

**PENERAPAN PENDEKATAN PEMBELAJARAN “*LEARNING BY DOING*”
PADA PELATIHAN *PUBLIC SPEAKING*
DI LEMBAGA TRAINING INDONESIA**



Oleh:

FENNY FENHESIA SIREGAR

1215121084

TEKNOLOGI PENDIDIKAN

SKRIPSI

**Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Mendapatkan
Gelar Sarjana Pendidikan**

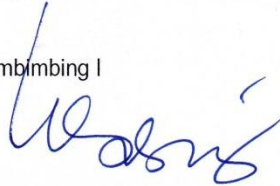
**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

2017

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN
PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI**

Judul Skripsi : Penerapan Pendekatan Pembelajaran "*Learning by Doing*" pada Pelatihan *Public Speaking* di Lembaga Training Indonesia
 Nama Mahasiswa : Fenny Fenhesia Siregar
 Nomor Registrasi : 1215121084
 Program Studi : Teknologi Pendidikan
 Tanggal Ujian : 15 Agustus 2017

Pembimbing I



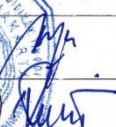

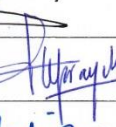
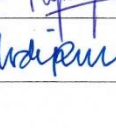

Dr. Robinson Situmorang, M. Pd.
NIP. 19571016 198303 1 002

Pembimbing II



Drs. RA. Hirmana W, M.Sc. Ed.
NIP. 19650130 199103 1 004

Panitia Ujian Skripsi

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Sofia Hartati, M. Si. (Penanggung Jawab)*		26-5-2017
Dr. Anan Sutisna, M. Pd. (Wakil Penanggung Jawab)**		8-9-17
Dr. Eveline Siregar, M. Pd. (Ketua Penguji)***		5/9-2017
Dra. Suprayekti, M. Pd. (Anggota)****		5/9-2017
Retno Widyaningrum, S. Sos, M. M. (Anggota)*****		07-09-2017

Catatan:

- * Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
- ** Wakil Dekan I
- *** Ketua Penguji
- **** Penguji I
- ***** Penguji II

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Fenny Fenhesia Siregar

No. Registrasi : 1215121084

Program Studi : Teknologi Pendidikan

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul "**Penerapan Pendekatan Pembelajaran 'Learning by Doing' Pada Pelatihan Public Speaking di Lembaga Training Indonesia**" adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada bulan Mei-Juli 2017.
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi yang pernah dibuat orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul jika pernyataan saya ini tidak benar.

Jakarta, 7 September 2017

Yang membuat pernyataan



Fenny Fenhesia Siregar

**PENERAPAN PENDEKATAN PEMBELAJARAN “*LEARNING BY DOING*”
PADA PELATIHAN *PUBLIC SPEAKING*
DI LEMBAGA TRAINING INDONESIA**

(2017)

Fenny Fenhesia Siregar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan penerapan pendekatan pembelajaran “*learning by doing*” pada pelatihan *public speaking* di lembaga Training Indonesia. Dengan penggunaan pendekatan pembelajaran model *experiential learning* ini diharapkan dapat semakin menyelaraskan konsep *learning by doing* yang diterapkan oleh lembaga Training Indonesia. Berdasarkan metodenya, penelitian ini termasuk dalam metode penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian dilaksanakan di lembaga Training Indonesia dengan responden 15 peserta pelatihan dan 2 orang instruktur. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan penyebaran kuesioner dan wawancara . Hasil penelitian menunjukkan bahwa tahapan model *experiential learning* sudah dilaksanakan dengan cukup baik. Penerapan pendekatan pembelajaran “*learning by doing*” telah memberikan kesempatan untuk terciptanya proses pembelajaran setiap peserta dalam melakukan, melihat, mendengar dan merasakan secara langsung keterampilan yang dipraktekkan oleh instruktur.

Kata Kunci : Pelatihan *Public Speaking*, Pendekatan Pembelajaran Model *Experiential Learning*, Training Indonesia

**APPLICATION OF LEARNING APPROACH OF “LEARNING BY DOING”
AT TRAINING PUBLIC SPEAKING IN TRAINING INDONESIA AGENCY**

(2017)

Fenny Fenhesia Siregar

ABSTRACT

This study aims to describe the application of learning approach "learning by doing" in public speaking training in Training Indonesia institutions. With the use of learning approaches experiential learning model expected to further align the concept of learning by doing which is applied by the Training Institute of Indonesia. Based on the method, this research is included in qualitative descriptive research method. The study was conducted at Indonesian Training Institute with 15 trainees and 2 instructors. The data were collected by using questionnaires and interviews. The results showed that experiential learning model stage has been implemented well enough. The application of the learning by doing approach has provided an opportunity for the creation of each participant's learning process in doing, seeing, hearing and feeling directly the skills practiced by the instructor.

Keywords : Public Speaking Training, Experiential Learning Instructional Model Approach, Training Indonesia

HALAMAN PERSEMBAHAN

Proses menjadi emas murni memang tidak mudah, diperlukan perjuangan bagi pengrajin emas dan emas itu sendiri 😊

Ulangan 3 : 7a

“Sebab Tuhan, Allahmu,

memberkati engkau dalam segala pekerjaan tanganmu.

Ia memperhatikan perjalananmu.”

Skripsi ini aku persembahkan untuk
keluarga yang tak lepas-lepasnya
memberikan dukungan.

KATA PENGANTAR

Segala Puji Syukur kepada Tuhan Yesus yang telah menganugerahkan kasihNya yang sungguh luar biasa nyata kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan judul “Penerapan Pendekatan Pembelajaran ‘*Learning by Doing*’ pada Pelatihan *Public Speaking* di Lembaga Training Indonesia”. Tujuan pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian prasyarat dalam mendapatkan gelar sarjana pendidikan pada program studi Teknologi Pendidikan, Fakultas Ilmu pendidikan, Universitas Negeri Jakarta.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dr. Sofia Hartati, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan dan Bapak Dr. Anan Sutisna, M. Pd selaku Wakil Dekan Satu Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.

Terima kasih kepada Bapak Dr. Robinson Situmorang, M.Pd selaku Ketua Jurusan Program Studi Teknologi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dra. Dewi Salma Prawiradilaga, M.Sc. Ed selaku Dosen Pembimbing awal yang telah menemani penulis mengembangkan ide penulisan, Bapak Drs. RA. Hirmana Wargahadibrata, M.Sc. Ed selaku Dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan pengarahannya dan saran kepada penulis

dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dan Bapak Dr. Robinson Situmorang, M.Pd selaku dosen pembimbing yang memberikan banyak kesempatan kepada penulis. Beserta juga, teruntuk dosen-dosen Teknologi Pendidikan UNJ tercinta yang telah menjadikan penulis sarjana Teknologi Pendidikan yang bermanfaat di kehidupan penulis.

Terlebih lagi penulis berterima kasih kepada keluarga yang sangat kucintai, Bapak yang selalu melarang ke kampus kalau tidak ada tujuan, Mama yang selalu kebanyakan pikiran saat diri ini selalu menyusahkan, Kak Dorista yang selalu menanyakan kapan wisuda dan ketiga adikku yang selalu tidak sabaran untuk menunggu ku berhasil. Terima kasih karna aku diciptakan dari keluarga kecil yang sederhana ini.

Terima kasih untuk Kak Yetty, Yuni, Astri dan Dewy, sahabat terbaik yang tidak pernah putus-putusnya hadir dalam kegalauan dan pemberi semangat tiada henti. Khusus teman seperjuangan kampus ku, Hasana, Nurul Arifah, Eka, Sharah dan Kamelia yang telah menemani perjalanan ku empat setengah tahun sampai kami dapat tumbuh bersama menjadi sarjana teknologi pendidikan yang akan mengguncang dunia pendidikan.

Terima kasih untuk chibi ku, Aran, Ilman dan Eka (lagi) yang senantiasa memberikan arahan soal beasiswa LPDP dan jodoh. Terkhusus para pejuang skripsi yang tiada henti-hentinya setiap hari selalu berdoa supaya dosen pembimbing selalu membuka hatinya. Dan juga Guru Sekolah Minggu HKBP Cimanggis, terima kasih karna kalian mau menerima pemimpin yang tidak sempurna dalam pendidikannya dan mau mengerti segala kekurangan yang saya miliki.

Terima kasih kembali penulis ucapkan kepada Manajemen Training Indonesia yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk

melakukan penelitian di Training Indonesia, teruntuk Pak Vanky, Mas Danil dan Mba Fitri. Para peserta pelatihan *public speaking* yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, serta Instruktur dambaan penulis, Ibu Evita Arief dan Bapak Yasir Den Has. Berikut orang-orang yang telah berkontribusi kepada penulis yang tidak dapat disebutkan semua.

Penulis menyadari masih banyak hal-hal yang perlu diperbaiki ataupun kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, baik dari sisi teknik penulisan maupun kelengkapan materi yang disajikan. Untuk itu penulis berharap masukan dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan dan penelitian kembali di masa yang akan datang.

Semoga keberadaan hasil penelitian ini dapat membawa dampak positif bagi pembacanya dan dapat memberikan masukan ilmu pengetahuan dalam bidang pelatihan selanjutnya.

PENULIS

FENNY FENHESIA SIREGAR

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
LEMBAR PERSEMBAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR DIAGRAM	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

Bab I Pendahuluan

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9

Bab II Kajian Teori

A. Deskripsi Teoritis	10
1. Kajian Penerapan	10
1.1 Pengertian Penerapan	10
1.2 Kawasan Pemanfaatan	11
2. Kajian Pendekatan Pembelajaran <i>Experiential Learning</i>	13
2.1 Pengertian Pendekatan Pembelajaran	14
2.3 Macam – Macam Pendekatan Pembelajaran	15
2.3 Pendekatan <i>Experiential Learning</i>	18
2.4 Mengintegrasikan <i>Experiential Learning</i> pada Proses Pembelajaran	20
3 Kajian Konsep <i>Learning by Doing</i>	22
3.1 <i>Learning by Doing</i> di Lembaga Training Indonesia	22
3.2 Pengintegrasian Konsep <i>Experiential Learning</i> dalam Model <i>Learning by Doing</i>	25
4 Kajian Pelatihan <i>Public Speaking</i> di Lembaga Training Indonesia	27
4.1 Materi Pelatihan <i>Public Speaking</i> di Lembaga Training Indonesia	28
5 Profil Lembaga Training Indonesia	41
5.1 Bidang Usaha Lembaga Training Indonesia	41
5.2 Program – Program Pelatihan Lembaga Training Indonesia	42

B. Penelitian yang Relevan	46
C. Kerangka Berpikir	48

Bab III Metodologi Penelitian

A. Tujuan Penelitian	52
B. Tempat dan Waktu Penelitian	52
C. Metodologi Penelitian	53
D. Populasi dan Sampel Penelitian	53
E. Teknik Pengumpulan Data	54
F. Instrumen Penelitian	57
G. Uji Coba Instrumen	58
H. Teknik Analisis Data	59

BAB IV Hasil Penelitian

A. Deskripsi Data	69
B. Analisis Data	91
C. Keterbatasan Penelitian	94

BAB V Kesimpulan, Implikasi dan Saran

A. Kesimpulan	95
B. Implikasi	97
C. Saran	98

Daftar Pustaka	100
-----------------------------	------------

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Pengintegrasian Konsep <i>Experiential Learning</i> dalam Model <i>Learning by Doing</i>	26
Tabel 3.1 Pilihan Jawaban Kuesioner	56
Tabel 3.2 Skor Pemberian Nilai	59
Tabel 4.1 Analisis Kuesioner Penerapan Pendekatan Pembelajaran “ <i>Learning by Doing</i> ”	88
Tabel 4.2 Hasil Wawancara dengan Instruktur Pelatihan <i>Public</i> <i>Speaking</i> di Lembaga Training Indonesia	90

DAFTAR DIAGRAM

Diagram 4.1 Instruktur menjelaskan tujuan pelatihan pada awal pelaksanaan pelatihan di setiap sesi yang berlangsung	71
Diagram 4.2 Ruangun pelatihan memberikan kenyamanan dalam pelaksanaan pelatihan	72
Diagram 4.3 Peserta difasilitasi alat peraga yang memadai	73
Diagram 4.4 Instruktur menanyakan kebutuhan peserta pelatihan	74
Diagram 4.5 Penyajian materi pelatihan dilakukan secara bertahap	75
Diagram 4.6 Instruktur mendemonstrasikan keterampilan dengan jelas	76
Diagram 4.7 Instruktur memberikan penjelasan mengenai aspek-aspek penting dari keterampilan atau konsep yang didemonstrasikan	77
Diagram 4.8 Peserta dilibatkan secara aktif dalam pelatihan oleh Instruktur	78
Diagram 4.9 Instruktur peduli pada kesalahan peserta serta memberikan keterampilan yang benar	79
Diagram 4.10 Instruktur mengadakan sesi tanya jawab kepada peserta	80

Diagram 4.11 Instruktur memberikan umpan balik pelatihan secara lisan, tes atau komentar pada setiap peserta	81
Diagram 4.12 Instruktur memberikan umpan balik yang spesifik kepada peserta	82
Diagram 4.13 Instruktur memberikan pujian terhadap peserta yang melakukan pelatihan dengan benar	83
Diagram 4.14 Instruktur memberikan kesempatan kepada setiap peserta untuk mempraktekkan keterampilan	84
Diagram 4.15 Instruktur memberikan kesimpulan hasil pelatihan pada setiap sesi	85
Diagram 4.16 Peserta membuat kesimpulan hasil pelatihannya sendiri	86
Diagram 4.17 Instruktur mengecek penguasaan keterampilan dari masing-masing peserta	87

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian Lembaga Training Indonesia
- Lampiran 2 Surat Permohonan Izin mengadakan Penelitian Skripsi
- Lampiran 3 Rundown Pelatihan *Public Speaking*
- Lampiran 4 Instrumen Penilaian Ahli Validasi Instrumen
- Lampiran 5 Angket yang Telah Terisi
- Lampiran 6 Hasil Hitung Angket Penelitian
- Lampiran 7 Jawaban Instrumen Wawancara
- Lampiran 8 Foto Kegiatan Training *Public Speaking*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai *asset* terpenting dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia menjadi satu-satunya kekayaan yang akan menjadikan suatu organisasi bangkit atau maju. Mengelola sumber daya manusia yang terpenting bukan dikarenakan material atau finansial. Sumber daya manusia harus terpenuhi segala kebutuhannya, untuk dapat berkembang dalam organisasi. Fokus kebutuhan yang paling penting adalah dibekalinya pengetahuan atau menjadikan manusia belajar, supaya dapat membangun organisasinya kearah yang lebih baik. Dalam mempertahankan kualitas sumber daya manusia tersebut, ada berbagai macam cara yang dapat dilakukan, yaitu dengan menerapkan pendidikan dan pelatihan.

Lembaga Training Indonesia sebagai institusi terbaik dalam memberikan pelayanan pelatihan komunikasi, menyadari betul akan hal tersebut. Lembaga Training Indonesia berpendapat, dalam usaha meningkatkan mutu sumber daya manusia Indonesia, harus dilakukan dalam berbagai proses pengembangan diri, salah satunya adalah memberikan pelatihan kepada sumber daya manusia itu sendiri. Adapun program-program

pelatihan yang lembaga Training Indonesia selenggarakan, diantaranya adalah Pelatihan *Public Speaking*, Pelatihan *Master Of Ceremony*, Pelatihan *Presentation Skills* dan Pelatihan *Negotiation Skills*.¹

Dalam pelatihan *public speaking* akan diasah bagaimana kemampuan untuk dapat berbicara didepan umum. Kemampuan berbicara didepan umum sangat berguna dalam banyak aspek pekerjaan dan kehidupan. Keterampilan *public speaking* penting dalam peningkatan sumber daya manusia terutama dibidang bisnis, pelatihan sebagai instruktur, pendidik dan lainnya.

Mengembangkan kepercayaan diri saat berdiri didepan banyak orang dan berbicara dengan baik, juga merupakan kompetensi yang sangat membantu untuk pengembangan diri. Bagaimana menjadikan diri nyaman, mampu menghidupkan segala sesuatu yang dikatakan, berpengaruh secara alami, mampu menemukan strategi yang canggih untuk mengatasi pertanyaan, serta masukan dari orang-orang yang kritis.

Dalam melaksanakan pelatihan *public speaking*, diperlukan strategi khusus untuk menciptakan pengalaman belajar supaya tercapainya tujuan belajar yang diharapkan. Seorang perancang pembelajaran harus tepat dalam merencanakan aktivitas belajar dan pembelajaran yang sesuai.

¹ Wawancara tidak terstruktur pada hari Rabu, 27 September 2016 pukul 13.30 WIB di Training Indonesia.

Penyesuaian tujuan pembelajaran yang akan dicapai dan mengelola lingkungan belajar dengan tujuan pembelajaran. Untuk itu, perlu adanya konsep pendekatan pembelajaran untuk mengorganisasikan hal tersebut.

