

EVALUASI PROGRAM PELATIHAN DAN PENDAMPINGAN BAHAN AJAR BAGI GURU-GURU SMAN 5 KEDIRI

Sopiah, Achmad Murdiono, Suryo Hadi Wira Prabowo, Jefri Aulia Martha, Fitria
Economic Education Program, Faculty of Economics, State University Malang, Indonesia
sopiah.fe@um.ac.id

Abstract

The purpose of this study is to determine the effectiveness of training programs and assistance in the preparation of teaching materials for teachers of SMAN 5 Kediri, conducted in April until July 2018. This study used a qualitative approach and type of evaluation research. The instruments of data collection used were interview, observation, document study, and questionnaire. Data analysis using Miles and Huberman (1969). The results showed that overall it can be concluded that the activity of training program and the compilation of teaching materials at SMAN 5 Kediri is effective from 3 measurement variables, namely the participants of training and mentoring; Instructor competence and Scenario training.

Keywords: Program evaluation, training and mentoring, SMAN 5 Kediri

History of Article:

Received : (27 Juli 2018), Accepted : (19 Agustus 2018), Publied : (09 Oktober 2018)

Citation:

Sopiah, at.,all (2018) Evaluasi Program Pelatihan Dan Pendampingan Bahan Ajar Bagi Guru-Guru SMAN 5 Kediri. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 11(2), 125-136

© Universitas Negeri Malang

PENDAHULUAN

Salah satu upaya peningkatan kompetensi guru adalah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. Kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, termasuk guru. Dengan kegiatan pelatihan dan pendampingan guru, diharapkan terjadi peningkatan kompetensi, perubahan sikap dan perilaku guru menjadi lebih profesional. Namun demikian, beberapa hasil penelitian dan fakta di lapangan menunjukkan bahwa penyelenggaraan diklat selama ini tidak selalu memberikan output dan outcome yang maksimal seperti yang diharapkan. Pendidikan, pelatihan dan pendampingan mencakup tiga aspek pokok yaitu perolehan pengetahuan, sikap dan keterampilan atau perilaku dalam upaya meningkatkan kinerja individu maupun kelompok dalam organisasi.

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada SDM yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. (Sikula (dalam

Sumantri, 2000). Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang bertujuan untuk memperoleh keahlian, konsep, peraturan, sikap untuk meningkatkan kinerja pegawai (Simamora, 2006). Menurut pasal 1 ayat 9 undang-undang no 13 tahun 2003):

“Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas kerja, disiplin, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerja”

Bahan ajar adalah segala bentuk bahan yang digunakan untuk membantu guru/ instruktur dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas. Bahan yang dimaksud bisa berupa bahan tertulis maupun bahan tidak tertulis. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa bahan ajar adalah seperangkat materi yang disusun secara sistematis baik tertulis maupun tidak tertulis sehingga tercipta lingkungan/suasana yang memungkinkan siswa untuk belajar lebih efektif dan efisien dengan suasana yang lebih menyenangkan. Adapun bentuk bahan ajar bisa berupa: (a) Bahan cetak seperti: silabus, rpp, hand out, buku, modul, lembar kerja siswa, brosur, leaflet, wallchart, (b) Audio Visual seperti: *video/film, VCD* (c) Audio seperti: radio, kaset, CD audio, PH (d) Visual: foto, gambar, model/maket. (e) Multi Media: CD interaktif, computer Based, Internet. Bahan Ajar yang baik, meliputi beberapa hal sebagai berikut: (1) Judul, MP, SK, KD, Indikator, Tempat (2) Petunjuk belajar (Petunjuk siswa/guru) (3) Tujuan yang akan dicapai (4) Informasi pendukung (5) Latihan-latihan (6) Petunjuk kerja (7) Penilaian Adapun alur analisis untuk menyusun abahan ajar, sebagai berikut.



Gambar 1. Alur Analisis Penyusunan Bahan Ajar
 Sumber : DEPDIKNAS, Sosialisasi KTSP, 2000

Berdasarkan analisis alur penyusunan bahan ajar di atas, dapat dijelaskan bahwa untuk menyusun bahan ajar yang baik, terutama bahan ajar yang tercetak, tahapannya sebagai berikut: (1) Analisis SK, (2) analisis KD, (3) Analisis indikator, (4) Analisis materi pembelajaran, (5) analisis kegiatan pembelajaran, (6) menyusun bahan ajar.

