

BAB IV

HASIL PENGEMBANGAN

A. Hasil Proses Pengembangan

Penelitian ini merupakan termasuk kedalam penelitian dan pengembangan (*Research and Development*) karena bertujuan untuk menghasilkan suatu produk yaitu Desain Pelatihan Pembelajaran Tatap Muka (*Face to Face*) pada Diklat Dasar Instruktur. Setiap langkah pengembangan menggunakan penelitian Sugiono (2007) yang diawali dengan analisis masalah untuk menentukan fokus penelitian, kemudian mengumpulkan informasi untuk mencari data yang dapat mendukung proses pengembangan.

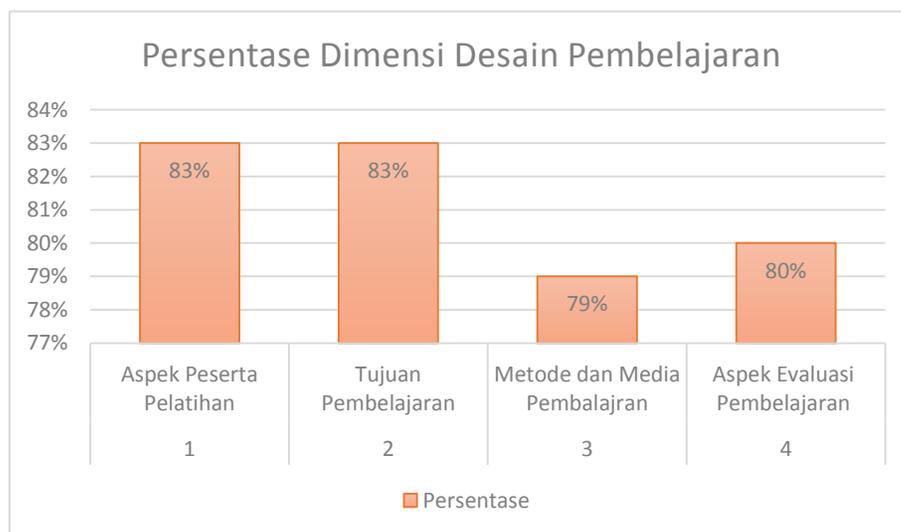
Untuk mengembangkan desain pelatihan Face to Face peneliti menggunakan model *Understanding by Design* (UbD) yang diperkenalkan oleh Wiggins and McTighe (2005). Model UbD memiliki tiga langkah besar sebagai tahapan pengembangannya yaitu (1) Mengidentifikasi hasil yang diharapkan; (2) Tentukan bukti yang dapat diterima; (3) Merencanakan pengalaman belajar dan pembelajaran. kemudian kualitas produk desain pelatihan yang dikembangkan dinilai dengan menggunakan evaluasi formatif yang terdiri dari rewiu ahli atau pada langkah sugiono disebut

dengan validasi desain yang dilakukan disetiap tahapan kerangka kerja *Understanding by Design*. Setelah proses pengembangan setiap tahapan selesai kemudian diperbaiki sesuai dengan masukan reviu ahli oleh ahli desain pembelajaran dan ahli materi, kemudian diujicobakan satu – satu atau uji coba produk dan evaluasi kelompok kecil atau uji coba pemakaian melihat keefektifitasan desain pelatihan dari segi kebutuhan organisasi dan peserta diklat. Berikut merupakan hasil proses pengembangan yang dilakukan:

1. Analisis Masalah

Proses analisis masalah peneliti berangkat dari adanya potensi kondisi ideal terhadap kondisi faktual atau permasalahannya. Analisis masalah didapatkan dari hasil observasi dan penyebaran angket maka mendapatkan hasil yang dapat dilihat sebagai berikut :

Diagram 4.1 Persentase Desain Pelatihan Face to Face



Hasil tabulasi data dapat dilihat pada lampiran, hal 248

Berdasarkan diagram di atas tentang persentase bagaimana desain pelatihan *Face to Face* di BBPLKL, maka hasil analisis dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4.1

Hasil Analisis Masalah

Kondisi Ideal	Kondisi Aktual
Sebelum kegiatan pelatihan dilaksanakan terlebih dahulu instruktur harus mendesain proses pembelajaran atau membuat Sialabus dan session plan	Instruktur masih membuat Silabus dan Session plan yang sama selama bertahun – tahun tanpa adanya perubahan.
Desain pelatihan harus berpusat kepada peserta pelatihan sebagai orang dewasa yang belajar. Serta mampu mengkaitkan pengetahuan mereka sebelumnya berdasarkan pengalaman	Desain pelatihan masih menerjemahkan kompetensi yang dikeluarkan oleh SKKNI dan tidak didasarkan kepada peserta Diklat sebagai orang yang belajar yang berbeda setiap periode.
Proses pembelajaran harus memberikan pengalaman belajar yang mendalam sehingga terjadi transfer pengetahuan, baik kedalam proses pembelajaran ataupun kedalam kehidupan nyata.	kegiatan proses pembelajaran memberikan pengetahuan yang bersifat teori untuk diingat, sehingga banyak peserta pelatihan lupa dengan materi sebelumnya karena kurangnya proses pemaknaan

Desain pelatihan dapat mengkombinasikan metode dan media yang relevan dengan kompetensi yang dilatihkan.	Instruktur lebih banyak menggunakan metode ceramah dengan bantuan slide presentasi untuk menyampaikan materi kepada peserta Diklat
Pengalaman pembelajaran harus mampu memfasilitasi peserta pelatihan secara aktif agar dapat menggenggam perhatian peserta Diklat	kegiatan proses pembelajaran terasa membosankan, monoton, kurang nya ice breaking, peserta sibuk keluar masuk ruangan dan bermain handphone saat pelatihan berlangsung.
Desain pelatihan dapat menggambarkan evaluasi yang sesuai untuk dapat mengukur ketercapaian belajar peserta pelatihan.	Pengumpulan bukti pencapaian kompetensi peserta belum dapat mewakili dan membaca keberhasilan pencapaian Knowledge, Skill, dan Attitude (KSA) dari peserta Diklat
<p>Intervensi :</p> <p>Berdasarkan paparan hasil analisis data tersebut perlu adanya pengkajian ulang terutama dalam aspek Desain Pelatihanya. Dibutuhkan rancangan proses pembelajaran agar berlangsung secara sistematis dan efektif dalam mencapai hasil yang diharapkan, untuk itu peneliti akan melakukan pengembangan kembali Desain Pelatihan <i>“Face To Face Learning”</i> pada Diklat Dasar Instruktur BBPLKLN.</p>	

2. Pengumpulan Informasi

Untuk dapat menghasilkan desain pelatihan unit kompetensi "*Face to Face*" yang akan peneliti kembangkan maka dibutuhkan informasi-informasi pendukung sebagai acuan dalam proses pengembangan. Adapun hasil dari proses pengumpulan informasi yang dilakukan adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Langkah pertama untuk mengupulkan infromasi yaitu peneliti melakukan observasi pelaksanaan pelatihan Diklat Dasar terhitung pada bulan Agustus 2015 yang berlokasi di BBPLK Cevest Bekasi. Tujuan dilakukannya observasi ini untuk melihat bagaimana proses pembelajaran dan transfer pengetahuan selama Diklat Dasar ini berlangsung khususnya pada mata diklat atau Unit Kompetensi "*Face to Face*". Peneliti menggunakan lembar observasi sebagai alat bantu mengumpulkan informasi atau studi pendahuluan untuk menganalisis jalanya aktivitas pelatihan tersebut. Informasi yang didapatkan adalah sebagai berikut :

Dari hasil selama kegiatan pembelajaran didalam pelatihan tersebut, masih banyak peserta pelatihan kurang fokus ketika instruktur menyampaikan materi pelatihan. Mereka melakukan kegiatan diluar kegiatan pelatihan seperti mengangkat telephone saat pelatihan, keluar masuk ruangan, mengobrol, dan lain sebagainya. Hal tersebut mungkin juga karena jumlah peserta yang terlalu banyak dan

strategi pembelajaran yang monoton sehingga pembelajaran menjadi berpusat kepada instruktur (*teacher oriented*). Dibuktikan dengan instruktur hanya menggunakan metode ceramah ketika menyampaikan teori kepada peserta pelatihan.

Kemudian kegiatan pembelajaran tidak sesuai dengan prinsip pendidikan orang dewasa, Dimana orang dewasa diasumsikan seseorang yang memiliki banyak pengalaman yang dapat digunakan sebagai dasar untuk memperoleh pengetahuan baru. Orang dewasa mempelajari sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dipelajari harus segera digunakan sehingga mereka termotivasi untuk belajar dan menyelesaikan pelatihannya. Maka dari itu strategi pembelajaran yang digunakan harus dapat melibatkan mereka pada suatu kegiatan atau aktivitas yang dapat mendukung pekerjaan mereka nantinya sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

b. Wawancara

Kemudian untuk melengkapi informasi yang dibutuhkan, peneliti melakukan wawancara kepada Kepala Bidang Metodologi Cevest Bekasi, Instruktur Diklat Dasar Instruktur, dan salah satu peserta Diklat Dasar Instruktur Cevest tahun 2015 menindaklanjuti hasil observasi peneliti.

Informasi yang didapat dari hasil wawancara kepada Kepala Bidang Metodologi yaitu Bpk. Prasadha Aharsa. MT. didapatkan komentarnya sebagai berikut. Mengenai aktivitas pembelajaran di dalam kelas tersebut memang ada beberapa peserta pelatihan yang memiliki sikap seperti itu (Mengobrol, Mengangkat telepon, keluar masuk ruangan) namun tidak semuanya. Instruktur lebih fokus untuk membelajarkan kepada peserta yang memang serius berkonsentrasi untuk belajar sehingga tidak ada pengulangan lagi bagi peserta yang tidak berkonsentrasi. Karena mengingat waktu pelatihan yang singkat dan padat maka instruktur harus mengejar targetnya.

Dilain hal instruktur juga sering mendapatkan peserta pelatihan yang memiliki etos serta antusias yang tinggi ketika mengikuti pelatihan. Namun dalam konteks peserta pelatihan yang memang dikirim dari perusahaan swasta terlebih lagi jika itu merupakan perusahaan yang dikelola Jepang.

Adapun informasi dari Instruktur Diklat Dasar yaitu Bpk. Benny T. Parningotan selaku instruktur yang memberikan materi mengenai pelatihan tatap muka (*Face to Face*) yaitu sebagai berikut.

Instruktur sudah mengembangkan dan mencoba untuk melakukan hal yang baru untuk kegiatan pembelajaran. kegiatanpun dirancang dengan menggunakan aktivitas yang melibatkan peserta pelatihan. Tetapi terkadang daya tangkap dan kemampuan peserta

pelatihan berbeda – beda antara satu dengan lainnya. Jika ada satu peserta pelatihan sudah mengerti dan paham disisi lain ada peserta pelatihan masih belum paham dengan apa yang instruktur jelaskan.

