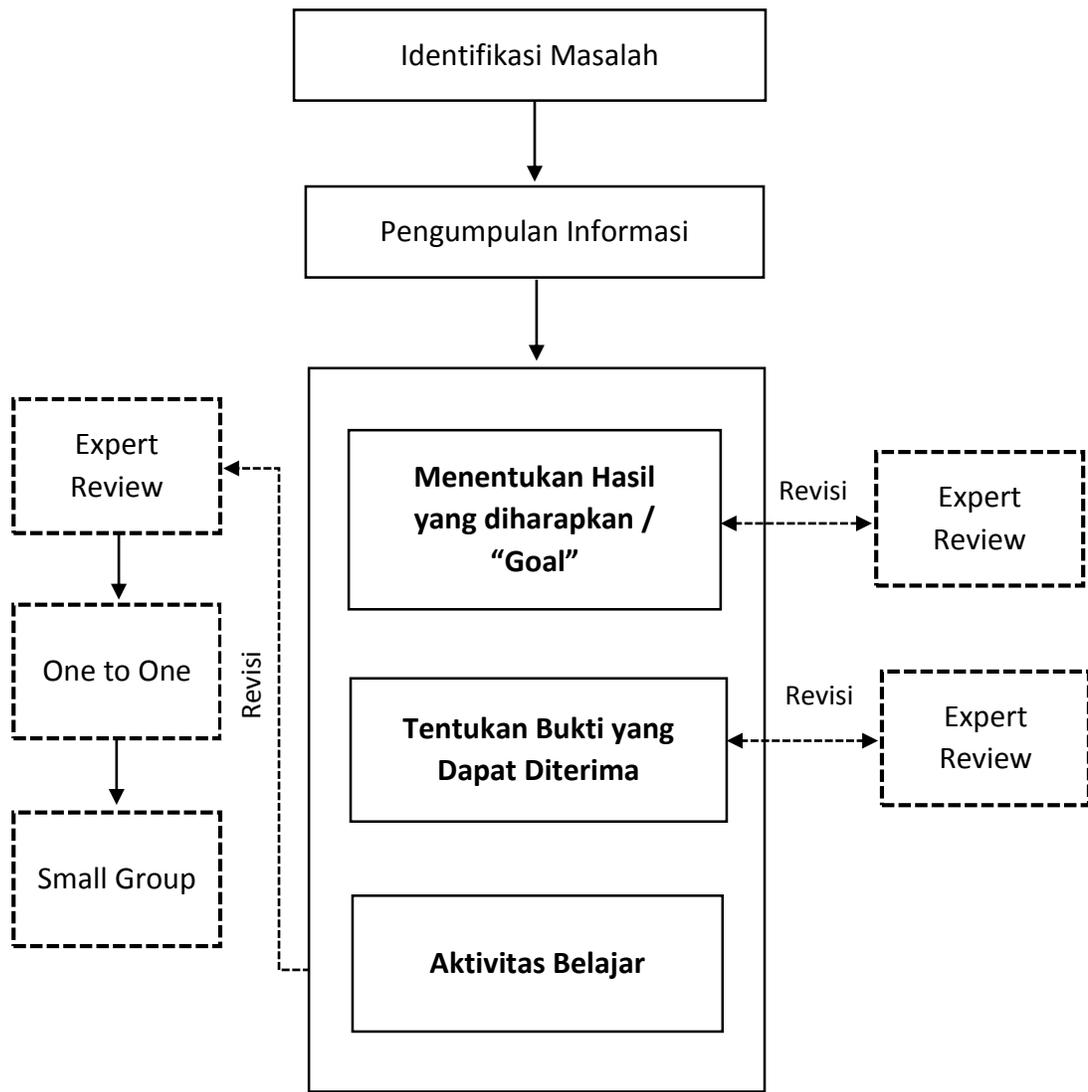


**HASIL IDENTIFIKASI, PENGUMPULAN DATA DAN REVIU PERBAIKAN
DESAIN PELATIHAN “TATAP MUKA (FACE TO FACE)”
PADA DIKLAT DASAR INSTRUKTUR BBPLK CEVEST BEKASI**



1. Identifikasi Masalah

Proses analisis masalah peneliti berangkat dari adanya potensi kondisi ideal terhadap kondisi faktual atau permasalahannya. Data yang didapat berasal dari hasil penyebaran angket sebagai studi pendahuluan. Datanya adalah sebagai berikut :

**Lampiran 3.1 Hasil Kuesioner Observasi Penyelenggaraan
Face to Face Learning Diklat Dasar Instruktur**

No.	Pernyataan	Jawaban					Jmlh Res	Skor Total	Skor Maksimal	Prosentase	Prosentase Total
		1	2	3	4	5					
Aspek Peserta Pelatihan											
1	Saya mengetahui tujuan dari Program pelatihan yang saya ikuti			2	8	5	15	63	75	84%	83%
2	Program pelatihan ini sejalan dengan kebutuhan saya untuk pengetahuan jangka panjang			1	8	6	15	65	75	87%	
3	Saya sangat bersemangat untuk mengikuti program pelatihan yang saya jalani sesuai keinginan pribadi tanpa paksaan			2	9	4	15	62	75	83%	

4	Program pelatihan ini dapat mengatasi permasalahan yang saya hadapi di dalam lingkungan kerja maupun keseharian			4	7	4	15	60	75	80%	
Aspek Tujuan Pembelajaran											
5	Instruktur selalu menjelaskan tujuan dari setiap kegiatan diawal program pelatihan				11	4	15	64	75	85%	83%
6	Saya mengetahui fungsi dan tujuan dari setiap Unit kompetensi yang akan saya pelajari			3	8	4	15	61	75	81%	
7	Saya mudah memahami materi yang disampaikan instruktur didalam kegiatan pelatihan			4	7	4	15	60	75	80%	
8	Instruktur memberikan materi pelatihan sesuai dengan tujuan pelatihan			2	8	6	15	68	75	91%	
9	Instruktur memiliki kompetensi yang sesuai dengan karakteristik materi yang disampaikan			3	8	4	15	61	75	81%	
10	Instruktur menciptakan iklim belajar yang kondusif (menyenangkan dan tidak membosankan)			3	9	3	15	60	75	80%	
11	Strategi yang digunakan instruktur memicu interaksi di dalam kelas			3	9	3	15	60	75	80%	

Aspek Metode & Media Pembelajaran											
12	Instruktur menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan materi pelatihan			4	8	3	15	59	75	79%	79%
13	Metode yang digunakan memudahkan saya dalam memahami materi pelatihan			5	8	2	15	57	75	76%	
14	Instruktur sering memberikan penjelasan dilengkapi dengan memberikan contoh			5	8	2	15	57	75	76%	
15	Metode pembelajaran yang diterapkan instruktur membuat saya aktif selama proses pembelajaran			3	8	4	15	61	75	81%	
16	Instruktur lebih banyak menggunakan slide presentasi dibandingkan dengan praktek			4	8	3	15	59	75	79%	
17	Instruktur memberikan kesempatan bertanya kepada peserta pelatihan			2	8	5	15	63	75	84%	
18	Instruktur melibatkan peserta dalam pemecahan pertanyaan atau masalah			4	8	3	15	59	75	79%	
19	Instruktur menggunakan berbagai macam Media untuk menjelaskan materi pelatihan			5	7	3	15	58	75	77%	
20	Instruktur dapat menguasai kelas pelatihan secara baik dan menyenangkan			3	8	4	15	61	75	81%	

21	Instruktur melakukan Ice breaking / Permainan kecil untuk memecah kejenuhan saat belajar			7	6	2	15	55	75	73%	
Aspek Evaluasi											
22	Evaluasi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan			4	6	5	15	61	75	81%	80%
23	Instruktur memberikan evaluasi refleksi diri disetiap akhir pelatihan			4	7	4	15	60	75	80%	
24	Kompetensi saya bertambah setelah mengikuti Pelatihan ini baik secara Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap saya			4	8	3	15	59	75	79%	
25	Saya dapat dengan mudah melaksanakan tugas saya sebagai seorang instruktur setelah pengikuti pelatihan <i>TOT</i>			3	8	4	15	61	75	81%	

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada peserta pelatihan diatas maka dapat dijelaskan analisis kondisi sebagai berikut :

Lampiran 3.2 Hasil Analisis

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.
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

<p>Pengalaman pembelajaran harus mampu memfasilitasi peserta pelatihan secara aktif agar dapat menggenggam perhatian peserta Diklat</p>	<p>kegiatan proses pembelajaran terasa membosankan, monoton, kurang nya ice breaking, peserta sibuk keluar masuk ruangan dan bermain handphone saat pelatihan berlangsung.</p>
<p>Desain pelatihan dapat menggambarkan evaluasi yang sesuai untuk dapat mengukur ketercapaian belajar peserta pelatihan.</p>	<p>Pengumpulan bukti pencapaian kompetensi peserta belum dapat mewakili dan membaca keberhasilan pencapaian Knowledge, Skill, dan Attitude (KSA) dari peserta Diklat</p>
<p>Intervensi :</p> <p>Berdasarkan paparan hasil analisis data tersebut perlu adanya pengkajian ulang terutama dalam aspek Desain Pelatihannya. 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 Training</i>" pada Diklat Dasar Instruktur BBPLKLN.</p>	

2. Pengumpulan Informasi

a. Observasi

Peneliti menggunakan lembar observasi sebagai alat bantu mengumpulkan informasi atau studi pendahuluan untuk menganalisis jalanya aktivitas pelatihan tersebut. Informasi yang didapatkan adalah sebagai berikut :

Lampiran Hasil Observasi Proses Pembelajaran
Diklat Dasar Instruktur Mata Diklat "Face to Face"
Di BBPLK Cevest Bekasi

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Instruktur memahami dengan baik materi yang disampaikan.	√	
<i>Instruktur memahami materi yang disampaikan dengan baik</i>			
2	Instruktur menjelaskan tujuan pembelajaran kepada siswa	√	
<i>Sebelum proses pembelajaran instruktur menjelaskan tujuan pembelajaran kepada peserta pelatihan</i>			
3	Setiap awal pertemuan, instruktur menyampaikan bahwa diakhir proses pembelajaran siswa harus mencapai batas kemampuan minimal yang telah ditentukan	√	
<i>Instruktur menjelaskan batas minimal kepada peserta pelatihan agar mereka dapat lulus pada unit kompetensi Face to Face Training.</i>			
4	Instruktur menghubungkan antara materi yang diajarkan dengan pengetahuan siswa sebelumnya		√
<i>Ketika proses pembelajaran dimulai instruktur langsung masuk kedalam materi pengantar namun belum menghubungkan kemampuan materi ajar dengan pengetahuan sebelumnya yang dimiliki oleh peserta pelatihan.</i>			
5	Instruktur menggunakan metode yang bervariasi agar peserta tidak merasa bosan		√

<i>Instruktur tidak menggunakan metode yang bervariasi untuk menarik perhatian peserta pelatihan. instruktur lebih banyak menggunakan slide presentasi sebagai alat bantu metode ceramah.</i>			
6	Metode pembelajaran yang diterapkan membuat peserta aktif selama proses pelatihan		√
<i>Hanya ada empat (4) atau lima (5) orang peserta saja yang sangat aktif didalam kelas pelatihan dan selebihnya peserta sering mengeluhkan masih bingung dengan materi yang disampaikan</i>			
7	Instruktur menyajikan materi secara sistematis	√	
<i>Instruktur menyajikan materi sangat sistematis dimulai dari pengantar mengenai training sampai kepada dimensi menganalisis</i>			
8	Instruktur memberikan contoh-contoh yang dekat dari kehidupan sehari-hari terhadap materi yang diajarkan	√	
<i>Instruktur memberikan contoh atau ilustrasi yang dekat dengan kehidupan sehari-hari.</i>			
9	Instruktur menggunakan media pembelajaran yang sesuai dan menarik perhatian peserta		√
<i>Instruktur belum menggunakan media pembelajaran yang menarik untuk peserta pelatihan</i>			
12	Instruktur menjadi pusat perhatian peserta		√
<i>Instruktur belum menjadi pusat perhatian untuk peserta pelatihan</i>			
13	Instruktur menggunakan Bahasa yang komunikatif	√	
<i>Instruktur menggunakan bahasa yang mudah untuk dimengerti peserta pelatihan.</i>			

14	Instruktur melibatkan seluruh peserta dalam pemecahan pertanyaan atau masalah	√	
<i>Instruktur sudah berusaha dalam melibatkan seluruh peserta ketika pembelajaran namun masih ada beberapa peserta tidak fokus ketika instruktur menjelaskan</i>			
15	Instruktur memberikan motivasi kepada siswa agar lebih aktif dalam pembelajaran		√
<i>Instruktur jarang menggunakan icebreaking untuk mencairkan suasana ketika pelatihan sepanjang hari sehigga peserta merasa jenuh</i>			
16	Waktu memulai dan menyudahkan proses pembelajaran sesuai dengan aturan yang berlaku		√
<i>Jalanya waktu kegiatan pelatihan tidak sesuai dengan ketika instruktur merancang di silabus pelatihan.</i>			
17	Instruktur menilai dan memberikan umpan balik kepada peserta		√
<i>Peserta hanya diminta untuk mengisi soal pengayaan sebanyak lima butir soal tanpa adanya variasi pengembangan evaluasi yang lebih aplikatif.</i>			

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.