Untuk mengetahui efektivitas kegiatan pelatihan tersebut maka dilakukan evaluasi program pelatihan dan pendampingan. Evaluasi program pelatihan dan pendampingan adalah penilaian atas pelatihan dan pendampingan yang telah terlaksan (Kanisius, 2001). Menurut Noe (2002), evaluasi pelatihan merujuk pada proses mengumpulkan hasil-hasil yang diperlukan untuk menentukan apakah suatu pelatihan efektif atau tidak.

Evaluasi program pelatihan adalah penilaian atas pelatihan yang telah terlaksana (Kanisius, 2001). Menurut Noe (2002), evaluasi pelatihan merujuk pada proses mengumpulkan hasil-hasil yang diperlukan untuk menentukan apakah suatu pelatihan

efektif atau tidak. Yadapadithaya (2001) mengemukakan bahwa bentuk dasar evaluasi pelatihan adalah perbandingan objektif dengan pengaruh-pengaruhnya untuk menjawab pertanyaan seberapa jauh pelatihan telah mencapai tujuannya.

Worthen & Sanders (dalam Tayibnapi, 2008): beberapa istilah evaluasi, pengukuran, dan tes kadang masih digunakan secara bergantian bahkan dimaknai kurang tepat. Untuk mendapatkan pemahaman yang tepat berikut berikut penjelasannya:

- a. Tes adalah sejumlah pertanyaan yang diberikan untuk dijawab
- b. Pengukuran lebih luas dari tes. Pengukuran dapat dilakukan dengan beberapa cara disamping dengan tes, antara lain dengan observasi, skala rating, cek list, dll.
- c. Evaluasi mencakup tes dan pengukuran, yaitu proses pengumpulan informasi untuk membuat penilaian sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

M. Nasrul (2009) menambahkan tujuan evaluasi program pelatihan: adalah:

- 1) Menemukan bagian mana saja dari pelatihan yang sudah berhasil mencapai tujuan, bagian mana yang belum.
- 2) Memberikan kesempatan kepada peserta untuk menyumbangkan pemikiran dan saran terhadap efektivitas program pelatihan.
- 3) Mengetahui sejauh mana dampak kegiatan pelatihan terhadap perubahan perilaku/kinerja di kemudian hari.
- 4) Identifikasi kebutuhan pelatihan untuk merancang dan merencanakan kegiatan pelatihan selanjutnya.

Secara umum penelitian ini bertujuan: (1) untuk mengetahui efektivitas pelatihan dan pendampingan penyusunan bahan ajar bagi guru SMAN 5 Kediri yang dilaksanakan Tim dosen dari Jurusan Manajemen FE UM pada bulan April sampai dengan Juli 2018.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian evaluasi. Penelitian Evaluasi digunakan untuk mengevaluasi karakter, petunjuk, dan efisiensi staf berdasarkan latar belakang dan pengetahuan dan kegiatan yang relevan (Jakobs & Christine, 2010). Evaluasi digunakan untuk mengukur efektivitas program pelatihan dan pendampingan dengan mengukur / menilai reaksi peserta terhadap skenario pelatihan, reaksi peserta terhadap kompetensi instruktur, reaksi peserta terhadap skenario pelatihan. Proses evaluasi kebanyakan memerlukan deskripsi rinci tentang berjalannya suatu program. Teknik pengumpulan data digunakan observasi, wawancara, dan pengamatan. Proses evaluasi menggambarkan secara tepat dan rinci jalannya program menggunakan pendekatan kualitatif (Patton, 2009:).

Peserta pelatihan dan pendampingan penyusunan bahan ajar adalah seluruh guru SMAN 5 Kediri. Data yang masuk dan layak dianalisis sebanyak 52 orang, sebagai sampel penelitian. Penelitian dilaksanakan dari bulan April sampai dengan bulan Juli 2018. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif, dengan mengadopsi model Miles and Huberman, yang meliputi empat langkah kegiatan, mengumpulkan data, memaparkan data, reduksi data, dan membuat kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Evaluasi program pelatihan dan pendampingan dimaksudkan untuk mengukur efektif atau tidak efektifnya kegiatan pelatihan dan pendampingan yang telah dilakukan di SMAN 5 Kediri pada bulan April sampai dengan bulan Juli 2018. Efektivitas program pelatihan diukur dengan 3 variabel, yaitu: a) reaksi peserta pelatihan, b) skenario pelatihan dan c) kompetensi instruktur pelatihan.