Berdasarkan hasil dari wawancara tersebut dapat ditarik kesimpulan, Dibutuhkan strategi pembelajaran yang dapat membawa peserta ke dalam inti materi sebagai bentuk keahlian baru yang dapat dipahami. Kepemahaman tersebut akan menjadi bekal peserta beradaptasi dan mengaplikasikan kemampuannya disituasi yang baru (*New Condition*). Tidak semua instruktur merancang dan mengembangkan strategi pembelajaran secara optimal sebagaimana prinsip belajar orang dewasa. Perlu adanya dinamika dalam belajar agar peserta tidak merasa jenuh ketika belajar. Maka dari itu dibutuhkan strategi belajar yang dapat merangkul peserta agar isi materi tidak hanya sekedar teori semata namun dapat difahami “mendalam” oleh peserta.

c. Analisis Dokumen

Peneliti mempelajari dan menganalisis beberapa dokumen yang dapat menjadi rujukan untuk mendukung pengembangan Desain Pelatihan pembelajaran tatap muka “*Face To Face*”. Dokumen – dokumen tersebut yaitu SKKNI Kemenakertrans, Silabus Diklat Dasar Instruktur, Lesson Plan DikDas, dan materi *Face to Face*. Berdasarkan

dokumen-dokumen tersebut informasi yang dapat diperoleh sebagai berikut :

1) Kebutuhan Diklat

Berdasarkan hasil analisis terhadap SKKNI kemenakertrans tahun 2015 penyelenggaraan Diklat Dasar dimaksudkan untuk profesi instruktur atau fasilitator diharapkan mampu menguasai kemampuan teknis baik dari segi pengetahuan dan keterampilan yang akan diajarkan kepada peserta pelatihan juga kompeten dalam melaksanakan penyampaian (*transfer*) pengetahuan dan keterampilan teknis dimaksud. Pengetahuan dan keterampilan bagaimana menyampaikan pengetahuan yang terdapat dalam metodologi pelatihan kerja.

Penguasaan kompetensi tersebut bagi profesi instruktur di bidang pelatihan, merupakan salah satu persyaratan yang mutlak harus dikuasai sebagai rangka mengupayakan peningkatan kompetensi SDM melalui pelatihan kerja.

2) Tujuan Pembelajaran

Informasi mengenai tujuan pembelajaran peneliti meninjau dan menganalisis dari Silabus dan *Lesson Plan* yang telah dibuat sebelumnya oleh instruktur DikDas. Didalam pelatihan Pelatihan Berbasis Kompetensi memiliki sedikit

perbedaan dalam istilah namun memiliki arti yang sama yaitu mengenal istilah Elemen Kompetensi sebagai Standar Kompetensi (SK) dan Kriteria Unjuk Kerja sebagai Kompetensi Dasar (KD). Tujuan pembelajaran juga harus memenuhi *Knowledge, Skill, dan Attitude* (KSA) yang berlaku sesuai dengan SKKNI. berikut informasi mengenai tujuan pembelajaran unit kompetensi *Face to Face* sebagai berikut :

Gambar 4.1

Unit Kompetensi Face To Face Training SKKNI

Nama Pelatihan : Pelatihan Diklat Dasar Instruktur Unit Kompetensi : Melaksanakan pelatihan tatap muka (face to face) Kode Unit : P.854900.017.01 Waktu Pelatihan : 76 (JP)	
Elemen Kompetensi	Kriteria Unjuk Kerja
1. Menjalin hubungan kerja yang baik pada situasi pembelajaran;	1.1 Hubungan kerja yang baik antara peserta pelatihan dalam proses pembelajaran diwujudkan dalam bentuk saling memahami peran masing-masing. 1.2 Hubungan kerja yang baik antara peserta pelatihan dengan instruktur diwujudkan dalam bentuk saling memahami peran masing-masing. 1.3 Hubungan yang harmonis antara peserta pelatihan dan instruktur dengan situasi lingkungan pembelajaran, diwujudkan dalam bentuk saling memahami peran masing-masing.
2. Menerapkan <i>Bimbingan</i> yang tepat dalam situasi pembelajaran;	2.1 Materi bimbingan diidentifikasi sesuai dengan situasi pembelajaran 2.2 proses pembelajaran simulasi dilaksanakan dengan lancar, tertib sesuai dengan rencana

	2.3 proses pembelajaran dilaksanakan secara individu, kelompok kecil dan kelompok besar
3. Memonitor proses pembelajaran dalam situasi pembelajaran.	3.1 proses pembelajaran diidentifikasi sesuai dengan situasi pembelajaran 3.2 Proses fasilitasi bimbingan pembelajaran dimonitor 3.3 Proses fasilitasi bimbingan pembelajaran dilaporkan.

3) Karakteristik Peserta Diklat

Adapun kriteria peserta yang mengikuti Diklat Dasar Instruktur yaitu sebagai berikut :

- a. Pendidikan : Minimum S1 Kejuruan terkait
- b. Pelatihan : Teknis (Sesuai Kejuruan)
- c. Pengalaman Kerja : -
- d. Umur : Min 21 tahun
- e. Jenis Kelamin : L / P
- f. Kesehatan : Surat Keterangan Sehat
- g. Test Kemampuan : RPL

3. Pengembangan Desain Pelatihan dengan *Understanding by Design* (UbD)

Tahap ini adalah tahap pengembangan desain pelatihan dengan menggunakan model *Understanding by Design* (UbD). Informasi- informasi yang telah didapatkan sebelumnya akan menjadi acuan pada tahap ini.

pada tahap pengembangan desain akan dibagi menjadi tiga tahapan yaitu tahap pertama (1) Mengidentifikasi hasil yang diinginkan (direview oleh ahli desain pembelajaran dan ahli materi); Kemudian tahap kedua (2) Tentukan bukti yang dapat diterima (direview oleh ahli Desain Pembelajaran); dan tahap ketiga (3) Merencanakan pengalaman belajar dan pembelajaran (direview oleh ahli desain pembelajaran, ahli materi, *One to One*, dan *Small Group*).

Dibawah ini adalah hasil pengembangan dari tahapan-tahapan yang terdapat pada kerangka kerja UbD beserta kritik dan perubahan/ perbaikan dari review ahli sebagai berikut :

a. Tahap 1 : Mengidentifikasi Hasil yang Diharapkan (*Identify Desired Result*)

Pada tahap pertama desain *Understanding by Design* peneliti menentukan tujuan atau Goal yang akan dicapai setelah peserta mengikuti pelatihan tersebut. Hasil yang ingin dicapai peneliti melakukan analisis serta mengidentifikasi dari hasil informasi yang didapat sebagai bahan pertimbangan. Informasi tersebut berasal dari hasil wawancara; analisis dokumen seperti pedoman SKKNI pelatihan, Lesson Plan, Materi Diklat, Silabus pelatihan DikDas; Observasi lapangan, dll.

Hasil yang diharapkan pada tahap pertama menekankan kepada satu ide besar. Ide besar tersebut diwujudkan dalam bentuk

pemahaman yang akan didapai oleh peserta pelatihan, dengan harapan peserta pelatihan dapat mengaplikasi pengetahuan dan keterampilan mereka kedalam suatu kondisi yang baru.

Berdasarkan format UbD hasil yang diharapkan dirumuskan dalam bentuk *Established Goals* (Tujuan) , *Transfer, Understanding* (Pemahaman), *Essential Question* (Pertanyaan Pokok), *Knowledge and Skill* (Pengetahuan dan Keterampilan).

Dalam menentukan tujuan (Goal) yang akan didapat oleh peserta pelatihan peneliti mempertimbangkan beberapa hal. Mengingat diklat tersebut menggunakan standar Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) yang dikeluarkan oleh Kementrian tenaga kerja maka tujuan pelatihan harus disesuaikan dengan SKKNI yang berlaku. Namun tetap tidak menghilangkan esensi dari desain UbD tersebut.

Berikut adalah tahap 1 yang telah dikembangkan peneliti kemudian dievaluasi oleh revidu ahli desain pembelajaran dan ahli materi. Hasil dari revidu ahli diwujudkan dalam bentuk penilaian dan kritik / masukan kemudian dilakukan perbaikan kembali oleh peneliti. Tahap 1 – identifikasi hasil yang diharapkan sebelum direvisi oleh revidu ahli desain pembelajaran dan ahli materi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Tahap 1- Identifikasi Hasil yang Diharapkan
Sebelum Dilakukan Reviu Ahli

Stage 1 –Desired Result			
Established Goals / Elemen Kompetensi	Transfer / KUK	Meaning	
<p><i>Elemen komoetensi yang dikuasai :</i></p> <p>1. Menjalin hubungan kerja yang baik pada situasi pembelajaran;</p> <p>2. Menerapkan <i>Bimbingan</i> yang tepat dalam situasi pembelajaran;</p>	<p><i>Peserta akan dapat mandiri belajar (Kriteria Unjuk Kerja) untuk :</i></p> <p>1.1 Hubungan kerja yang baik antara peserta pelatihan dalam proses pembelajaran diwujudkan dalam bentuk saling memahami peran masing-masing.</p> <p>1.2 Hubungan kerja yang baik anara peserta pelatihan dengan instruktur diwujudkan dalam bentuk saling memahami peran masing-masing.</p>	<p>UNDERSTANDING</p> <p><i>Pemahaman apakah yang diinginkan :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • U1 : Peserta dapat memahami konsep Face to Face Training • U2 : Peserta dapat memahami konsep mengajar dan menjalin hubungan kerja yang baik • U3 : Peserta memahami teknik mengajar baik Mikro Teaching maupun Makro Teaching 	<p>ESSENTIAL QUESTION</p> <p><i>Pertanyaan pokok apakah yang dipertimbangkan :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah konsep Face to Face Training itu ? 2. Bagaimana seorang instruktur dapat menciptakan kondisi belajar yang harmonis dan kondusif ? 3. Bagaimana peran peserta yang akan menjadi instruktur dalam mengembangkan pelatihan secara mandiri ?
		Acquisition of Knowledge and Skill	
		<p><i>Pengetahuan apakah yang diinginkan...</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • K1.1: Dapat menjelaskan hubugan kerja yang baik dengan peserta pelatihan dalam proses pembelajaran. 	<p><i>Kemampuan apakah yang dikuasai ..</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • S1.1 : menjalin hubungan kerja yang baik dengan komunikasi intensif, serta metode yang tepat.