Informasi yang didapat dari hasil wawancara kepada Kepala Bidang Metodologi yaitu Bpk. Aharsa didapatkan sebagai berikut.

Lampiran 3.4 Hasil Wawancara Kepala Metodologi

No.	Subjek	Pertanyaan / Jawaban
1	Observer	Apa yang menjadi latar belakang diadakannya Program pelatihan diklat dasar instruktur ?
	Bpk. Aharsa (Kep. Metodologi)	Adanya kekurangan formasi instruktur didaerah maupun pusat dalam memberikan keterampilan atau kompetensi teknis terkini kepada calon tenaga kerja juga arahan kebijakan pemerintah pp 31 tahu 2006 tentang system pelatihan kerja nasional, pelaksanaan pelatihan yang berbasis kepada standar kompetensi kerja
2	Observer	Untuk mengikuti pelatihan Diklad Dasar pendidikan apa yang harus dimiliki oleh calon peserta ?
	Bpk. Aharsa (Kep. Metodologi)	Untuk mengikuti pelatihan ini Pendidikan min D3 sesuai dengan kompetensi teknis peserta seperti otomotif, listrik, computer, dan lainnya.
3	Observer	Prasyarat apa saja yang harus dipenuhi oleh peserta pelatihan ?
	Bpk. Aharsa (Kep. Metodologi)	Persyaratan yang lebih spesifik ialah surat ijin mengikuti pelatihan dari atasan yang bersangkutan, surat keterangan

		sehat, ijazah terakhir. Peserta banyak yang berasal dari luar daerah seperti Jawa Tengah, Sulawesi, Kalimantan dan lainnya untuk dipersiapkan sebagai instruktur di BLK masing-masing.
4	Observer	Bagaimana instruktur mengembangkan kurikulum pelatihan kedalam rencana paket program pelatihan ?
	Bpk. Aharsa (Kep. Metodologi)	Berdasarkan hasil TNA yang mengacu pada standar kompetensi kerja kemudian disusun kedalam program pelatihan yang dijabarkan dalam bentuk kurikulum dan silabus.
5	Observer	Karakteristik apa yang menjadi basis pelaksanaan program pelatihan ?
	Bpk. Aharsa (Kep. Metodologi)	Identifikasi kebutuhan pelatihan yang mengacu pada syarat jabatan. Syarat jabatan tersebut tidak terlepas dari SKKNI yang telah disiapkan oleh Kemenakertrans sesuai dengan keputusan PP (Peraturan Pemerintah).
6	Observer	Dalam satu paket program pelatihan Diklat Dasar Instruktur terdiri dari berapa unit kompetensi ?
	Bpk. Aharsa (Kep. Metodologi)	Dalam satu paket program dikdas ini terdiri dari 10 unit kompetensi. Pencapaian akhirnya yaitu sampai kepada mereka harus mampu menyelenggarakan pelatihan tatap muka (Face to Face Training) secara mandiri.
7.	Observer	Bagaimana cara instruktur mengalokasikan waktu untuk setiap unit kompetensi dalam satu paket pelatihan ?

	Bpk. Aharsa (Kep. Metodologi)	Waktu ideal dalam melakukan pekerjaan dikalikan 2 atau 3 kali pengulangan. Maksudnya ialah setiap unit kompetensi memiliki kapasitas waktu yang berbeda terdiri dari of the job training dan on the job training
8	Observer	Apakah ada strategi atau pendekatan khusus yang digunakan oleh instruktur didalam kegiatan pelatihan diklat dasar ?
	Bpk. Aharsa (Kep. Metodologi)	<p>Biasanya hanya metoda dari masing-masing instruktur berbeda dalam penyampaian maupun pendekatan terhadap peserta. Pada dasarnya semua instruktur antusias dalam pelatihan ini mereka pernah membuat inovasi untuk diterapkan dikelas pelatihan, tapi banyak kendalanya.</p> <p>Contohnya untuk unit kompetensi face to face training sendiri, di silabus SKKNI ini kita terpacu sama waktu, kurikulum yang padat, terkadang pencapaiannya terlalu tinggi, sedangkan kemampuan peserta diklat berbeda satu dengan lainnya. Jika diibaratkan peserta diklat yang masih harus jalan tapi terpaksa kita ajak lari.</p> <p>Misalnya saja ada kelompok peserta A yang memang cepat mengerti dan paham tetapi disisi lain masih ada kelompok peserta B yang belum mengerti. Sehingga yang seharusnya sudah sampai materi X namun justru baru sampai materi E. jadi materinya tidak terkejar.</p>

		Ketika instruktur mencoba menggunakan cara mengajar lain, justru semakin tidak terkejar. Waktu itu saya coba dengan menyetel video pembelajaran, tapi peserta diklat tidak nyaman. Mereka justru meminta instruktur agar balik lagi ke cara mengajar yang lama. Akhirnya instruktur terpaksa harus balik lagi ke cara awal, dengan ceramah lagi, jelasin lagi, latihan lagi.
9	Observer	Bentuk evaluasi atau penilaian apa yang digunakan oleh instruktur untuk mengukur ketercapaian peserta pelatihan ! contohnya ?
	Bpk. Aharsa (Kep. Metodologi)	Praktik mengajar berupa cek list observasi, juga tes formatif pada setiap unit kompetensi mengacu pada kepmen no 8 tahun 2014 pedoman pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi
10	Observer	Apakah ada kebutuhan / kesenjangan / kendala dalam mendesain program pelatihan diklat dasar ! jika ada seperti apa ?
	Bpk. Aharsa (Kep. Metodologi)	Yang menjadi kendala adalah kebijakan dari pusat terkait perubahan jam atau pedoman yang harus diikuti kadang menjadi permasalahan. Artinya gini. Misalkan untuk unit kompetensi Face to Face Training tahun lalu sekitar 80 JP sedangkan untuk sekarang 76 JP. Unit kompetensi ini kan kompleks dan harus ada materi-materi atau unit prasyarat

		yang seharusnya instruktur ajarkan dan sangat krusial. Tetapi peserta terkadang suka lupa dengan materi-materi sebelumnya. Sehingga ketika mereka melakukan praktek mengajar pondasinya sudah tidak kuat lagi. ya goal pembelajaran itu juga akan sulit tercapai.
--	--	---

Lampiran 3.5 Hasil Wawancara Instruktur Diklat Dasar Instruktur

No.	Subjek	Pertanyaan / Jawaban
1	Observer	Inovasi apa saja yang sudah anda lakukan dalam mengembangkan strategi pelatihan?
	Bpk. Benny P. (Instruktur)	Inovasi yang sudah dilakukan adalah sebagai berikut. Penggunaan media pembelajaran yang sudah dikontekstualisasi sesuai dengan karakter dari tiap-tiap peserta pelatihan dan bidang pekerjaan mereka saat ini.
2	Observer	Bagaimana kesesuaian antara metode pembelajaran yang digunakan dengan tujuan pelatihan?
	Bpk. Benny P. (Instruktur)	Kesesuaian antara metode pembelajaran dan tujuan pelatihan. Tidak semua pendekatan, metode, strategi, dan teknik pembelajaran cocok dengan tujuan yang ingin dicapai. Setiap pendekatan, metode, strategi, dan

		<p>teknik pembelajaran seringkali mempunyai kompatibilitas tertentu dengan tujuan pembelajaran tertentu. contoh mudah, bila tujuan pembelajaran adalah: Siswa dapat merakit sebuah PC, maka metode ceramah atau diskusi tidak akan dapat mencapai tujuan pembelajaran ini, sebaliknya mungkin metode pembelajaran aktif akan berhasil.</p> <p>Kesesuaian metode pembelajaran dengan tujuan pelatihan: pendekatan, metode, dan strategi pembelajaran yang digunakan relevan untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ingin dicapai/ kompetensi yang harus dikuasai siswa.</p>
3	Observer	Bagaimana kesesuaian antara media pembelajaran yang telah dipilih dengan kebutuhan pelatihan?
	Bpk. Benny P. (Instruktur)	<p>Kesesuaian antara media pembelajaran yang dipilih dan kebutuhan pelatihan.</p> <p>Tujuan pembelajaran sangat memengaruhi media pembelajaran yang dipilih. Kesesuaian antara media pembelajaran yang dipilih dengan kebutuhan pelatihan mampu mempercepat pencapaian tujuan pembelajaran. Siswa juga harus mengetahui tujuan pembelajaran sehingga mampu memanfaatkan media pembelajaran yang dipilih dengan baik dan benar.</p>

		<p>Penggunaan media dalam kegiatan belajar mengajar memiliki pengaruh yang besar terhadap alat-alat indera. Penggunaan media akan lebih menjamin terjadinya pemahaman dan retensi yang lebih baik terhadap isi pelajaran. Media pembelajaran juga mampu membangkitkan dan membawa pembelajaran ke dalam suasana rasa senang dan gembira, di mana ada keterlibatan emosional dan mental. Tentu hal ini berpengaruh terhadap semangat mereka belajar dan kondisi pembelajaran yang lebih “hidup”, yang nantinya meningkatkan kualitas pembelajaran dan pada akhirnya meningkatkan hasil belajar siswa.</p>
4	Observer	<p>Bagaimana proses penentuan materi dalam program tersebut?</p>
	<p>Bpk. Benny P. (Instruktur)</p>	<p>Proses penentuan materi dalam program pelatihan.</p> <p>Salah satu faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pembelajaran secara keseluruhan adalah kemampuan dan keberhasilan instruktur merancang materi pembelajaran. Materi pembelajaran pada hakikatnya merupakan bagian tidak terpisahkan dari program pelatihan (silabus), yaitu perencanaan, prediksi, dan</p>

		<p>proyeksi tentang apa yang akan dilakukan pada saat kegiatan pembelajaran.</p> <p>Materi pembelajaran menempati posisi yang sangat penting dari keseluruhan kurikulum yang harus dipersiapkan agar pelaksanaan pembelajaran dapat mencapai sasaran. Sasaran tersebut harus sesuai dengan Standar Kompetensi yang harus dicapai oleh peserta didik.</p>
5	Observer	Apakah anda sebagai instruktur telah berusaha untuk membuat bahan ajar sendiri?
	Bpk. Benny P. (Instruktur)	<p>Di dalam memulai pelatihan salah satu tugas instruktur adalah menyiapkan bahan ajar. Bahan ajar disiapkan agar tujuan pelatihan tersebut dapat tercapai dan proses pelatihan dapat berjalan dengan lancar. Bahan ajar yang disiapkan diantaranya adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. program pelatihan (program, kurikulum, dan silabus); b. modul (Buku Informasi, Buku Kerja, dan Buku Penilaian); c. job sheet; d. power point (slide presentasi).
6	Observer	Bagaimana kesesuaian antara pengalokasian waktu dengan materi yang disampaikan?