- a) Variabel Reaksi peserta pelatihan (X1) diukur dengan (indicator): penilaian peserta terhadap materi pelatihan; motivasi peserta pelatihan selama dan sesudah dilaksanakan program pelatihan; minat peserta dalam menyusun bahan ajar setelah dilakukan pelatihan; dan keyakinan akan kemampuan diri peserta setelah dilaksanakan program pelatihan; keyakinan peserta akan adanya manfaat diadakannya pelatihan. Dengan bantuan software SPSS versi 16.00 , menunjukkan hasil statistic deskriptif, sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil statistic deskriptif tentang Pesrta pelatihan (X1)

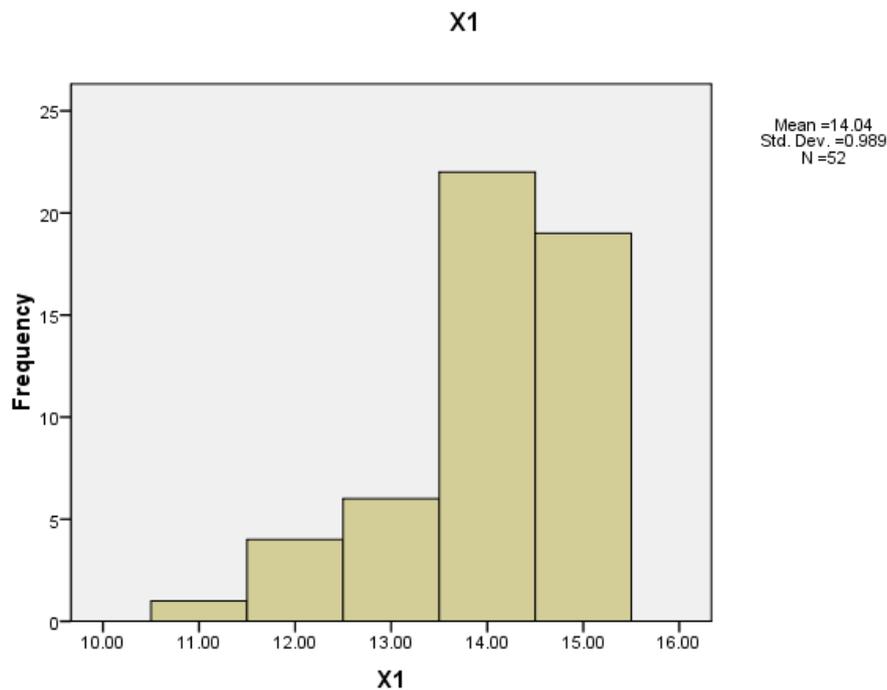
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
X1	52	11.00	15.00	14.0385	.13720	.98939
X2	52	9.00	12.00	11.2500	.10591	.76376
X3	52	15.00	18.00	16.9615	.12869	.92803
Valid N (listwise)	52					

Berdasarkan hasil statistic deskriptif (tabel 1) di atas dibuat kriteria keputusan untuk variable Reaksi Peserta Pelatihan (X1) sebagai berikut.

- 11– 11.99 ----- Tidak efektif
- 12 – 12.99 ----- Kurang efektif
- 13 – 13.99 ----- Cukup efektif
- 14 – 14.99 ----- Efektif
- 15 – 15.99 ----- Sangat efektif

Berdasarkan kriteria keputusan di atas maka variabel Reaksi Peserta Pelatihan memiliki nilai minimal sebesar 11, nilai maksimal sebesar 14.0385, dan mean (rata-rata) nilai sebesar 14.0385, termasuk katagori Efektif. Maknanya adalah peserta pelatihan menilai materi pelatihan dapat dipahami dengan baik, setelah kegiatan pelatihan peserta memiliki motivasi dan minat yang tinggi untuk menyusun bahan ajar, peserta memiliki keyakinan mampu menyusun bahan ajar, dan peserta menilai bahwa kegiatan pelatihan bermanfaat untuk dirinya. Untuk lebih jelas bisa digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1 tentang Reaksi Peserta terhadap Materi pelatihan