<p>3. Memonitor proses pembelajaran dalam situasi pembelajaran.</p>	<p>1.3 Hubungan yang harmonis antara peserta pelatihan dan instruktur dengan situasi lingkungan pembelajaran, diwujudkan dalam bentuk saling memahami peran masing-masing.</p> <p>2.1 Materi bimbingan diidentifikasi sesuai dengan situasi pembelajaran</p> <p>2.2 proses pembelajaran simulasi dilaksanakan dengan lancar, tertib sesuai dengan rencana</p> <p>2.3 proses pembelajaran dilaksanakan secara individu, kelompok kecil dan kelompok besar</p> <p>3.1 proses pembelajaran diidentifikasi sesuai dengan situasi pembelajaran</p> <p>3.2 Proses fasilitasi bimbingan pembelajaran dimonitor</p>	<ul style="list-style-type: none"> • K1.2: Mengeti tugas instruktur dan peserta pelatihan • K1.3: Menyebutkan ciri-ciri pembelajaran yang intens dan kondusif. • K2.1: Mengidentifikasi materi bimbingan yang sesuai dengan pembelajaran • K2.2: Menjelaskan pedoman proses pembelajaran simulasi. • K2.3: Menjelaskan pedoman pelaksanaan pembelajaran individu, kelompok kecil dan kelompok besar. • K3.1: Menjelaskan pedoman proses pembelajaran sesuai dengan situasi pembelajaran. • K3.2: Menjelaskan prosedur memfasilitasi pembelajaran. • K3.3: Menjelaskan cara melaporkan hasil penilaian 	<ul style="list-style-type: none"> • S1.2 : Mewujudkan hubungan kinerja yang baik antara instruktur dan peserta melalui peran masing-masing. • S1.3 : Menciptakan situasi pembelajaran yang intens dan kondusif. • S2.1 : Mampu menyesuaikan media, metode dan strategi sesuai dengan materi. • S2.2 : Melaksanakan simulasi dengan lancar sesuai dengan rencana. • S2.3 : Melaksanakan pembelajaran individu, kelompok kecil dan kelompok besar. • S3.1 : Mengidentifikasi proses pembelajaran sesuai dengan situasi pembelajaran. • S3.2 : Mampu memfasilitasi bimbingan pembelajaran. • S3.3 : Melaporkan hasil penilaian pembelajaran.
Attitude			
<p><i>Sikap apakah yang diciptakan :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • A1.1: Sabar , ramah, simpatik, empatik • A1.2: Sabar, ramah, simpatik, empatik, teliti. • A1.3: Sabar, amah, simpatik, emaptik, cermat telti. • A2.1: Sabar, amah, simpatik, emaptik, cermat telti. • A2.3: Sabar, amah, simpatik, emaptik, cermat telti. • A2.3: Sabar, amah, simpatik, emaptik, cermat telti. • A3.1: Sabar, amah, simpatik, emaptik, cermat telti. • A3.2: Sabar, amah, simpatik, emaptik, cermat telti. 			

	3.3 Proses fasilitasi bimbingan pembelajaran dilaporkan.	• A3.3: Sabar, amah, simpatik, emaptik.
--	--	---

Hasil reuiu ahli desain pembelajaran Tahap 1 – Menidentifikasi hasil yang diharapkan pada Desain Pelatihan Tatap Muka (*Face to Face*) Diklat Dasar Instruktur, memperoleh penilaian dengan nilai kumulatif dari Ahli Desain Pembelajaran dan Ahli Materi yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.3.
Hasil Rata – Rata Ahli Desain dan Ahli Materi “Tahap 1”

Tahap 1 - Identifikasi Hasil yang Diharapkan		
Responden	Rata-Rata Total	Rata-Rata Keseluruhan
Ahli Desain	3.9	4.0
Ahli Materi	4.1	

(Hasil tabulasi data dapat dilihat pada lampiran, Ahli Desain hal 288 dan Ahli Materi hal 294)

Berdasarkan hasil dari rata – rata nilai keseluruhan Ahli Desain Pebelajaran dan Ahli Materi. Maka dapat dikatakan desain tersebut dikatagorikan kedalam indikator “**BAIK**”.

Adapun kritik dan saran yang didapatkan dari ahli materi dengan nilai rata – rata 4.1 pada Tahap 1 – Identifikasi Hasil yang Diharapkan. Perbaikannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Reviu Ahli Materi

Tahap 1 – Identifikasi Hasil yang Diharapkan

Kritik / Masukan	Sesudah Diperbaiki
<p>Analisis Instruksional :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analisis Instruksional setiap komponen disarankan menggunakan kata kerja <p><i>*Dalam merancang desain pelatihan Instruktur BBPLKL belum menerapkan analisis instruksional sehingga diterima dengan positif</i></p>	<p>Analisis Materi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analisis instruksional tidak ada perubahan sesudah diperbaiki oleh Ahli Desain <p><i>. *Penjelasan dapat dilihat pada lampiran dalam bentuk Gambar dan Keterangan. Hal 276</i></p>
<p>Understanding & Essential Question:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pemahaman dan Essential Question kurang disesuaikan dengan setiap butir Unit Kompetensi • Kurang memicu rasa ingintahu dari peserta pelatihan / kurang memprovokatif • Berikut Pertanyaan Pokoknya: <p><i>Pertanyaan pokok apakah yang dipertimbangkan :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Apakah konsep Face to Face Training itu ?</i> 2. <i>Bagaimana seorang instruktur dapat menciptakan kondisi belajar yang harmonis dan kondusif ?</i> 3. <i>Bagaimana peran peserta yang akan menjadi instruktur dalam mengembangkan pelatihan secara mandiri ?</i> 	<p>Understanding & Essential Question :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perubahan serta melakukan penyesuaian kembali antara pemahaman dengan pertanyaan pokok setiap Unit Kompetensi yang ditetapkan oleh SKKNI • Berikut Pertanyaan Pokoknya: <p><i>Pertanyaan pokok apakah yang dipertimbangkan :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Bagaimana membangun kepercayaan serta rasa percaya diri ketika berhadapan dengan peserta pelatihan ?</i> 2. <i>Bagaimana cara menerapkan bimbingan yang tepat dalam situasi pembelajaran?</i> 3. <i>Bagaimana cara memonitor proses pembelajaran dalam situasi pembelajaran?</i>

<p>Acquisition of Knowledge and Skill :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Keterampilan dan kemampuan yang harus dikuasai peserta bisa ditambahkan sebanyak – banyaknya jangan hanya satu komponen • Menggunakan kata kerja yang dapat diukur ketercapaiannya karna berpengaruh kepada evaluasi yang akan dibuat. Mengacu kedalam taksonomi bloom 	<p>Acquisition of Knowledge and Skill :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penjabaran pengetahuan dan kemampuan dari setiap Unit Kompetensi ditambah sesuai dengan kebutuhan • Kata kerja untuk pengetahuan dan keterampilan menggunakan ranah Taksonomi Bloom . Kata kata “Memahami” dirubah menjadi Menjelaskan, Mengidentifikasi, Mempraktekan, Menganalisis. dll
--	---

Sedangkan kritik dan saran yang didapatkan oleh Ahli Desain Pembelajaran dengan nilai rata – rata nya 3.9 pada Tahap 1 – Mengidentifikasi hasil yang diharapkan. Perbaikannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Reviu Ahli Desain Pembelajaran

Tahap 1 – Identifikasi Hasil yang Diharapkan

Kritik / Masukan	Sesudah Diperbaiki
<p>Analisis Instruksional :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analisis Instruksional harus dijabarkan kembali dari Kompetensi yang ingin dicapai kemudian organisasikan dari hal yang termudah mencapai hal tersulit (<i>Terlampir Hal</i>) • Analisis instruksional berbeda dengan peta konsep atau materi yang akan peserta kuasai. Sehingga setelah 	<p>Analisis Instruksional :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analisis instruksional menggunakan pola Hierarki atrinya dari yang peserta tidak dapat melanjutkan bab berikutnya sebelum lulus atau menguasai bab sebelumnya. <p><i>*Penjelasan dapat dilihat pada lampiran dalam bentuk Gambar dan Keterangannya. Hal 274</i></p>

<p>memperbaiki Instruksional barulah materi di terjemahkan dari masing – masing instruksional (Unit kompetensi).</p>	
<p>Understanding & Essential Question:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Antara Pemahaman dan Essential question belum dapat memperlihatkan satu kesatuan Ide Besar yang ingin dibangun untuk peserta pelatihan. • Pemahaman harus membangun Sikap yang ditanamkan sebagai Mindset Pola Pikir Baru. • Pemahaman dan Essential Question belum sejalan dengan ranah sikap yang ingin dibentuk. • Essential Question : <p><i>Pertanyaan pokok apakah yang dipertimbangkan :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Bagaimana membangun kepercayaan serta rasa percaya diri ketika berhadapan dengan peserta pelatihan ? 5. Bagaimana cara menerapkan bimbingan yang tepat dalam situasi pembelajaran? 6. Bagaimana cara memonitor proses pembelajaran dalam situasi pembelajaran? 	<p>Understanding & Essential Question :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perubahan serta melakukan penyesuaian kembali antara pemahaman dengan pertanyaan pokok untuk disinkronisasikan kembali sesuai dengan Mindset yang akan dibangun. • Pertanyaan pokok diubah kembali untuk mendorong peserta pelatihan agar dapat memicu proses belajar inkuiri / lebih mendalam. • Essential Question : <p><i>Pertanyaan pokok apakah yang dipertimbangkan :</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana membangun kepercayaan serta rasa percaya diri ketika berhadapan dengan peserta pelatihan ? 2. Bagaimana cara menerapkan bimbingan yang tepat dalam situasi pembelajaran? 3. Bagaimana cara memonitor proses pembelajaran dalam situasi pembelajaran?
<p>Acquisition of Knowledge and Skill :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Setiap keterampilan dan kemampuan menggunakan kata kerja operasional. 	<p>Acquisition of Knowledge and Skill :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penjabaran pengetahuan dan kemampuan menggunakan kata kerja diseiap butir pointnya.

<ul style="list-style-type: none">• Perhatikan penulisan serta kerapian agar lebih mudah dipahami.	<ul style="list-style-type: none">• Pengetahuan dan keterampilan disesuaikan dengan pemahaman, serta kompetensi yang ingin dibangun mengacu kepada Ide Besar yang ingin dicapai
--	---

Tahap 1- Identifikasi Hasil yang Diharapkan mengalami perbaikan sebanyak 4 (empat) kali berdasarkan kritik / saran yang diperoleh dari revidor ahli. 2 (kali) perbaikan dari hasil revidor ahli materi, dan 2 (dua) kali perbaikan berdasarkan hasil revidor ahli desain pembelajaran . Maka hasil akhir tahap pertama (1) setelah 4 (empat) kali direvisi oleh para ahli . hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6 Tahap 1- Identifikasi Hasil yang Diharapkan

Setelah Dilakukan Reviu oleh Para Ahli

Stage 1 –Desired Result	
Transfer	
<i>BIG PLAN ...</i>	
<p>Peserta pelatihan menguasai upaya yang dapat “Membangun Kepercayaan” (Trust) kepada peserta pelatihan dengan konsisten dalam menjaga hubungan baik kepada peserta pelatihan serta memiliki sifat Ramah, Sabar, Simpatik, Empati, Cermat, Teliti, Tegas, Kreatif dan Rasa Percaya Diri ketika Membimbing dan Memfasilitasi Pembelajaran.</p>	
Meaning	
<p>PEMAHAMAN (<i>Understanding</i>)</p> <p><i>Peserta Diklat akan memahami bahwa...</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • U1 : Hubungan kerja yang baik akan terjalin jika antara instruktur dan peserta pelatihan saling mengerti dan memahami peranya masing – masing. Serta seorang instruktur harus memiliki rasa percaya diri membangun kepercayaan kepada peserta pelatihan. 	<p>PERTANYAAN POKOK (<i>Essential Question</i>)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana perilaku menjalin hubungan kerja yang baik pada situasi pembelajaran ?