	<p>Bpk. Benny P. (Instruktur)</p>	<p>Kesesuaian antara pengalokasian waktu dengan materi yang disampaikan.</p> <p>Kadangkala waktu adalah faktor pembatas yang sangat penting dalam pemilihan pendekatan, metode, strategi, dan teknik pembelajaran yang akan digunakan dalam penyampaian materi. Beberapa pendekatan, metode, strategi, dan teknik pembelajaran kadangkala dalam penerapannya memerlukan waktu yang banyak, sementara pendekatan, metode, strategi, dan teknik pembelajaran yang lain hanya membutuhkan sedikit waktu.</p> <p>Dalam menentukan alokasi waktu prinsip yang perlu diperhatikan adalah tingkat kesukaran materi yang akan disampaikan, ruang lingkup atau cakupan materi, frekuensi penggunaan materi baik untuk belajar maupun di lapangan, serta tingkat pentingnya materi yang dipelajari. Semakin sukar dalam mempelajari atau mengerjakan pekerjaan yang berhubungan dengan materi dan semakin penting maka perlu diberi alokasi waktu yang lebih banyak.</p>
7.	Observer	Apakah instruktur selalu dapat memberikan tugas dalam proses belajar di kelas pelatihan?

		Jika ya, bentuk tugas seperti apa yang biasanya diberikan?
	Bpk. Benny P. (Instruktur)	<p>Iya.</p> <p>Tugas yang diberikan dalam proses belajar di dalam kelas, berupa tugas-tugas teori dan praktik untuk setiap unit kompetensi baik secara kelompok maupun individu. Untuk tugas kelompok dilakukan metode diskusi kelompok yang hasilnya dapat dipresentasikan di dalam kelas. Sementara untuk tugas individu peserta dapat mengerjakan Buku Kerja dan Buku Penilaian.</p>
8	Observer	Jelaskan aspek penilaian yang diterapkan dalam Program pelatihan diklat dasar instruktur?
	Bpk. Benny P. (Instruktur)	<p>Aspek penilaian yang diterapkan dalam Program Pelatihan Diklat Dasar Instruktur.</p> <p>Untuk Bidang Metodologi Pelatihan aspek penilaian yang diterapkan dalam Program Diklat Dasar Instruktur meliputi 3 (tiga aspek), yaitu pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude).</p> <p>a. Keaktifan peserta di dalam kelas.</p>

		<p>b. Tugas harian dari setiap unit kompetensi, baik secara kelompok maupun individu dan penilaian Buku Kerja serta Buku Penilaian.</p> <p>c. Tes sumatif di akhir unit kompetensi.</p> <p>d. Microteaching.</p> <p>Metode yang dilakukan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Untuk penilaian kognitif (pengetahuan) Instrumen penilaian berupa tes tertulis dan lisan. 2. untuk penilaian psikomotorik (keterampilan) 3. instrument penilaian berupa tes praktik dengan lembar kerja dan lembar observasi 4. untuk penilaian afektif (sikap) 5. instrument penilaian berupa lembar observasi
--	--	---

Adapun hasil wawancara tidak terstruktur dengan peserta Diklat Dasar Instruktur Bapak Anas dari BLK Padang Bukit Tinggi . Beliau mengungkapkan bahwa proses pembelajaran yang berlangsung sudah cukup baik namun dapat lebih baik lagi. Perlu ditambahkan kegiatan atau aktivitas yang melibatkan peserta agar penerapannya dapat lebih mudah diingat dan dimengerti, serta instruktur diharapkan lebih dapat megkondusifkan ruang kelas secara menyeluruh. Selain itu karena peserta pelatihan belum pernah megajar sebelumnya sangat dibutuhkan pengenalan awal bagaimana teknik mengajarnya.

Berdasarkan hasil dari ketiga wawancara tersebut dapat ditarik kesimpulan, bahwa peserta merasa perlu dalam pelaksanaan pembelajaran. dibutuhkan strategi pembelajaran yang dapat membawa peserta kedalam 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 tatap muka “Face To Face Training”. Dokumen – dokumen tersebut yaitu SKKNI Kemenakertrans, Silabus Diklat Dasar Instruktur, Lesson Plan DikDas, dan materi Face to Face Training. 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 :

DAFTAR MATERI
UNIT KOMPETENSI “FACE TO FACE TRAINING”
DIKLAT DASAR INSTRUKTUR

Unit Kompetensi yang ditempuh	:	
5.1 P.854900.011.0	:	Menyusun Program Pelatihan
5.2 P.854900.031.0	:	Mengelola media pelatihan
5.3 P.854900.032.0	:	Mengelola bahan pelatihan
5.4 P.854900.033.0	:	Mengelola peralatan pelatihan
5.5 P.854900.013.01	:	Mengelola media pembelajaran
5.6 P.854900.040.01	:	Merencanakan dan mengorganisasikan assessment
5.7 P.854900.041.01	:	Mengembangkan perangkat assessment
5.8 P.854900.042.01	:	Mengakses kompetensi
5.9 P.854900.016.01	:	Merencanakan penyajian materi pelatihan
5.10 P.854900.017.01	:	Melaksanakan pembelajaran tatap muka (face to face)

Gambar 5.1

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. Menjalinkan 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.

	<p>1.2 Hubungan kerja yang baik antara peserta pelatihan dengan instruktur diwujudkan dalam bentuk saling memahami peran masing-masing.</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>
2. Menerapkan <i>Bimbingan</i> yang tepat dalam situasi pembelajaran;	<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>
3. Memonitor proses pembelajaran dalam situasi pembelajaran.	<p>3.1 proses pembelajaran diidentifikasi sesuai dengan situasi pembelajaran</p> <p>3.2 Proses fasilitasi bimbingan pembelajaran dimonitor</p> <p>3.3 Proses fasilitasi bimbingan pembelajaran dilaporkan.</p>

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

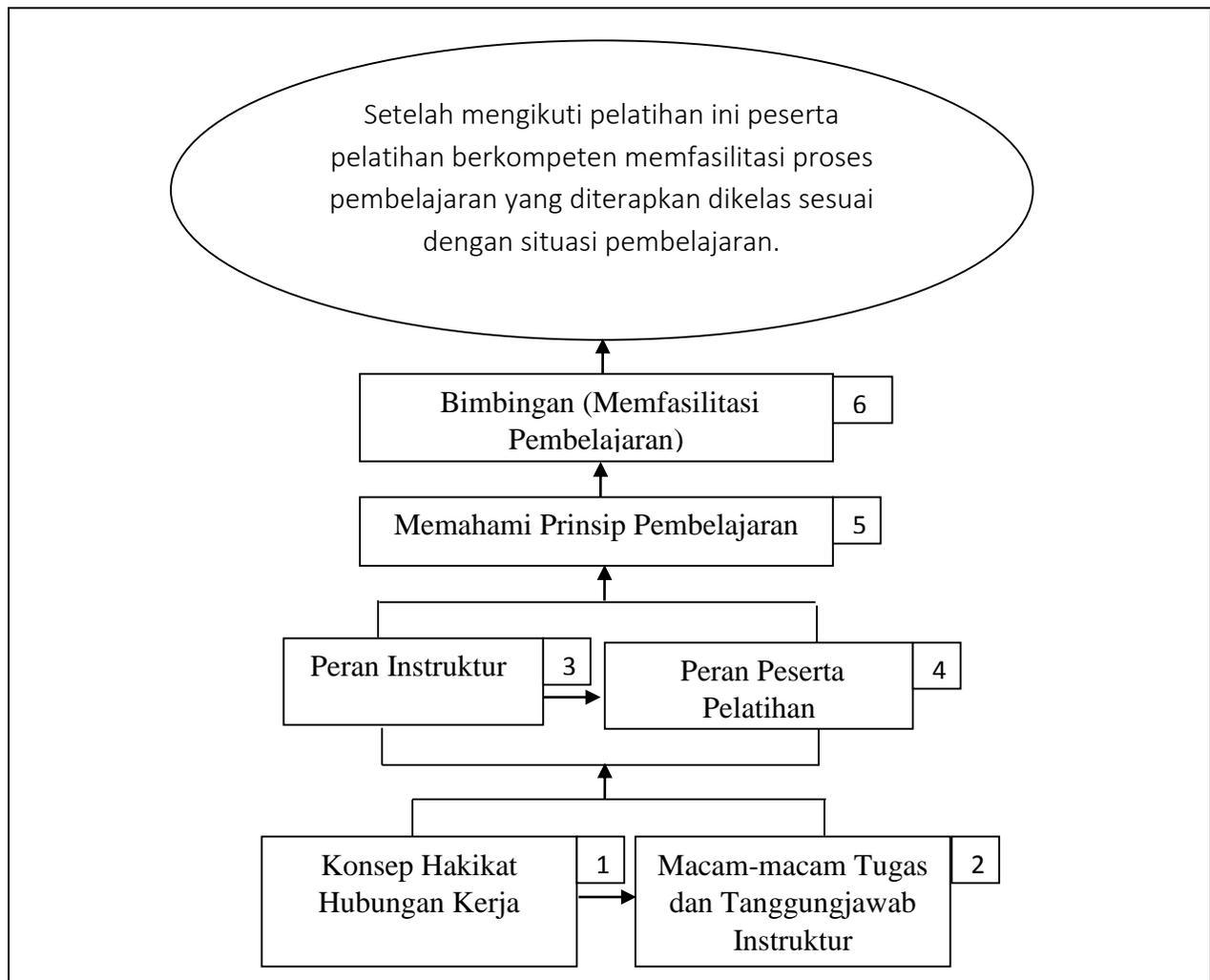
Review Perbaikan Desain

Analisis Instruksional

Di bawah ini merupakan penjelasan lebih lanjut dari perbaikan Analisis Instruksional yang dilakukan berdasarkan masukan dari Ahli Desain Pembelajaran dan Ahli Materi yaitu sebagai berikut :