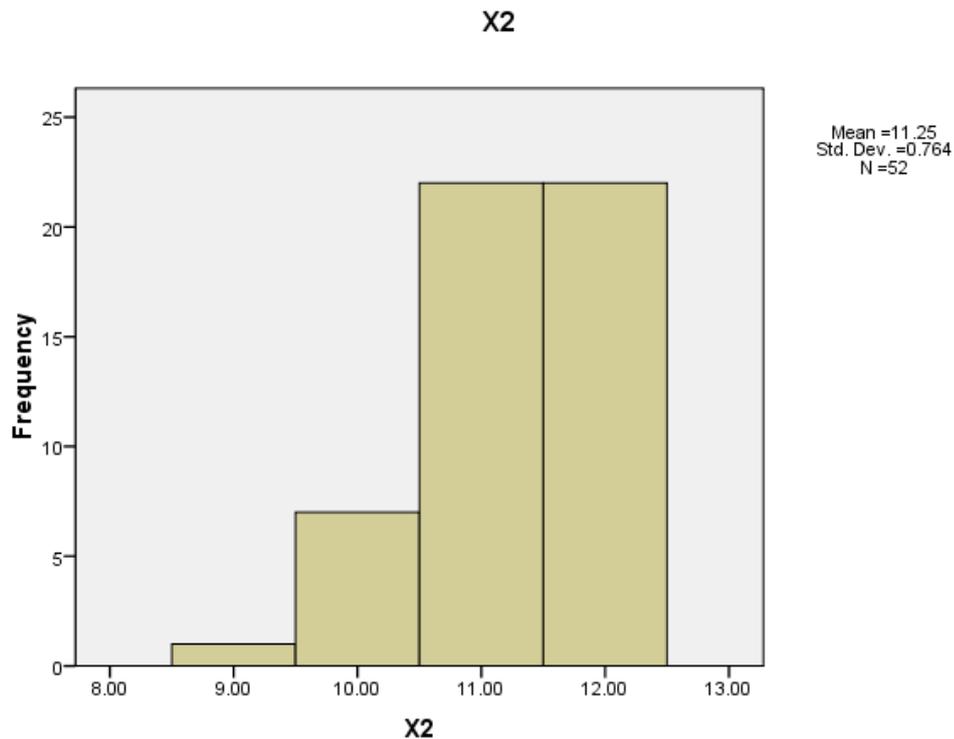
b) Variabel Kompetensi Instruktur (X2).

Variabel Kompetensi instruktur dinilai peserta dari: kesiapan instruktur dalam menyiapkan materi pelatihan, penyajian materi pelatihan waktu pelatihan; kemampuan komunikasi instruktur dengan peserta pelatihan; kemampuan instruktur dalam membangkitkan suasana pelatihan yang interaktif.

Berdasarkan hasil statistic deskriptif (tabel 1) di atas dibuat kriteria keputusan untuk variable Kompetensi Instruktur Pelatihan (X2) sebagai berikut:

- 09 - 9.99 ----- Tidak kompeten
- 10 - 10.99 ----- Kurang kompeten
- 11 - 11.99 ----- Kompeten
- 12 - 12.99 ----- Sangat kompeten

Berdasarkan kriteria keputusan tersebut, berdasarkan hasil statistic deskriptif (tabel 1), Variabel Kompetensi Instruktur Pelatihan memiliki nilai minimal sebesar 9, nilai maksimal sebesar 12.00 dan mean (rata-rata) nilai sebesar 11.2500, katagori kompeten. Maksudnya adalah peserta menilai instruktur memiliki kompetensi yang tinggi dalam menyusun bahan ajar. Peserta menilai instruktur telah menyiapkan materi pelatihan dengan baik; instruktur telah menyajikan materi dengan baik; instruktur memiliki kemampuan komunikasi yang baik, instruktur mampu membangkitkan suasana pelatihan yang interaktif. Untuk bisa mendapat gambaran lebih jelas bisa dilihat di gambar 2 berikut.