<ul style="list-style-type: none"> •U2 : Bimbingan belajar ditentukan berdasarkan permasalahan yang dihadapi oleh peserta pelatihan. Namun tugas dan tanggungjawab profesi instruktur berkewajiban untuk memfasilitasi setiap siswanya secara merata. •U3 : Instruktur harus berorientasi kepada peserta didik sebagai warga yang belajar baik dalam memberikan pengarahan, memotivasi dan memfasilitasi pembelajaran mereka secara merata dan menyeluruh. Semuanya terangkum dalam keterampilan dasar mengajar seorang nstruktur. 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Bagaimana cara menerapkan bimbingan yang tepat dalam situasi pembelajaran? 3. Hal apa saja yang harus diperhatikan instruktur ketika memonitor proses pembelajaran ? 	
Acquisition of Knowledge and Skill		
<p>Established Goals / Elemen Kompetensi</p> <p><i>Elemen kompetensi yang dikuasai :</i></p>	<p>Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)</p> <p><i>Peserta akan mengetahui / bisa ...</i></p>	<p>Keterampilan (<i>Skill</i>)</p> <p><i>Peserta akan dapat / terampil ...</i></p>
<p>1. Menjalin hubungan kerja yang baik pada situasi pembelajaran;</p>	<p>1.1 Menjelaskan hubungan kerja yang baik dengan peserta pelatihan dalam proses pembelajaran</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jenis metode pembelajaran - Prinsip dasar komunikasi 	<p>1.1 Menjalin komunikasi intensif dengan baik dengan peserta pelatihan selama proses pembelajaran</p> <p>1.2 Menerapkan tugas dan tanggungjawab instruktur selama proses pembelajaran</p>

	<p>- Prosedur Pembelajaran</p> <p>1.2 Menjelaskan tugas dan tanggungjawab instruktur</p> <p>1.3 Menyebutkan jenis dan ciri keterampilan dasar mengajar</p>	1.3 Mengaplikasikan keterampilan dasar mengajar dengan baik
2. Menerapkan Bimbingan yang tepat dalam situasi pembelajaran;	<p>2.1 Membedakan bimbingan sesuai dengan pembelajaran dan masalahnya</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coaching - Counseling - Mentoring <p>2.2 Menjelaskan prosedur dan pedoman sebelum mengajar</p> <p>2.3 ‘Menjelaskan prinsip – prinsip pembelajaran didalam kelas</p>	<p>2.1 Mengidentifikasi bimbingan sesuai dengan pembelajaran dan masalahnya</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coaching - Counseling - Mentoring <p>2.2 Membuat Silabus, Lesson Plan, Instrumen Evaluasi, Media, Bahan belajar.</p> <p>2.3 Mengaplikasikan keterampilan dasar mengajar dengan baik</p>

3. Memonitor proses pembelajaran dalam situasi pembelajaran.	3.1 Micro Teaching	3.1 Praktek micro teaching selama 1 x 20 menit dengan materi yang sudah disiapkan
Attitude	Peserta pelatihan memiliki sifat Ramah, Sabar, Simpatik, Empati, Cermat, Teliti, Tegas, Kreatif dan Rasa Percaya Diri ketika Membimbing dan Memfasilitasi Pembelajaran.	

Hasil akhir tahap 1 – Mengidentifikasi Hasil yang Diharapkan dari proses reuiu ahli diatas akan dinilai kembali melalui evaluasi satu – satu dan evaluasi kelompok kecil untuk mendapatkan desain final.

b. Tahap 2 : Tentukan Bukti yang Dapat Diterima (*Determine Acceptable Evidence*)

Tahap kedua pada desain UbD adalah menentukan bukti yang dapat diterima atau evaluasi yang akan digunakan dalam pelatihan. Fungsi dan tujuan dari tahap ini yaitu untuk mengetahui sejauh mana pemahaman siswa yang sudah didapat. Perumusan bukti ini berdasarkan hasil yang diharapkan pada tahap 1 sebelumnya. Adapun metode yang digunakan untuk mengumpulkan bukti tersebut yaitu dengan Tugas kinerja (*Performance Task*), Bukti lainya (*Other Evidence*), Penilaian diri (*Self Assessment*), dan Penilaian sesama (*Peer Assessment*)

Dalam menentukan Performance Task (Tugas Kinerja) peneliti merancang kegiatan micro teaching yang akan dilakukan oleh peserta pelatihan sebagai bentuk hasil akhir dari keterampilan mereka selama mendapatkan materi. Tugas kinerja lainya ialah setiap peserta wajib untuk membuat tugas portofolio dalam bentuk membuat Lesson Plan 1 x 20 Menit, evaluasi pembelajaran, bahan materi, media dan alat peraga dalam satu kesatuan yang utuh dan dikumpulkan kepada instruktur sebagai penialaian peserta pelatihan.

Other Evidence (Bukti Lainya) peneliti menggunakan kuis, tes tertulis tertutup, pilihan ganda, dan benar salah. Bukti tersebut untuk

mengukur tingkat kognitif peserta pelatihan apakah mereka memahami materi pelatihan secara utuh dan mendalam.

kemudian penilaian diri (*Self Assessment*) evaluasi yang peneliti gunakan bertujuan untuk mengkondisikan peserta pelatihan *face to face* agar dapat menilai hasil belajar atau merefleksikan diri dari sudut peserta pelatihan.

Peneliti juga menggunakan metode evaluasi sesama peserta (*Peer Assessment*) tujuannya agar peserta dapat mengembangkan kemampuan mereka untuk menilai kinerja , kekurangan serta sikap dari peserta lainya dijadikan sebagai bahan pembelajaran yang tersirat. Dengan begitu suasana atau lingkungan kelas dapat menciptakan kondisi kekeluargaan serta kebersamaan yang erat antar peserta pelatihan bukan dalam kondisi saling bersaing atau berkompetisi didalam kelas sehingga memicu keegoisme antar peserta pelatihan.

Pengumpulan bukti – bukti tersebut akan membentuk pola evaluasi 360 derajat sehingga dapat mengukur ketercapaian peserta pelatihan secara menyeluruh dari segala arah, baik itu Knowledge, Skill dan Attitude (KSA). Jadi evaluasi bukan hanya sekedar memberikan tes evaluasi semata namun bisa mendorong peserta pelatihan untuk mentransfer pengetahuan mereka kedalam suatu kondisi yang baru. berikut gambaran tahap kedua sebelum dilakukan reuiu ahli.

Tahap 2 – Bukti yang dapat diterima juga direviu oleh ahli desain pembelajaran dan ahli materi, sebelum dilakukakan reviu oleh para ahli sebagai berikut :

Tabel 4.7

Tahap 2- Bukti yang Dapat Diterima
Sebelum Dilakukan Reviu Ahli

Stage 2 – Evidence		
Kriteria Evaluasi	<i>K (Knowledge) S (Skill) A (Atitude)</i>	<i>Alat Evaluasi</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Memfasilitasi Pembelajaran • Pengelolaan Kelas • Pengetahuan dasar • Prosedur penyajian materi • Mengembangkan alat evaluasi 	<p>TUGAS PERFORMA (S):</p> <p><i>Peserta akan menunjukkan hasil belajar dengan...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu merencanakan / mengembangkan kegiatan pelatihan secara mandiri baik makro atau mikro teaching, dan mampu dapat memonitor proses pembelajaran dalam situasi baru (real condition) 2. Mampu menjalin hubungan baik pada situasipembelajaran dengan memberikan bimbingan yang tepat 	<p>Micro Teaching</p>
	<p>BUKTI LAIN (Kuis, Ujian tulis, Ujian praktek) :</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ujian Tertulis

<ul style="list-style-type: none"> • Self Assessment 	<p><i>Students will show they have achieved Stage 1 goals by ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Ujian tulis tentang dasar-dasar metode pembelajaran, media pembelajaran, dan teknik mengajar 4. Membuat Lesson Plan untuk satu materi pelatihan yang akan disampaikan (d disesuaikan) 1 x 30 menit 5. Membuat instrumen evaluasi peserta pengetahuan atau keahlian (PG, B-S, Lembar Observasi, Pre tes - Post Tes, daftar ceklis dll) 	<ul style="list-style-type: none"> • Penugasan
	<p>Penilaian diri (Self Assessment) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Peserta pelatihan diminta untuk menilai penampilan peserta lainnya sesuai dengan perspektif (cara pandang) ketika makro teaching 7. Peserta merefleksikan diri sejauhmana kegiatan pelatihan mata diklat Face to Face Training yang sudah dialami peserta (Apa yang sudah dipelajari?, Kesulitan apa yang merka dapat?, Bagaimana mereka bisa mengembangkan pengetahuanya?) 	<p>Peer Assessment</p>

Seperti tahap sebelumnya peneliti memberikan hasil reuiu total ahli desain pembelajaran dan ahli materi untuk Tahap 2 – Tentukan Bukti yang Dapat Diterima dari desain pelatihan tatap muka (*Face to Face*) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8.
Hasil Rata – Rata Ahli Desain dan Ahli Materi “Tahap 2”

Tahap 2 – Tentukan Bukti yang Dapat Diterima		
Responden	Rata-Rata Total	Rata-Rata Keseluruhan
Ahli Desain	3.7	4.0
Ahli Materi	4.2	

(Hasil tabulasi data dapat dilihat pada lampiran, Ahli Desain hal 290 dan Ahli Materi 297)

Berdasarkan hasil dari rata – rata nilai keseluruhan Ahli Desain Pembelajaran dan Ahli Materi Tahap 2- Tentukan Bukti yang dapat Diterima adalah 4.0 maka dapat dikatakan desain tersebut dikatagorikan kedalam indikator “**BAIK**”. Adapun kritik dan saran dari Ahli Desain Pembelajaran dan Ahli Materi adalah sebagai berikut :

Hasil kritik dan saran dari Ahli Materi dengan nilai rata – rata 4.2 pada Tahap 2 – Tentukan Bukti yang Dapat Diterima. Perbaikannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9. Hasil Reviu Ahli Materi

Tahap 2 – Tentukan Bukti yang Dapat Diterima

Kritik / Masukan	Sesudah Diperbaiki
<p>Tugas Kinerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pada evaluasi tugas kinerja sebaiknya berikan penugasan kepada peserta agar mengumpulkan perangkat sebelum mengajar • Lebih ditekankan kepada instrumen apa yang digunakan 	<p>Tugas Kinerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pada tugas kinerja peserta pelatihan membuat Lesson Plan durasi 1 x 20 Menit , Membuat Instrumen Evaluasi, menyiapkan alat peraga, menyiapkan media dll. • Kumpulkan dalam satu map menjadi tugas portofolio.
<p>Bukti Lainnya:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wujudkan bukti-bukti nya dalam bentuk terlampir seperti soal PG, ESSAY dll. Lampirkan juga jawabnya sebagai pegangan untuk instruktur • Essay yang dbuat sebaiknya gunakan essay tertutup jangan terbuka. Gunanya agar mendapatkan tolak ukur yang kongkreet dari kemampuan peserta pelatihan. 	<p>Bukti Lainnya :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Setiap bukti – bukti dilampirkan dalam bentuk BluePrint pada lampiran lengkap beserta kunci jawabnya. • Essay yang dikembangkan dirubah kedalam bentuk yang tertutup. Artinya setiap jawabnya sudah ditentukan.