Lampiran 3.6 Analisis Instruksional

Sebelum Dilakukan Perbaikan oleh Para Ahli

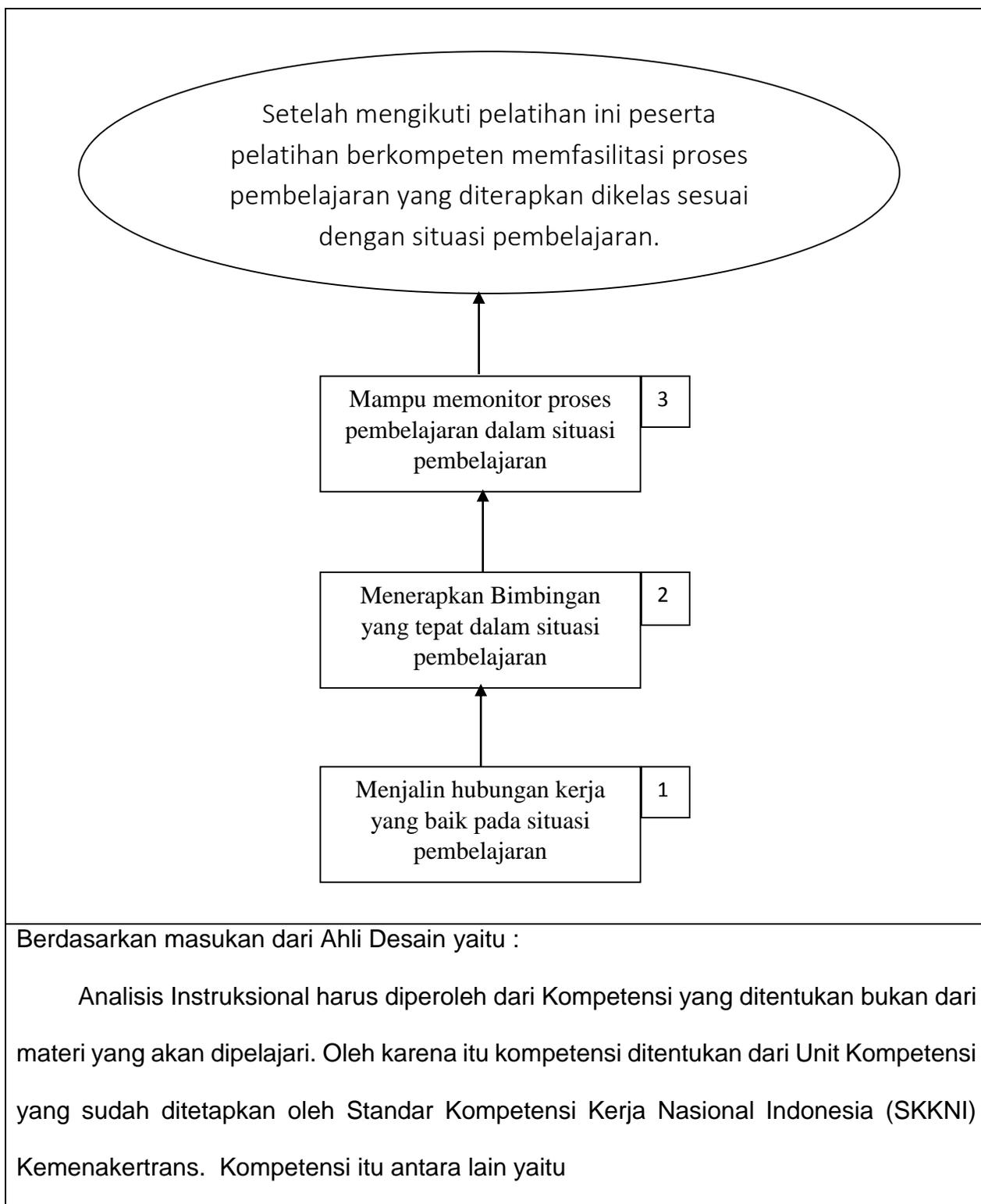


Keterangan :

Analisis Instruksional diatas merupakan penjelasan Kompetensi yang akan dicapai dari Unit Kompetensi Face to Face Training pada Diklat Dasar Instruktur. Materi yang diberikan membantu peserta membangun konsep tentang Pelatihan Tatap Muka atau memfasilitasi pembelajaran kepada peserta didik.

Pertama mereka harus memahami konsep tentang hubungan kerja yang baik, kemudian Menjelaskan macam – macam tugas dan tanggungjawab instruktur, selanjutnya memahami peran instruktur, memahami peran peserta pelatihan, kemudian memahami prinsip pembelajaran, dan yang terakhir adalah mereka akan mampu membimbing (memfasilitasi pembelajaran) secara langsung dalam bentuk Mikro Teaching.

Lampiran 3.7 Analisis Instruksional
Perbaikan Tahap Pertama (1) Oleh Ahli Desain



1. Menjalin hubungan kerja yang baik pada situasi pembelajaran

Pertama, peserta harus mengerti dan memahami konsep hubungan kerja terutama hubungan kerja antara instruktur dengan peserta pelatihannya. Hubungan kerja ini dimaksudkan agar peserta pelatihan mengerti dan memahami tugas dan tanggungjawab yang akan mereka jalani ketika menjadi seorang instruktur.

2. Menentukan bimbingan dalam situasi pembelajaran

Kedua, peserta harus dapat mengerti dan memahami berbagai macam jenis bimbingan yang akan mereka kuasai. Bimbingan tersebut yaitu mereka harus dapat memahami konsep coaching, counseling dan mentoring serta perbedaan dari ketiganya. Dengan memahami bimbingan tersebut diharapkan peserta akan semakin siap sebelum terjun kedalam pekerjaanya.

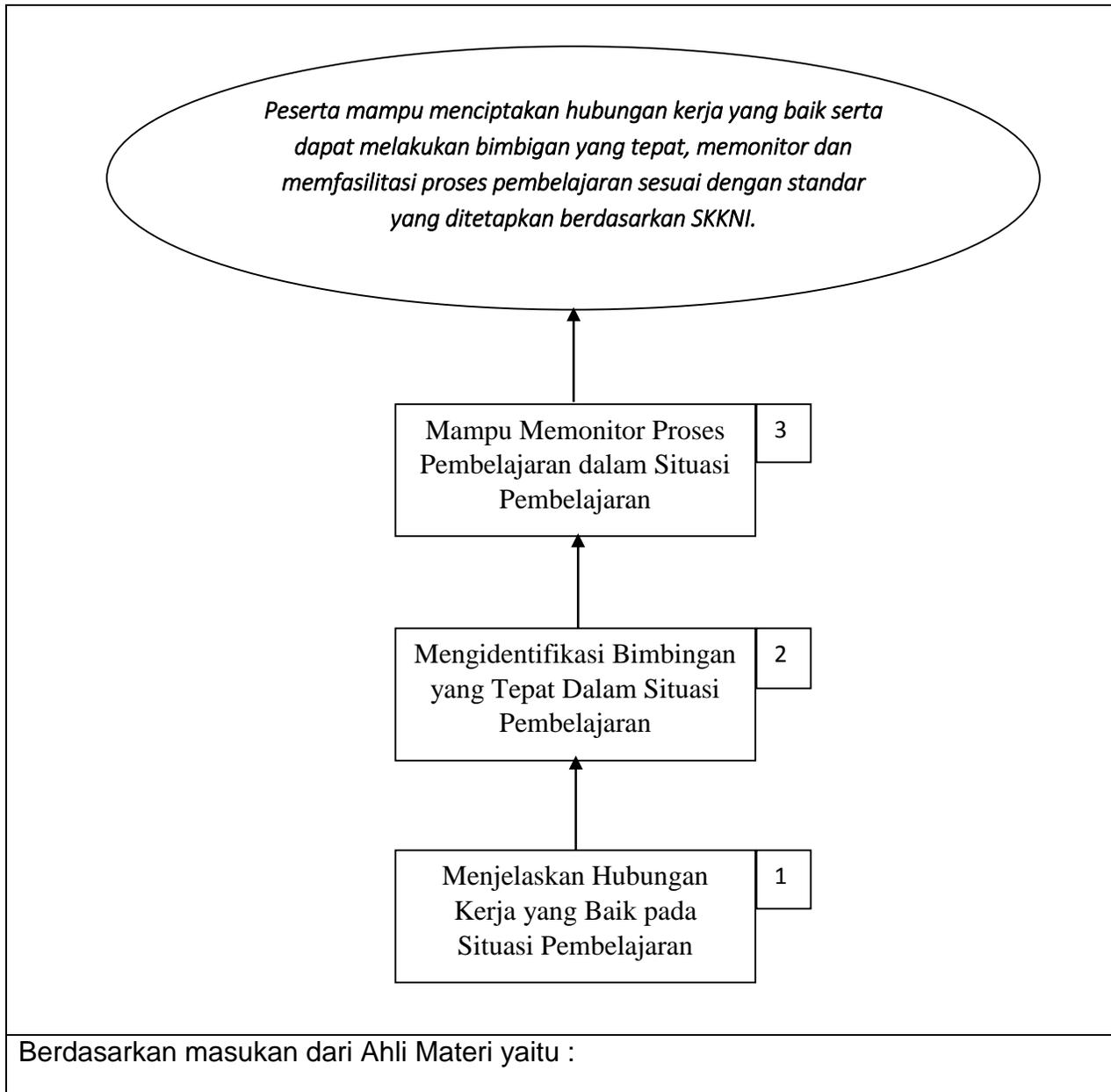
3. Mampu memonitor proses pembelajaran dalam situasi pembelajaran

Ketiga, proses memonitor pembelajaran merupakan final test yang akan mereka praktekan yaitu melakukan mikro teaching selama kurun waktu 1 x 20 menit. Tujuanya untuk melihat hasil belajarnya, kepercayaan diri peserta, serta pengelolaan kelas peserta sudah memenuhi standar yang diinginkan atau belum. Proses tersebut akan dinilai oleh instruktur dan peserta lainnya (Peer Assessment).

Analisis tersebut harus berpola HIERARKI karena struktur kompetensinya harus berjenjang, sebuah sub keterampilan menjadi prasyarat yang harus dimiliki oleh peserta pelatihan sebelum ia mampu menguasai kompetensi sebelumnya. Hal ini juga didukung hasil evaluasi sumatif oleh ahli desain pembelajaran.

Kemudian dari hasil analisis instruksional baru dimunculkan materi apa yang akan mereka pelajari.

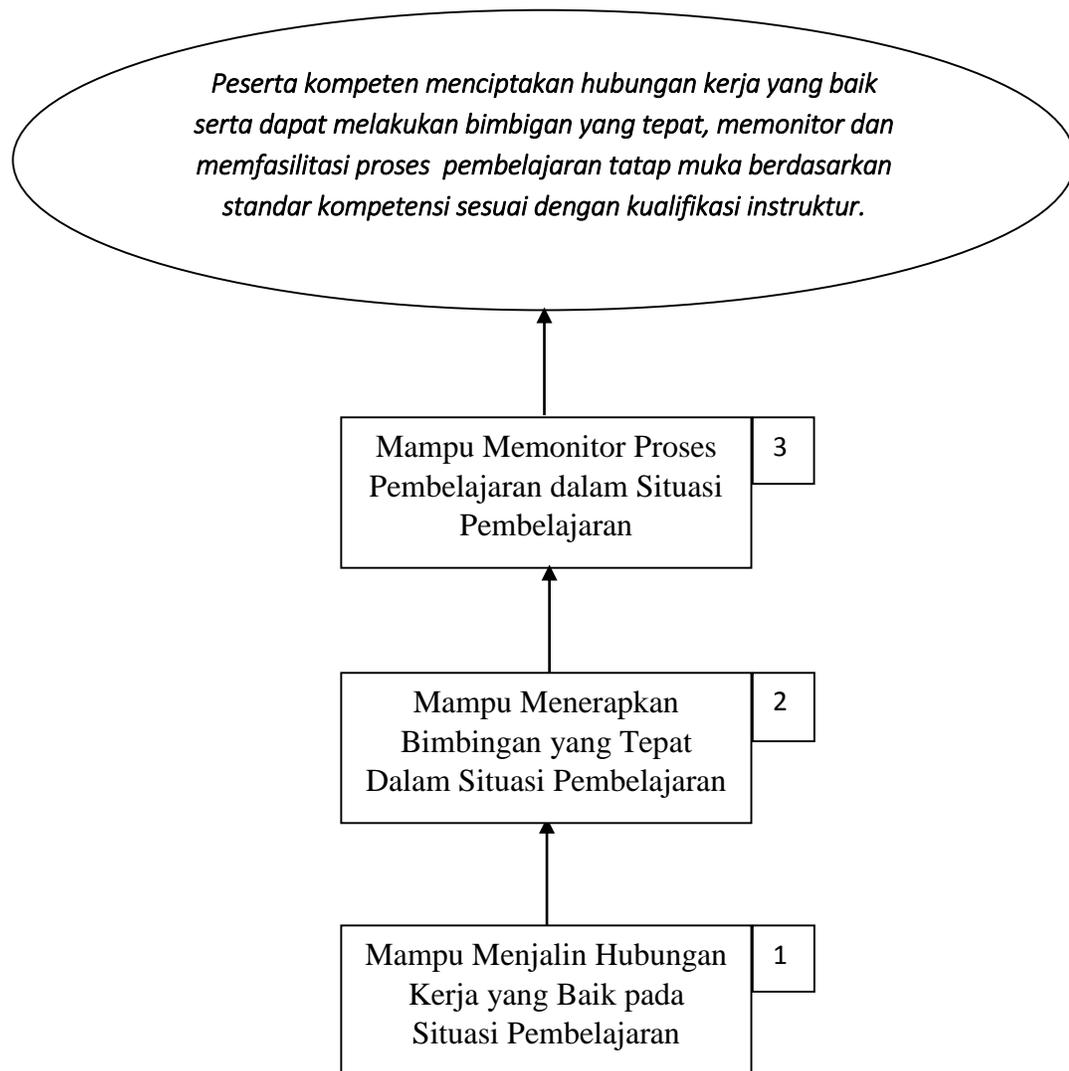
Lampiran 3.8. Analisis Instruksional Perbaikan Tahap Kedua (2) Oleh Ahli Materi