Sebagai salah satu lembaga training yang menyediakan pelatihan *public speaking*, lembaga Training Indonesia pastinya telah memiliki keunggulan dalam menyelenggarakan pelatihan tersebut. Seperti yang telah peneliti observasi pada hari Rabu, 27 September 2016 bahwa lembaga Training Indonesia sudah memiliki konsep pembelajaran dalam mendisain pelatihan *public speaking*, yaitu konsep *Learning by Doing*. Konsep ini diharapkan mampu menjadikan peserta aktif didalam pelatihan dan memperbanyak sesi praktek dan simulasi selama pelatihan berlangsung. Setelah dilakukan analisa oleh Manajemen Training Indonesia ke beberapa instruktur pelatihan *public speaking*, bahwa pelatihan dengan konsep *learning by doing* terbukti efektif dalam memperdalam dan mempercepat pemahaman peserta pelatihan terkait durasi pelatihan yang terbatas. Tetapi, untuk pengembangan pelaksanaan pelatihan yang meningkat, perlu diterapkannya pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan konsep *learning by doing* tersebut.

Untuk itu, peneliti akan memberikan solusi yang lebih efektif dan efisien untuk instruktur pelatihan *public speaking* dan manajemen Training

Indonesia sebagai pengelola, dengan penerapan pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan konsep *learning by doing* untuk setiap peserta pelatihan yang mempunyai karakter berbeda.

Mengenai *learning by doing* John Dewey (1972:83) mengemukakan, "*Learning by Doing* adalah belajar melalui perbuatan langsung yang dilakukan siswa secara aktif, baik individual maupun kelompok."

Pembelajaran ini dimaksudkan bahwa peserta pelatihan dapat mempraktekkan langsung apa yang ada pada materi pelatihan baik secara individu maupun kelompok. Dengan begitu, dapat dipahami bahwa *learning by doing* adalah belajar dengan cara melakukan, melihat, mendengar dan merasakan secara langsung objek yang akan dipraktekkan oleh instruktur, sehingga peserta dapat memahami sampai pada tingkat pemahaman yang sejelas-jelasnya.²

Peran instruktur dalam menerapkan konsep *learning by doing* lebih kepada mengarahkan dan menjadi contoh. Pengelolaan pembelajaran yang dilakukan oleh instruktur pelatihan harus menjamin terjadinya keterlibatan peserta pelatihan, terutama melalui memperhatikan, mendengarkan, dan tanya jawab yang terencana. Ini tidak berarti bahwa pembelajaran bersifat

² Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002), h. 83.

otoriter, dingin dan tanpa humor. Ini berarti bahwa dapat memberikan harapan tinggi agar peserta pelatihan mencapai hasil belajar dengan baik.

Konsep *learning by doing* yang diterapkan pada pelatihan *public speaking*, digunakan untuk menyampaikan materi yang ditransformasikan langsung oleh instruktur kepada peserta pelatihan, sehingga penyusunan waktu yang digunakan untuk mencapai tujuan pelatihan harus seefisien mungkin.

Dalam mengaplikasikan konsep *learning by doing* tersebut, diperlukan pendekatan pembelajaran *learner oriented*, dan peneliti memilih memakai model *experiential learning* untuk memudahkan instruktur memahami konsep *learning by doing*.

Pendekatan pembelajaran menurut W. Gulo (2002) adalah suatu pandangan dalam mengupayakan cara siswa berinteraksi dengan lingkungannya.³ Pendekatan pembelajaran sendiri ada yang berorientasi pada guru (*teacher oriented*) dan ada yang berorientasi pada siswa (*learner oriented*).

Konsep *learning by doing* yang diterapkan oleh lembaga Training Indonesia merupakan pendekatan pembelajaran *learner oriented*, dengan

³ Eveline Siregar dan Hartini Nara, *Teori Belajar dan Pembelajaran* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), h. 80.

pengaplikasian penggunaan model *experiential learning*. Dalam *experiential learning*, langkah menantang bagi instruktur adalah memikirkan atau merancang aktifitas pengalaman belajar seperti apa yang harus terjadi pada diri peserta pelatihan. Aktifitas pembelajaran harus berfokus pada peserta belajar (*student-centered learning*). Dengan demikian, apa yang harus dilakukan, apa yang harus peserta lakukan, apa yang harus dikatakan atau sampaikan harus secara detail dirancang dengan baik. Begitu pula dengan media dan alat bantu pembelajaran lain yang yang dibutuhkan juga harus benar-benar telah tersedia dan siap untuk digunakan.

Menurut Mahfudin (2010), model pembelajaran *experiential learning* merupakan model pembelajaran yang diharapkan dapat menciptakan proses belajar yang lebih bermakna, dimana murid mengalami apa yang mereka pelajari.⁴ Melalui model ini, peserta pelatihan tidak hanya belajar tentang konsep materi belaka, karena peserta pelatihan dilibatkan secara langsung dalam proses pembelajaran untuk dijadikan suatu pengalaman.

Penerapan pendekatan pembelajaran "*learning by doing*" ini diharapkan akan mampu meningkatkan proses penyelenggaraan pelatihan *public speaking* di lembaga Training Indonesia, sehingga akan ada perbaikan terus-menerus dalam produk dan layanan, serta berkontribusi positif terhadap

⁴ Abdul Majid, *Belajar dan Pembelajaran* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012), h. 127.

penarikan minat calon peserta pelatihan *public speaking*. Dengan demikian, inilah yang mendasari peneliti mengajukan penelitian penerapan pendekatan pembelajaran "*learning by doing*" pada pelatihan *public speaking* di lembaga Training Indonesia.

B. Identifikasi Masalah

Dengan melihat latar belakang yang dikemukakan, maka muncul beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan konsep *learning by doing* pada pelatihan *public speaking* di lembaga Training Indonesia?
2. Bagaimana menerapkan pendekatan pembelajaran "*learning by doing*" pada pelatihan *public speaking* di lembaga Training Indonesia?
3. Bagaimana model *experiential learning* diterapkan melalui pendekatan pembelajaran yang cocok dengan konsep *learning by doing* pada pelatihan *public speaking* di lembaga Training Indonesia?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini mendeskripsikan pada penerapan pendekatan pembelajaran "*learning by doing*" dalam mencapai tujuan pelatihan dengan berlandaskan pada model pembelajaran *experiential learning*.

Dan peneliti memfokuskan pada pelatihan *public speaking* yang ada di lembaga Training Indonesia.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

"Bagaimana menerapkan pendekatan pembelajaran "*learning by doing*" pada pelatihan *public speaking* di lembaga Training Indonesia?"

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mendeskripsikan penerapan pendekatan pembelajaran "*learning by doing*" pada pelatihan *public speaking* di lembaga Training Indonesia.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara :

1. Teoritis

Mampu memperkaya teori yang mendukung perkembangan dunia pelatihan, khususnya yang terkait dengan pendekatan pembelajaran melalui konsep *learning by doing*, khususnya pada mata pelatihan *public speaking*.

2. Praktis

a. Instruktur Pelatihan *Public Speaking*

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu upaya bagi instruktur dalam memperbaiki pelatihan *public speaking* dengan menggunakan konsep *learning by doing*.

b. Penyelenggara Pelatihan, Lembaga Training Indonesia

Pendekatan pembelajaran "*learning by doing*" mampu menjadi acuan dalam penyelenggaraan program pelatihan *public speaking* untuk pelaksanaan pelatihan kedepannya.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Deskripsi Teoritis

Pembahasan pada deskripsi teoritis, akan memaparkan beberapa teori yang digunakan dalam penelitian ini. Sebelumnya, akan dibahas terlebih dahulu mengenai kajian penerapan dalam konteks Teknologi Pendidikan, yang didalamnya akan menjelaskan pengertian kajian penerapan dan aspek penerapan.

1. Kajian Penerapan

1.1 Pengertian Penerapan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, penerapan diartikan sebagai proses, cara, atau perbuatan menerapkan. Penerapan dapat juga diartikan sebagai implementasi atau pelaksanaan.

Penerapan adalah suatu tindakan yang telah disusun dengan cermat dan terperinci. Penerapan biasanya selesai setelah dianggap sempurna. Penerapan tidak hanya suatu aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang direncanakan dan dilaksanakan dengan serius dan mengacu pada norma-norma tertentu untuk mencapai tujuan yang

diharapkan. Oleh karena itu, pelaksanaan tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh objek berikutnya.

Menurut Usman, penerapan atau implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu system. Penerapan bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.⁵

Definisi penerapan diatas menyatakan bahwa penerapan tidak hanya sekedar aktivitas, namun suatu kegiatan yang terencana untuk mencapai tujuan tertentu dan untuk suatu kepentingan yang telah terencana dan tersusun sebelumnya.

Dalam kenyataannya, penerapan atau implementasi merupakan proses pelaksanaan ide, program atau seperangkat aktivitas baru. Harapannya agar orang lain dapat menerima dan melakukan perubahan terhadap suatu kebijakan yang nantinya diterapkan dalam kegiatan serta dapat memperoleh hasil yang diharapkan.

1.2 Kawasan Pemanfaatan

Konsep penerapan atau implementasi memiliki peran dalam studi teknologi pendidikan. AECT pada tahun 1994 membagi kawasan

⁵ Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum* (Semarang: CV. Obor Pustaka, 2002), hlm. 70

teknologi pembelajaran kedalam lima kawasan, yaitu; desain, pengembangan, pemanfaatan, pengelolaan dan penilaian. Adapun konsep penerapan atau implementasi berada pada kawasan pemanfaatan.

Kawasan pemanfaatan disebutkan oleh Seels dan Richey sebagai kawasan tertua diantara kawasan lain. Secara mikro, kawasan pemanfaatan dan kegiatan pembelajaran pemanfaatan terkait dengan pemilihan strategi pembelajaran, bahan dan peralatan media untuk meningkatkan suasana pembelajaran. Kawasan pemanfaatan mencakup, pemanfaatan media, difusi inovasi, implementasi dan pelembagaan, serta kebijakan dan regulasi.⁶

Berikut merupakan penjabaran dari masing-masing cakupan:

Pertama adalah pemanfaatan media, yaitu penggunaan yang sistematis dari sumber untuk belajar. Dalam hal ini, urutan, karakteristik peserta didik, lingkungan belajar merupakan beberapa aspek yang harus diperhatikan.

Kedua adalah difusi inovasi, yaitu proses berkomunikasi melalui strategi yang terencana dengan tujuan untuk diadopsi. Tujuan difusi inovasi ini adalah agar suatu medium dapat diterima dan digunakan dalam pembelajaran sehari-hari, tanpa ada keterpaksaan dari pihak

⁶ Dewi Salma Prawiradilaga, *Wawasan Teknologi Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 52

mana pun. Komunikasi yang mulus menjadi kunci dari suatu difusi. Dampaknya adalah perubahan atau penerimaan suatu inovasi.

Ketiga adalah implementasi dan pelebagaan, yaitu penggunaan bahan dan strategi pembelajaran dalam keadaan yang sesungguhnya (bukan tersimulasikan). Adapun penelitian penerapan ini, masuk dalam kawasan pemanfaatan yang mencakup dalam implementasi sesuai judul yang peneliti kembangkan.

Keempat adalah kebijakan dan regulasi, yaitu sebagai aturan dan tindakan nyata dari pengguna atau dari pembuat keputusan untuk menerima inovasi (dalam teknologi pembelajaran). Tantangan atau hambatan yang muncul sering kali terpaut pada masalah ekonomi atau anggaran, serta stagnasi informasi tentang inovasi itu sendiri.

2. Kajian Pendekatan Pembelajaran *Experiential Learning*

Setelah pembahasan mengenai kajian penerapan, selanjutnya akan dibahas kajian pendekatan pembelajaran *experiential learning*. Pada pembahasan ini terdiri dari: pengertian pendekatan pembelajaran, macam-macam pendekatan pembelajaran, pendekatan *experiential*

learning dan mengintegrasikan *experiential learning* pada proses pembelajaran.

2.1 Pengertian Pendekatan Pembelajaran

Pendekatan pembelajaran dapat diartikan sebagai titik tolak atau sudut pandang terhadap proses pembelajaran, yang merujuk pada pandangan tentang terjadinya suatu proses yang sifatnya masih sangat umum, di dalamnya mewadahi, menginspirasi, menguatkan dan melatari metode pembelajaran dengan cakupan teoritis tertentu.⁷

Dilihat dari pendekatannya, pembelajaran terdapat dua jenis pendekatan, yaitu pendekatan pembelajaran yang berorientasi pada peserta didik dan pendekatan pembelajaran yang berorientasi pada guru. Pendekatan pembelajaran sangat diperlukan supaya peserta pelatihan dapat melakukan kegiatan belajar dengan menyenangkan.

Adapun fungsi pendekatan bagi suatu pembelajaran adalah, (1) Sebagai pedoman umum dalam menyusun langkah-langkah metode pembelajaran yang akan digunakan, (2) Memberikan garis-garis rujukan untuk perancangan pembelajaran, (3) Menilai hasil-hasil pembelajaran yang telah dicapai, (4) Mendiagnosis masalah-masalah

⁷ Taufik, *Strategi Belajar Mengajar* (Jakarta: Inti Prima, 2010), h. 12.

belajar yang timbul, dan (5) Menilai hasil penelitian dan pengembangan yang telah dilaksanakan.

2.2 Macam-macam Pendekatan Pembelajaran

Dibawah ini beberapa pendekatan yang dapat membantu guru atau instruktur dalam memecahkan berbagai masalah dalam proses belajar dan pembelajaran:⁸

a. Pendekatan Individual

Masing-masing dari peserta didik mempunyai karakteristik tersendiri yang berbeda dari satu peserta dengan peserta lainnya. Strategi pembelajaran harus memperhatikan perbedaan peserta didik pada aspek individual ini.

b. Pendekatan Kelompok

Peserta didik adalah sejenis makhluk homo socius, yakni makhluk yang berkecenderungan untuk hidup bersama. Untuk itu, dengan pendekatan kelompok diharapkan peserta dapat menumbuhkan rasa sosial yang tinggi pada diri setiap peserta didik.

⁸ /*bid.*, h. 19.

c. Pendekatan Bervariasi

Permasalahan yang dihadapi oleh setiap peserta didik dalam belajar sangat bermacam-macam, sehingga diperlukan variasi teknik pemecahan untuk setiap kasus.

d. Pendekatan Edukatif

Semua pendekatan yang dilakukan oleh guru atau instruktur harus bernilai edukatif, yaitu untuk mendidik, bukan untuk tujuan yang lain.

e. Pendekatan Pengalaman

Pengalaman adalah guru yang terbaik. Pengalaman yang edukatif adalah berpusat pada suatu tujuan yang berarti bagi peserta didik, *continue* dengan kehidupan peserta didik, interaktif dengan lingkungan dan menambah interaksi peserta didik.

f. Pendekatan Pembiasaan

Dengan pembiasaan akhirnya suatu aktivitas akan menjadi milik peserta didik di kemudian hari. Pembiasaan yang baik akan membentuk sosok manusia yang berkepribadian yang baik pula.

g. Pendekatan Emosional

Emosi adalah segala gejala kejiwaan yang ada dalam diri seseorang. Emosi mempunyai peran yang penting dalam pembentukan kepribadian seseorang.

h. Pendekatan Rasional

Walaupun disadari keterbatasan akal untuk memecahkan dan memikirkan sesuatu, tetapi diyakini pula bahwa dengan akal dapat dicapai ketinggian ilmu pengetahuan dan menghasilkan teknologi modern.

i. Pendekatan Fungsional

Ilmu pengetahuan yang dipelajari oleh peserta didik bukanlah hanya sekedar pengisi otak, tetapi diharapkan berguna bagi kehidupannya.

j. Pendekatan Kebermaknaan

Bahasa adalah alat untuk menyampaikan dan memahami gagasan, pikiran, pendapat dan perasaan, secara lisan maupun tulisan. Pendekatan ini merupakan alternatif pemecahan supaya peserta didik mampu menguasai makna dari bahasa. Hal ini penting untuk tujuan penyerapan dan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni budaya.

Dari beberapa pendekatan diatas, pendekatan pengalaman akan diuraikan dalam pendekatan pembelajaran *experiential learning* yang akan sesuai dengan konsep *learning by doing* pada pelatihan *public speaking* di lembaga Training Indonesia.

2.3 Pendekatan *Experiential Learning*

Pembelajaran *experiential learning* dikembangkan oleh David Kolb sekitar awal 1980 an. Model ini menekankan pada sebuah model pembelajaran yang holistic dalam proses belajar. Dalam *experiential learning*, pengalaman mempunyai peran sentral dalam proses belajar. *Experiential learning* menurut Wurdinger & Carlson adalah:

Experiential learning is any learning that supports students in applying their knowledge and conceptual understanding to real-world problems or authentic situations where the instructor directs and facilitates learning (Wurdinger & Carlson, 2010, p. 13).

Experiential learning mendukung peserta didik dalam menerapkan pengetahuan dan pemahaman konseptual mereka terhadap masalah dunia nyata atau situasi otentik dimana instruktur mengarahkan dan memfasilitasi pembelajaran. Teori *experiential*

learning dibangun atas gagasan sentral bahwa pengalaman memainkan peran penting dalam proses pembelajaran.