<p>Self Assessment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Self Assesement dan Peer Assessment buat dalam bentuk penilaian yang berbeda agar masing – masing dapat diukur secara jelas. 	<p>Self Assessment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Self Assessment dan Peer Assessment dibuat dalam instrumen yang berbeda. <i>*Terlampir dalam BluePrint</i>

Sedangkan ritik dan saran dari Ahli Desain Pembelajaran dengan nilai rata – rata nya 3.7 pada Tahap 2 – Tentukan Bukti yang Dapat Diterima. Perbaikanya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil Reviu Ahli Desain Pembelajaran

Tahap 2 – Tentukan Bukti yang Dapat Diterima

Kritik / Masukan	Sesudah Diperbaiki
<p>Tugas Kinerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perumusan tugas performa dalam bentuk perintah bukan kompetensi • Sesuaikan kembali dengan tahap 1 harus membentuk satu korelasi yang seimbang dan masuk akal. • Bentuk tugas performa lebih terperinci lagi 	<p>Tugas Kinerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tugas kinerja dirubah dalam bentuk perintah . peserta akan melakukan micro teaching dari lesson plan yang sudah dibuat.

<p>Bukti Lainnya:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Setiap instrumen dibuat kisi-kisi nya agar lebih sistematis • Perhatikan setiap penggunaan kata-kata Bahasa Inggris atau Bahasa Indonesia. 	<p>Bukti Lainnya :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Membuat kisi – Kisi soal terlampir didalam BluePrint Desain Pelatihan. • Perubahan dari perbaikan oleh ahli Desain Pelatihan.
<p>Self Assessment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Buat alat ukur untuk mengukur Attitude dari peserta pelatihan agar trjadi evaluasi dari segala penjurur / 360 derajat. 	<p>Self Assessment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peer Assessment dijadikan sebagai bahan untuk mengukur attitude peserta pelatihan dengan memeberikan penilaian kepada peserta lainnya. <p><i>*Terlampir dalam BluePrint</i></p>

Perumusan Tahap 2 – Tentukan Bukti yang dapat Diterima ini mengalami revisi sebanyak 4 kali yang dilakukan selama proses perbaikan oleh 2 (dua) Ahli Desain Pembelajaran dan 2 (Dua) Ahli Materi. Maka hasil akhir dari tahap kedua adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11. Tahap 2- Tentukan Bukti yang Dapat Diterima

Setelah Dilakukan Reviu oleh Para Ahli

Stage 2 – Evidence		
Six Facet UbD	<i>K (Knowledge) S (Skill) A (Attitude)</i>	Keterangan
<p style="text-align: center;">Apply</p> <p style="text-align: center;">Emphathize, Shift Perspective</p>	<p>TUGAS PERFORMA (S): <i>Peserta akan menunjukkan kinerjanya dengan...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan Micro Teaching selama 1 x 20 Menit sesuai dengan rencana pembelajaran yang sudah dibuat 2. Peer Assessment (menilai penampilan micro teaching peserta lainnya) tentang kelebihan dan kekurangan micro teaching. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Pesertapraktek micro teaching <input type="checkbox"/> Peserta pelatihan diminta untuk melakukan penilaian kepada temanya yang sudah melakukan micro teaching agar menjadi “bahan pembelajaran” dari penampilan teman – temanya.
<p style="text-align: center;">Apply</p> <p style="text-align: center;">Explain, Interpret</p>	<p>BUKTI LAIN (Kuis, Ujian tulis, Portofolio) : <i>Peserta akan mengumpulkan</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Membuat perangkat persiapan pembelajaran <ul style="list-style-type: none"> ➤ Silabus ➤ Lesson Plan (1x20 Menit) materi disesuaikan ➤ Sumber belajar ➤ Media Pembelajaran 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Peserta pelatihan ditugaskan menyiapkan perangkat pembelajaran sebelum melakukan micro teaching. <input type="checkbox"/> Mengerjakan kuis 1 dan 2 disetiap akhir pertemuan.

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Instrumen Penilaian Pembelajaran ➤ Alat Peraga <ol style="list-style-type: none"> 4. Kuis 1 tentang materi dasar “Hubungan kerja yang baik” 5. Kuis 2 tentang materi dasar “Bimbingan belajar dan pembelajaran” 6. Penugasan 1 dan 2 7. Ujian akhir tertulis / Ujian Sumatif <ul style="list-style-type: none"> - Pilihan Ganda sebanyak (5) Soal - Esay Tertutup Sebanyak (5) Soal - B – S sebanyak (5) Soal 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Memngerjakan penugasan untuk memperkuat materi bahasan. <input type="checkbox"/> Ujian Sumatif diberikan ketika akhir sesi / pertemuan untuk mengukur ketercapaian kognitif peserta pelatihan menguasai materi yang diberikan.
Self Assessment	<p>Penilaian diri (Self Assessment) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 8. Peserta merefleksikan diri sejauhmana kegiatan pelatihan mata diklat Face to Face Training yang sudah dialami peserta (Apa yang sudah dipelajari?, Kesulitan apa yang mereka dapat?, Bagaimana mereka bisa mengembangkan pengetahuanya?) 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Self Assessment digunakan untuk merefleksikan hasil pembelajaran peserta pelatihan. serta terobosan apa yang akan mereka lakukan untuk tempat kerjanya.

Hasil akhir Tahap 2 – Tentukan Bukti yang dapat Diterima dari hasil reuiu ahli diatas akan dinilai kembali melalui evaluasi satu – satu dan evaluasi kelompok kecil.

c. Tahap 3 : Merencanakan Pengalaman Belajar dan Pembelajaran

Setelah mengetahui hasil yang diharapkan kemudian menentukan bukti yang dapat diterima, selanjutnya adalah merencanakan kegiatan belajar dan pembelajaran. Beberapa pertanyaan yang harus dipertimbangkan dalam merancang kegiatan pembelajaran adalah apakah yang peserta butuhkan untuk menunjukkan hasil pencapaian hasil yang diharapkan ?, bahan dan sumber belajar apakah yang cocok digunakan dalam pelatihan ?, media, strategi apakah yang tepat untuk menyampaikan materi yang diberikan ?. dari pertanyaan tersebut peneliti dapat menentukan media, metode, sumber belajar, bahan belajar dan estimasi waktu yang diperlukan untuk pelatihan tersebut.

Aktifitas pembelajaran yang dirancang berdasarkan model UbD memiliki karakteristik yang berbeda yaitu adalah elemen WHERETO. Elemen tersebut yang membantu peneliti dalam merancang pengalaman belajar mendalam untuk peserta pelatihan hingga mencapai pemahaman yang diinginkan. Elemen tersebut sebagai bentuk “Peta Eksplishit” yang mengarahkan peserta pelatihan ke tujuan yang diinginkan sesuai dengan rencana tahap 1. Elemen tersebut juga memberikan bekal yang cukup kepada peserta untuk menghadapi berbagai situasi yang lebih nyata sehingga mereka dapat mentransfer pengetahuan dan keterampilan didalam pekerjaannya nanti.

	<ul style="list-style-type: none"> • Hakekat Hubungan Kerja • Macam-Macam Tugas dan Tanggungjawab Instruktur • Peran Instruktur • Peran Peserta Pelatihan 		<p>120</p> <p>100</p> <p>100</p>	<p>“bagaimana menjadi instruktur yang baik” agar menarik perhatian peserta.</p> <p>EQUIP, EXPERIENCE, EXPLORE : Peserta pelatihan diberikan kebebasan untuk melakukan curah pendapat mengenai pengalamannya selama megajar. Baik hal yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan.</p> <p>RETHINK, REVISE : Memberikan kesempatan kepada peserta untuk memberikan tanggapan atau masukan dengan cara berdiskusi membahas reaksi dan pengalaman di masa lalu. Dapat diarahkan oleh fasilitator ataupun peserta sendiri.</p> <p>EVALUATE : Memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengevaluasi pemahaman materi di akhir pertemuan dapat secara tertulis maupun lisan (langsung).</p> <p>TAILORED : Materi yang diberikan disesuaikan dengan kemampuan peserta didik.</p> <p>ORGANIZE : Untuk memaksimalkan pembelajaran Peserta, Instruktur mengajak peserta untuk mengalami dan bereaksi pada situasi yang berkaitan dengan konsep atau keterampilan yang sedang dipelajari.</p>	
--	---	--	----------------------------------	---	--