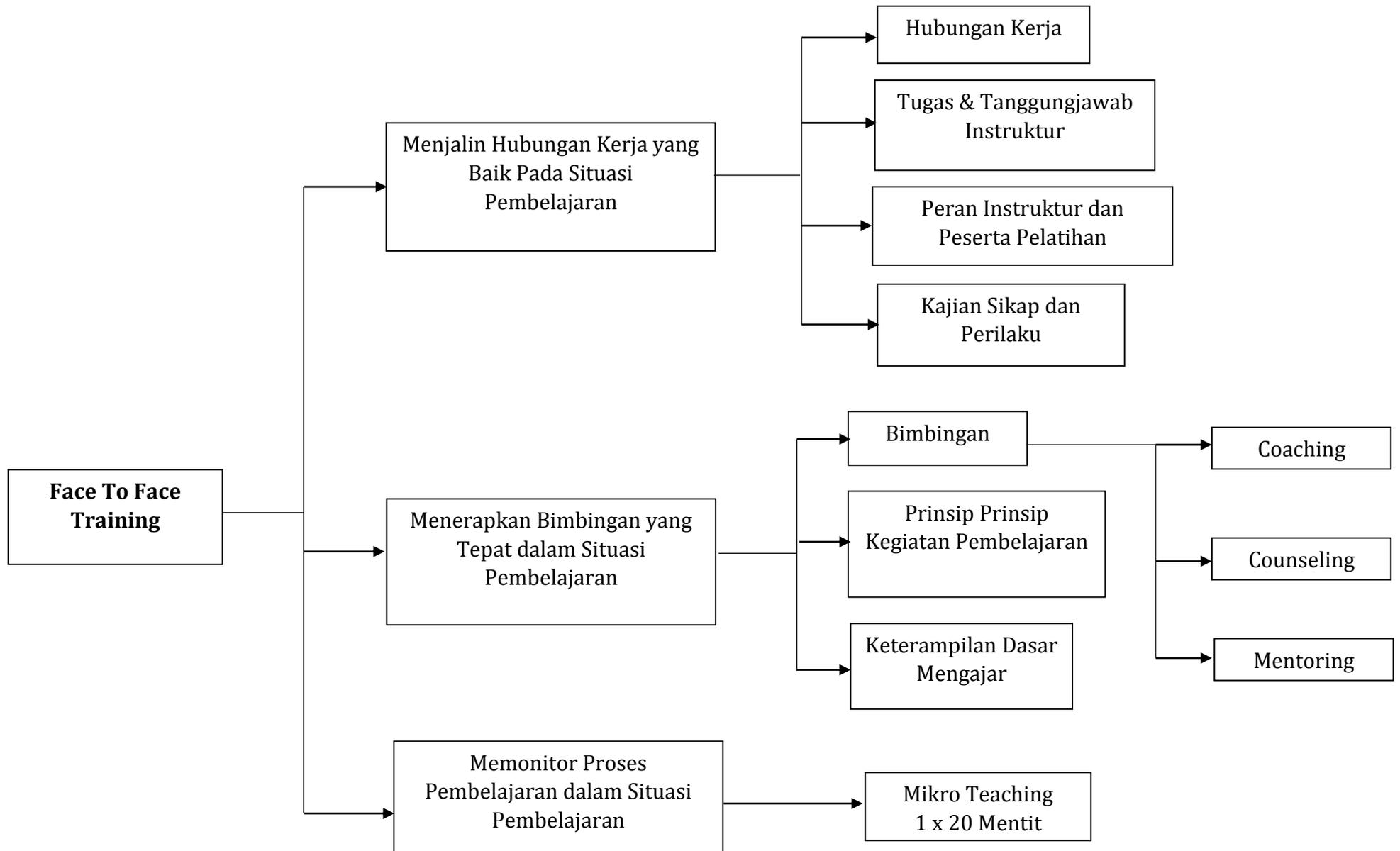
Perumusan Tujuan Instruksional tujuan instruksional umumnya istilah kata “MAMPU” sebaiknya diubah menjadi Peserta “KOMPETEN”. Karena istilah kata mampu dimungkinkan hanya dapat mewakili ranah kognitifnya dan psikomotik nya saja, maka harus diganti dengan kata kompeten agar setiap ranah baik Kognitif, Psikomotorik dan Afektif nya dapat diwakilkan secara penuh.

Lampiran 3.9

Hasil Akhir Analisis Instruksional



Lampiran 3.10 Peta Konsep Unit Kompetensi “Face to Face Training”



Lampiran 3.11 Daftar Materi Diklat

Unit Kompetensi “Pelatihan Tatap Muka (Face to Face Training)”

Pada Diklat Dasar Instruktur

MATERI PEMBELAJARAN	URAIAN MATERI PEMBELAJARAN
1. Hakikat Hubungan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Pengertian Hubungan Kerja • Jenis-Jenis Hubungan Kerja
2. Tugas dan Tanggungjawab Instruktur	<ul style="list-style-type: none"> • Pengertian Instruktur • Jenis-Jenis Tugas dan Tanggungjawab Instruktur
3. Peran Instruktur dan Peserta Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> • Hakikat Peran Instruktur • Hakikat Peran Peserta Pelatihan (Siswa)
4. Kajian Sikap dan Perilaku	<ul style="list-style-type: none"> • Membangun kepercayaan diri, Sikap dan Perilaku Kepemimpinan
5. Hakikat Bimbingan	<ul style="list-style-type: none"> • Pengertian Bimbingan • Hubungan Bimbingan dengan Pembelajaran • Jenis-Jenis Bimbingan dalam Pembelajaran • Pengertian Coaching, Counseling, dan Mentoring • Perbedaan Coaching, Counseling dan Mentoring

6. Prinsip-Prinsip Kegiatan Pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> • Prinsip-Prinsip Pembelajaran di dalam Kelas • Kondisi – kondisi Pembelajaran didalam kelas
7. Keterampilan Dasar Mengajar	<ul style="list-style-type: none"> • Keterampilan membuka pembelajaran (<i>Set Induction Skills</i>) • Keterampilan Bertanya (<i>Questioning Skill</i>) • Keterampilan Memberi Penguatan (<i>Reinforcement Skills</i>) • Keterampilan Mengadakan Variasi (<i>Variation Skills</i>) • Keterampilan Menjelaskan (<i>Explaining Skills</i>) • Keterampilan Membimbing Diskusi Kelompok Kecil • Keterampilan Mengelola Kelas • Keterampilan Pembelajaran Perorangan • Keterampilan Menutup Pelajaran
8. Micro Teaching	<ul style="list-style-type: none"> • Implementasi Micro Teaching 1 x 20 Menit (Materi dibebaskan)

Sumber :

1. Modul Pelatihan “Face to Face Training” Diklat Dasar Instruktur
2. Dr. Benny A. Pribadi, (2014), Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi, (Jakarta : Kencana).
3. Department Pendidikan Nasional, Prinsip-Prinsip Manajemen Pelatihan

**Lampiran 3.13 Prosedur Pengembangan
Desain “Pelatihan Tatap Muka (Face to Face)”
Diklat Dasar Instruktur BBPLK Cevest Bekasi**

Tahapan	Teknik Pengumpulan Data	Responden	Peranan Dalam Pengembangan	Prosedure yang Dilakukan	Hasil
Identifikasi Masalah	<ul style="list-style-type: none"> • Wawancara Terbuka • Observasi • Analisis Dokumen 	<ul style="list-style-type: none"> • Kabid. Penyelenggaraan • Kabid. Metodologi • Instruktur Metodologi 	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan analisis untuk menghasilkan informasi penting sebagai dasar mencari kebutuhan, ataupun kesenjangan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan diskusi terbuka kepada Kepbid. Penyelegaraan, Kepbid Evaluasi, Kepbid Metodologi Pelatihan. • Melakukan observasi kecil kedalam kelas pelatihan • Melakukan analisis dokumen seperti 	<ul style="list-style-type: none"> • Ketidaksesuaian antara Jam Pelajaran (JP) dengan lamanya waktu pelatihan • JP terlampau tinggi tidak diimbangi dengan proses belajar yang maksimal • Penggunaan media serta strategi pembelajaran yang sama dengan pelatihan yang sudah-sudah

				Silabus, Lesson Plan, SKKNI.	<ul style="list-style-type: none"> • Kurikulum pelatihan masih diterjemahkan belum dikembangkan secara maksimal.
Pengumpulan Informasi	<ul style="list-style-type: none"> • Wawancara Terstruktur • Analisis Dokumen • Observasi Pelatihan 	<ul style="list-style-type: none"> • Kabid Metodologi Penelitian • Instruktur Diklat Dasar Instruktur 	<ul style="list-style-type: none"> • Mengumpulkan informasi untuk mengembangkan (Re-Desain) Mata Diklat Face to Face Training pada Program Diklat Dasar Instruktur 	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan Wawancara kepada Kepbid. Metodologi (Bpk. Prasadha Aharsa) tentang program, unit kompetensi, dan masalah yang serih terjadi • Melakukan analisis dokumen yaitu Silabus, Lesson Plan, dan Pedoman Standar Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) 	<ul style="list-style-type: none"> • Unit Kompetensi yang diajarkan • Karakteristik Peserta Pelatihan • Standar yang ditetapkan • Tujuan program yang diinginkan • Materi yang diajarkan pda mata diklat Face to Face • Kompetensi Dasar

				<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan observasi kedalam kelas pelatihan pada mata diklat Face to Face Training 	
Mengidentifikasi hasil yang Diharapkan	<ul style="list-style-type: none"> • Diskusi • Analisis Dokumen 	<ul style="list-style-type: none"> • Kepbid Metodologi • Instruktur Metodologi (Sebagai Pengembang Kurikulum) 	<ul style="list-style-type: none"> • Merumuskan Hasil yang diharapkan • Menentukan tujuan (goal) yang diinginkan • Menentukan KSA (Knowledge, Skill dan Attitude) • Standar lulusan 	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan diskusi dengan instruktur mengenai karakteristik dari unit kompetensi tersebut • Melakukan analisis dokumen (Silabus, Lesson Plan, dan Modul mata diklat Face to Face Training) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ide besar yang akan dipahami oleh peserta pelatihan • Perumusan tujuan (Goal) yang akan dicapai • Perumusan pertanyaan pokok • Perumusan pemahaman yang akan dimiliki • Mendapatkan Pengetahuan, Kahlian dan Sikap yang diharapkan.