Pada pembelajaran kelas konvensional, di mana peserta didik dapat bersaing satu sama lain, bekerja sama dan belajar dari satu sama lain. Instruksi dirancang untuk melibatkan peserta didik dalam pengalaman langsung yang terkait dengan masalah dunia nyata dan situasi di mana instruktur memfasilitasi daripada mengarahkan kemajuan siswa. Fokus *experiential learning* ditempatkan pada proses pembelajaran dan bukan produk dari pembelajaran. Pendukung *experiential learning* menegaskan bahwa peserta didik akan lebih termotivasi untuk belajar ketika mereka memiliki kepentingan pribadi dalam subjek bukannya ditugaskan untuk meninjau topik atau membaca buku teks.

Terpenting dari *experiential learning*, bahwa fase mengalami (melakukan) dan refleksi. Selain itu, tahap refleksi dan aplikasi adalah membuat pengalaman belajar yang berbeda dan lebih kuat daripada model yang biasa disebut sebagai *learning by doing* atau *hands-on-learning*.⁹

⁹ Ummul Urfa, "Monograf Experiential Learning Models", Universitas Negeri Makassar, 23 Maret 2015, h. 6.

2.4 Mengintegrasikan *Experiential Learning* pada Proses Pembelajaran

Peran utama seorang instruktur adalah untuk mengidentifikasi situasi yang menantang peserta didik melalui pemecahan masalah, kerjasama, kolaborasi, penemuan diri dan refleksi diri. Pada saat yang sama, memutuskan apa yang siswa harus pelajari atau apa keuntungan dari pengalaman belajar. Berikut adalah beberapa poin utama yang perlu dipertimbangkan ketika mengintegrasikan pengalaman belajar dalam proses pembelajaran:¹⁰

- a. **Rencana.** Setelah pengalaman *experiential learning* telah diputuskan, rencana pengalaman dengan mengikat ke tujuan pembelajaran dalam pelatihan dan menentukan apa yang peserta didik harus berhasil menyelesaikan latihan (sumber belajar, seperti bacaan dan lembar kerja, penelitian, rubric dan sumber belajar lainnya yang mendukung). Juga menentukan logistik: berapa banyak waktu akan dialokasikan bagi peserta didik untuk melengkapi pengalaman (sesi kelas lengkap, satu minggu atau lebih)? Apakah peserta didik harus bekerja di luar kelas? Bagaimana pengalaman akan berakhir? Apa bentuk

¹⁰ /*bid.*, h. 11

penilaian yang akan digunakan? Apakah akan menggunakan penilaian berkelanjutan seperti observasi dan jurnal (disebut penilaian formatif), akhir penilaian pengalaman seperti laporan tertulis dan proyek, diri sendiri dan atau penilaian teman sebaya, atau kombinasi dari ketiganya?

- b. **Siapkan.** Setelah perencanaan telah selesai, siapkan bahan, rubrik, dan alat-alat penilaian dan memastikan bahwa semuanya sudah siap sebelum pengalaman dimulai.
- c. **Memfasilitasi.** Seperti kebanyakan strategi pembelajaran, instruktur harus memulai pengalaman. Setelah dimulai, sebaiknya hentikan jika peserta didik menanyakan sebuah konten atau informasi, dengan tidak memberika jawaban lengkap atas pertanyaan mereka. Sebaliknya, membimbing peserta didik untuk melalui proses mencari dan menentukan solusi untuk diri mereka sendiri.
- d. **Evaluasi.** Keberhasilan kegiatan *experiential learning* dapat ditentukan selama diskusi, refleksi dan sesi tanya jawab. Sesi tanya jawab sebagai pengalaman yang berpuncak, dapat membantu untuk memperkuat dan memperluas proses

pembelajaran. Selain itu, memanfaatkan strategi penilaian yang direncanakan sebelumnya.

Model *experiential learning* atau belajar melalui pengalaman ini yang akan dijadikan acuan dalam menilai penerapan pendekatan “*learning by doing*” pada pelatihan *public speaking*.

3 Kajian Konsep *Learning by Doing*

Salah satu model pembelajaran yang didalamnya mengandung pendekatan *experiential learning* adalah “*learning by doing*”. Pada pembahasan ini akan menjelaskan konsep *learning by doing* di lembaga Training Indonesia dan pengintegrasian konsep *experiential learning* dalam model *learning by doing*.

3.1 *Learning by Doing* di Lembaga Training Indonesia

Ide penggunaan konsep *learning by doing* yang Training Indonesia terapkan sejak awal adalah bagian dari analisa manajemen Training Indonesia terhadap keefektifan dan keefisienan pelatihan untuk mencapai output yang diinginkan oleh para peserta pelatihan.

Jenis pelatihan yang lembaga Training Indonesia selenggarakan adalah mengenai peningkatan soft skills, maka dipilihlah konsep *learning by doing* sebagai pendekatan yang paling tepat untuk mencapai tujuan pelatihan. Konsep *learning by doing* dipilih karena mengedepankan praktik dan simulasi dibandingkan teori. Belajar dengan melakukan atau *learning by doing* berarti belajar dari pengalaman yang dihasilkan langsung dari tindakannya sendiri.

Didalam pelaksanaan *learning by doing*, trainer berperan aktif sebagai fasilitator yang membantu memudahkan peserta pelatihan untuk belajar, sebagai narasumber yang mampu mengundang pemikiran dan daya kreasi peserta pelatihan, sebagai pengelola yang mampu merancang dan melaksanakan kegiatan belajar bermakna dan dapat mengelola sumber belajar yang diperlukan.

Untuk itu, peran trainer dalam mengkondisikan pembelajaran *learning by doing*, diantaranya:

a. Menumbuhkan motivasi belajar

Motivasi berkaitan erat dengan emosi, minat, dan kebutuhan seseorang. Upaya menumbuhkan motivasi intrinsik yang dilakukan trainer adalah mendorong rasa ingin tahu, keinginan mencoba, dan sikap mandiri peserta pelatihan, sedangkan bentuk motivasi

ekstrinsik adalah dengan memberikan rangsangan berupa pemberian nilai tinggi atau hadiah bagi peserta pelatihan terbaik.

b. Membelajarkan dengan memperhatikan perbedaan individual

Proses kegiatan belajar dan pembelajaran dilakukan dengan memahami kondisi masing-masing setiap peserta pelatihan. Tidak tepat jika trainer menyamakan semua peserta pelatihan, karena setiap peserta pelatihan mempunyai bakat berlainan dan mempunyai kecepatan belajar yang bervariasi.

c. Membelajarkan dengan umpan balik

Bentuknya antara lain; umpan balik kemampuan perilaku peserta pelatihan (perubahan tingkah laku yang dapat dilihat peserta pelatihan lainnya, trainer atau peserta pelatihan itu sendiri), umpan balik tentang daya serap pelatihan untuk diterapkan secara aktif. Pola perilaku yang kuat diperoleh melalui partisipasi dalam memainkan peran atau model.

d. Membelajarkan dengan pengalihan

Pembelajaran yang mengalihkan (transfer) hasil belajar kedalam situasi-situasi nyata. Trainer memilih metode demonstrasi

(mengajak peserta pelatihan untuk melihat proses kegiatan) dan metode proyek (memberikan kesempatan peserta pelatihan untuk bertukar pikiran baik kepada peserta pelatihan lainnya maupun trainer) untuk pengalihan pembelajaran yang bukan hanya bersifat ceramah atau diskusi, tetapi mengedepankan situasi nyata.

3.2 Pengintegrasian Konsep *Experiential Learning* dalam Model *Learning by Doing*

Pada penerapannya, lembaga Training Indonesia menerapkan konsep *learning by doing* yang diaplikasikan melalui jadwal sesi pelatihan *public speaking*. Untuk itu, pendekatan pembelajaran melalui model *experiential learning* akan menilai konsep *learning by doing* yang diterapkan pada pelatihan *public speaking*.

Berikut pengintegrasian pengalaman belajar dalam proses pembelajaran yang akan diterapkan pada pelatihan *public speaking*:¹¹

¹¹ /*bid.*

Tabel 2.1 Pengintegrasian Konsep *Experiential Learning* dalam Model *Learning by Doing*

No	Langkah	Jenis Kegiatan
1.	Rencana	Perencanaan tujuan pembelajaran dalam pelatihan dan penyediaan ruang pelatihan yang kondusif, seperti tersedianya sumber belajar, seperti bacaan dan lembar kerja dan sumber belajar lainnya yang mendukung.
2.	Siapkan	Menyiapkan beberapa bahan dan memastikan bahwa semuanya sudah siap sebelum pengalaman dimulai. Dengan menjelaskan suatu prosedur atau proses dan mengusahakan seluruh peserta pelatihan dapat mengikuti pembelajaran dengan baik.
3.	Memfasilitasi	Memfasilitasi peserta didik untuk melalui proses mencari dan menentukan solusi untuk diri mereka sendiri. Seperti mengadakan sesi tanya jawab, tetapi tidak memberikan jawaban lengkap atas pertanyaan mereka supaya setiap peserta pelatihan dapat melanjutkan sendiri pembelajarannya.
4.	Evaluasi	Keberhasilan kegiatan <i>experiential learning</i> dapat ditentukan selama diskusi, refleksi dan sesi tanya jawab, serta pemanfaatan strategi penilaian yang telah direncanakan sebelumnya.

Pembelajaran ini menekankan bahwa peserta pelatihan, langsung mempraktekan apa yang ada pada materi pelatihan baik secara individu maupun berkelompok.

Keterlibatan peserta pelatihan dalam pembelajaran tidak hanya sebatas fisik semata, tetapi lebih dari itu terutama adalah keterlibatan mental emosional, keterlibatan dengan kegiatan kognitif dalam pencapaian dan perolehan pengetahuan, penghayatan dan internalisasi nilai-nilai dalam pembentukan sikap dan nilai, dan juga pada saat mengadakan latihan-latihan dalam pembentukan keterampilan.

4. Kajian Pelatihan *Public Speaking* di Lembaga Training Indonesia

Setelah pembahasan mengenai kajian model pembelajaran *learning by doing*, selanjutnya akan dibahas kajian pelatihan *public speaking* di lembaga Training Indonesia. Pada pembahasan ini akan menjelaskan materi pelatihan *public speaking* di lembaga Training Indonesia.

4.1 Materi Pelatihan *Public Speaking* di Lembaga Training Indonesia

Materi pelatihan *public speaking* di lembaga Training Indonesia, mempunyai *goal setting* mengenai *attitude, passion dan empathy*. Dibawah ini akan dijelaskan lebih detail apa saja materi yang sering dibawakan dalam pelatihan *public speaking*.¹²

1. *Persuasive Speaking Strategy*

Persuasi merupakan usaha untuk mengubah sikap melalui penggunaan pesan dan berfokus utama pada karakteristik komunikator dan pendengar. Seorang persuader dapat mengubah sikap, perilaku dan pendapat sasaran persuasi, jika mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut;

a. Mengetahui pola pikir yang tepat

Pola pikir seseorang akan mempengaruhi keputusan, tindakan, kebiasaan dan akhirnya mempengaruhi karakter dan kehidupan seseorang. Seorang persuader harus mempunyai pola pikir terbuka dan selalu berpikiran positif. Untuk mendapatkan hal yang positif dalam kehidupan, maka perlu diawali dari perubahan pola pikir yang positif.

¹² Muhammad Hidayat, "Materi Pelatihan *Persuasive Speaking Strategy* : *Public Speaking and Communication Skills Training*," *Training Indonesia*, 2 Mei 2016, h. 5.

b. Melakukan sikap yang benar

Sikap sangat berperan besar dalam membangun kesuksesan diberbagai bidang kehidupan. Orang yang memiliki keterampilan yang luar biasa dalam suatu bidang tertentu akan menjalani kehidupan yang “biasa” jika tidak ditopang dengan sikap yang tepat. Sikap seseorang akan sangat dipengaruhi oleh pikiran alam bawah sadarnya yang didominasi oleh rasa dan emosi.

c. Menganalisa sistem pikiran manusia

Manusia bertindak dengan dilandasi pikiran, dan salah satu model psikologi menjelaskan bahwa pikiran terdiri dari bagian utama, yaitu; pikiran sadar dan pikiran bawah sadar.

Pikiran sadar merupakan bagian dari pikiran kita yang bertugas untuk melakukan analisa dan pertimbangan-pertimbangan rasional, seringkali disetarakan dengan bagian kiri dari otak kita.

Pikiran bawah sadar berisikan database yang mencerminkan diri kita, dimana *database* ini merupakan akumulasi dari pemahaman, penalaran, pengalaman, bahkan

penularan (induksi dari pihak lain) sejak mulai kita lahir sampai dengan hari ini. Pikiran bawah sadar seringkali disetarakan dengan bagian kanan dari otak kita.

d. Berpikir positif dan termotivasi

Berpikir positif akan memberikan energi yang positif bagi siapapun yang melakukannya. Berawal dari pikiran yang positif akan diikuti dengan keputusan yang positif dan tindakan yang positif dan berujung pada hasil yang positif. Seseorang yang dapat melihat hal-hal positif dari setiap kejadian, yang bisa jadi untuk sebagian orang dianggap negatif, akan termotivasi untuk selalu bersyukur dan melakukan hal yang positif.

2. *Ease Your Nervousness*

Dalam kenyataannya, masih banyak sekali orang yang takut saat diminta untuk berbicara didepan umum. Sebenarnya bukan masalah kegagalan yang mereka takutkan, tetapi mereka takut tidak bisa tampil dengan baik. Mereka takut lupa, takut kalau dipermalukan, takut *audiens* lebih pintar, dan ketakutan-ketakutan

lain yang sumbernya murni berasal dari kekhawatiran berlebihan yang muncul dari dalam diri.

Untuk itu, ada beberapa hal yang harus diperhatikan untuk meredakan kekhawatiran dalam diri. Pertama, ketahui gejala yang sering dirasakan ketika akan berhadapan atau berbicara dimuka umum. Misalnya; mulut kering, tangan basah, tangan gemetar, jantung berdebar dan merasakan seluruh tubuh gemetar. Hal tersebut harus kita pahami dengan baik dan semaksimal mungkin dapat ditutupi dengan rasa kenyamanan pada diri sendiri.

Kedua, atasi kecemasan dengan bertindak percaya diri, melakukan latihan, latihan dan latihan. Latihan secara terus menerus akan meningkatkan rasa kepercayaan diri lebih maksimal. Terus simulasikan materi yang ingin disampaikan dirumah dan mintalah teman untuk menjadi audiens saat sedang berlatih.

Ketiga, visualisasikan kesuksesan, gunakanlah bahasa tubuh yang tepat. Gunakan teknik bernafas dalam, sesaat ketika merasakan kecemasan dalam diri. Berfokuslah pada pesan yang akan disampaikan dan perkuat mental.

Selain itu, berikut hal-hal yang harus dipersiapkan untuk dapat tampil memukau saat berbicara dimuka umum; datanglah tepat waktu, kuasai materi yang akan dibawakan, seringlah untuk

latihan, berikan penampilan terbaik, gunakan pakaian yang nyaman, ketahui panggung sebelum akan tampil dan pahami siapa audiens yang akan ditangani.

Hal-hal kecil yang biasanya terlewat ini, akan sangat membantu lebih lagi, seperti; minum air putih sebelum tampil, perbanyak latihan, melakukan senam wajah dan tubuh secara ringan, berbicara kepada orang lain sebelum tampil untuk meningkatkan rasa percaya diri, melihat cermin, tarik nafas dalam, tekankan dalam pikiran bahwa “Saya siap” dan pergunakan bahasa yang baik.

3. *Grab Your Audience*

Gaya belajar atau cara menyerap informasi setiap orang kenyataannya adalah berbeda-beda. Kenalilah peserta yang akan ditangani!

Cara asosiasi terhadap panca indera dapat dibedakan menjadi penglihatan atau mata (visual), pendengaran atau telinga (auditorial), perabaan atau tangan (kinestetik), pengecapan atau lidah (gustatory) dan penciuman atau hidung (olfaktori). Dari kesemua cara asosiasi terhadap panca indera, biasanya akan terlihat gaya belajar atau penyerapan informasi yang berbeda,

pada setiap peserta. Sebagai komunikator diharapkan harus mengenal gaya-gaya dari setiap peserta yang ada. Seorang komunikator harus tahu cara mengidentifikasi dan membelajarkan peserta yang memiliki gaya belajar unik dan berharga ini. Komunikator diharuskan untuk membantu peserta memaksimalkan gaya belajar mereka masing-masing.

Semua gaya belajar yang mereka miliki adalah sama baiknya. Setiap cara mempunyai kekuatan sendiri-sendiri. Berikut tips gaya belajar menurut Deporter (1999),¹³

A. Peserta Visual

Doronglah peserta visual membuat banyak symbol dan gambar dalam catatan mereka. Jika ingin menjelaskan mengenai penghitungan dan ilmu pengetahuan, gunakan table dan grafik yang akan memperdalam pemahaman mereka. Peta pikiran dapat menjadi alat yang bagus bagi para peserta visual dalam materi apapun. Karena para peserta visual belajar terbaik saat mereka mulai dengan “gambar keseluruhan”. Melakukan tinjauan umum mengenai bahan materi akan sangat membantu. Berikan gambaran umum mengenai bahan bacaan sebelum mereka terjun kedalam perinciannya.

¹³ Bobbi Deporter, Mark Reardon, Sarah S. Nourie, *Quantum Teaching* (Bandung: Kaifa, 2010), h. 216.