				<p>TAILORED : Materi yang diberikan disesuaikan dengan kemampuan peserta didik.</p> <p>ORGANIZE : Instruktur menarik benang merah dari setiap pertanyaan peserta pelatihan dan mengkontruksikan pertanyaan tersebut menjadi pengetahuan baru yang dapat diterima oleh peserta pelatihan.</p>	
Hari ke 3	<p>Pembukaan Sesi Ketiga</p> <ul style="list-style-type: none"> • Doa • Mengadakan Apersepsi • Menyampaikan Judul Sesi • Menyampaikan Judul dan Manfaat Sesi <p>Penyajian Materi Ketiga (Sesi 3)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coaching • Counseling • Mentoring <ul style="list-style-type: none"> • Membuat <i>Lesson Plan</i> 1 x 20 Mnt • Membuat Alat Evaluasi Hasil Pembelajaran 	10 JP	30 60 360	<p>WHAT, WHERE : Menyampaikan isi dan tujuan pembelajaran yang akan dicapai pada materi yang akan diberikan.</p> <p>HOOK, HOLD : Pertemuan Ketiga diawali dengan Kuis Pertemuan sebelumnya (Sesi 2). Kemudian diteruskan dengan melanjutkan isi penyampaian materi sebelumnya . Lebih banyak kepada teknik persiapan Makro teaching.</p> <p>EQUIP, EXPERIENCE, EXPLORE : Memberikan kesempatan kepada peserta pelatihan untuk melakukan persiapan dari sisi kemampuan kognitif dan Skill untuk mengikuti aplikasi akhir (Tugas Akhir) Makro Teaching.</p> <p>EVALUATE : Setiap peserta diberikan kebebasan utnk membuat satu <i>Lesson Plan</i> dengan durasi 1 x 20 Menit dengan mengambil satu materi pelatihan yang</p>	

				dibebaskan. Dan peserta membuat alat evaluasi untuk kegiatan akhir makro teaching mereka.	
Hari ke 4,5,6 dan 7 di Minggu Pertama	<p>Pembukaan Sesi Keempat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alat bantu melatih (Komputer, Infokus, Flipchart, dll) • Alat Peraga • <i>Lesson Plan / Session Plan</i> • Bahan Pembelajaran (Learning Material) • Buku iterator / Referensi • Alat Tulis Kantor <p>Aktifitas Makro Teaching (Sesi 4)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kegiatan Memfasilitasi Proses Pembelajaran • Lesson Plan 1 x 20 mnt • Kegiatan Mengevaluasi hasil pembelajaran <p>Self Assesment Peserta Pelatihan</p>	46 JP	<p>40x4 = 160</p> <p>1880</p> <p>60</p>	<p>WHAT, WHERE : Memberikan keberadaan siswa dan tujuan akhir dari Unit Kompetensi tersebut, dengan melakukan praktek Makro Teaching selama 4 hari, dengan durasi waktu yang telah ditentukan oleh Instruktur.</p> <p>HOOK, HOLD : Melibatkan peserta untuk mentransfer pengetahuan mereka kedalam situasi yang nyata (Real Condition) sebagai aplikasi akhir dari pembelajaran yang sudah ditentukan sebelumnya.</p> <p>EQUIP, EXPERIENCE, EXPLORE : Peserta diberikan kebebasan untuk memilih dan menggunakan metode pembelajaran apa yang akan mereka gunakan. Dengan harapan dapat mengeksplorasi kemampuan mereka dengan semaksimal mungkin.</p> <p>RETHINK, REVISE : Memberikan kepada peserta lain untuk menilai hasil penampilan dari peserta yang telah tampil. Bebas memberikan masukan, saran atau kritik yang membangun.</p> <p>EVALUATE : Peserta Pelatihan merefleksikan diri sejauhmana kegiatan pelatihan mata diklat Face to</p>	

				<p>Face Training yang sudah dialami peserta (Apa yang sudah dipelajari?, Kesulitan apa yang merka dapat?, Bagaimana mereka bisa mengembangkan pengetahuanya?)</p> <p>TAILORED : Penyesuaian kemampuan peserta dilakukan dalam aplikasi Makro Teaching dengan variasi tingkat kesulitan sesuai dengan kemampuan para peserta pelatihan</p>	
--	--	--	--	--	--

Seperti tahap sebelumnya peneliti memberikan hasil reuiu total ahli Desain Pembelajaran dan Ahli Materi untuk Tahap 3 – Merencanakan Pengalaman Belajar dan Pembelajaran dari desain pelatihan tatap muka (*Face to Face*) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13.
Hasil Rata – Rata Ahli Desain dan Ahli Materi “Tahap 3”

Tahap 3 - Merencanakan Pengalaman Belajar dan Pembelajaran		
Responden	Rata-Rata Total	Rata-Rata Total Keseluruhan
Ahli Desain	4.1	4.4
Ahli Materi	4.6	

(Hasil tabulasi data dapat dilihat pada lampiran, Ahli Desain hal 292 dan Ahli Materi 299)

Berdasarkan hasil dari rata – rata nilai keseluruhan Ahli Desain Pembelajaran dan Ahli Materi Tahap 3 – Merencanakan Pengalaman Belajar dan Pembelajaran adalah 4.4 maka dapat dikatakan desain tersebut dikategorikan kedalam indikator “**BAIK**”. Adapun kritik dan saran dari Ahli Desain Pembelajaran dan Ahli Materi adalah sebagai berikut:

Hasil kritik dan saran dari Ahli Materi dengan nilai rata – rata 4.6 pada Tahap 3 – Merencanakan Pengalaman Belajar dan Pembelajaran. Perbaikannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Reviu Ahli Materi

Tahap 3 – Merencanakan Pengalaman Belajar dan Pembelajaran

Kritik / Masukan	Sesudah Diperbaiki
<p>Komponen Strategi (<i>Sistematika</i>) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistematika didalam pelatihan BBPLK memiliki urutan : <ol style="list-style-type: none"> 1. Pendahuluan 2. Penyajian 3. Aplikasi 4. Kesimpulan 5. Evaluasi 6. Penugasan • Buat skema dalam bentuk Session Plan agar mudah dipahami. 	<p>Komponen Strategi (<i>Sistematika</i>) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistematika dikembangkan kembali dalam sistematika oleh peneliti megacu kepada Strategi Instruksional Prof. Atwi Suparman. • Membuat Session Plan terlampir dalam <i>BluePrint</i>
<p>Strategi Pelatihan (<i>Media, Metode, Waktu</i>) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Media dan Metode yang digunakan sudah sesuai dan cocok • Print PPT setiap Sesi Pelatihan 	<p>Strategi Pelatihan (<i>Media, Metode, Waktu</i>) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tidak ada perubahan erhadap media dan metode • Handout terlampir didalam Bluprint Desain Pelatihan
<p>Elemen WHERETHO :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktivitas WHERETHO sudah baik dan lengkap. 	<p>Elemen WHERETHO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tidak ada perubahan pada element wheretho. Elemen tersebut dijadikan

	sebagai penuntun didalam kegiatan belajar pembelajaran.
--	---

Hasil kritik dan saran dari Ahli Desain Pembelajaran dengan nilai rata – rata 4.2 pada Tahap 3 – Merencanakan Pengalaman Belajar dan Pembelajaran. Perbaikanya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Reviu Ahli Desain Pembelajaran

Tahap 3 – Merencanakan Pengalaman Belajar dan Pembelajaran

Kritik / Masukan	Sesudah Diperbaiki
<p>Komponen Strategi (<i>Sistematika</i>) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sitematika strategi pelatihan harus dapat menuntun peserta pelatihan mengalami belajar yang mendalam. • Kegiatan Belajar dan Pembelajaran harus lebih mengacu kepada tahap 1 dan 2 	<p>Komponen Strategi (<i>Sistematika</i>) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alur kegiatan pembelajaran disesuaikan dan difokuskan kepada tahap 1 yaitu tujuan dan tahap 2 yaitu evidence / evalasi.
<p>Strategi Pelatihan (<i>Media, Metode, Waktu</i>) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kegiatan pelatihan bisa ditambahkan ice breaking untuk mencairkan suasana serta motivasi peserta pelatihan 	<p>Strategi Pelatihan (<i>Media, Metode, Waktu</i>) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penambahan <i>Ice Breaking</i> didalam kegiatan belajar dan pembelajaran.
<p>Elemen WHERETHO :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktivitas WHERETO sudah baik dan lengkap. 	<p>Elemen WHERETHO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tidak ada perubahan pada element wheretho. Elemen tersebut dijadikan sebagai penuntun didalam kegiatan belajar pembelajaran.

Perumusan Tahap 3 – Merencanakan pengalaman belajar dan Pembelajaran mengalami revisi sebanyak 4 kali yang dilakukan selama proses perbaikan oleh 2 (dua) Ahli Desain Pembelajaran dan 2 (Dua) Ahli Materi. Maka hasil akhir dari tahap kedua adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16

Tahap 3- Merencanakan Pengalaman Belajar dan Pembelajaran
Sesudah dilakukan Reviu Para Ahli

Stage 3 – Learning Plan	
Nama Pelatihan : Diklat Dasar Instruktur	Tujuan Instruksional : Setelah selesai mengikuti pelatihan ini peserta kompeten melakukan bimbingan yang tepat, memonitor serta memfasilitasi proses pembelajaran tatap muka berdasarkan standar kompetensi sesuai dengan kualifikasi instruktur.
Unit Kompetensi : Face To Face Learning	
Kode : P.854900.017.01	
Waktu : 76 JP (1 JP / 45 menit)	
Sesi : Sesi 1 - 3	
	Instruktur : Prasideha Aharsa, MT

Desain Pembelajaran (Unit kompetensi Face to Face Learning)

Sesi / Hari	Pokok Bahasan	Strategi Pelatihan			Komposisi (JP)		Kajian Elemen WHERETHO
		Metode	Media	Waktu (Menit)	Peng.	Praktek	
Sesi I (Hari ke -1)	Penyajian Materi Pertama (Sesi 1) <ul style="list-style-type: none"> Hakekat Hubungan Kerja Macam-Macam Tugas dan Tanggungjawab Instruktur Peran Instruktur dan Peserta Pelatihan 	Presentasi, Tanya Jawab, Diskusi	Laptop, InfokusFli pChart, Slide Presentasi	100	10 (JP)	-	<p>WHAT, WHERE : Tujuan pembelajaran disampaikan secara lugas dan jelas mengenai hasil yang akan dicapai (diharapkan) setelah mengikuti Unit Kompetensi Face to Face Trainig</p> <p>HOOK, HOLD : Aktivitas pembelajaran dilakukan didalam kelas dengan menampilkan video tentang “bagaimana menjadi instruktur yang baik” agar menarik perhatian peserta.</p> <p>EQUIP, EXPERIENCE, EXPLORE : Peserta pelatihan diberikan kebebasan untuk melakukan curah pendapat mengenai pengalamannya selama megajar. Baik hal yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan.</p> <p>RETHINK, REVISE : Memberikan kesempatan kepada peserta untuk memberikan tanggapan atau masukan dengan cara berdiskusi membahas reaksi dan pengalaman di masa lalu.</p>
		Presentasi, Tanyajawab, Diskusi	Video, Infokus, Laptop	110			
		Presentasi, Tanyajawab,	SlidePow erpoint,	100			