<p>Tentukan Bukti yang Dapat Diterima</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diskusi • Analisis Dokumen 	<ul style="list-style-type: none"> • Instruktur 	<ul style="list-style-type: none"> • Menentukan bukti-bukti yang akan dikumpulkan peserta agar terlihat ketercapaian hasil • Menjadi standar indicator yang harus dipenuhi 	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan diskusi kepada instruktur terkait cara penilaian apa yang akan dilakukan • Merumuskan bukti yang sesuai dengan hasil yang diharapkan • Membuat dokumen-dokumen yang digunakan dalam mengupulkan bukti 	<ul style="list-style-type: none"> • Tugas kinerja peserta pelatihan dalam bentuk performance task. Melakukan praktek mikro teaching selama 1 x 20 Mnt pada akhir pertemuan • Bukti lain yang dapat mendukung berupa ujian esay tertutup, PG, dan Menjodohkan • Blue Print Tugas kinerja, Prosedure pelaksanaan, dan Self Assessment
<p>Merencanakan Pengalaman Belajar dan Pembelajaran</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diskusi • Wawancara 	<ul style="list-style-type: none"> • Instruktur 	<ul style="list-style-type: none"> • Merencanakan pengalaman belajar dan pebelajaran yang akan diterima 	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan observasi pelaksanaan Face to Face Training 	<ul style="list-style-type: none"> • Timeline aktivitas pembelajaran • Alokasi waktu yang dibutuhkan

			oleh peserta pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> • Menentukan metode , sumber belajar yang akan digunakan • Melakukan diskusi dengan instruktur 	<ul style="list-style-type: none"> • Metode, media dan sumber belajar yang digunakan
Expert Review	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumen Evaluasi Formatif • Diskusi 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 Orang Ahli Desain Pembelajaran • 2 Orang Ahli Materi 	<ul style="list-style-type: none"> • Sebagai reviewer evaluasi formatif untuk kualitas desain • Mencari masukan kritik dan saran dari para ahli 	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan Instrumen dengan Desain Pelatihan yang sudah dikembangkan • Diberikan kritik dan saran penilaian dari desain pelatihan 	<ul style="list-style-type: none"> • Perbaiki Desain Pelatihan untuk digunakan dalam evaluasi selanjutnya yaitu One – On - One
One – On - One	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumen • Diskusi 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 Orang karyawan (Kepbid Evaluasi dan 	<ul style="list-style-type: none"> • Melihat efektivitas Desain Pelatihan dari segi calon Pengguna 	<ul style="list-style-type: none"> • Responden diberikan kuesioner yang sudah disiapkan 	<ul style="list-style-type: none"> • Perbaiki Desain Pelatihan untuk selanjutnya digunakan untuk evaluasi Small Group

		Kepbid. Program)		untuk menilai kualitas desain <ul style="list-style-type: none"> • Melakukan diskusi untuk menyempurnakan kekurangan 	
Small Group	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumen 	<ul style="list-style-type: none"> • 5 Orang Instruktur Metodologi 	<ul style="list-style-type: none"> • Melihat efektivitas desain pelatihan secara keseluruhan yang akan digunakan untuk Diklat Dasar Instruktur 	<ul style="list-style-type: none"> • Mengumpulkan responden disuatu tempat • Menjelaskan pengalaman belajar yang akan dilakukan oleh responden • Meminta responden untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan 	<ul style="list-style-type: none"> • Produk Akhir Desain Pelatihan Pelatihan Tatap Muka (Face to Face) pada Diklat Dasar Instruktur.

Lampiran Hasil Rekapitulasi Expert Review

A. Rekapitulasi Ahli Desain Pembelajaran

Hasil expert review kepada ahli Desain Pembelajaran terkait dengan produk Desain Pelatihan Unit Kompetensi Tatap Muka “(Face to Face” pada Diklat Dasar Instruktur yang dilakukan pada dua responden adalah sebagai berikut :

Lampiran Data Responden

Ahli Desain Pembelajaran

Responden	Nama Responden	Jabatan
Responden 1	Drs. Hirmana Wargahadibrata M.Sc. Ed.	Dosen Prodi Teknologi Pendidikan
Responden 2	Dra.Suprayekti, M.Pd	Dosen Prodi Teknologi Pendidikan

Adapun hasil rekapitulasi, kritik dan saran dari ahli desain pembelajaran adalah sebagai berikut :

Lampiran Hasil Rekapitulasi Kuesioner
Tahap 1 – Identifikasi Hasil yang Diinginkan

Tahap 1 - Identifikasi Hasil yang Diinginkan			
Dimensi	Butir Soal	Jawaban Responden	
		Responden 1	Responden 2
Aspek Tujuan (Goal)	1	4	4
	2	4	4
Aspek Pemahaman (Understanding)	3	4	2
	4	4	2
	5	4	2
	6	4	2
	7	4	2
Sub Dimensi- Pertanyaan Pokok (Essential Question)	8	5	3
	9	5	3
	10	5	3
	11	5	3
	12	4	3
Dimensi Pengetahuan dan Keterampilan	13	5	5
	14	5	5
	15	4	5
	16	5	4
	17	4	4
	18	5	4
Attitude	19	5	4
	20	4	4
Hasil Evaluasi Formatif "Tahap 1" Ahli Desain Pembelajaran	Jumlah Total	89	68
	Rata-Rata	4.45	3.4
	Rata-Rata Total	3.9	

Lampiran Kritik dan Masukan Kuesioner “Tahap 1”

Ahli Desain Pembelajaran

No	Dimensi	Responden	Kritik / Masukan
1	Aspek Tujuan (Goal)	Ibu. Suprayekti	-
		Bpk. Hirmana	Transfer learning kurang menstimulus ide besar
2	Aspek Pemahaman (Understanding)	Ibu. Suprayekti	Pemahaman harus sesuai dengan pertanyaan pokok dan elemen kompetensinya.
		Bpk. Hirmana	Pemahaman yang dicantumkan kurang untuk memberikan pengetahuan dan transfer learning jangka panjang.
3	Sub Dimensi- Pertanyaan Pokok (Essential Question)	Ibu. Suprayekti	Perumusan pertanyaan pokok sesuaikan dengan sikap yang ingin dibentuk.
		Bpk. Hirmana	Kata “Sikap” pada pertanyaan pokok sebaiknya diubah dengan “Perilaku” karna akan dikorelasikan saat melakukan self assessment.

4	Dimensi Pengetahuan dan Keterampilan	Ibu. Suprayekti	-
		Bpk. Hirmana	Rangkum menjadi beberapapengetahuan dan keterampilan yang ingin didapatkan oleh peserta pelatihan agar berbeda dari desain sebelumnya.
5	Attitude	Ibu. Suprayekti	-
		Bpk. Hirmana	-

Lampiran Hasil Rekapitulasi Kuesioner

Tahap 2 – Tentukan Bukti yang Dapat Diterima

Tahap 2 - Tentukan Bukti yang Dapat Diterima			
Dimensi	Butir Soal	Jawaban Responden	
		Responden 1	Responden 2
Tugas Kinerja	1	4	4
	2	4	4
	3	3	4
	4	4	4
	5	3	4
	6	3	4
	7	3	4
Bukti Lain & Self Assessment	8	3	4
	9	4	4
	10	4	4
	11	3	4
Hasil Evaluasi Formatif "Tahap 2" Ahli Desain Pembelajaran	Jumlah Total	38	44
	Rata-Rata	3.5	4
	Rata-Rata Total	3.7	

Lampiran Kritik dan Saran Kuesioner “Tahap 2”

Ahli Desain Pembelajaran

No	Dimensi	Responden	Kritik / Masukan
1	Tugas Kinerja	Bpk. Hirmana	Tugas kinerja masih seperti biasanya coba digali lagi sampai dalam agar peserta benar-benar dapat menggunakan keahliannya secara maksimal.
		Ibu. Suprayekti	Perumusan tugas kinerja menggunakan kata perintah jangan kata operasional.
2	Bukti Lain	Bpk. Hirmana	Bukti lain masih dapat ditambah lebih banyak lagi tekankan pada kegiatan atau aktivitas kepada peserta diklat nya.
		Ibu. Suprayekti	-
3	Self Assessment	Bpk. Hirmana	Self assessment sebaiknya dirumuskan merefleksi selama pembelajaran dan pancing peserta untuk menuliskan cisinya untuk organisasi. Self assessment idak cocok untuk mengukur

			sikap peserta pelatihan karena sikap harus diobservasi dalam kurunwaktu yang panjang yaitu Sebelum – Sedang – Sesudah- Tempat Organisasinya nanti. Tetapi masih dimungkinkan untuk menilai perilaku nya.
		Ibu. Suprayekti	-

Lampiran Hasil Rekapitulasi Kuesioner

Tahap 3 – Merencanakan Pengalaman Pembelajaran

Tahap 3 - Merencanakan Pengalaman Belajar dan Pembelajaran			
Dimensi	Butir Soal	Jawaban Responden	
		Responden 1	Responden 2
Perencanaan Pengalaman Belajar dan Pembelajaran Elemen WHERE TO	1	5	4
	2	4	4
	3	4	4
	4	4	4
	5	3	4
	6	4	4
	7	4	4
	8	3	4
	9	4	5
	10	5	4
	11	4	4
	12	4	5
	Jumlah Total	48	50

Hasil Evaluasi Formatif “Tahap 3” Ahli Desain Pembelajaran	Rata-Rata	4	4.2
	Rata-Rata Total	4.1	

Lampiran Kritik dan Saran Kuesioner “Tahap 3”

Ahli Desain Pembelajaran

No	Dimensi	Responden	Kritik / Masukan
1	Perencanaan Pengalaman Belajar dan Pembelajaran Elemen WHERETO	Bpk. Hirmana	Pegalaman pembelajaran sudah baik dan dapat dikemas dalam bentuk Session Plan sebagai pedoman instuktur namun masih dapat dikembangkan kembali aktivitasnya sesuai yang peneliti inginkan.
		Ibu. Suprayekti	-

B. Rekapitulasi Ahli Materi

Hasil expert review kepada Ahli Materi terkait dengan produk Desain Pelatihan Unit Kompetensi Tatap Muka “(Face to Face)” pada Diklat Dasar Instruktur yang dilakukan pada dua responden adalah sebagai berikut :

Lampiran Data Responden

Ahli Desain Materi

Responden	Nama Responden	Jabatan
Responden 1	Prasidha Aharsa. MT	Kep. Metodologi Pelatihan dan Instruktur Diklat Dasar
Responden 2	Benny T. Parningotan,S.Kom.,M.M.	Dosen Prodi Teknologi Pendidikan

Adapun hasil rekapitulasi, kritik dan saran dari ahli desain pembelajaran adalah sebagai berikut :

Hasil Rekapitulasi Kuesioner

Tahap 2 – Identifikasi Hasil yang Diinginkan

Tahap 1 - Identifikasi Hasil yang Diharapkan			
Dimensi	Butir Soal	Jawaban Responden	
		Responden 1	Responden 2
Tujuan (Goal)	1	4	4
	2	4	4
Pemahaman (Understanding)	3	4	4
	4	4	4

	5	4	4
	6	6	5
	7	4	5
	8	5	5
Petanyaan pokok	9	3	3
Pengetahuan dan Keterampilan	10	5	4
	11	5	4
	12	5	3
	13	4	3
	14	5	4
	15	4	4
Sikap	16	4	3
	17	5	3
Hasil Evaluasi Formatif “Tahap 1” Ahli Materi	Jumlah Total	75	66
	Rata-Rata	4.4	3.9
	Rata-Rata Total	4.1	

Kritik dan Masukan Kuesioner “Tahap 1”

Ahli Materi

No	Dimensi	Responden	Kritik / Masukan
1	Aspek Tujuan (Goal)	Pak. Harsa	Tujuan atau goalnya sudah baik.
		Pak Benny	Pada tujuan goal sebaiknya kata “Mampu” dirubah menjadi ‘Kompeten’ karena dapat mewakili Skill, Knowledge dan Attitudenya.