B. Peserta Auditorial

Mendengarkan presentasi komunikator, contoh dan cerita serta mengulang informasi adalah cara-cara utama belajar mereka. Para peserta auditorial mungkin lebih suka merekam pada kaset daripada mencatat, karena mereka suka mendengarkan informasi berulang-ulang. Mereka mungkin mengulang sendiri dengan keras apa yang komunikator katakan. Mereka tentu saja menyimak, hanya saja mereka suka mendengarkannya lagi. Jika melihat mereka kesulitan dengan suatu konsep, bantulah mereka berbicara dengan diri mereka sendiri untuk memahaminya. Komunikator dapat membuat fakta panjang yang mudah diingat oleh peserta auditorial dengan mengubahnya menjadi lagu, dengan melodi yang sudah dikenal baik. Ada peserta auditorial yang suka mendengarkan musik sambil belajar, ada yang menganggapnya sebagai gangguan. Peserta auditorial harus diperbolehkan berbicara dengan suara perlahan pada diri mereka sendiri sambil bekerja.

C. Peserta Kinestetik

Peserta ini menyukai proyek terapan. Lakon pendek dan lucu terbukti dapat membantu. Para peserta kinestetik suka

belajar melalui gerakan dan paling baik menghafal informasi dengan mengasosiasikan gerakan dengan setiap fakta. Banyak peserta kinestetik menjauhkan diri dari bangku; mereka lebih suka duduk di lantai dan menyebarkan pekerjaan disekeliling mereka.

Selain dari gaya belajar peserta yang harus diketahui, masih ada empat personality yang harus dikenali pada peserta yang ditangani, yaitu; pertama, tipe personality sanguinis, peserta dengan tipe ini akan mudah termotivasi dan antusias, serta lebih mudah untuk diajak berpartisipasi. Kedua, tipe personality koleris, peserta dengan tipe ini hanya ingin mendengar dari orang yang dianggap kredibel. Ketiga, tipe personality melankolis, peserta dengan tipe ini menyukai keteraturan dalam presentasi yang komunikator sajikan. Keempat, tipe personality flegmatis, peserta dengan tipe ini lebih senang diam dan tidak mudah diajak berpartisipasi.

Jika seorang komunikator memahami keempat tipe personality tersebut, akan sangat membantu untuk tampil lebih baik. Tidak mungkin komunikator melakukan tes personality terlebih dahulu terhadap seluruh audiens, yang terbaik adalah

komunikator mengenal mereka dari profesi mereka, cara mereka berpakaian dan respon mereka selama komunikator melakukan presentasi.

Contohnya, jika berbicara didepan profesi dokter, akuntan dan profesi lain yang dominan menggunakan otak kiri, kecenderungan utama akan berhadapan dengan orang-orang melankolis. Tetapi, jika berbicara didepan para seniman, artis atau orang-orang yang ada didunia penjualan, maka kecenderungan mereka adalah orang-orang sanguinis. Ingat, hal ini tidaklah mutlak!

Dalam mengambil perhatian audiens, perlu adanya menciptakan situasi kondusif. Untuk komunikasi publik (*public speaking*) situasi akan kondusif jika moderator atau MC sudah mengkondisikan peserta untuk siap menerima informasi dengan menyampaikan curriculum vitae pembicara dan membuat *audiens* tidak lagi mengobrol atau masih menggunakan telepon genggamnya. Buatlah aturan main selama seminar atau training berlangsung.

Teknik meraih simpati *audiens* juga sangat diperlukan. Tiga puluh detik awal akan menentukan apakah kita diterima atau tidak oleh lawan bicara atau audiens kita. Simpati audiens bisa tercipta

dari senyum dan juga penampilan fisik (visual) kita dan cara kita membawakan diri, *posture* dan *gesture* yang sesuai. Untuk itu sesuaikan visual sebagai seorang komunikator, tampillah ramah dan jadilah pribadi yang menyenangkan!

Selain itu, diperlukan juga persuasi didalam kehidupan sehari-hari. Dalam kehidupan sehari-hari, baik itu di lingkungan rumah, sekolah, kantor maupun lingkungan masyarakat, kita dihadapkan pada kondisi untuk bisa meyakinkan dan mendorong orang lain tergerak untuk melakukan sesuatu atau merubah perilaku atas dorongan sadar dari diri orang tersebut, artinya kita sedang mempersuasi orang tersebut. Perlu kemampuan komunikasi persuasive yang baik untuk dapat membuat orang tergerak dan melakukan yang kita inginkan.

4. *Preframe Technique*

Sebagai seorang komunikator pasti akan atau pernah mengalami kejadian *audiens* yang tidak bisa dikendalikan, *audiens* sibuk dengan diri mereka sendiri tanpa menghiraukan komunikator yang berada didepan. Atau presentasi yang disampaikan melebar dan keluar dari bahasan materi yang disajikan.

Jika hal tersebut belum terjadi, maka pelajarialah teknik *preframe*, jika seorang komunikator tidak mau belajar, bisa saja hal tersebut terjadi dimasa yang akan datang. Teknik *preframe* bisa menjadi salah satu solusi tepat untuk mengendalikan presentasi sampai akhir.

Manakah yang lebih besar antara foto dan *frame* (bingkai) foto? Tentu lebih besar *frame*. Secara sederhana, inilah yang kita lakukan kepada audiens. Ibaratkan audiens adalah foto yang akan kita masukkan kedalam *frame* yang sudah kita sediakan. Tujuannya supaya audiens tidak bisa kemana-mana dan terus mengikuti presentasi yang kita sampaikan.

Preframe atau lebih akrab disebut aturan main disampaikan diawal presentasi, kalau dalam struktur presentasi kita sampaikan dibagian *opening*.¹⁴ Cara melakukan *preframe* yaitu dengan membuat aturan yang jelas didepan, memanfaatkan opening selain untuk mengambil hati *audiens* juga untuk melakukan *preframe*.

Ada beberapa tips, sebelum komunikator memulai presentasi, sampaikanlah aturan ini kepada audiens. Aturan pertama, belajar dengan gembira. Contoh skrip yang dapat

¹⁴ Mustofa Thovids, *Teknik Preframe untuk Mengendalikan Presentasi sampai Akhir*, diakses dari <http://trainingpresentasi.net/preframe/>, pada tanggal 6 Januari 2017 pukul 21.17 WIB.

disampaikan yaitu, awali dengan pertanyaan, dengan tujuan membangun komunikasi audiens, seperti;

Komunikator : “Bapak Ibu supaya Anda mendapat manfaat 100%, maka Anda harus belajar dengan gembira, tahukah Anda mengapa anak kecil lebih mudah untuk belajar dan menerima materi?”

(mulailah bangun komunikasi dua arah dengan audiens, berikan waktu untuk audiens menjawab dan akan muncul berbagai pendapat)

Komunikator : “Semua jawaban Anda benar, tetapi yang membuat anak kecil mudah belajar adalah karena mereka belajar dengan gembira, oleh karena itu kita harus belajar dengan gembira. Sebagai bentuk kegembiraan yang pertama, tolong berikan senyuman ke samping kanan dan kiri Anda. Terimakasih.”

Aturan kedua, partisipasi. Berikut contoh skrip yang dapat digunakan:

Komunikator : “Ternyata cara belajar yang paling efektif adalah dengan ikut terlibat, oleh karena itu Bapak Ibu disini harus ikut berpartisipasi. Maksudnya, jika Anda diminta untuk

share, Anda harus share. Jika diminta untuk diskusi, maka harus diskusi, setuju? Sebagai bentuk partisipasi yang pertama, silahkan matikan HP Anda, minimal di silent, sehingga tidak mengganggu teman-teman Anda.”

Pastikan audiens benar-benar terlibat untuk action silent HP mereka. Hati-hati ketika menggunakan cara ini, jangan sampai HP si pembicara yang berbunyi, jadi pastikanlah komunikator juga terlibat.

Aturan ketiga, berikan respon. Skrip yang dapat digunakan seperti;

Komunikator : “Dan aturan main yang ketiga adalah Anda harus berikan respon. Contoh berikan respon adalah jikalau pembicara berbicara tolong angkat tangan kanan, Anda harus mengangkat tangan kanan Anda (sambil pembicara mengangkat tangan kanan). Ayo kita tes, tolong angkat tangan kanan, tolong angkat tangan kiri, tolong angkat kedua tangan. Terimakasih.”

Ketika meminta *audiens* untuk angkat tangan atau hal yang lain, pastikan komunikator juga memberikan contoh, ini

berfungsi untuk merangsang *audiens* supaya cepat memberi respon dan terlibat langsung.

Demikianlah contoh *preframe* yang dapat digunakan, silahkan sesuaikan dengan kebutuhan masing-masing. Cobalah membuat *preframe* untuk presentasi, sampaikan itu didalam opening, sehingga presentasi bisa berjalan sesuai rencana sampai akhir.

5. Profil Lembaga Training Indonesia

Setelah pembahasan mengenai kajian pelatihan *public speaking* di lembaga Training Indonesia, selanjutnya akan dibahas profil lembaga Training Indonesia. Pada pembahasan ini terdiri dari; bidang usaha lembaga Training Indonesia dan program-program pelatihan lembaga training Indonesia.

5.1 Bidang Usaha Lembaga Training Indonesia

Bidang usaha yang dijalankan lembaga Training Indonesia adalah mengadakan jasa pelatihan dan seminar yang bersifat regular dan *corporate*. Jasa pelatihan yang diselenggarakan Training

Indonesia bertujuan untuk memajukan mutu sumber daya manusia Indonesia terutama pada bidang komunikasi.

5.2 Program-Program Pelatihan Lembaga Training Indonesia

Sebagai berikut program-program pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga Training Indonesia :

1. *Master of Ceremony* (MC)

Menjadi penentu apakah acara yang berlangsung akan berakhir indah dan terkenang selalu, atau justru berakhir dengan penyesalan karena acara berantakan adalah hal yang menarik. Anda bisa mengambil keputusan manapun, namun Anda adalah apa yang anda hasilkan. Dengan menjadi MC dan memberikan kontribusi optimal kepada acara sehingga berlangsung baik, maka anda akan dikenal sebagai orang sukses. Program pelatihan MC di lembaga Training Indonesia didukung oleh para MC professional dan memiliki ribuan jam terbang, anda akan dihantarkan menjadi MC handal dengan reverensi dari berbagai konsep dan gaya dari para trainer.

2. *Public Speaking*

Merupakan jembatan utama dalam meniti karier dalam perusahaan, kehidupan bermasyarakat yang harmonis, atau sampai menyelesaikan masalah dimanapun. Tahukah anda jika kepolisian Amerika memiliki staff khusus yang berkerja sebagai negosiator ketika menghadapi teroris? Tanpa kecakapan komunikasi yang handal, proses menyelesaikan masalah dengan menghindari seoptimal mungkin kontak fisik akan sangat sulit didapatkan. Dengan program pelatihan yang terstruktur tepat, anda akan dihantarkan untuk optimalisasi kemampuan komunikasi dalam diri anda.

3. *Presentation Skill*

Dalam dunia kerja tanpa disadari sebagian dari waktu bekerja adalah mempresentasikan sesuatu, baik itu mempresentasikan rencana kerja kepada atasan, rekan kerja, atau rekan bisnis, atau hal lain yang terkait dengan pekerjaan. seringkali ketika menjelaskan tentang sesuatu apapun itu dan kepada siapapun, anda dituntut untuk dapat memberikan pemahaman yang benar dan kelas intelektualitas anda akan terlihat disitu. Jadikan posisi

anda ketika memberikan penjelasan kepada siapapun selalu menandakan anda golongan terpelajar.

4. *Motivasi*

Tak jarang perusahaan-perusahaan besar di Indonesia meminta kehadiran seorang Mario Teguh untuk memberikan materi motivasi kepada pegawai dengan tarif yang luar biasa. Memang bukan hal baru bahwa motivasi adalah hal utama terjaganya kinerja dan produktivitas pegawai, dan menjadi hal yang masuk akan mengeluarkan anggaran untuk memotivasi para pegawai. Lembaga Training Indonesia akan memberikan materi pelatihan motivasi terbaik kepada anda dengan jajaran tim trainer yang handal dan telah menangani ratusan perusahaan di Indonesia. Anda akan memiliki motivasi dalam hal apapun dan tetap terjaga serta konsep tersebut dapat anda lakukan kapanpun.

5. *Sales dan Marketing*

Menjadi ujung tombak perusahaan adalah ciri khas tim *sales and marketing*, dipundak anda terpicul beban untuk menghidupi perusahaan dari produk yang diserap pasar. Banyak hal yang

harus diperhatikan untuk dapat menjadi pemasar yang handal, teknik komunikasi, empati, ketulusan, dan beberapa hal lain harus selalu mejadi pedoman. Lembaga Training Indonesia dengan rangkaian materi, tim trainer yang merupakan praktisi, dan konsep pelatihan yang handal akan menghantarkan anda mencapai performa terbaik dalam proses pemasaran.

6. *Leadership*

Para pemimpin besar didunia memiliki kesamaan dalam beberapa hal, kharisma dan kemampuan komunikasi yang handal adalah diantaranya. Kedua kemampuan tersebut hampir tidak dipelajari di kehidupan akademis, melainkan banyak dipelajari pada kehidupan. Belajarlah langsung kepada para pemimpin handal dan anda akan mengetahui betapa menjadi pemimpin yang handal adalah hal yang hebat. Lembaga Training Indonesia akan memberikan pelatihan leadership terbaik untuk anda dengan materi, tim trainer, dan konsep yang menarik.

7. *Service Excellence*

Pelayanan yang prima adalah sebuah keharusan, apapun pekerjaan anda dan aktivitas perusahaan anda, keprimaan dalam melayani mutlak anda miliki. Rupanya banyak sekali komponen dalam memberikan pelayanan yang prima, dan hal tersebut dapat anda pelajari di lembaga Training Indonesia. Konsep pelatihan, materi yang *komprehensif*, dan tim *trainer* yang merupakan para praktisi dibidangnya akan menjadikan Anda handal dalam memberikan pelayanan yang prima.

B. Penelitian yang Relevan

Hasil penelitian yang relevan pada penelitian ini adalah Penerapan Teknik *Learning by Doing* untuk Meningkatkan Aktivitas dan Hasil Belajar Siswa pada Mata Pelajaran IPS Kelas IV SDN Purwantoro 2 Kota Malang. Penelitian ini ditulis oleh Eni Widiyati mahasiswi Universitas Negeri Malang tahun penelitian 2011. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan penerapan pembelajaran teknik *learning by doing* pada mata pelajaran IPS kelas IV SDN Purwantoro 2 Kota Malang. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan rancangan Penelitian Tindakan Kelas model spiral dari

Kemmis dan Taggart. Subyek penelitian adalah siswa kelas IV SDN Purwanto 2 Kota Malang, pada semester genap tahun ajaran 2010/2011. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara, dokumentasi, dan test. Teknik analisis data dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai aktivitas siswa pada siklus I sebesar 57,36 % dan pada siklus II menjadi 79,57, peningkatan disini mencapai 22,21 %. Sementara untuk hasil belajar siswa, ketuntasan pada siklus I sebesar 64% dan ketuntasan pada siklus II meningkat menjadi 87,3%, peningkatan disini sebesar 20,62 %.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disarankan agar guru menggunakan teknik *learning by doing* untuk meningkatkan aktivitas dan hasil belajar siswa dan penelitian ini dapat dijadikan langkah awal untuk penelitian lebih lanjut. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa lebih bervariasi kegiatan yang dilakukan siswa, sehingga kegiatan siswa menghafal semakin berkurang diganti dengan berbuat dan hasilnya bisa diaplikasikan siswa dalam kehidupan.

Penelitian ini dianggap relevan karena mengobservasi penerapan teknik *learning by doing* sebelum dan setelah mengimplikasinya dalam hasil belajar siswa. Adapun judul penelitian yang peneliti kembangkan adalah "Penerapan Pendekatan Pembelajaran '*Learning by Doing*' pada Pelatihan

Public Speaking di Lembaga Training Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga berada pada kawasan pemanfaatan teknologi pembelajaran menurut AECT (1994).

C. Kerangka Berpikir

Dalam melaksanakan pelatihan *public speaking*, diperlukan strategi khusus untuk menciptakan pengalaman belajar supaya tercapainya tujuan belajar yang diharapkan. Seorang perancang pembelajaran harus tepat dalam merencanakan aktivitas belajar dan pembelajaran yang sesuai. Bagaimana menyesuaikan tujuan pembelajaran yang akan dicapai dan mengelola lingkungan belajar dengan tujuan pembelajaran. Untuk itu, perlu dilakukannya penerapan sebuah pendekatan pembelajaran yang sesuai dengan konsep *learning by doing* yang digunakan pada pelatihan *public speaking*. Konsep *learning by doing* yang dianggap sudah efektif dan efisien pada pelatihan *public speaking* ini, diharapkan dengan adanya penerapan pendekatan pembelajaran *experiential learning* pada konsep *learning by doing* yang diterapkan manajemen Training Indonesia, menjadikan konsep *learning by doing* tepat sasaran dan bertujuan untuk mempermudah para

trainer menyelenggarakan pelatihan *public speaking* dengan penggunaan pendekatan yang tepat dan sesuai untuk karakter peserta pelatihan.