	<ul style="list-style-type: none"> • Kajian Sikap dan Perilaku • Kuis 1 	<p>Diskusi/ Curah Pendapat</p> <p>Presentasi , Diskusi, Curah Pendapat</p>	<p>Infokus, Flip chart</p> <p>SlidePow erpoint, Infokus, Flip chart, Video</p>	<p>100</p> <p>40</p>			<p>Dapat diarahkan oleh fasilitator ataupun peserta sendiri.</p> <p>EVALUATE : Memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengevaluasi pemahaman materi di akhir pertemuan dapat secara tertulis maupun lisan (langsung).</p> <p>TAILORED : Materi yang diberikan disesuaikan dengan kemampuan peserta didik.</p> <p>ORGANIZE : Untuk memaksimalkan pembelajaran Peserta, Instruktur mengajak peserta untuk mengalami dan bereaksi pada situasi yang berkaitan dengan konsep atau keterampilan yang sedang dipelajari.</p>
<p>Sesi II (Hari ke 2)</p>	<p>Penyajian Materi Kedua (Sesi 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hakikat Bimbingan 	<p>Presentasi , Tanyajawab, Pemecahan Masalah</p>	<p>SlidePow erpoint, LCD, Flip Chart,</p> <p>Powerpoint, LCD,</p>	<p>110</p> <p>100</p>	10 (JP)	-	<p>WHAT, WHERE : Menyampaikan isi dan tujuan pembelajaran yang akan dicapai pada materi yang akan diberikan.</p> <p>HOOK, HOLD : Pelatihan hari kedua diawali Kuis singkat tentang materi sebelumnya (Sesi 1). Selanjutnya, Instruktur memperbanyak materi simulasi teknik mengajar, memberikan visualisasi secara nyata yang</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Prinsip – Prinsip Kegiatan Pembelajaran • Keterampilan Dasar Mengajar • Kuis 2 	Presentasi , Diskusi, Tanyajaw ab Presentasi , Tanyajaw ab, Diskusi.	Flip chart, Modul VideoScri be, LCD, Flip chart	200 40		merupakan bagian dari mengaitkan visualisasi peserta kedalam kondisi sebenarnya. EQUIP, EXPERIENCE, EXPLORE : Peserta dibagi dalam beberapa kelompok dengan diberikan contoh media belajar, sumber belajar, jenis metode. Selanjutnya mereka menganalisis media belajar apa yang cocok terhadap jenis materinya. RETHINK, REVISE : Mengajak siswa untuk melakukan studi kasus yang diberikan oleh instruktur. Dengan harapan mereka dapat memecahkan masalah dan meberikan intervensi apa yang sesuai dari masalah tersebut. EVALUATE : Peserta diberikan kebebasan untuk bertanya diharapkan agar dapat menggali informasi sedalam-dalamnya terhadap materi yang disampaikan. TAILORED : Materi yang diberikan disesuaikan dengan kemampuan peserta didik. ORGANIZE : Instruktur menarik benang merah dari setiap pertanyaan
--	--	--	---	---------------	--	---

							peserta pelatihan dan mengkontruksikan pertanyaan tersebut menjadi pengetahuan baru yang dapat diterima oleh peserta pelatihan.
Sesi III (Hari ke 3 s/d 7)	<p>Aktifitas Mikro Teaching (Sesi 3)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kegiatan Praktek Mikro Teaching <ul style="list-style-type: none"> - Pendahuluan - Inti (Penyajian) - Evaluasi - Penutup • Lesson Plan 1 x 20 Menit • Peer Assessment <p>Self Assesment Peserta Pelatihan</p>	Mikco Teaching	<p>LCD, Laptop, Flipchart, Alat Peraga, Modul (<i>Disesuaikan Peserta</i>)</p> <p><i>Lembar Evaluasi Peer Assessment</i></p> <p>Lembar Evaluasi Self</p>	2.460	-	56 (JP)	<p>WHAT, WHERE : Memberikan keberadaan siswa dan tujuan akhir dari Unit Kompetensi tersbut, dengan melakukan praktek Micro Teaching selama 4 hari, dengan durasi waktu yang telah ditentukan oleh Instruktur.</p> <p>HOOK, HOLD : Melibatkan peserta untuk mentransfer pengetahuan mereka kedalam situasi yang nyata (<i>Real Condition</i>) sebagai aplikasi akhir dari pembelajaran yang sudah ditentukan sebelumnya.</p> <p>EQUIP, EXPERIENCE, EXPLORE : Peserta diberikan kebebasan untuk memilih dan menggunakan metode pembelajaran apa yang akan mereka gunakan. Dengan harapan dapat mengeksplorasi kemampuan mereka dengan semaksimal mungkin.</p> <p>RETHINK, REVISE :Memberikan kepada peserta lain untuk menilai hasil penampilan dari peserta yang telah</p>

			Assessment			<p>tampil. Bebas memberikan masukan, saran atau kritik yang membangun.</p> <p>EVALUATE : Peserta Pelatihan merefleksikan diri sejauhmana kegiatan pelatihan mata diklat Face to Face Training yang sudah dialami peserta (Apa yang sudah dipelajari?, Kesulitan apa yang merka dapat?, Bagaimana mereka bisa mengembangkan pengetahuanya?)</p> <p>TAILORED : Penyesuaian kemampuan peserta dilakukan dalam aplikasi Micro Teaching dengan variasi tingkat kesulitan sesuai dengan kemampuan para peserta pelatihan</p>
--	--	--	------------	--	--	--

Hasil akhir Tahap 3 – Merencanakan pengalaman pembelajaran dari hasil reuiu ahli diatas akan dinilai kembali melalui evaluasi satu – satu dan evaluasi kelompok kecil.

4. Evaluasi Satu – Satu (*One to One*)

Evaluasi satu – satu (*one-on-one*) terhadap desain pelatihan “Melaksanakan Pembelajaran Tatap Muka (*Face to Face*)” Diklat Dasar Instruktur dilakukan kepada tenaga ahli dibidangnya yaitu Kep. Bidang Penyelenggara dan Kep. Bidang Evaluasi pelatihan yang telah memahami Program DikDas, dengan nama sebagai berikut :

Tabel 4.17 Daftar Responden

Evaluasi Satu – Satu

Nama Responden	Divisi / Jabatan	Tempat / Tanggal Penelitian
Binar Martua R. ST.	Kep Bid. Program Pelatihan BBPLK Cevest Bekasi	16 Desember 2015 / GD. Intala Penyelenggaraan Program Lantai 1.
Gian Yekti W.	Sekretaris Instruktur BBPLK Cevest Bekasi	16 Desember 2015 / GD. Intala Metodologi Lantai 2

Evaluasi satu – satu dengan kedua responden tersebut memperoleh penilaian dengan rata – rata sebesar 4.4 (*Tabulasi data dapat dilihat pada lampiran , hal 303*) atau dapat dikatakan “**Baik**”. Evaluasi satu – satu juga menghasilkan perbaikan produk berdasarkan kritik / saran sebagai berikut :

Tabel 4.18 Hasil Perbaikan Evaluasi Satu - Satu

Kritik / Masukan	Respon Perbaikan
<ul style="list-style-type: none"> Materi pembentukan attitude sebaiknya disatukan dalam materi pelatihan lainnya sehingga komposisi tatap muka 2 hari dan selebihnya adalah untuk praktek micro teaching peserta pelatihan. 	<ul style="list-style-type: none"> Peneliti merubah strategi mengenai pembentukan attitude akan selalu diberikan disetiap sesi pembelajarannya dengan sesering mungkin. Tujuanya agar peserta pelatihan dapat menunjukkan perilaku positif sesuai dengan goal yang ingin dicapai pada tahap pertama. Sehingga komposisi Materi dan Praktek adalah 20 % : 70 %.
<ul style="list-style-type: none"> Praktek micro teaching sebaiknya dilakukan sebanyak dua kali agar peserta pelatihan lebih terbiasa untuk mengajar karena mereka masih baru. 	<ul style="list-style-type: none"> Peneliti tidak akan menambahkan strategi pelatihan dengan penambahan praktek micro teaching sebanyak dua kali. Karena menimbang serta menghitung estimasi waktu yang sedikit digunakan untuk praktek yaitu (46 JP / @ 45 mnt) atau sekitar 2.070 Menit. Maka perhitunganya adalah sebagai berikut : Tampil Micro Teaching : 40 (Peserta) x 30 Mnt (Micro) = 1200 Mnt Feedback Micro Teaching : 40 (Peserta) x 10 Mnt = 400 Mnt Total

	<p>$1200 + 400 = 1.600$ Mnt</p> <p>Sisa waktu</p> <p>$2070 - 1600 = 470$ Menit (Waktu tersisa)</p> <p>Waktu tersebut cukup untuk digunakan untuk evaluasi Sumatif , Self Assessment dan penutupan. Jadi tidak dimungkinkan untuk diadakan dua kali micro teaching.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Berikan alternative strategi lain untuk antisipasi peserta pelatihan yang sudah berumur dengan yang muda 	<ul style="list-style-type: none"> • Peneliti memberikan strategi grup yang terdiri dari 5 orang sehingga antara peserta yang muda dengan peserta yang lebih lanjut dapat membaur menjadi satu dan belajar bersama – sama. Tujuannya materi yang diberikan dapat terhimpun dengan sempurna.

5. Evaluasi Kelompok Kecil (*Small Group*)

Hasil evaluasi kelompok kecil (*Small Group*) terhadap produk Desain Pelatihan Unit Kompetensi “Melaksanakan Pembelajaran Tatap Muka (*Face to Face*)” Diklat Dasar Instruktur yang dilakukan pada tanggal 21 Desember 2015 di Gd. Intala Metodologi lantai 2 Program Pelatihan dengan responden sebagai berikut :

Tabel 4.19 Daftar Responden
Uji Kelompok Kecil (*Small Group*)

Responden	Divisi
Heru Khaerul Khabibie, S.T.	Instruktur Kejuruan Teknik Elektronika
Retno Herawati, S.T., M.T.	Kasi. Keuangan
Sondang Damayanti, S.T	Instruktur Bahasa
Adi Suroso, S.T	Instruktur Teknik Elektronika
Agustinus Manguntam. S.Kom	Instruktur Kejuruan IT

Evaluasi kelompok kecil yang dilakukan kepada lima responden tersebut memperoleh penilaian dengan rata – rata sebesar 4.4 (*Hasil tabulasi data dapat dilihat pada lampiran, hal 307*) atau dapat dikatakan “**Baik**”. Dengan kritik / saran dan perbaikan sebagai berikut :

Tabel 4.20 Hasil Perbaikan Evaluasi Kelompok Kecil

Kritik / Masukan	Respon Perbaikan
<ul style="list-style-type: none"> • Isi pemahaman diambil dari materi lama, terlepas dari kejadian-kejadian yang hangat yang sedang berlangsung saat sekarang. 	<ul style="list-style-type: none"> • Peneliti memasukan materi – materi baru yaitu dengan menambahkan contoh – contoh video yang dapat dijadikan sumber belajar untuk peserta pelatihan. tujuannya yaitu agar peserta pelatihan nanti akan

	memahami bagaimana contoh instruktur yang baik dengan instruktur yang buruk
<ul style="list-style-type: none"> Berikan standar indikator pencapaian pada peserta pelatihan sebagai acuan pada taksonomi bloom 	<ul style="list-style-type: none"> Desain pelatihan yang peneliti kembangkan menggunakan model UbD yang artinya adalah desain tersebut memiliki istilah “Design Thinking” dengan kata lain tidak tertera secara gamblang indikator pencapaiannya. Namun hal tersebut diganti kedalam <i>Bukti – Bukti</i> pencapaian peserta pelatihan sebagai acuan indikator pencapaiannya.
<ul style="list-style-type: none"> Saya masih belum faham mengapa harus ada pertanyaan pokok pada desain ini. 	<ul style="list-style-type: none"> Pertanyaan pokok difungsikan sebagai reaktor untuk membakar pemahaman peserta pelatihan. Dengan pertanyaan pokok tersebut seorang desainer dapat merumuskan ide besar yang harus dipahami oleh peserta pelatihan.
<ul style="list-style-type: none"> Aktivitas kurang memperhatikan minat, kebutuhan dan pengalaman para peserta pelatihan. 	<ul style="list-style-type: none"> Untuk dapat meningkatkan minat, kebutuhan, dan pengalaman peneliti menambahkan metode curah pendapat antar peserta pelatihan. Tujuannya adalah untuk berbagi pengalaman dan dapat dijadikan sebagai sumber belajar.