2	Aspek Pemahaman (Understanding)	Pak. Harsa	Pada understanding sebaiknya berkaitan dengan kata kerja setiap elemennya
		Pak Benny	-
3	Sub Dimensi- Pertanyaan Pokok (Essential Question)	Pak. Harsa	Pertanyaan pokok kurang memberikan rasa ingin tahu kepada peserta pelatihan.
		Pak Benny	Pertanyaan pokok baiknya harus dijadikan bagian dari evaluasi pasca pelatihan.
4	Dimensi Pengetahuan dan Keterampilan	Pak. Harsa	Pada dimensi acquisition jika merangkumkan lebih dari 1 pernyataan mungkin dapat digali sebanyak – banyaknya.
		Pak Benny	Kemampuan dan keterampilan harus mengacu kepada Kriteria Unjuk Kerja (KUK).
5	Sikap	Pak. Harsa	Sikap dapat diterjemahkan kedalam satu kalimat yang utuh karena memiliki kesamaan di beberapa komponen.
		Pak Benny	-

Hasil Rekapitulasi Kuesioner

Tahap 2 – Tentukan Bukti yang Dapat Diterima

Tahap 2 - Tentukan Bukti yang Dapat Diterima			
Dimensi	Butir Soal	Jawaban Responden	
		Responden 1	Responden 2
Tugas Kinerja	1	4	4
	2	4	4
	3	5	3
	4	5	3
	5	5	4
	6	5	5
	7	4	5
Bukti Lain dan Self Assessment	8	5	4
	9	5	4
	10	4	4
	11	4	3
Hasil Evaluasi Formatif “Tahap 2” Ahli Materi	Jumlah Total	50	43
	Rata-Rata	4.5	3.9
	Rata-Rata Total	4.2	

Kritik dan Saran Kuesioner “Tahap 2”

Ahli Materi

No	Dimensi	Responden	Kritik / Masukan
1	Tugas Kinerja	Pak. Harsa	Pada bagian alat evaluasi lebih ditekankan kepada instrumen.

		Pak Benny	Berikan lampiran instrumen untuk instruktur dan peer assessment.
2	Bukti Lain	Pak. Harsa	Bukti lain sudah lengkap
		Pak Benny	Sebaiknya gunakan essay tertutup jangan gunakan essay terbuka. Karena ketika menggunakan essay tertutup indikator pencapaian atau jawaban yang kita inginkan dapat dijawab oleh peserta maka memudahkan perhitungannya dan peserta pelatihan menulis jawabanya tidak asal-asalan. Mengindari miss persepsi yang tidak diinginkan
3	Self Assessment	Pak. Harsa	-
		Pak Benny	-

Hasil Rekapitulasi Kuesioner

Tahap 3 – Merencanakan Pengalaman Pembelajaran

Tahap 3 - Merencanakan Pengalaman Belajar dan Pembelajaran			
Dimensi	Butir Soal	Jawaban Responden	
		Responden 1	Responden 2
Perencanaan Pengalaman Belajar dan Pembelajaran Elemen WHERETO	1	5	5
	2	5	4
	3	5	4
	4	5	4
	5	5	4
	6	5	4
	7	5	4
	8	5	4
	9	5	5
	10	5	4
Hasil Evaluasi Formatif “Tahap 3” Ahli Materi	Jumlah Total	50	42
	Rata-Rata	5	4.2
	Rata-Rata Total	4.6	

Kritik dan Saran Kuesioner “Tahap 3”

Ahli Materi

No	Dimensi	Responden	Kritik / Masukan
1	Perencanaan Pengalaman Belajar dan Pembelajaran Elemen WHERETO	Pak. Harsa	Pengalaman pembelajaran sudah baik tetapi jika dapat disingkat menjadi dua hari materi dan selebihnya micro teaching akan lebih baik.

		Pak Benny	Pengalaman pembelajarannya terlihat banyak komponen keterangan sebagai penuntun sehingga terlihat sukar dikembangkan pada lesson plan yang biasanya tetapi selebihnya bagus dan baik.
--	--	-----------	---

Berdasarkan rekapitulasi Ahli Desain Pembelajaran dan Ahli Materi yang didapatkan diatas, maka jumlah rata-rata secara keseluruhan uji coba dari keduanya adalah sebagai berikut :

Lampiran Rekapitulasi Total Tahap 1 Indikator “Baik”

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

Lampiran Rekapitulasi Total Tahap 2 Indikator “Baik”

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

Lampiran Rekapitulasi Total Tahap 3 Indikator “Baik”

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	

REKAPITULASI HASIL EVALUASI UJI SATU – SATU (ONE ON ONE)

DESAIN PELATIHAN “TATAP MUKA (FACE TO FACE)” PADA DIKLAT DASAR INSTRUKTUR DI BBPLK CEVEST BEKASI

Hasil evaluasi satu – satu (one on one) terhadap produk desain pelatihan “Tatap Muka (Face to Face)” Diklat Dasar Instruktur BBPLK Cevest Bekasi dilakuka kepada reponden yaitu karyawan BBPLK yang memahami dan pernah mengikuti diklat dasar instruktur, dengan nama sebagai berikut :

Lampiran Data Responden

Uji Satu – Satu (One on One)

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

Nilai yang diperoleh dari evaluasi satu – satu dengan kedua responden adalah sebagai berikut :

**Hasil Rekapitulasi Kuesioner
Uji Satu – Satu (One on One)**

Dimensi	Butir Soal	Jawaban Responden	
		Responden 1	Responden 2
Dimensi Tahap 1	1	5	5
	2	5	5
	3	5	5
	4	4	4
	5	4	5
	6	4	4
	7	4	4
	8	4	4
	9	4	4
Dimensi Tahap 2	10	5	4
	11	4	5
	12	5	4
	13	4	4
	14	4	4
Dimensi Tahap 3	15	5	5
	16	5	4
	17	5	4
	18	5	4
	19	5	5
	20	4	4
<i>Hasil Rata – Rata Uji Satu – Satu</i>	Total	90	87
	Rata-Rata	4.5	4.4
	Rata-Rata Total	4.4	

Lampiran Hasil Rekapitulasi Per Dimensi

Dimensi	Rata-Rata		Rat Tot
	Responden 1	Responden 2	
Tahap 1 - Identifikasi Hasil yang Diharapkan	4.3	4.4	4.4
Tahap 2 - Tentukan Bukti yang Dapat Diterima	4.4	4.2	4.3
Tahap 3 - Merencanakan Pengalaman Belajar dan Pembelajaran	4.8	4.3	4.6

Dari penilaian diatas maka didapatkan rata – rata total dari kedua responden evaluasi satu – satu yaitu sebesar 4.4 atau dikatakan baik. Adapun kritik / masukan yang diperoleh dari evaluasi satu – satu yaitu :

Lampiran Kritik / Masukan Evaluasi Satu – Satu

No	Sub Dimensi	Kritik / Masukan
1	Tujuan (Goal)	Inti dari unit kompetensi Face to Face Learning adalah agar peserta memiliki rasa percaya diri ketika menjadi instruktur. Tetapi pada tujuan nya belum terlihat
2	Bukti Lainnya	Pemberian kuis dan tugas kepada peserta lebih baik dibedakan dalam sifatnya.misalkan pada kuis ditujukan untuk menilai kognitif coba untuk tugas lebih ditekankan kepada portofolio atau tugas mandiri mereka
3	Aktivitas Pembelajaran	Karena mengingat peserta ini merupakan campuran antara yang tua dan yang muda, jadi lebih baik diberikan grup diskusi pada metode nya agar mereka

		dapat membaaur satu dengan lainnya agar lebih akrab
4	Peer Assessment	Peer Assessment sudah baik namun masih dapat disempurnakan, jangan hanya mengkritik temanya namun berikan instrumen sendiri agar peserta pelatihan dapat menilai kawanya sesuai dengan indikator yang diharapkan.

REKAPITULASI HASIL EVALUASI KELOMPOK KECIL (SMALL GROUP)

DESAIN PELATIHAN “TATAP MUKA (FACE TO FACE)” PADA DIKLAT DASAR INSTRUKTUR DI BBPLK CEVEST BEKASI

Hasil evaluasi evaluasi kelompok kecil (Small Group) terhadap produk desain pelatihan “Tatap Muka (Face to Face)” Diklat Dasar Instruktur BBPLK Cevest Bekasi dilakukan kepada reponden yaitu karyawan BBPLK non metodologi yang memahami dan pernah mengikuti diklat dasar instruktur dengan nama sebagai berikut :

Lampiran Tabel Data Responden

Uji Kelompok Kecil Small Group

Resp.	Nama Responden	Divisi
1	Heru Khaerul Khabibie, S.T.	Instruktur Kejuruan Teknik Elektronika
2	Retno Herawati, S.T., M.T.	Kasi. Keuangan
3	Sondang Damayanti, S.T	Instruktur Bahasa
4	Adi Suroso, S.T	Instruktur Teknik Elektonika
5	Agustinus Manguntam. S.Kom	Instrukur Kejuruan IT

Dari evaluasi kelompok kecil menghasilkan data sebagai berikut :

Lampiran Hasil Rekapitulasi Kuesioner
Uji Kelompok Kecil (Small Group)

Dimensi	Sub Dimensi	Indikator	Butir Soal	Jawaban Responden				
				1	2	3	4	5
Tahap 1 – Identifikasi Hasil yang Diinginkan	Tujuan (Goal)	Tujuan yang dirumuskan dapat mengembangkan konsep “Face to Face Learning”	1	4	4	4	5	4
		Tujuan dapat membangun Pengetahuan dan Keahlian.	2	5	5	5	4	5
	Pemahaman (Understanding)	Pemahaman yang dirumuskan dapat diaplikasikan kedalam tugas dan pekerjaan.	3	5	5	4	4	5
		Pemahaman yang dirumuskan mudah untuk dikuasai dan diterapkan.	4	5	4	4	5	5
	Pertanyaan Pokok	Pertanyaan pokok dapat menstimulus berfikir peserta pelatihan	5	4	3	5	5	5
		Pertanyaan pokok mendorong terjadinya penerapan pengetahuan	6	5	4	5	3	4
	Knowledge, Skill dan Attitude (KSA)	Pengetahuan yang didapat membantu peserta untuk mencapai tujuan dan pemahaman yang diharapkan	7	5	5	4	5	5
		Keterampilan yang dirumuskan akan berguna ketika didalam lingkungan kerjanya	8	4	4	5	4	5
		Sikap yang dirumuskan dapat membetuk kepribadian baru untuk peserta pelatihan	9	4	5	4	3	5
	Tahap 2- Tentukan Bukti yang	Tugas Kinerja	Tugas kinerja mendorong peserta diklat memahami	10	5	5	5	5