Penerapan pendekatan pembelajaran "*learning by doing*" akan mengacu pada pengintegrasian pengalaman belajar dalam proses pembelajaran melalui model *experiential learning*, yaitu: Pada tahap rencana, perencanaan tujuan pembelajaran dalam pelatihan dan penyediaan ruang pelatihan yang kondusif, seperti tersedianya sumber belajar, seperti bacaan dan lembar kerja dan sumber belajar lainnya yang mendukung. Selanjutnya, tahap siapkan, menyiapkan beberapa bahan dan memastikan bahwa semuanya sudah siap sebelum pengalaman dimulai. Dengan menjelaskan suatu prosedur atau proses dan mengusahakan seluruh peserta pelatihan dapat mengikuti pembelajaran dengan baik. Setelah itu, tahap memfasilitasi, memfasilitasi peserta didik untuk melalui proses mencari dan menentukan solusi untuk diri mereka sendiri. Seperti mengadakan sesi tanya jawab, tetapi tidak memberikan jawaban lengkap atas pertanyaan mereka supaya setiap peserta pelatihan dapat melanjutkan sendiri pembelajarannya. Terakhir tahap evaluasi, keberhasilan kegiatan *experiential learning* dapat ditentukan selama diskusi, refleksi dan sesi tanya jawab, serta pemanfaatan strategi penilaian yang telah direncanakan sebelumnya.

Penerapan pendekatan pembelajaran "*learning by doing*" ini diharapkan akan mampu meningkatkan proses penyelenggaraan pelatihan *public speaking* di lembaga Training Indonesia, sehingga akan ada perbaikan terus-menerus dalam produk dan layanan, serta berkontribusi positif terhadap penarikan minat calon peserta pelatihan *public speaking*.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan penerapan pendekatan pembelajaran "*learning by doing*" pada pelatihan *public speaking* di lembaga Training Indonesia. Dengan secara rinci aspek penerapannya adalah sebagai berikut, Mendeskripsikan pengintegrasian pengalaman belajar dalam proses pembelajaran melalui model *experiential learning* pada tahap: (1) Perencanaan, (2) Persiapan, (3) Memfasilitasi, (4) Evaluasi.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Training Indonesia yang beralamat di Jalan Raya Pasar Minggu Kav. 34, Jakarta Selatan. Waktu dilaksanakannya penelitian ini adalah bulan April - Juli 2017.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif. Metode penelitian deskriptif bermaksud untuk menggambarkan dan menginterpretasi objek sesuai dengan apa adanya.¹⁵ Objek yang akan dideskripsikan dalam hal ini adalah pendekatan pembelajaran “*learning by doing*” yang diterapkan pada mata pelatihan Public Speaking di Training Indonesia.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh instruktur pelatihan *public speaking* dan peserta pelatihan yang mengikuti pelatihan *public speaking* di Training Indonesia, yang berjumlah 18 orang. Dikarenakan jumlah populasi penelitian kurang dari 100, maka penelitian ini menggunakan keseluruhan subjek sebagai sampel atau disebut dengan penelitian populasi. Sebagaimana diungkapkan oleh Hamid, bahwa penelitian yang bersifat penelitian populasi adalah seluruh subjek didalam wilayah penelitian yang dijadikan subjek penelitian.¹⁶

¹⁵ Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 157.

¹⁶ Hamid Darmadi, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 46.

Sehingga, sampel yang diambil pada penelitian ini adalah keseluruhan populasi, yaitu instruktur pelatihan public speaking yang berjumlah 3 orang dan peserta pelatihan yang terdapat dalam satu kelas berjumlah 15 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik survei sebagai teknik pengumpulan data. Survei digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi tentang populasi yang besar dengan menggunakan sampel yang relatif kecil.¹⁷ Teknik survei ini merupakan penelitian yang mengambil sampel terhadap suatu populasi tertentu dengan menggunakan kuesioner sebagai alat mengumpulkan data.

Peneliti juga akan melakukan pengumpulan data melalui pengamatan langsung di lapangan dan wawancara. Pengamatan langsung di lapangan dilakukan untuk mendapatkan data yang sebenarnya terjadi di lapangan guna menyeimbangkan data yang didapat dari hasil kuesioner serta wawancara yang akan dilakukan.

¹⁷ Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008), h. 82.

Teknik pengambilan sampel pada penyebaran kuesioner adalah disebarkan kepada peserta pelatihan *public speaking* yang menggunakan penerapan pendekatan pembelajaran "*learning by doing*".

1. Definisi Konseptual

Pendekatan pembelajaran adalah titik tolak atau sudut pandang terhadap proses pembelajaran, yang merujuk pada pandangan tentang terjadinya suatu proses yang sifatnya masih sangat umum, di dalamnya mewadahi, menginspirasi, menguatkan dan melatari metode pembelajaran dengan cakupan teoritis tertentu. Pendekatan pembelajaran "*learning by doing*" akan mengacu pada pengintegrasian pengalaman belajar dalam proses pembelajaran melalui model *experiential learning*, yaitu: (1) Pada tahap rencana, perencanaan tujuan pembelajaran dalam pelatihan dan penyediaan ruang pelatihan yang kondusif, seperti tersedianya sumber belajar, seperti bacaan dan lembar kerja dan sumber belajar lainnya yang mendukung. Selanjutnya, (2) tahap siapkan, menyiapkan beberapa bahan dan memastikan bahwa semuanya sudah siap sebelum pengalaman dimulai. Dengan menjelaskan suatu prosedur atau proses dan mengusahakan seluruh peserta pelatihan dapat mengikuti pembelajaran dengan baik. Setelah itu, (3) tahap memfasilitasi, memfasilitasi peserta didik untuk melalui proses mencari dan menentukan solusi untuk diri mereka sendiri. Seperti mengadakan sesi tanya jawab,

tetapi tidak memberikan jawaban lengkap atas pertanyaan mereka supaya setiap peserta pelatihan dapat melanjutkan sendiri pembelajarannya. Terakhir (4) tahap evaluasi, keberhasilan kegiatan *experiential learning* dapat ditentukan selama diskusi, refleksi dan sesi tanya jawab, serta pemanfaatan strategi penilaian yang telah direncanakan sebelumnya.

2. Definisi Operasional

Penerapan pendekatan pembelajaran "*learning by doing*" pada pelatihan *public speaking* adalah nilai yang berbentuk skor, yang didapat dari responden melalui instrumen kuesioner yang akan diberikan kepada keseluruhan populasi.

Pernyataan-pernyataan akan disajikan tertutup, yang tersusun dengan disediakan pilihan jawaban. Pilihan jawaban kuesioner adalah seperti yang tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1 Pilihan Jawaban Kuesioner

Interpretasi Jawaban	Nomor Pilihan
Tidak Pernah	1
Jarang	2
Sering	3
Selalu	4

Pilihan jawaban yang diberikan dalam kuesioner ini berbentuk rating. Rating atau skala bertingkat adalah suatu ukuran subjektif yang dibuat berskala. Skala disusun dengan kategori yang terdiri dari: tidak pernah, jarang, sering dan selalu. Skor dari pilihan jawaban terdapat pada bagian analisis data.

F. Instrumen Penelitian

Dalam pengumpulan data, diperlukan instrumen sebagai alat pengumpulan data yang relevan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan:

1. Wawancara

Metode wawancara digunakan untuk menguji kebenaran dan kemantapan suatu data yang tidak diperoleh dengan cara lain. Wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara.¹⁸ Wawancara dilakukan dengan tujuan mendapatkan data yang terjadi di lapangan. Wawancara dilakukan pada trainer pelatihan *public speaking* di lembaga Training Indonesia.

¹⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h. 155.

Selain wawancara, peneliti juga akan menyebarkan kuesioner kepada peserta pelatihan *public speaking*.

G. Uji Coba Instrumen

Sebelum diberikan kepada responden, instrumen akan diuji validitas terlebih dahulu. Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah validitas logis. Dikatakan validitas logis karena validitas ini diperoleh dengan suatu usaha hati-hati melalui cara-cara yang benar, sehingga menurut logika akan dicapai suatu tingkat validitas yang dikehendaki.¹⁹

Untuk memperoleh validitas logis, peneliti melakukan perencanaan saat butir-butir instrumen akan disusun, yaitu dengan menggunakan kisi-kisi instrumen yang telah dibuat, dan selanjutnya dikonsultasikan kepada dosen ahli materi untuk mendapatkan masukan dan saran. Pengujian validitas dilakukan oleh dosen program studi Teknologi Pendidikan UNJ, aspek yang dilihat dalam pengujian ini terdiri dari; tata bahasa, konstruksi penyusunan instrumen dan materi. Sedangkan untuk realibilitas, dikarenakan uji validitas yang dilakukan adalah validitas logis, maka tidak perlu diperhitungkan realibilitasnya secara statistik.²⁰

¹⁹ /*bid.*, h. 212.

²⁰ Hadaniriwari, *Instrumen Penelitian* (Jakarta: Gajah Mada Press, 1991), h. 177.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan teknik deskriptif kualitatif. Teknik tersebut dimaksudkan untuk mengetahui status sesuatu yang disajikan berupa presentase, lalu dinyatakan dalam kata-kata yang bersifat kualitatif.²¹

Data yang telah dikumpulkan, diolah dan diklasifikasikan berdasarkan jenis datanya, dilakukan dengan pemberian skor atau *scoring*. Pemberian skor adalah proses pemberian nilai atau bobot yang besarnya ditentukan oleh peneliti.²² Besarnya skor yang dipilih adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2 Skor Pemberian Nilai Kuesioner

No. Pilihan	Interpretasi Jawaban	Skor (Nilai)
1	Tidak Pernah	0
2	Jarang	1
3	Sering	2
4	Selalu	3

Kemudian data digabungkan kembali untuk dianalisis berdasarkan sub indikator variabel penelitian dan dihitung dengan teknik persentase dengan menggunakan rumus :

²¹ Suharsimi Arikunto, *loc.cit.*, h. 282.

²² Musfiqon, *Metode Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012), h. 174.

$P = F/N \times 100\%$	Keterangan : P = Prosentase F = Frekuensi Jawaban N = Jumlah Responden
------------------------	---

Dari perhitungan sederhana tersebut, akan diperoleh hasil dalam bentuk prosentase. Untuk menafsirkan data dari tiap-tiap item kuesioner, digunakan kriteria sebagai berikut :

100%	= Semua
80% - 99%	= Sebagian besar
51% - 79%	= Lebih dari sebagian
50%	= Sebagian
25% - 49%	= Hampir sebagian
1% - 24%	= Sedikit
0%	= Tidak ada / Tidak satupun

Untuk memudahkan pengelompokan data, maka setiap hasil prosentase yang mengandung bilangan desimal akan dibulatkan dengan pembulatan interval 0.5, jika angka desimal dibelakang koma lebih dari 5, maka dilakukan pembulatan keatas (nilai yang lebih tinggi), namun jika angka desimal dibelakang koma kurang dari (<) atau sama dengan (=) 5, maka dilakukan pembulatan kebawah (nilai yang lebih rendah).

Selain analisis data kuesioner, dilakukan pula analisis data wawancara. Data yang diperoleh dari wawancara, diolah dengan cara memaparkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan

mendeskripsikannya berdasarkan catatan yang tertera pada lembar wawancara.

KISI – KISI INSTRUMEN PENELITIAN PENERAPAN PENDEKATAN PEMBELAJARAN

“*LEARNING BY DOING*”

PADA PELATIHAN PUBLIC SPEAKING DI LEMBAGA TRAINING INDONESIA

Variabel	Indikator	Sub-Indikator	Nomor Instrumen	
			Kuesioner	Wawancara
Pengintegrasian Pengalaman Belajar Dalam Proses Pembelajaran Melalui Model <i>Experiential Learning</i>	1. PERENCANAAN	Tersedianya penjelasan tujuan pelatihan	1	1
		Tersedianya ruang pelatihan yang kondusif	2 & 3	2
	2. PERSIAPAN	Instruktur mengajukan masalah kepada peserta	4	3
		Penyajian informasi secara bertahap (kejelasan dan berurutan)	5 & 6	4
		Penjelasan aspek-aspek penting dari keterampilan atau konsep yang didemonstrasikan	7	
	3. MEMFASILITASI	Instruktur melibatkan peserta secara aktif	8	

		Instruktur peduli terhadap kesalahan peserta	9	5
		Instruktur mengadakan tanya jawab kepada peserta	10	
		Instruktur memberikan umpan balik	11 & 12	6
		Instruktur memberikan pujian kepada peserta	13	
	4. EVALUASI	Instruktur memberikan kesempatan kepada beberapa peserta untuk mempraktekkan keterampilan	14	
		Instruktur memberikan kesimpulan hasil pelatihan	15	7
		Pembuatan kesimpulan hasil pembelajaran masing-masing peserta pelatihan	16	
		Instruktur mengecek penguasaan keterampilan dari masing-masing peserta	17	8

ANGKET ATAU KUESIONER

PENERAPAN PENDEKATAN PEMBELAJARAN

“LEARNING BY DOING” PADA PELATIHAN *PUBLIC SPEAKING*

DI LEMBAGA TRAINING INDONESIA

Deskripsi : Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui penerapan pendekatan pembelajaran *“Learning by Doing”* pada pelatihan *Public Speaking* di Lembaga Training Indonesia. Peneliti sangat mengharapkan kerjasama dari Bapak dan Ibu untuk mengisi setiap pernyataan yang diajukan pada lembar kuesioner ini. Mohon membaca petunjuk pengisian terlebih dahulu untuk memudahkan sebelum memulai mengisi kuesioner ini. Terima kasih atas perhatiannya.

Petunjuk Pengisian :

1. Isi terlebih dahulu identitas Anda pada kolom yang tersedia
2. Baca dengan cermat dan teliti setiap pernyataan yang terdapat pada kolom yang tersedia.
3. Pilih alternatif jawaban yang paling tepat dan sesuai yang menggambarkan dengan keadaan yang sesungguhnya.
4. Beri tanda check list (✓) pada kolom jawaban yang tersedia.
5. Keterangan alternatif jawaban berupa :

TP = Tidak Pernah

JR = Jarang

SR = Sering

SL = Selalu

IDENTITAS RESPONDEN

NAMA :

INSTANSI :

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		TP (1)	JR (2)	SR (3)	SL (4)
1.	Instruktur menjelaskan tujuan pelatihan pada awal pelaksanaan pelatihan di setiap sesi yang berlangsung.				
2.	Ruangan pelatihan memberikan kenyamanan dalam pelaksanaan pelatihan.				
3.	Peserta difasilitasi alat peraga yang memadai.				
4.	Instruktur menanyakan kebutuhan peserta pelatihan.				
5.	Penyajian materi pelatihan dilakukan secara bertahap.				
6.	Instruktur mendemonstrasikan keterampilan dengan jelas.				
7.	Instruktur memberikan penjelasan mengenai aspek-aspek penting dari keterampilan atau konsep yang didemonstrasikan.				
8.	Peserta dilibatkan secara aktif dalam pelatihan oleh instruktur.				
9.	Instruktur peduli pada kesalahan peserta serta memberikan keterampilan yang benar.				
10.	Instruktur mengadakan sesi tanya jawab kepada peserta.				
11.	Instruktur memberikan umpan balik pelatihan secara lisan, tes atau komentar pada setiap peserta.				

12.	Instruktur memberikan umpan balik yang spesifik kepada peserta.				
13.	Instruktur memberikan pujian terhadap peserta yang melakukan pelatihan dengan benar.				
14.	Instruktur memberikan kesempatan kepada setiap peserta untuk mempraktekkan keterampilan.				
15.	Instruktur memberikan kesimpulan hasil pelatihan pada setiap sesi.				
16.	Peserta membuat kesimpulan hasil pelatihannya sendiri.				
17.	Instruktur mengecek penguasaan keterampilan dari masing-masing peserta.				

INSTRUMEN WAWANCARA

“Penerapan Pendekatan Pembelajaran ‘*Learning by Doing*’
pada Pelatihan *Public Speaking* di Lembaga Training Indonesia”

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah instruktur memberikan penjelasan mengenai tujuan pelatihan khusus pada setiap sesi yang berlangsung? Jika iya, sebutkan! Dan jika tidak, mengapa? Berikan alasan terkait.	
2.	Apakah pihak manajemen Training Indonesia memberikan fasilitas ruangan yang layak untuk pelaksanaan pelatihan?	
3.	Setiap kebutuhan peserta pelatihan berbeda-beda, Bagaimana Instruktur menanyakan masalah dan memberikan jawaban? Apakah setiap peserta ditanyakan atau hanya diberikan kesimpulan secara umum?	

4.	Bagaimana cara instruktur menyajikan demonstrasi keterampilan <i>public speaking</i> ? Apakah dilakukan secara berurutan dan mencapai kejelasan yang dipahami peserta pelatihan?	
5.	Apakah instruktur selalu mengecek setiap kesalahan peserta dan memberikan contoh keterampilan yang benar?	
6.	Apa saja yang dilakukan instruktur dalam memberikan umpan balik kepada setiap peserta pelatihan untuk mencapai tingkat penguasaan keterampilan peserta?	
7.	Bagaimana cara instruktur memberikan kesimpulan hasil pelatihan? Apakah secara general atau setelah setiap sesi berakhir?	
8.	Apakah saat instruktur menilai penguasaan keterampilan, instruktur membuat <i>ranking</i> untuk semua peserta? Adakah <i>rewards</i> pada akhir pelatihan?	