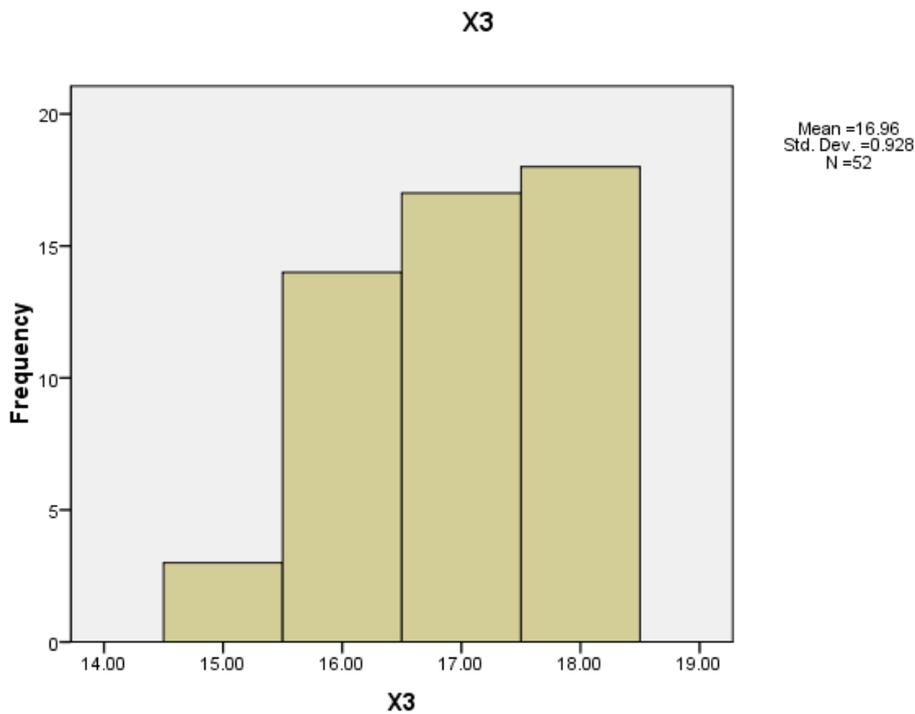


Gambar 3 , Persepsi Peserta terhadap Kompetensi Instruktur

Berdasarkan hasil statistic deskriptif (tabel 1) di atas dibuat kriteria keputusan untuk variable Skenario pelatihan (X3) sebagai berikut:

- 15 - 15.99 ----- Tidak efektif
- 16 - 16.99 ----- Cukup Efektif
- 17 - 17.99 ----- Efektif
- 18 - 18.99 ----- Sangat efektif

Variabel Skenario pelatihan memiliki nilai minimal sebesar 15, nilai maksimal sebesar 18.00 dan mean(rata-rata) nilai sebesar 16.9615, termasuk katagori (cukup efektif). Maknanya adalah menurut peserta pendekatan pelatihan, strategi dan metode cukup sesuai dengan peserta pelatihan; kegiatan pelatihan cukup sesuai dengan tujuan pelatihan; peserta dan instruktur cukup terlibat dalam kegiatan pelatihan; pimpinan memberikan support terhadap kegiatan pelatihan; ada interaksi yang cukup antara instruktur dan peserta. Untuk mendapatkan penjelasan lebih lengkap bisa dilihat di Tabel 3 berikut



- c) Distribusi frekwensi Kinerja Guru Sebelum Pelatihan dan pendampingan Bahan Ajar
Berikut hasil kinerja guru sebelum pelatihan dan pendampingan bahan ajar.

Tabel 2 Kinerja peserta Pelatihan Sebelum Pelatihan dan Pendampingan penyusunan Bahan Ajar

Klasifikasi	Interval	Frek.	(%)
Sangat Kurang	< 69	-	-
Kurang	69-74	2	0,04
Cukup	75-78	15	0,29
Baik	79-89	25	0,48
Sangat Baik	90-100	10	0,19
Total		52	100

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Distribusi Frekwensi Kinerja Guru Setelah Pelatihan dan pendampingan Bahan Ajar. Berikut hasil kinerja guru setelah pelatihan dan pendampingan penyusunan bahan ajar.