<ul style="list-style-type: none"> • Materi kajian sikap dan perilaku indahnnya bukan dalam bentuk teori semata namun harus diaplikasikan atau disisipkan pada setiap sesi pembelajaran. dan sampai akhirpun sikap dan perilaku harus menjadi modal yang penting untuk peserta dikdas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Peneliti merubah strategi kajian sikap dan perilaku harus tetap diadakan namun disetiap sesi pelatihan instruktur diwajibkan untuk memberikan motivasi atau unsur – unsur yang dapat membangkitkan semangat peserta pelatihan.
---	--

Hasil akhir Desain Pelatihan “Tatap Muka (Face to Face)” Diklat Dasar Instruktur BBPLK Cevest Bekasi setelah dlakukan perbaikan ahli desain berdasarkan kritik dan masukan yang diperoleh dari hasil evaluasi formatif dapat dilihat pada lampiran.

B. Karakteristik Produk

1. Nama Produk

Penelitian pengembangan ini menghasilkan Desain Pelatihan Unit Kompetensi “Melaksanakan Pembelajaran Tatap Muka (*Face to Face*)” pada Diklat Dasar Instruktur BBPLK Cevest Bekasi.

Pengembangan Desain Pelatihan ini merupakan perencanaan pembelajaran untuk Unit Kometensi *Face to Face* dari mulai menentukan tujuan, menetapkan evaluasi sebagai bentuk

pengumpulan bukti, sampai kepada kegiatan belajar dan pembelajaran yang akan dilaksanakan.

Pengembangan Desain Pelatihan ini untuk mendapatkan suasana rancangan yang berbeda dengan menggunakan model UbD dengan harapan dapat menciptakan pengalaman belajar yang mendalam bagi peserta pelatihan.

2. Spesifikasi Produk

Pengembangan desain pelatihan ini menggunakan model *Understanding by Design* (UbD). Model tersebut menciptakan pengetahuan dan kemampuan dapat diterapkan kedalam kondisi yang baru. Rencana pembelajaran yang dirancang dapat menciptakan pemahaman siswa secara mendalam bukan hanya sekedar mengingat substansi materi.

3. Kelebihan Produk

Kelebihan pengembangan Desain “Pembelajaran Tatap Muka (*Face to Face*)” pada Diklat Dasar Instruktur BBPLK Cevest Bekasi antara lain :

a. Berfikir Desain

Pengembangan desain pelatihan ini mengajak instruktur maupun desainer pembelajaran untuk berfikir desain. Pola berfikir tersebut menuntun desainer harus mengetahui hasil yang ingin dicapai, menetapkan kriteria keberhasilan peserta pelatihan

selama pembelajaran, dan menentukan cara apa yang harus dilakukan untuk mencapai keberhasilan tersebut. Tujuannya agar membuat desain lebih efektif dan terarah tujuannya yang berpusat kepada peserta sebagai warga belajar.

b. *Based on Understanding*

Desain pelatihan “melaksanakan pembelajaran tatap muka (*Face to Face*)” ini dirancang dengan mempertimbangkan pertanyaan – pertanyaan penting yang akan menjawab “Ide Besar” dari kompetensi atau tujuan yang diinginkan. Pertanyaan kunci tersebut dapat memperdalam pemahaman peserta tentang konten dan pemahaman abadi yang akan dikuasai.

c. *Evaluasi berbasis Six Facet Understanding*

Jika pada desain biasanya menggunakan Taksonomi Bloom sebagai acuan dalam mengevaluasi pembelajaran tetapi Desain ini menggunakan *Six Facet Understanding*. *Six Facet Understanding* menjadi indikator keberhasilan siswa, six facet tersebut antara lain (*Explain, Interpret, Apply, Shift Perspective, Empathize, dan Self-Assessment*) yang dapat mengukur dari segi Kognitif, Afektif, dan Psikomotorik peserta pelatihan tanpa terlewat. Tujuan evaluasi (tahap 2) ini untuk menentukan seperti apa bentuk penilaian yang akan menunjukkan bahwa peserta

memperoleh pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan.

d. **WHERE TO**

Aktivitas pembelajaran dari produk desain pelatihan ini menggunakan skema Produk, Proses, dan Progres. Artinya Produk yaitu siswa diajak untuk menghasilkan sesuatu dari kegiatan pembelajaran yang dirancang caranya dengan menggunakan aktivitas – aktivitas konkret yang membawa mereka kedalam dunia pekerjaannya secara *real condition*. Proses yaitu pembelajaran harus berorientasi kepada peserta didiknya dengan memperhatikan setiap kondisi psikis maupun psikologis mereka. Dan progres artinya peserta pelatihan harus menunjukkan kemajuan dari setiap sesi demi sesi pembelajaran ditunjukkan dengan mampu menyelesaikan kuis dan tugas yang diberikan. Semuanya terangkum dalam elemen **WHERE TO** yang dirumuskan oleh Wiggins & McTighe.

e. *User Friendly*

Produk desain pelatihan ini bersifat *User Friendly* artinya sangat mudah untuk diterapkan kepada siapapun yang ingin menggunakannya sebagai referensi bahan pengembangan kurikulum. Selain itu produk ini memiliki tingkat keterbacaan yang

mudah dan dapat disesuaikan dengan kondisi organisasi masing – masing pengguna.

C. Prosedur Pemanfaatan

Desain Pelatihan “Melaksanakan Pembelajaran Tatap Muka (*Face to Face*)” Diklat dasar Instruktur terdiri dari tiga bagian inti yaitu Tahap 1 – Menentukan hasil yang diharapkan, Tahap 2 – Tentukan bukti yang dapat diterima, dan Tahap 3 – Merencanakan pengalaman belajar dan pembelajaran. Selanjutnya ada beberapa prosedur pemanfaatan jika ingin mengembangkan pembelajaran dengan desain UbD ini, tahapannya yaitu :

a. Competencies Scanning

Sebelum melakukan pengembangan pengguna harus membaca standar isi Unit Kompetensi dan Kriteria unjuk kerja dari unit Melaksanakan Pembelajaran Tatap Muka (*Face to Face*). Langkah ini menghasilkan gambaran penempatan posisi standar kompetensi kedalam desain *Understanding by Design* (UbD).

b. Tahap 1 – Identifikasi Hasil yang diharapkan

Setelah membaca Standar Kompetensi secara keseluruhan kemudian menentukan tujuan yang ingin dicapai. Tujuan dilengkapi dengan analisis instruksional dan materi – materi yang akan diberikan kepada peserta pelatihan.

c. Tahap 2 – Menentukan Bukti – Bukti yang Dapat diterima

Setelah menentukan tujuan langkah berikutnya adalah menentukan evaluasi apa yang akan diberikan kepada peserta sebagai bukti jika mereka sudah menguasai tujuan yang sudah ditentukan. Langkah menentukan evaluasi ini juga digunakan sebagai indikator atau patokan aktivitas belajar siswa.

d. Tahap 3 – Merencanakan Pengalaman Belajar dan Pembelajaran

Pengalaman belajar dan pembelajaran dirancang untuk menentukan aktivitas untuk mencapai bukti – bukti yang telah ditetapkan. Pengalaman pembelajaran dilengkapi dengan *Lesson Plan* sebagai pedoman instruktur dalam mengajar didalam kelas.gunanya agar pembelajaran lebih sistematis dan pencapaian hasilnya dapat lebih efektif.

D. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian selama proses pengembangan Desain Pelatihan “Melaksanakan Pembelajaran Tatap Muka (*Face to Face*)” Diklat Dasar Instruktur, sebagai berikut :

1. Penyesuaian jadwal peneliti dengan narasumber instruktur untuk proses wawancara perlu membutuhkan waktu yang lama karena keterpadatan jadwal narasumber yang harus sering keluar kota.

2. Adanya perubahan kebijakan Kemenaker tentang jumlah jam pelajaran dalam satu paket pelatihan saat ditengah proses penelitian, sehingga mempengaruhi birokrasi dan sumber data peneliti harus dilakukan perubahan.
3. Sumber referensi tentang model *Understanding by Design* masih sangat minim dan tergolong baru diperkenalkan oleh tokohnya yaitu McTighe dan Wiggins melalui website ASCD pada tahun 2005. Hal ini berimplikasi kepada responden yang baru mengetahui model ini dan membutuhkan kajian yang sedikit lama untuk mempelajarinya.
4. Adanya perbedaan antara unsur komponen dalam kompetensi. Jika didalam pendidikan dikenal dengan Standar Kompetensi (SK) dan Kompetensi Dasar (KD) sedangkan dialam pelatihan kerja berbasis kompetensi atau ketenagakerjaan lebih dikenal dengan Unit Kompetensi (UK) dan KUK (Kriteria Unjuk Kerja). Hal tersebut seringkali membuat mispersepsi antara ahli desain pembelajaran (Dosen) sebagai sifitas akademik terhadap persepsi ahli materi (Instruktur) sifitas ketenagakerjaan.
5. Pengebangan Desain Pelatihan “Melaksanakan Pembelajaran Tatap Muka (*Face to Face*)” hanya dievaluasi sampai kepada kelompok kecil dan belum kepada terselenggaranya Uji Lapangan (*Field Test*) sehingga keberhasilan produk belum dapat terlihat seutuhnya.

6. Peneliti memiliki kesulitan dalam mendesain Assessment khususnya dalam menilai Attitude peserta pelatihan, hal ini dikarenakan peneliti tidak sempat mengobservasi kegiatan dari awal pelatihan sehingga tidak ada bahan acuan untuk membuat alat evaluasi.