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah melihat bagaimana pendekatan pembelajaran "*learning by doing*" telah diterapkan oleh instruktur dalam pelatihan *Public Speaking*. Data yang disajikan adalah data hasil instrumen penelitian berupa kuesioner dan wawancara.

Dari data-data yang diperoleh saat penelitian, maka data-data tersebut akan dideskripsikan pada pembahasan ini. Berikut adalah deskripsi data hasil yang telah peneliti dapat:

a. Deskripsi data hasil angket

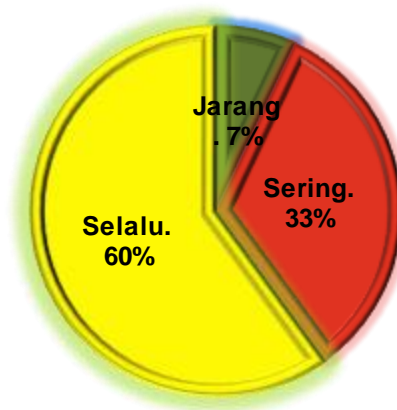


Diagram 4.1

Instruktur menjelaskan tujuan pelatihan pada awal pelaksanaan pelatihan di setiap sesi yang berlangsung

Diagram di atas menunjukkan bahwa lebih dari sebagian (60%) instruktur selalu menjelaskan tujuan pelatihan pada awal pelaksanaan pelatihan di setiap sesi yang berlangsung. Hampir sebagian (33%) yang menyatakan sering. Sedikit (7%) menyatakan jarang. Tidak ada (0%) menyatakan tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari sebagian peserta dijelaskan tujuan pelatihan pada awal pelaksanaan pelatihan di setiap sesi yang berlangsung oleh instruktur.

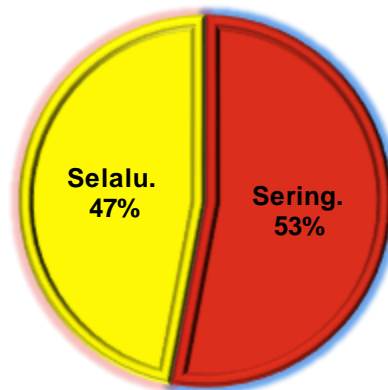


Diagram 4.2
Ruangan pelatihan memberikan kenyamanan dalam pelaksanaan pelatihan

Diagram di atas menunjukkan bahwa hampir sebagian (47%) peserta selalu merasakan kenyamanan didalam ruangan pelatihan saat pelaksanaan pelatihan. Lebih dari sebagian (53%) yang menyatakan sering. Tidak ada (0%) menyatakan jarang. Tidak ada (0%) menyatakan tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa hampir sebagian peserta merasakan kenyamanan didalam ruangan pelatihan saat pelaksanaan pelatihan.

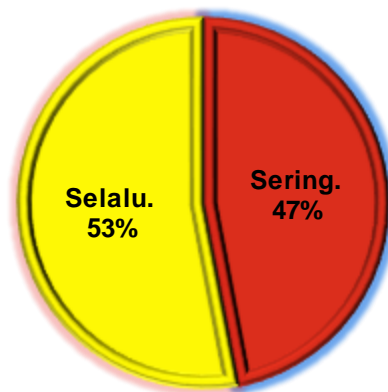


Diagram 4.3
Peserta difasilitasi alat peraga yang memadai

Diagram di atas menunjukkan bahwa lebih dari sebagian (53%) peserta menyatakan selalu difasilitasi alat peraga yang memadai. Hampir sebagian (47%) yang menyatakan sering. Tidak ada (0%) menyatakan jarang. Tidak ada (0%) menyatakan tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari sebagian peserta difasilitasi alat peraga yang memadai.

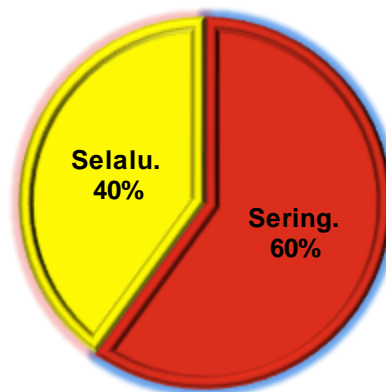


Diagram 4.4
Instruktur menanyakan kebutuhan peserta pelatihan

Diagram di atas menunjukkan bahwa hampir sebagian (40%) instruktur selalu menanyakan kebutuhan peserta pelatihan. Lebih dari sebagian (60%) yang menyatakan sering. Tidak ada (0%) menyatakan jarang. Tidak ada (0%) menyatakan tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa hampir sebagian peserta ditanyakan kebutuhan pelatihan oleh instruktur.

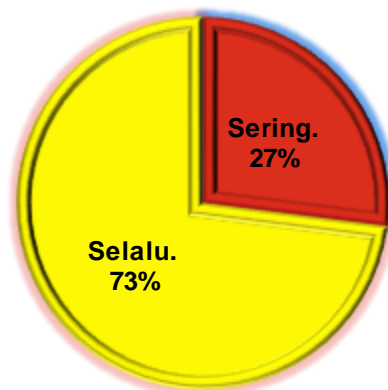


Diagram 4.5
Penyajian materi pelatihan dilakukan secara bertahap

Diagram di atas menunjukkan bahwa lebih dari sebagian (73%) peserta menyatakan penyajian materi pelatihan selalu dilakukan secara bertahap. Hampir sebagian (27%) yang menyatakan sering. Tidak ada (0%) menyatakan jarang. Tidak ada (0%) menyatakan tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari sebagian peserta menyatakan penyajian materi pelatihan dilakukan secara bertahap.

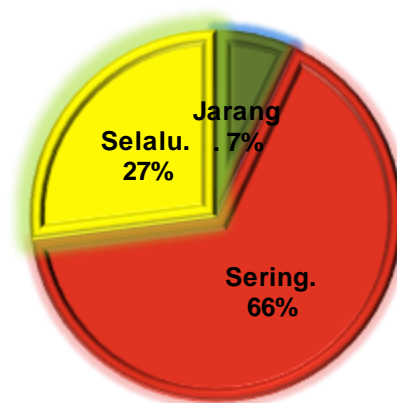


Diagram 4.6

Instruktur mendemonstrasikan keterampilan dengan jelas

Diagram di atas menunjukkan bahwa hampir sebagian (27%), instruktur selalu mendemonstrasikan keterampilan dengan jelas. Lebih dari sebagian (66%) yang menyatakan sering. Sedikit (7%) menyatakan jarang. Tidak ada (0%) menyatakan tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa hampir sebagian peserta didemonstrasikan keterampilan dengan jelas oleh instruktur.

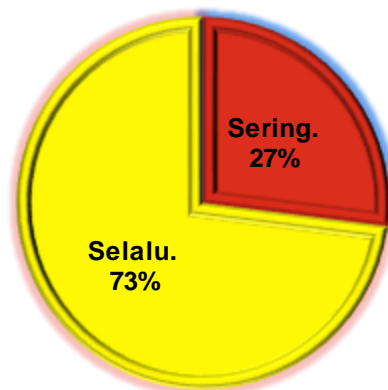


Diagram 4.7

Instruktur memberikan penjelasan mengenai aspek-aspek penting dari keterampilan atau konsep yang didemonstrasikan.

Diagram di atas menunjukkan bahwa lebih dari sebagian (73%), instruktur selalu memberikan penjelasan mengenai aspek-aspek penting dari keterampilan atau konsep yang didemonstrasikan. Hampir sebagian (27%) yang menyatakan sering. Tidak ada (0%) menyatakan jarang. Tidak ada (0%) menyatakan tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari sebagian peserta diberikan penjelasan mengenai aspek-aspek penting dari keterampilan atau konsep yang didemonstrasikan oleh instruktur.

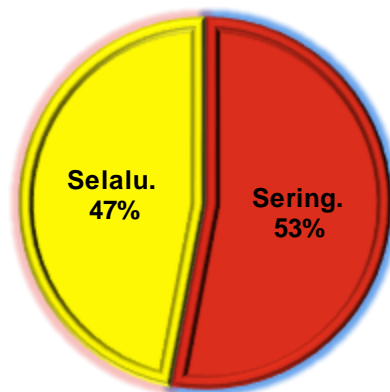


Diagram 4.8

Peserta dilibatkan secara aktif dalam pelatihan oleh instruktur

Diagram di atas menunjukkan bahwa hampir sebagian (47%) peserta selalu dilibatkan secara aktif dalam pelatihan oleh instruktur.. Lebih dari sebagian (53%) yang menyatakan sering. Tidak ada (0%) menyatakan jarang. Tidak ada (0%) menyatakan tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa hampir sebagian peserta dilibatkan secara aktif dalam pelatihan oleh instruktur.

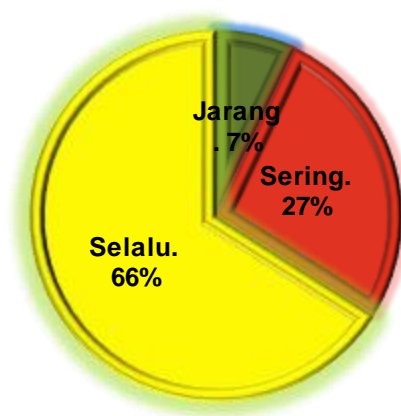


Diagram 4.9
Instruktur peduli pada kesalahan peserta serta memberikan keterampilan yang benar

Diagram di atas menunjukkan bahwa lebih dari sebagian (66%), instruktur selalu peduli pada kesalahan peserta serta memberikan keterampilan yang benar. Hampir sebagian (27%) yang menyatakan sering. Sedikit (7%) menyatakan jarang. Tidak ada (0%) menyatakan tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari sebagian peserta menyatakan, instruktur peduli pada kesalahan peserta serta memberikan keterampilan yang benar.

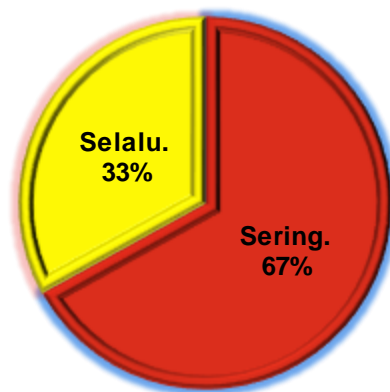


Diagram 4.10

Instruktur mengadakan sesi tanya jawab kepada peserta

Diagram di atas menunjukkan bahwa hampir sebagian (33%), instruktur selalu mengadakan sesi tanya jawab kepada peserta. Lebih dari sebagian (67%) yang menyatakan sering. Tidak ada (0%) menyatakan jarang. Tidak ada (0%) menyatakan tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa hampir sebagian peserta menyatakan, instruktur selalu mengadakan sesi tanya jawab kepada peserta.

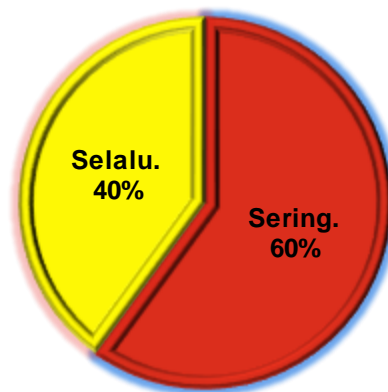


Diagram 4.11
Instruktur memberikan umpan balik pelatihan secara lisan, tes atau komentar pada setiap peserta

Diagram di atas menunjukkan bahwa hampir sebagian (40%), instruktur selalu memberikan umpan balik pelatihan secara lisan, tes atau komentar pada setiap peserta. Lebih dari sebagian (60%) yang menyatakan sering. Tidak ada (0%) menyatakan jarang. Tidak ada (0%) menyatakan tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa hampir sebagian peserta diberikan umpan balik pelatihan secara lisan, tes atau komentar oleh instruktur.

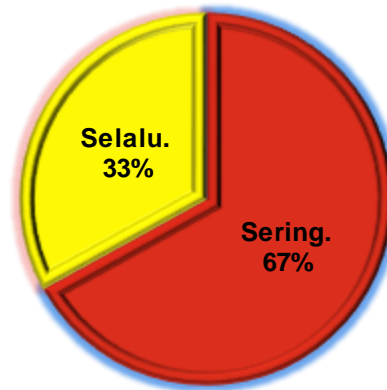


Diagram 4.12
Instruktur memberikan umpan balik yang spesifik kepada peserta

Diagram di atas menunjukkan bahwa hampir sebagian (33%), instruktur selalu memberikan umpan balik yang spesifik kepada peserta. Lebih dari sebagian (67%) yang menyatakan sering. Tidak ada (0%) menyatakan jarang. Tidak ada (0%) menyatakan tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa hampir sebagian peserta diberikan umpan balik yang spesifik oleh instruktur.

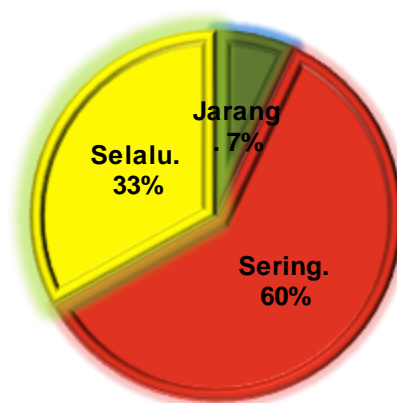


Diagram 4.13
Instruktur memberikan pujian terhadap peserta yang melakukan
pelatihan dengan benar

Diagram di atas menunjukkan bahwa hampir sebagian (33%) instruktur selalu memberikan pujian terhadap peserta yang melakukan pelatihan dengan benar. Lebih dari sebagian (60%) yang menyatakan sering. Sedikit (7%) menyatakan jarang. Tidak ada (0%) menyatakan tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa hampir sebagian peserta diberikan pujian oleh instruktur, jika peserta melakukan pelatihan dengan benar.

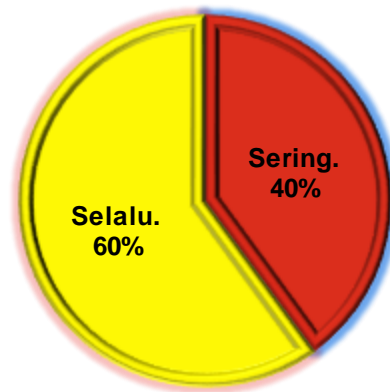


Diagram 4.14
Instruktur memberikan kesempatan kepada setiap peserta untuk mempraktekkan keterampilan

Diagram di atas menunjukkan bahwa lebih dari sebagian (60%) instruktur selalu memberikan kesempatan kepada setiap peserta untuk mempraktekkan keterampilan. Hampir sebagian (40%) yang menyatakan sering. Tidak ada (0%) menyatakan jarang. Tidak ada (0%) menyatakan tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari sebagian peserta diberikan kesempatan oleh instruktur untuk mempraktekkan keterampilannya.

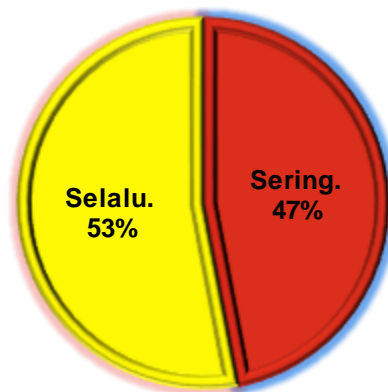


Diagram 4.15
Instruktur memberikan kesimpulan hasil pelatihan pada setiap sesi

Diagram di atas menunjukkan bahwa lebih dari sebagian (53%) instruktur selalu memberikan kesimpulan hasil pelatihan pada setiap sesi pelatihan. Hampir sebagian (47%) yang menyatakan sering. Tidak ada (0%) menyatakan jarang. Tidak ada (0%) menyatakan tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari sebagian peserta diberikan kesimpulan hasil pelatihan pada setiap sesi pelatihan oleh instruktur.

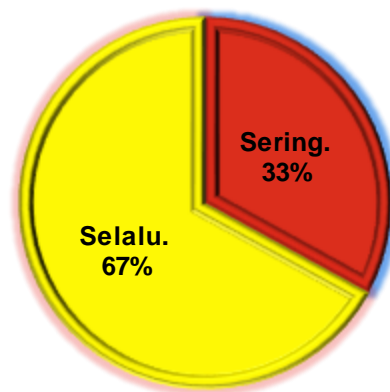


Diagram 4.16

Peserta membuat kesimpulan hasil pelatihannya sendiri

Diagram di atas menunjukkan bahwa lebih dari sebagian (67%) peserta selalu membuat kesimpulan hasil pelatihannya sendiri. Hampir sebagian (33%) yang menyatakan sering. Tidak ada (0%) menyatakan jarang. Tidak ada (0%) menyatakan tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari sebagian peserta membuat kesimpulan hasil pelatihannya sendiri.