Tabel 3 Kinerja peserta Pelatihan Setelah Pelatihan dan Pendampingan penyusunan Bahan Ajar

Klasifikasi	Interval	Frek.	(%)
Sangat Kurang	< 69	-	-
Kurang	69-74	-	0,
Cukup	75-78	7	0,13
Baik	79-89	32	0,62
Sangat Baik	90-100	13	0,25
Total		52	100

Sumber: Data primer diolah tahun 2018

Dengan membandingkan hasil kinerja guru sebelum dan sesudah pelatihan dan pendampingan penyusunan bahan ajar, dapat dilihat adanya peningkatan kinerja sebelum dan sesudah pelatihan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kegiatan pelatihan dan pendampingan penyusunan bahan ajar yang dilaksanakan pada bulan April 2018 telah berhasil meningkatkan kinerja guru (kognitif, afektif dan psikomotorik) dalam penyusunan bahan ajar, dilihat dari nilai mean sebelum pelatihan rata-rata kinerja guru dalam penyusunan bahan ajar sebesar 6,2 dan setelah pelatihan nilai mean/rata-rata meningkat menjadi 8,3.

Berdasarkan pengukuran dengan menggunakan 3 variabel (peserta pelatihan, kompetensi instruktur dan scenario pelatihan) dapat ditarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan pelatihan dan pendampingan penyusunan bahan ajar yang dilaksanakan pada bulan april 2018 di SMAN 5 Kediri dinyatakan efektif.

Pembahasan

Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. (Sikula (dalam Sumantri, 2000). Jucius (dalam Moekijat 1990), menyebutkan bahwa pelatihan merupakan untuk mengembangkan bakat, keterampilan dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu. Good (1973), menambahkan bahwa pelatihan adalah suatu proses membantu orang lain dalam memperoleh keterampilan dan pengetahuan.

Pelatihan penyusunan bahan ajar yang dilaksanakan bulan April sampai dengan Bulan Juli 2018, ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan guru-guru SMAN 5 dalam menyusun bahan ajar baik tercetak maupun bahan ajar yang berbasis elektronik (online). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara keseluruhan pelatihan dan pendampingan penyusunan bahan ajar yang dilaksanakan pada bulan april sampai dengan bulan Juli 2018 di SMAN 5 Kediri dinyatakan efektif .

Program pelatihan dikatakan efektif jika tujuan pelatihan tercapai. Adapun tujuan pelatihan penyusunan bahan ajar di SMAN 5 Kediri adalah untuk meningkatkan pengetahuan d, sikap dan keterampilan guru-guru dalam menyusun bahan ajar, baik tercetak maupun berbasi elektronik (online). Moekijat (1990) menyebutkan, bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik; untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan bisa diselesaikan dengan rasional; untuk mengembangkan sikap, sehingga bisa bekerja sama dengan rekan kerja dan pimpinan. Menurut Tjiptono (1995) tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan serta meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Lebih jauh, Sitepu (2012) mengemukakan bahwa kehadiran bahan ajar (buku, modul, lks, dll) baik dalam bentuk tercetak maupun dalam bentuk elektronik telah memberikan pengaruh besar dalam proses belajar dan membelajarkan. Suparman (2012) menambahkan bahwa kegiatan instruksional ada tiga macam sehingga melahirkan tiga bentuk bahan instruksional. Pertama, mengajar sebagai fasilitator dan peserta didik belajar mandiri dengan menggunakan bahan instruksional mandiri yang didesain secara khusus. Kedua, pengajar sebagai penyaji bahan instruksional yang dipilihnya dengan menggunakan bahan instruksional kompilasi. Ketiga, pengajar sebagai fasilitator dan atau penyaji bahan instruksional dengan menggunakan kombinasi dua bentuk bahan instruksional yaitu bahan instruksion terhadap isu dan ide baru serta memungkinkan peserta untuk berlatih dan mengasah keterampilan dan prosedur baru.

Dengan dilakukan tes awal dan ahir kegiatan pelatihan menunjukkan bahwa terjadi peningkatan Kinerja guru (pengetahuan, sikap dan keterampilan guru) dalam menyusun bahan ajar. Netisimito (1996) mengartikan pelatihan sebagai kegiatan yang bermaksud

memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Carrell dan Kuzmits (1982) mendefinisikan pelatihan sebagai proses yang sistematis dimana karyawan mempelajari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan (perilaku) terhadap tujuan organisasi. Drummond (1990) mengartikan pelatihan sebagai menuntun dan mengarahkan perkembangan dari peserta pelatihan melalui pengetahuan, keahlian, sikap yang diperoleh untuk memenuhi standar tertentu.

