapat tiga aktivitas yang dijadikan indikator penilaian pada tahap membuka pembelajaran, ketiga aktivitas itu ialah mendapatkan perhatian, menginformasikan tujuan pembelajaran, dan merangsang kembali pengetahuan prasyarat. Berdasarkan hasil penilaian yang diberikan oleh *assessor* pada tahap membuka pembelajaran, diperoleh nilai terendah sebesar 71% dan nilai tertinggi sebesar 98% dengan rata-rata kelas adalah sebesar 88%. Hanya terdapat tiga orang penampil pelatihan yang memiliki nilai di bawah standar kompetensi minimum. Hal utama yang perlu disadari oleh peserta adalah pada tahap membuka pelajaran instruktur perlu memotivasi pesertanya agar memiliki semangat belajar. Motivasi itu bisa muncul apabila instruktur

menyampaikan tujuan dan manfaat pembelajaran dengan baik dan sesuai dengan harapan peserta.

3. Terdapat empat aktivitas yang dijadikan indikator penilaian pada tahap inti pembelajaran, keempat aktivitas itu ialah menyampaikan materi pelajaran, menyediakan bimbingan belajar, memberikan kesempatan untuk tampil, dan menyediakan umpan balik. Berdasarkan hasil penilaian yang diberikan oleh *assessor* pada tahap inti pembelajaran, diperoleh nilai terendah sebesar 65% dan nilai tertinggi sebesar 100% dengan rata-rata kelas adalah sebesar 84%. Terdapat tiga orang penampil pelatihan yang memiliki nilai di bawah standar kompetensi minimum. Pada kegiatan inti atau penyajian selain peserta menyampaikan materi pelatihan, sebagai seorang instruktur mereka juga harus memastikan pesertanya benar-benar telah menguasai materi yang diajarkan. Caranya adalah dengan mengelola kegiatan praktik yang sesuai dengan tujuan pembelajaran dan memberikan umpan balik terhadap penampilan tersebut. penampil masih perlu untuk mengembangkan kemampuannya dalam menentukan aktivitas-aktivitas peraktik yang sesuai dengan materi dan tujuan pembelajaran.
4. Terdapat dua aktivitas yang dijadikan indikator penilaian pada tahap penutup pembelajaran, kedua aktivitas itu ialah menilai penampilan/hasil belajar, dan meningkatkan pemahaman dan menerapkannya. Berdasarkan hasil penilaian yang diberikan oleh *assessor* pada tahap penutup pembelajaran, diperoleh nilai terendah

sebesar 65% dan nilai tertinggi sebesar 100% dengan rata-rata kelas adalah sebesar 84%. Terdapat enam orang penampil pelatihan yang memiliki nilai di bawah standar kompetensi minimum. Pada tahap penutup/evaluasi pembelajaran penampil perlu menyesuaikan alat penilaian dengan tujuan pembelajaran. Apabila tujuannya untuk melihat pengetahuan siswa maka dapat digunakan tes formal/tertulis, apabila untuk melihat kemampuan siswa maka dapat digunakan tes unjuk kerja, apabila ingin melihat sikap maka dapat dilakukan observasi. Selain itu penampil juga harus membiasakan untuk sesegera mungkin memberikan umpan balik terhadap penilaian yang telah dilakukan. Mendorong siswa untuk senantiasa mengaplikasikan pengetahuan yang telah mereka miliki dari hasil pelatihan di luar kelas juga perlu dijadikan pembiasaan oleh para instruktur.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut adalah implikasi yang dapat disampaikan:

1. Penanggung jawab pelatihan baik itu instruktur ataupun ketua kejuruan perlu memberikan konseling kepada **Penampil ke-7**, **Penampil ke-9**, dan **Penampil ke-11** yang sama sekali tidak memiliki satupun nilai

Melaksanakan Pembelajaran yang melebihi nilai standar kompetensi minimum.

2. Penanggung jawab pelatihan baik itu instruktur ataupun ketua jurusan perlu memberikan *coaching* kepada **Penampil ke-1**, **Penampil ke-3**, dan **Penampil ke-8** memiliki kelemahan pada satu aspek yang sama yaitu tahap evaluasi.
3. Setelah bimbingan lebih lanjut diberikan melalui konseling dan *coaching* perlu diadakan pengujian ulang terhadap penampil-penampil yang belum kompeten agar memperoleh kesempatan mendapatkan penilaian yang lebih baik.
4. Ketua Jurusan Metodologi Pelatihan dirasa perlu untuk mempertimbangkan prinsip yang dikemukakan oleh Robert M. Gagne untuk membantu penampil pelatihan dalam memahami proses belajar yang terjadi di dalam peserta didik, mengerti kondisi-kondiri dan faktor-faktor yang dapat memengaruhi dan memperlancar proses belajar. Prinsip Sembilan peristiwa dalam pembelajaran dapat dijadikan acuan atau landasan dalam melakukan instervensi pembelajaran pada pelatihan Melaksanakan Pembelajaran Tatap Muka.
5. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, hasil analisis data evaluasi pelatihan pada level belajar dapat dijadikan bahan informasi dan masukan bagi penyelenggara pelatihan dalam upaya melakukan peningkatan kualitas pembelajaran agar peserta lebih siap untuk menjalankan tugasnya sebagai instruktur di tempat tugasnya.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memiliki beberapa saran untuk disampaikan kepada pihak penyelenggara pelatihan guna peningkatan dan perbaikan kualitas pembelajaran di dalam pelatihan yang akan datang. Saran tersebut adalah sebagai berikut.

1. Pemberian *pretest*

Pemberian *pretest* perlu diadakan sebagai upaya untuk mengetahui keadaan awal dari setiap peserta pelatihan sekaligus sebagai tolak ukur terhadap pencapaian hasil belajar peserta nantinya.

2. Memberikan konseling dan *coaching*

Kemampuan menerima materi setiap peserta pelatihan berbeda-beda yang dikarenakan berbagai faktor dalam diri mereka. Untuk itu apabila terjadi kasus peserta pelatihan yang memiliki kinerja rendah hampir di seluruh aspek perlu diberikan intervensi yang berbeda dan tidak bisa disamakan dengan peserta yang baik-baik saja. Konseling dan *coaching* menjadi salah satu yang bisa disarankan.

3. Memberikan kesempatan melakukan pengujian ulang

Setelah kegiatan intervensi pembelajaran seperti konseling dan *coaching* diberikan, pelatih perlu memberikan kesempatan kepada beberapa orang yang dinyatakan belum kompeten sebelumnya untuk melakukan pengujian ulang demi memperoleh perbaikan nilai pelatihan.

4. Penambahan materi pada Unit Kompetensi ke-5

Sebagai bahan rujukan bagi penyelenggara pelatihan dalam upaya peningkatan keterampilan melaksanakan pembelajaran peserta pelatihan melalui penambahan materi sembilan peristiwa dalam pembelajaran yang dikemukakan oleh Robert M. Gagne.

5. Instrumen penilaian praktik melaksanakan pembelajaran

Apabila sembilan peristiwa pembelajaran dimasukkan kedalam unit kompetensi kelima, maka instrumen penilaian unjuk kerja yang telah dimiliki sekarang perlu dilakukan revisi agar mampu menilai keterampilan penampil secara lebih objektif dalam mengelola peristiwa-peristiwa yang terintegrasi di dalam empat langkah pembelajaran.