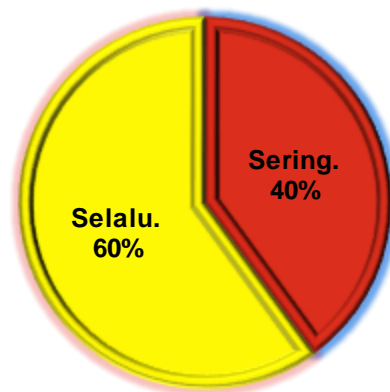


Diagram 4.17
Instruktur mengecek penguasaan keterampilan dari masing-masing peserta

Diagram di atas menunjukkan bahwa lebih dari sebagian (60%) instruktur selalu mengecek penguasaan keterampilan dari masing-masing peserta. Hampir sebagian (40%) yang menyatakan sering. Tidak ada (0%) menyatakan jarang. Tidak ada (0%) menyatakan tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari sebagian instruktur mengecek penguasaan keterampilan dari masing-masing peserta pelatihan.

Tabel 4.1 Analisis Kuesioner Penerapan Pendekatan Pembelajaran

“Learning by Doing”

Indikator	Butir Soal	Hasil
PERENCANAAN	1 - 3	Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner peserta, pada tahap instruktur menciptakan kondisi belajar, lebih dari sebagian (54%) menyatakan selalu, hampir sebagian (44%) menyatakan sering, sedikit (2%) menyatakan jarang dan tidak ada (0%) yang menyatakan tidak pernah. Instruktur selalu menciptakan kondisi belajar yang membuat peserta belajar.
PERSIAPAN	4 - 7	Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner peserta pada tahap persiapan yang dilakukan oleh instruktur, lebih dari sebagian (53%) menyatakan selalu, (45%) menyatakan sering, sedikit (2%) menyatakan jarang dan tidak ada (0%) menyatakan tidak pernah. Dalam tahap persiapan, instruktur memastikan bahwa semuanya sudah siap sebelum pengalaman dimulai.
MEMFASILITASI	8 - 13	Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner peserta pada tahap memfasilitasi yang dilakukan oleh instruktur, hampir sebagian (42%)

		<p>menyatakan selalu, (56%) menyatakan sering, sedikit (2%) menyatakan jarang dan tidak ada (0%) menyatakan tidak pernah. Dalam tahap memfasilitasi, peserta didik diharuskan untuk melalui proses mencari dan menentukan solusi untuk diri mereka sendiri.</p>
EVALUASI	14 - 17	<p>Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner peserta pada tahap evaluasi yang dilakukan oleh instruktur, lebih dari sebagian (60%) menyatakan selalu, hampir sebagian (40%) menyatakan sering, dan tidak ada (0%) yang menyatakan jarang dan tidak pernah. Instruktur selalu mengevaluasi peserta pelatihan selama pelaksanaan pelatihan.</p>

Tabel 4.2 Hasil Wawancara dengan Instruktur Pelatihan *Public Speaking* di Lembaga Training Indonesia

Aspek	Indikator	Hasil
PERENCANAAN	Tersedianya penjelasan tujuan pelatihan	Instruktur tidak menjelaskan kembali tujuan pelatihan saat memulai pelatihan, dikarenakan peserta saat mendaftar pelatihan sudah diberikan silabus pelatihan.
	Tersedianya ruang pelatihan yang kondusif	Ruangan pelatihan yang disediakan oleh lembaga Training Indonesia cukup kondusif, dimana fasilitas yang terkait dengan pelatihan <i>public speaking</i> tersedia dengan lengkap.
PERSIAPAN	Instruktur mengajukan masalah kepada peserta	Instruktur sudah mengajukan masalah kepada masing-masing peserta, untuk apa peserta mengikuti pelatihan dan apa saja kendala yang dihadapi peserta.
	Penyajian informasi secara bertahap (kejelasan dan berurutan)	Instruktur menyajikan informasi atau materi pelatihan dengan baik sesuai struktur materi pelatihan <i>public speaking</i> yang dikembangkan oleh pihak manajemen lembaga Training Indonesia.

MEMFASILITASI	Instruktur peduli terhadap kesalahan peserta	Instruktur sangat peduli terhadap kesalahan peserta. Setiap kata atau kalimat yang diucapkan peserta saat praktek berlangsung, instruktur langsung memberikan keterampilan berbicara yang benar kepada peserta tersebut atau mengkoreksi peserta.
	Instruktur memberikan umpan balik	Umpan balik yang dilakukan oleh instruktur kepada peserta pelatihan adalah mengkoreksi pengucapan peserta jika ada yang salah, memberikan koreksi gerak tubuh yang benar saat berkomunikasi dan memberitahu cara berdiri yang baik saat berkomunikasi didepan umum.
EVALUASI	Instruktur memberikan kesimpulan hasil pelatihan	Instruktur selalu memberikan kesimpulan hasil pelatihan pada akhir setiap sesi yang berlangsung.
	Instruktur mengecek penguasaan keterampilan dari masing-masing peserta	Dalam mengecek penguasaan keterampilan setiap peserta, instruktur membuat penilaian secara khusus untuk setiap peserta dan diakhir pelatihan instruktur akan memberikan <i>rewards</i> untuk peserta yang memiliki nilai terbaik.

B. Analisis Data

Berdasarkan deskripsi data yang telah diuraikan di atas, maka dapat diperoleh gambaran tentang penerapan pendekatan pembelajaran "*learning by doing*" pada pelatihan *public speaking* di lembaga Training Indonesia. Dalam pembahasan ini, peneliti akan menguraikan berdasarkan indikator yang terdapat dalam kisi-kisi kuesioner, yaitu; perencanaan, persiapan, memfasilitasi dan evaluasi.

Analisis deskripsi data di atas adalah:

1. Perencanaan

Terdapat 3 butir pertanyaan yang ditujukan untuk peserta pelatihan *public speaking*. Butir pertanyaan tersebut dikelompokkan berdasarkan sub indikator. Indikator menciptakan kondisi belajar terdiri dari 2 sub indikator, yaitu tersedianya penjelasan tujuan pelatihan dan tersedianya ruang pelatihan yang kondusif. Instruktur dalam menciptakan kondisi belajar dengan menggunakan konsep *learning by doing* sudah dirasakan peserta dengan baik. Tujuan pelatihan yang sudah diberikan saat peserta mendaftar pelatihan, menjadikan peserta dapat melihat kembali kebutuhan dan kesesuaian dalam aktivitas pekerjaannya. Ruang

pelatihan yang kondusif sudah tersedia dalam mendukung aktivitas pelatihan dengan konsep *learning by doing*.

2. Persiapan

Terdapat 4 butir pertanyaan yang ditujukan untuk peserta pelatihan *public speaking*. Butir pertanyaan tersebut dikelompokkan berdasarkan sub indikator. Indikator pelaksanaan *learning by doing* terdiri dari 3 sub indikator, yaitu instruktur mengajukan masalah kepada peserta, penyajian informasi dilakukan secara bertahap, penjelasan aspek-aspek penting dari keterampilan atau konsep yang didemonstrasikan. Persiapan yang dilakukan oleh instruktur sudah cukup baik. Lebih dari sebagian peserta merasakan instruktur sudah menyiapkan segala sesuatunya dengan baik sebelum pengalaman dimulai dan penyajian informasi yang dilakukan oleh instruktur dilaksanakan secara bertahap.

3. Memfasilitasi

Terdapat 6 butir pertanyaan yang ditujukan untuk peserta pelatihan *public speaking*. Butir pertanyaan tersebut dikelompokkan berdasarkan sub indikator. Indikator pelaksanaan *learning by doing* terdiri dari 5 sub indikator, yaitu instruktur melibatkan peserta secara aktif, instruktur peduli terhadap kesalahan peserta, instruktur mengadakan tanya jawab kepada

peserta, instruktur memberikan umpan balik, dan instruktur memberikan pujian kepada peserta. Pelaksanaan *learning by doing* yang diterapkan instruktur sudah cukup baik. Hampir sebagian peserta sudah merasakan masalahnya dalam *public speaking* terjawab dengan baik. Peserta yang diajak secara aktif oleh instruktur dan instruktur yang peduli terhadap kesalahan peserta, serta pujian kepada peserta yang sudah melakukan pelatihan dengan baik.

4. Evaluasi

Terdapat 4 butir pertanyaan yang ditujukan untuk peserta pelatihan *public speaking*. Butir pertanyaan tersebut dikelompokkan berdasarkan sub indikator. Indikator evaluasi *learning by doing* terdiri dari 4 sub indikator, yaitu instruktur memberikan kesempatan kepada beberapa peserta untuk mempraktekkan keterampilan, instruktur memberikan kesimpulan hasil pelatihan, pembuatan kesimpulan hasil pembelajaran masing-masing peserta pelatihan dan instruktur mengecek penguasaan keterampilan dari masing-masing peserta. Penerapan evaluasi *learning by doing* dinyatakan sudah baik oleh lebih dari sebagian peserta. Peserta berulang kali diberikan kesempatan untuk memperbaiki hasil keterampilannya sampai akhir sesi pelatihan.

C. Keterbatasan Penelitian

Seperti pada umumnya dalam sebuah penelitian yang biasa dilakukan, tentu saja memiliki beberapa keterbatasan. Penelitian ini pun memiliki beberapa keterbatasan, keterbatasan tersebut antara lain:

1. Pelatihan *public speaking* di lembaga Training Indonesia hanya dilaksanakan dalam satu bulan sekali, itupun jika ada lembaga atau instansi lain yang memakai layanan jasa pelatihan dari lembaga Training Indonesia.
2. Sampel dari populasi yang ada, mengakibatkan terbatasnya data tentang penerapan penerapan pembelajaran "*learning by doing*" pada pelatihan *public speaking* di lembaga Training Indonesia, dimana hanya dua orang instruktur dan 15 peserta pelatihan yang mengikuti pelatihan *public speaking*.
3. Penelitian ini telah dilaksanakan berdasarkan metode dan prosedur yang telah ditetapkan untuk hasil yang optimal. Namun, tidak menutup kemungkinan bahwa data yang diperoleh dari responden bersifat subyektif dan kebenarannya tidak dapat dikontrol.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai penerapan pendekatan pembelajaran "*learning by doing*" pada pelatihan *public speaking* di lembaga Training Indonesia, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Perencanaan

Tahap perencanaan pada pelatihan *public speaking* di lembaga Training Indonesia, sudah dilakukan oleh instruktur dan bekerja sama dengan manajemen lembaga Training Indonesia dengan melihat hasil wawancara. Silabus pelatihan yang diberikan kepada peserta yang sudah mendaftar pelatihan dan ruang pelatihan yang disediakan oleh pihak manajemen Training Indonesia sudah terkondisikan dengan konsep *learning by doing*.

2. Persiapan

Setelah tahap perencanaan, dalam tahap persiapan pelatihan *public speaking* dengan menggunakan konsep *learning by doing* yang dilakukan oleh instruktur, pengajuan masalah awal pada masing-masing peserta dan penyajian materi pelatihan yang terstruktur sudah terlaksana sesuai dengan konsep *learning by doing* yang diterapkan pada pelatihan *public speaking*.

3. Memfasilitasi

Selanjutnya pada tahap memfasilitasi, kepedulian instruktur terhadap kesalahan peserta dan umpan balik dari instruktur yang sangat membantu peserta pelatihan dilaksanakan sesuai penerapan konsep *learning by doing* yang diterapkan pada pelatihan *public speaking*.

4. Evaluasi *learning by doing*

Dalam tahap evaluasi *learning by doing*, pemberian kesimpulan pada setiap sesi pelatihan oleh instruktur dan pemberian *rewards* untuk peserta yang memiliki nilai terbaik, menjadikan evaluasi *learning by doing* menjadi terlaksana sesuai pendekatan pembelajaran "*learning by doing*" yang diterapkan pada pelatihan *public speaking*.

Dari penjelasan yang telah disebutkan diatas, dapat disimpulkan bahwa penerapan pendekatan pembelajaran "*learning by doing*" pada pelatihan *public speaking* sudah dilakukan dengan baik sesuai dengan model pembelajaran *experiential learning* dan analisa awal dari manajemen Training Indonesia terhadap keefektifan dan keefisienan pelatihan untuk mencapai output yang diinginkan.

B. Implikasi

Mengacu pada kesimpulan penelitian ini, maka dalam penerapan pendekatan pembelajaran "*learning by doing*" pada pelatihan *public speaking* di lembaga Training Indonesia, memiliki implikasi atau dampak yang ada antara lain sebagai berikut:

1. Dengan tersedianya pendekatan pembelajaran "*learning by doing*", instruktur dapat lebih melaksanakan proses belajar dan membelajarkan pelatihan *public speaking* sesuai dengan standar yang diinginkan oleh lembaga Training Indonesia. Dan untuk instruktur baru yang sebelumnya belum pernah memberikan pelatihan di lembaga Training Indonesia, dapat membantu instruktur tersebut dengan tersedianya pendekatan pembelajaran "*learning by doing*".

2. Dalam pelatihan *public speaking* dengan menggunakan model *learning by doing*, proses pelaksanaan pelatihan menjadi terstruktur dan menyenangkan, karena model pembelajaran *learning by doing* lebih mengedepankan praktik dan simulasi dibandingkan teori.
3. Dengan menerapkan pendekatan pembelajaran "*learning by doing*" pada pelatihan *public speaking*, diharapkan dapat menghasilkan lulusan peserta pelatihan *public speaking* pada setiap angkatan yang kompeten dan dapat meningkatkan keterampilan peserta pelatihan.

C. Saran

Bagian akhir penulisan ini merupakan saran-saran yang dapat menunjang kegiatan pelatihan sebagai berikut:

1. Instruktur yang sudah senior atau lebih banyak pengalaman, tetapi dalam cara pembelajarannya sudah tidak efektif atau membuat proses pelatihan *public speaking* menjadi membosankan, dapat dipertimbangkan kembali dalam memilih calon – calon instruktur yang akan mengisi materi pelatihan *public speaking* di Training Indonesia.

2. Penjelasan tujuan pelatihan seharusnya dijelaskan kembali saat awal sesi pelatihan atau di *print out* kembali yang dapat dimasukkan dalam *hand out* materi pelatihan yang akan dibagikan kepada peserta saat pelatihan berlangsung.

3. Instruktur diharapkan dapat lebih lagi melihat karakteristik peserta yang berbeda-beda, sehingga tidak ada perbedaan dalam menangani kebutuhan peserta pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmadi, Hamid. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Deporter Bobbi, Mark Reardon & Sarah S. Nourie. 2010. *Quantum Teaching*.
Bandung: Kaifa.
- Hadaniriwari. 1991. *Instrumen Penelitian*. Jakarta: Gajah Mada Press.
- Hidayat. M. 2016. *Materi Pelatihan Persuasive Speaking Strategy : Public Speaking and Communication Skills Training*. Training Indonesia.
- Majid, Abdul. 2012. *Belajar dan Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Musfiqon. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Prawiradilaga, D.S. 2012. *Wawasan Teknologi Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Purwanto, Ngalim. 2002. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Siregar Eveline dan Hartini Nara. 2010. *Teori Belajar dan Pembelajaran*.
Bogor: Ghalia Indonesia.

Sukardi. 2014. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sukmadinata, Nana Syaodih. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Taufik. 2010. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Inti Prima.

Thovids, Mustofa. 2016. *Teknik Preframe untuk Mengendalikan Presentasi sampai Akhir*. Diakses dari situs <http://trainingpresentasi.net/preframe/> pada tanggal 6 Januari 2017.

Urfa, Ummul. 2015. *Monograf Experiential Learning Models*. Universitas Negeri Makassar.

Usman, Nurdin. 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Semarang: CV. Obor Pustaka.

Surat Keterangan

No. 001/S.Ket/TI/VIII/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Vanky Suhendra
Jabatan : Direktur
Alamat : Graha Sucofindo Lt. 12, Jakarta Selatan

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa nama yang tersebut di bawah ini:

Nama : Fenny Fenhesia Siregar
NIM : 1215121084
Program Study : Teknologi Pendidikan
Instansi : Universitas Negeri Jakarta

Telah melaksanakan tugas penelitian untuk tugas skripsi di bidang
Pelatihan *Public Speaking* di Training Indonesia, yaitu pada:

Bulan : Mei-Juli 2017
Jenis Kegiatan : Penelitian Skripsi

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana
mestinya.