Pendampingan merupakan suatu aktivitas yang dilakukan dan dapat bermakna pembinaan pengajaran, pengarahan kelompok yang lebih berkonotas pada menguasai, mengendalikan dan mengontrol. Pendampingan lebih bermakna pada kebersamaan atau kesejajaran antara instruktur dan peserta pelatihan. Hal ini membawa implikasi bahwa peran pendamping hanya sebatas memberikan alternative, saran, dan bantuan konsultasi dan tidak mengambil keputusan.

Tujuan pelatihan adalah untuk memungkinkan peserta mendapatkan keahlian dalam serangkaian keterampilan profesional. Tujuan utama pelatihan sebagai berikut:

- a. Memperbaiki kinerja;
- b. Untuk memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan perubahan teknologi;
- c. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru untuk menjadi kompeten dalam pekerjaannya;
- d. Membantu memecahkan masalah operasional;
- e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi;
- f. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi;
- g. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi.

Tujuan pelatihan adalah untuk memperoleh penambahan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Selanjutnya tujuan pelatihan secara lebih spesifik yaitu untuk membangun atau mengembangkan pengetahuan dan keterampilan individu guna mencapai tingkat yang diinginkan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pelatihan adalah untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, sikap, keterampilan tertentu bagi individu/pegawai atau anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan kebutuhan dan perkembangan ilmu dan teknologi. Beberapa ahli sepakat bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan atau kemampuan individu maupun kelompok.

Hasil penelitian ini mendukung beberapa hasil penelitian yang lain yang menunjukkan bahwa program pelatihan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja individu maupun kelompok oleh Al-Mzary ,M.M., et all (2015). Hasil penelitiannya membuktikan bahwa ada korelasi antara pelatihan yang efektif dengan kinerja karyawan. Penelitian Bath. Z.H. (2013) yang menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja individu karyawan. Selain itu penelian Nassazi , A (2013) dimana hasil penelitiannya membuktikan bahwa pelatihan berdamping terhadap kinerja karyawan. Penelitian Khan, (M. 2013) yang menyimpulkan bahwa terdapat korelasi antra pelatihan terhadap kinerja dan motivasi kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

- 1) Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kegiatan program pelatihan dan

pendampingan penyusunan bahan ajar di SMAN 5 Kediri yang dilaksanakan pada bulan April sampai dengan bulan Juli 2018, dinyatakan efektif dilihat dari 3 variabel pengukuran : a) reaksi peserta pelatihan , b) kompetensi instruktur dan c) scenario pelatihan. Peserta pelatihan dikategorikan efektif. Maknanya adalah peserta pelatihan menilai materi pelatihan dapat dipahami dengan baik, setelah kegiatan pelatihan peserta memiliki motivasi dan minat yang tinggi untuk menyusun bahan ajar, peserta memiliki keyakinan mampu menyusun bahan ajar, dan peserta menilai bahwa kegiatan pelatihan bermanfaat untuk dirinya; 2) Reaksi peserta terhadap kompetensi instruktur dikategorikan kompeten. Maknanya adalah peserta menilai instruktur memiliki kompetensi yang tinggi dalam menyusun bahan ajar; Peserta menilai instruktur telah menyiapkan materi pelatihan dengan baik; instruktur telah menyajikan materi dengan baik; instruktur memiliki kemampuan komunikasi yang baik, instruktur mampu membangkitkan suasana pelatihan yang interaktif; 3) Reaksi peserta terhadap scenario pelatihan dikategorikan cukup baik(cukup efektif). Maknanya adalah menurut peserta pendekatan pelatihan, strategi dan metode cukup sesuai dengan peserta pelatihan; kegiatan pelatihan cukup sesuai dengan tujuan pelatihan; peserta dan instruktur cukup terlibat dalam kegiatan pelatihan; pimpinan memberikan support terhadap kegiatan pelatihan; ada interaksi yang cukup antara instruktur dan peserta; 3) Terjadi peningkatan pengetahuan, sikap dan keterampilan peserta setelah dilakukan penyusunan bahan ajar.