Dapat Diterima		konsep Face to Face Learning						
		Tugas kinerja menstimuli terjadinya proses berfikir yang kompleks	11	5	5	5	5	5
	Bukti Lain	Bukti lain membantu peserta menguasai konsep Face to Face Learning	12	4	4	4	5	4
		Bukti lain dapat mengukur ketercapaian peserta pelatihan	13	5	5	4	4	4
	Self Assesment	Penilaian diri dapat membantu peserta merefleksikan / mengevaluasi dirinya sendiri	14	5	4	5	5	4
Tahap 3 – Merencanakan Pengalaman Pembelajaran	Elemen WHERETO	Rencana pengalaman belajar pembelajaran tidak sulit untuk diikuti peserta pelatihan	15	5	3	5	3	3
		Pengalaman pembelajaran dapat membuat peserta diklat fokus berkonsentrasi terhadap pembelajaran	16	4	5	5	4	4
		Pengalaman pembelajaran dapat menstimuli peserta untuk berfikir aktif didalam kelas	17	5	4	3	5	4
		Pengalaman pembelajaran difasilitasi dengan media yang dapat mendukung aktivitas belajar	18	4	4	4	5	4
		Pengalaman pembelajaran dapat memfasilitasi peserta diklat memahami konsep Face to Face Learning	19	4	5	4	3	5

	Urutan / Sistematika pembelajaran dimulai dari yang paling mudah hingga kepada yang paling sulit	20	5	4	5	4	3
<i>Hasil Rata – Rata Uji Kelompok Kecil (Sall Group)</i>		Jumlah	92	87	89	86	87
		Rata-Rata	4.6	4.4	4.5	4.3	4.4
		Rata-Rata Total	4.4				

Dari data diatas didapatkan rata – rata keseluruhan uji kelompok kecil (Small Group) sebesar 4.4, adapun kritik / saran yang diperoleh dari hasil evaluasi kelompok kecil, sebagai berikut :

Lampiran Kritik / Masukan Evaluasi Satu – Satu

Dimensi	Sub Dimensi	Responden	Kritik / Masukan
Tahap 1 – Identifikasi Hasil yang Diinginkan	Aspek Tujuan (Goal)	Pak. Heru	-
		Bu. Retno	Berikan standar indikator pencapaian pada peserta pelatihan sebagai acuan pada taksonomi bloom
		Bu. Sondang	-
		Pak. Adi	-
		Pak. Agustinus	-
	Aspek Pemahaman (Understanding)	Pak. Heru	Isi pemahaman diambil dari materi lama, terlepas dari kejadian-kejadian yang hangat yang sedang berlangsung saat sekarang.

		Bu. Retno	-
		Bu. Sondang	-
		Pak. Adi	-
		Pak. Agustinus -	-
	Pertanyaan Pokok (Essential Question)	Pak. Heru	-
		Bu. Retno	Pertanyaan pokok kurang memprovokatif . terus apakah memang harus ada pertanyaan pokok tersebut
		Bu. Sondang	Saya masih belum faham mengapa harus ada pertanyaan pokok pada desain ini.
		Pak. Adi	
		Pak. Agustinus	
	Knowledge, Skill dan Attitude	Pak. Heru	-
		Bu. Retno	-
		Bu. Sondang	-
		Pak. Adi	Penerjemahan skill , knowledge dan attitude masih dapat dikembangkan asal jangan keluar dari jalur SKKNI ketenagakerjaan.
		Pak. Agustinus	-
Tahap 2- Tentukan Bukti	Tugas Kinerja	Pak. Heru	-
		Bu. Retno	-

yang Dapat Diterima		Bu. Sondang	Mengapa peer assessment menjadi tugas kinerja peserta pelatihan. kembangkan instrumen peer assessment khusus untuk peserta agar mereka agar dijadikan tugas portofolio pada akhir pelatihan.
		Pak. Adi	-
		Pak. Agustinus	-
	Bukti Lain	Pak. Heru	-
		Bu. Retno	-
		Bu. Sondang	Apa tindak lanjut atau umpan balik setelah peserta dievaluasi.
		Pak. Adi	-
		Pak. Agustinus	-
	Self Assessment	Pak. Heru	-
		Bu. Retno	Self Assessment sudah baik dan sesuai dengan goal serta memotivasi peserta untuk belajar sesuai dengan target.
		Bu. Sondang	Self assessment harus dapat membongkar pemahaman yang ingin dituju oleh peserta pelatihan.
		Pak. Adi	-

		Pak. Agustinus	-
Tahap 3 – Merencanakan Pengalaman Pembelajaran	Elemen WHERETO	Pak. Heru	Peserta Diklat Dasar Instruktur sebagian besar merupakan dari luar daerah. Metode pembelajaran apa yang seharusnya diterapkan. Akan lebih baik lagi jika setiap sesi dibagi saja atau buat session plan nya.
		Bu. Retno	Aktivitas kurang memperhatikan minat, kebutuhan dan pengalaman para peserta pelatihan.
		Bu. Sondang	-
		Pak. Adi	-
		Pak. Agustinus	Materi kajian sikap dan perilaku indah nya 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.

DOKUMENTASI



Gedung “KIOS 3 in 1” Sertifikasi Tenaga Kerja BBPLK Cevest Bekasi

Digunakan sebagai tempat penerimaan peserta pelatihan dan penentuan kualifikasi peserta pelatihan dari berbagai daerah.

Gedung Intala Sertifikasi dan Kelas Pelatihan Instruktur BBPLK Cevest Bekasi

Digunakan sebagai Asramah, Ruang Kelas, dan Sertifikasi Kelulusan Peserta Pelatihan khususnya idang Instruktur.





Peserta Diklat Dasar Instruktur BBPLK Cevest Bekasi

Peserta Diklat Dasar Instukrtu BBPLK Cevest Bekasi sedangang mendapatkan materi dari Instruktur (Bpk. Benny T. Parningotan)

Peserta Diklat Dasar Instruktur BBPLK Cevest Bekasi

Peserta pelatihan melakukan aktivitas diskusi kelompok saat pembekalan materi Face to Face



Peserta Diklat Dasar Instruktur BBPLK Cevest Bekasi

Suasana kelas saat mengikuti materi pealtihan face to face, oleh instruktur Bpk. Benny T. Parningotan, S.Kom.,M.M.



Aktivitas Wawancara

Aktivitas kegiatan wawancara kepada Bpk. Rusman (Kepala Bidang Penyelenggaraan Program Pelatihan). Kegiatan ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang organisasi, masalah / kesenjangan serta mengumpulkan bukti- bukti yang dapat mendukung penelitian

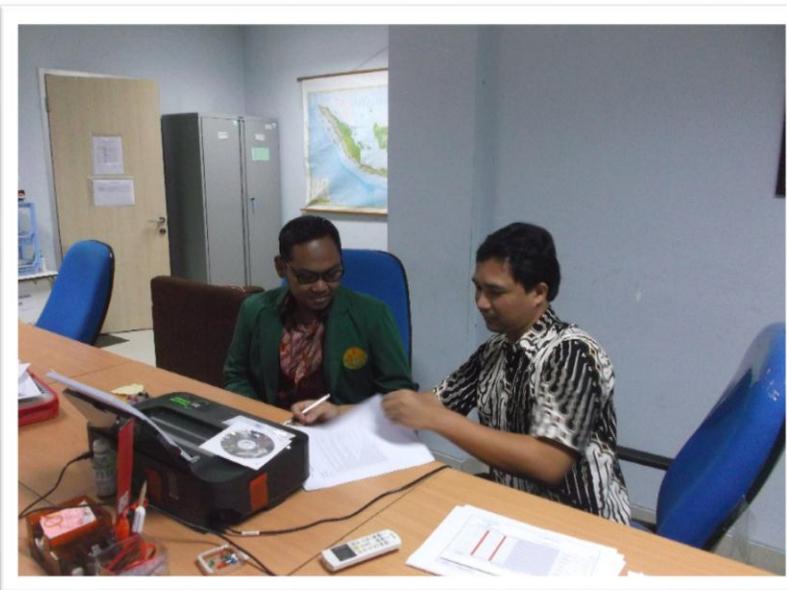


Aktivitas Observasi

Peneliti melakukan observasi didalam kelas Micro Teaching sebagai bentuk pengumpulan informasi untuk mendapatkan permasalahan yang terjadi. Kemudian informasi tersebut akan dijadikan sebagai referensi tambahan mengembangkan Desain Pelatihan Face to Face berlandaskan UbD.

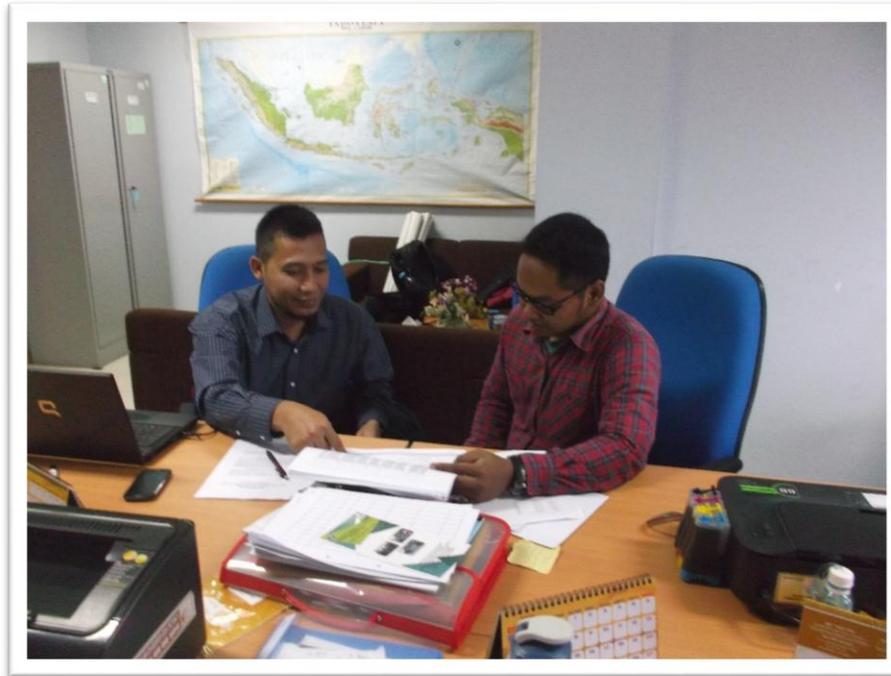
Proses Evaluasi Ahli Materi

Aktivitas tersebut diambil ketika sedang melakukan Reviu Ahli Materi kepada responden Bpk. Prasadha Aharsa. MT. (Kepala Metodologi dan Instruktur DikDas BBPLK Cevest Bekasi) bertujuan untuk menilai keefektifan desain pelatihan UbD.



Proses Evaluasi Ahli Materi

Aktivitas tersebut sama seperti sebelumnya melakukan Reviuw Ahli Materi kepada responden Bpk. Benny T. Parnigotan. S.Kom., M.M. (Instruktur DikDas BBPLK Cevest Bekasi) bertujuan untuk mendapatkan penilaian dari Desain Pelatihan yang dikembangkan.



Proses Uji One to One

Kegiatan tersebut adalah melakukan uji One on One kepada Bpk. Gian (Sekretaris dan Instruktur DikDas BBPLK Cevest Bekasi). Uji one on one bertujuan untuk menilai keefektifan desain dari sisi calon penggunanya .

Proses Uji One to One

Kegiatan tersebut adalah proses uji coba Kelompok Kecil (Small Group) kepada 5 responden . Uji Small Group dipimpin oleh Bpk. Prasadha Aharsa. MT. sebagai moderator untuk menjelaskan desain pelatihan UbD kepada responden. Uji kelompok kecil bertujuan untuk menilai keefektifan Desain dari calon pengguna.



Sesi Foto Bersama jajaran Direksi, Instruktur dan Peserta Pelatihan pada Acara Penutupan Pelatihan DikDas