Jakarta, 8 Agustus 2017


TRAINING
INDONESIA

Vanky Suhendra



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PRI : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
BUK : 4750930, BAKHUM : 4759081, BK : 4752180
Bagian UHT : Telepon, 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian Humas : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

17 Juli 2017

Nomor : 3164/UN39.12/KM/2017
Lamp. : -
Hal : Permohonan Izin Mengadakan Penelitian
untuk Penulisan Skripsi

Yth. Kepala Lembaga Training Indonesia
Jl. Raya Pasar Minggu Kav.34
Jakarta Selatan

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Fenny Fenhesia Siregar
Nomor Registrasi : 1215121084
Program Studi : Teknologi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP : 089621240165

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :

"Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) *Learning by Doing* Pada Pelatihan *Public Speaking* di Lembaga Training Indonesia"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Akademik, Kemahasiswaan,
dan Hubungan Masyarakat



Woro Sasmoyo, SH
NIP. 19630403 198510 2 001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
2. Koordinator Prodi Teknologi Pendidikan

Hari Pertama

	Judul Materi	Sub Materi	Trainer	Durasi
2:00	The Power of Positif Mindset for MC	a. Membentuk pola pikir yang sehat dan positif untuk menjadi MC yang profesional b. Membentuk kecerdasan emosional agar mampu menempatkan diri dengan tepat sebagai MC di berbagai kesempatan c. Membentuk Motivasi sebagai pribadi yang berintegritas dalam berbagai kesempatan ber d. Membentuk kepercayaan diri tampil sebagai MC dalam berbagai kesempatan e. Mengatasi grogi dan rasa takut ketika tampil sebagai MC	Ibu Evita Ardi, S. E. M. Si (Non Formal)	240 Men
	BREAK			
	Grab Your Audience	a. Mengetahui karakter diri sendiri dan memahami audience (VAK, GG, Golder) b. Menentukan strategi komunikasi MC efektif selanjutnya yang disesuaikan dengan jenis audience (tamu VIP, tamu penting, keumuman audience yang hadir) c. Dengan cepat meraih simpati dan perhatian audience d. Memperkaya kemampuan untuk mempersuasi orang lain dengan pemahaman bahwa setiap manusia itu unik dan berbeda e. Berbagai variasi praktik, simulasi dan role play yang relevan		
2:00	Break			
2:00	Vocal and Verbal for MC	a. Olah Vokal Prima (intonasi, artikulasi, tempo, pitch control, penekanan dll), agar MC dengan tepat mampu menyesuaikan diri mengatur volume suara dalam berbagai kesempatan tampil, termasuk pengukuran jenis sound system, jenis dan luas ruangan, target audience, pengaturan posisi (MC, panggung, tamu, pembicara, dll) b. Tampil prima dengan pengaturan suara yang optimal sehingga meningkatkan kredibilitas dan profesionalisme dalam setiap kesempatan tampil sebagai MC c. Teknik Verbal, memilih dan merangkai kalimat yang efektif, berestetika dan sesuai dengan ejaan yang di sempurnakan. Mampu menunjukkan kredibilitas dengan menggunakan bahasa yang sesuai dengan keumuman audiens. d. Tampil prima dan meyakinkan sebagai MC dengan tata suara dan tampilan yang prima e. Berbagai variasi praktik, simulasi dan role play yang relevan	Bapak Yasir De Has	240 men
	Coffe Break			
	Hari Kedua			
2:00	Professional MC	a. Mampu melakukan survey dan persiapan yang matang sebelum acara terselenggara. MC ikut terlibat dan bertanggung jawab sejak acara direncanakan, ikut serta menentukan PIC tim acara (misal PIC Sound Sys, PIC penerima tamu, PIC Peralatan dan Perlengkapan Panggung, PIC Narasumber, dll) b. Melatih pola kordinasi dengan PIC lain agar semakin kompak dan profesional baik sebelum acara maupun ketika acara terselenggara c. Membuat dan merevisi sendiri QueCard acara, mulai dari pembukaan, transisi acara, penyebutan yang tepat untuk nama, jabatan dan title Tamu VIP, Undangan Khusus, Tokoh, Pembicara, Narasumber, Moderator, dll. d. Mempersiapkan rencana cadangan jika acara tidak berjalan sesuai rencana karena hal minor, misal pembicara terlambat, tamu VIP tidak datang, pertukaran waktu pembicara, dll. e. Melatih dengan tepat secara berkala seluruh jalannya acara sampai gladi resik yang optimal, termasuk manajemen waktu acara f. Menentukan dan melatih tata bahasa dan pilihan kalimat yang dinamis dan berestetika untuk acara yang lebih non formal g. Melatih teknik pembukaan dan penutupan acara yang prima h. Melatih Stage Performance, termasuk melatih cara berjalan, berdiri, duduk, bergerak, senyum, menatap, membaca que card, memegang mic, memposisikan diri diantara audience, dll. i. Melatih teknik berinteraksi dengan audience, termasuk menyapa, tanya jawab, dll. j. Berbagai variasi praktik, simulasi dan role play yang relevan	Ibu Evita Ardi dan Ibu Marissa Ramelan	240 Men

INSTRUMEN PENILAIAN AHLI VALIDASI INSTRUMEN

Petunjuk Pengisian

1. Mohon bantuan Bapak untuk menilai instrumen yang dikembangkan untuk penelitian Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) *Learning by Doing* pada Pelatihan Public Speaking di Lembaga Training Indonesia.
2. Mohon berikan penilaian pada tiap butir soal sesuai dengan pernyataan bahasa yang digunakan.
3. Penilaian dilakukan dengan memberikan tanda centang (✓) pada skala yang dianggap tepat, yang memiliki makna:
4 = sangat sesuai, 3 = sesuai, 2 = cukup sesuai, 1 = tidak sesuai
4. Keterangan diisi apabila ada catatan untuk butir soal

A. Instrumen Angket atau Kuesioner "Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) *Learning by Doing* pada Pelatihan Public Speaking di Lembaga Training Indonesia"

Nomor Butir Soal	Butir Pernyataan								Keterangan
	Sesuai dengan kategori aspek dalam kisi-kisi instrumen				Sesuai dengan indikator dalam kisi-kisi instrumen				
	1	2	3	4	1	2	3	4	
1				✓				✓	
2				✓				✓	
3			✓			✓			
4				✓				✓	

B. Instrumen Wawancara "Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) *Learning by Doing* pada Pelatihan Public Speaking di Lembaga Training Indonesia"

Nomor Butir Soal	Butir Pernyataan								Keterangan
	Sesuai dengan kategori aspek dalam kisi-kisi instrumen				Sesuai dengan indikator dalam kisi-kisi instrumen				
	1	2	3	4	1	2	3	4	
1				✓				✓	
2				✓				✓	
3				✓				✓	
4				✓				✓	
5			✓				✓		
6				✓				✓	
7				✓				✓	
8				✓				✓	

5				✓				✓	
6				✓				✓	
7				✓				✓	
8				✓				✓	
9				✓				✓	
10				✓				✓	
11				✓				✓	
12				✓				✓	
13				✓				✓	
14				✓				✓	
15				✓				✓	
16				✓				✓	
17				✓				✓	

C. Kelebihan

- Secara umum instrumen yang disusun telah sesuai dengan indikator dan jenis-jenis instrumen penelitian

D. Kekurangan

- Instrumen kuisioner butir ketiga kurang sesuai dengan indikator yang di rumuskan.

E. Kritik dan Saran

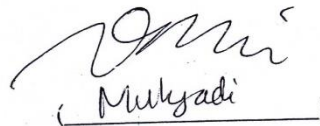
- Perbaiki penulisan yang kurang tepat.

Instrumen ini sudah tepat untuk mengumpulkan data penelitian tentang
Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) *Learning by Doing* pada
Pelatihan Public Speaking di Lembaga Training Indonesia

YA

TIDAK

Penilai,


(Mulyadi)

NIP. 197104032005011002

ANGKET ATAU KUESIONER

PENERAPAN PENDEKATAN PEMBELAJARAN

"LEARNING BY DOING" PADA PELATIHAN PUBLIC SPEAKING

DI LEMBAGA TRAINING INDONESIA

Deskripsi : Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui penerapan pendekatan pembelajaran "*Learning by Doing*" pada pelatihan *Public Speaking* di Lembaga Training Indonesia. Peneliti sangat mengharapkan kerjasama dari Bapak dan Ibu untuk mengisi setiap pernyataan yang diajukan pada lembar kuesioner ini. Mohon membaca petunjuk pengisian terlebih dahulu untuk memudahkan sebelum memulai mengisi kuesioner ini. Terima kasih atas perhatiannya.

Petunjuk Pengisian :

1. Isi terlebih dahulu identitas Anda pada kolom yang tersedia
2. Baca dengan cermat dan teliti setiap pernyataan yang terdapat pada kolom yang tersedia.
3. Pilih alternatif jawaban yang paling tepat dan sesuai yang menggambarkan dengan keadaan yang sesungguhnya.
4. Beri tanda check list (✓) pada kolom jawaban yang tersedia.
5. Keterangan alternatif jawaban berupa :
 - TP = Tidak Pernah
 - JR = Jarang
 - SR = Sering
 - SL = Selalu

IDENTITAS RESPONDEN

NAMA : Adelia

INSTANSI : DT. Reasuransi Nasional Indonesia

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		TP (1)	JR (2)	SR (3)	SL (4)
1.	Instruktur menjelaskan tujuan pelatihan pada awal pelaksanaan pelatihan di setiap sesi yang berlangsung.		✓		
2.	Ruangan pelatihan memberikan kenyamanan dalam pelaksanaan pelatihan.				✓
3.	Peserta difasilitasi alat peraga yang memadai.			✓	
4.	Instruktur menanyakan kebutuhan peserta pelatihan.				✓
5.	Penyajian materi pelatihan dilakukan secara bertahap.			✓	
6.	Instruktur mendemonstrasikan keterampilan dengan jelas.		✓		
7.	Instruktur memberikan penjelasan mengenai aspek-aspek penting dari keterampilan atau konsep yang didemonstrasikan.				✓
8.	Peserta dilibatkan secara aktif dalam pelatihan oleh instruktur.				✓
9.	Instruktur peduli pada kesalahan peserta serta memberikan keterampilan yang benar.			✓	
10.	Instruktur mengadakan sesi tanya jawab kepada peserta.			✓	
11.	Instruktur memberikan umpan balik pelatihan secara lisan, tes atau komentar pada setiap peserta.			✓	

12.	Instruktur memberikan umpan balik yang spesifik kepada peserta.			✓	
13.	Instruktur memberikan pujian terhadap peserta yang melakukan pelatihan dengan benar.			✓	
14.	Instruktur memberikan kesempatan kepada setiap peserta untuk mempraktekkan keterampilan.				✓
15.	Instruktur memberikan kesimpulan hasil pelatihan pada setiap sesi.			✓	
16.	Peserta membuat kesimpulan hasil pelatihannya sendiri.				✓
17.	Instruktur mengecek penguasaan keterampilan dari masing-masing peserta.				✓

HASIL PENELITIAN PENERAPAN STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) *LEARNING BY DOING*

PADA PELATIHAN PUBLIC SPEAKING DI LEMBAGA TRAINING INDONESIA

No	Nama Peserta	Instansi	Hasil Jawaban																
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	Kuntiarti	Lembaga Sandi Negara	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3
2	Hilda Ayu	Lembaga Sandi Negara	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
3	Tasha	Lembaga Sandi Negara	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4
4	Luddy	Reasuransi Nasional Indonesia	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	
5	Jessica Anastasia	Reasuransi Nasional Indonesia	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	
6	Adelia	Reasuransi Nasional Indonesia	2	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	
7	Endang Widiyastuti	RSUD Cengkareng	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	
8	Jaelani	RSUD Cengkareng	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	
9	Elisabeth	RSUD Cengkareng	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	
10	Tommy Riyadi	Perorangan	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	
11	Yuni	Perorangan	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	
12	Astri	Perorangan	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	
13	Yetty	Perorangan	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	
14	Fitri	Training Indonesia	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	
15	Danil	Training Indonesia	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	
TOTAL JAWABAN		4	9	7	8	6	11	4	11	7	10	5	6	5	5	9	8	10	9
		3	5	8	7	9	4	10	4	8	4	10	9	10	9	6	7	5	6
		2	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
PERSENTASE		4	60%	47%	53%	40%	73%	27%	73%	47%	66%	33%	40%	33%	33%	60%	53%	67%	60%
		3	33%	53%	47%	60%	27%	66%	27%	53%	27%	67%	60%	67%	60%	40%	47%	33%	40%
		2	7%	0	0	0	0	7%	0	0	7%	0	0	0	7%	0	0	0	0
HASIL ASPEK		4	54%				53%				42%				60%				
		3	44%				45%				56%				40%				
		2	2%				2%				2%				0%				

LAMPIRAN

INSTRUMEN WAWANCARA

“Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) *Learning by Doing*
pada Pelatihan *Public Speaking* di Lembaga Training Indonesia”

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah instruktur memberikan penjelasan mengenai tujuan pelatihan khusus pada setiap sesi yang berlangsung? Jika iya, sebutkan! Dan jika tidak, mengapa? Berikan alasan terkait.	Tidak. Karena peserta sudah diberikan silabus pelatihan saat melakukan pendaftaran awal pelatihan.
2.	Apakah pihak manajemen Training Indonesia memberikan fasilitas ruangan yang layak untuk pelaksanaan pelatihan?	Manajemen Training Indonesia sudah memberikan fasilitas yang layak dan sesuai dengan kebutuhan pelatihan <i>public speaking</i> . Contohnya dilakukan di sebuah ruangan meeting Amaris Hotel yang menjangkau 15 orang peserta dengan posisi duduk berbentuk “u” dan fasilitas pendukung lainnya seperti mic beserta sound dan proyektor serta <i>flip board</i> .

LAMPIRAN

3.	Setiap kebutuhan peserta pelatihan berbeda-beda, Bagaimana Instruktur menanyakan masalah dan memberikan jawaban? Apakah setiap peserta ditanyakan atau hanya diberikan kesimpulan secara umum?	Karakter dan kebutuhan peserta pelatihan pasti berbeda-beda, ada yang datang hanya untuk memoles kembali kemampuannya dan juga ada yang datang sama sekali belum menguasai keterampilan <i>public speaking</i> . Sebagai instruktur, saya akan memulai penjelasan teori terlebih dahulu dan saat praktek akan dibedakan penanganan secara khusus bagi peserta yang masih dalam tahap belajar.
4.	Bagaimana cara instruktur menyajikan demonstrasi keterampilan <i>public speaking</i> ? Apakah dilakukan secara berurutan dan mencapai kejelasan yang dipahami peserta pelatihan?	Saat mendemonstrasikan keterampilan <i>public speaking</i> , tidak dilakukan secara berurutan, dikarenakan materi setiap topik dilakukan oleh instruktur yang berbeda. Seharusnya instruktur pada materi komunikasi formal dahulu yang ada dalam sesi pertama untuk diperkenalkan kepada peserta pelatihan, baru materi komunikasi non formal, dikarenakan komunikasi non formal membutuhkan banyak perbendaharaan kata.

LAMPIRAN

5.	Apakah instruktur selalu mengecek setiap kesalahan peserta dan memberikan contoh keterampilan yang benar?	Instruktur selalu mengecek setiap kesalahan peserta, setiap kata yang diucapkan peserta saat praktek, akan diberikan keterampilan berbicara yang benar.
6.	Apa saja yang dilakukan instruktur dalam memberikan umpan balik kepada setiap peserta pelatihan untuk mencapai tingkat penguasaan keterampilan peserta?	Untuk mencapai tingkat penguasaan keterampilan peserta, instruktur memberikan umpan balik kepada peserta seperti; koreksi pengucapan setiap kata, gerak tubuh yang benar saat berbicara didepan umum dan cara berdiri yang benar saat melakukan komunikasi.
7.	Bagaimana cara instruktur memberikan kesimpulan hasil pelatihan? Apakah secara general atau setelah setiap sesi berakhir?	Kesimpulan hasil pelatihan diberikan instruktur setelah setiap sesi berakhir dan juga diberikan kesimpulan keseluruhan secara <i>general</i> setelah pelatihan berakhir.

LAMPIRAN

8.	Apakah saat instruktur menilai penguasaan keterampilan, instruktur membuat <i>ranking</i> untuk semua peserta? Adakah <i>rewards</i> pada akhir pelatihan?	Penilaian yang dilakukan oleh instruktur bersifat <i>general</i> , <i>rewards</i> diberikan kepada peserta yang aktif dan melakukan keterampilan dengan benar atau peserta yang paling menonjol keterampilannya.
----	--	--

LAMPIRAN

FOTO KEGIATAN TRAINING PUBLIC SPEAKING



LAMPIRAN



LAMPIRAN



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



FENNY FENHESIA SIREGAR, dilahirkan di Bogor, 17 September 1994. Anak kedua dari lima bersaudara pasangan Bapak D. Siregar dan Ibu R. Sianturi. Menyelesaikan pendidikan di SD N Sukatani V pada tahun 2006 dan melanjutkan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama di SMP Taruna Bhakti Depok dan lulus tahun 2009. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan di SMK N 1 Depok dan lulus pada tahun 2012, penulis langsung melanjutkan studi ke pendidikan tinggi dengan program studi Teknologi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta melalui jalur SNMPTN Beasiswa Bidikmisi.

Penulis yang mempunyai cita-cita sebagai Dosen dan akan berjuang mengikuti beasiswa LPDP ini, didalam masa perkuliahannya aktif dalam mengikuti kegiatan organisasi internal dikampus yaitu, Unit Kesenian Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta dengan mengambil bidang Band dan Forum Bidikmisi Universitas Negeri Jakarta Divisi Pendidikan dan Pelatihan. Penulis juga aktif dalam bidang Pelayanan Gereja yaitu, menjadi Guru Sekolah Minggu HKBP Cimanggis dan dipercayakan menjadi ketua periode 2016-2018.

Pengalaman kerja penulis yaitu, mengikuti kegiatan magang di PT. Sucofindo, Asisten Instruktur Pelatihan Microsoft di World Bank, Co Trainer Pelatihan Microsoft Excel di PT. Epson Indonesia, Co Trainer Pelatihan Microsoft Excel di PT. Astra Aviva Life, Co Trainer Pelatihan Microsoft Excel di BNI Life dan Co Trainer Pelatihan Microsoft Excel di PT. Pertamina wilayah Sumatera.