REFERENSI

- Blanchard, P. N & James W. T (2007) *Effective Training: Systems, Strategies, and Practices*, Third Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Flamholtz, Eric and Yvonne Randle (2008) *Leading Strategic Change: Bridging Theory and Practice*. Newyork: Cambridge University Press.
- Gagne, Robert M., et al (2005) *Principles of Instructional Design*, Fifth Edition. Belmont: Thomson Wadsworth.
- Jucius, Michael J., (2001). *Personnel Management*, Illinois: Richard D Iswin Ich.,
- Heifz, Ronald, A. Grashow, & M. Linsky. (2009) *The Practice of Adaptive Leadership. Massachusetts*: Harvard Business School Publishing.
- Jakobs & Christine, (2010) *Introduction to Research in Education*. Wadsworth, Cengage Learning
- Jacobs (1990). Human resource development as interdisciplinary of knowledge. *Human Resource Development Quarterly*, 1,1, pp 65-74.
- Yadapadithaya, P.S. (2001). Evaluating corporate training and development: An Indian experience. *International Journal of Training and Development*, 5(4), 261-274.
- Laird, Dugan (2003) *Approaches to Training and Development: New Perspectives in Organizational Learning, Performance, and Change*, Cambridge: Perseus Publishing.
- Miles, Matthew B. & A. Michael Huberman (2009) *Analisis Data Kualitatif. terjemahan Tjetjep Rohendi Rohidi*. Jakarta: UI-Press.
- Mujiman, Haris (2011) *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Moekijat. (1990) *Evaluasi Pelatihan dalam rangka Meningkatkan Produktivitas Perusahaan*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Nasrul,M. (2009) *Evaluasi Program Pelatihan* (online). [http://www.google.com\[forum Evaluasi program pelatihan\]](http://www.google.com[forum Evaluasi program pelatihan].). [2 April 2012]
- Noe, R. (2010) *Employee Training and Development, 5th ed. Singapore*: Mc Graw-Hill International Edition.

- Patton, Michael Quinn (2009) *Metode Evaluasi Kualitatif, terjemahan Budi Puspo Priyadi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Pribadi, Benny P (2014) *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi: Implementasi Model ADDIE*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sitepu (2012) *Penulisan Buku Teks Pelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Subrahmanian, Mu (2010) "Evaluating Training Programmes in India Post", *Researches World: Journal of Arts Sciences & Commerce*, Vol-I, Issue-1, October.
- Sumantri (2000) *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Fakultas Psikologi UNPAD.
- Simamora, H. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suparman, M. Atwi (2012) *Desain Instruksional Modern: Panduan Para Pengajar dan Inovator Pendidikan*. Jakarta: Erlangga.
- Sukardi (2014) *Evaluasi Program Pendidikan dan Kepelatihan*. Jakarta: Bumi aksara.
- Tjiptono. F. 1995. *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tayibnapis, F. Y(2008) *Evaluasi Program*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Thoha, M. Chabib (2003) *Teknik Evaluasi Pendidikan..* Jakarta:PT Radja Grafindo.
- Thoha, Miftah, (2005) *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Patton, MQ (2009) *Metode Evaluasi Kualitatif*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Undang-Undang RI. N0 13 tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan.
- Wang, Victor C. X (2011) *Assessing and Evaluating Adult Learning in Career and Technical Education*. Hershey: Zhejiang University Press.
- Widoyoko, S. Eko Putro (2012) *Evaluasi Program Pembelajaran: Panduan Praktis bagi Pendidik dan Calon Pendidik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajat.
- Worthen, O. & James,R. Sanders (1987) *Educational Evaluation: Alternative Approaches and guidelines*. New York: Longman Inc.
- Al-Mzary ,M.M., Al-rifai, A.D.A., Al Momany, M.O. (2015) Training and its Impact on the Performance of Employees at Jordanian Universities from the Perspective of Employees: The Case of Yarmouk University Maaly. *Journal of Education and Practice*. Vol.6, No.32, 2015, (Online), [www.iiste.org ISSN 2222-1735 (Paper) ISSN 2222-288X]
- Bath. Z.H (2013) Impact of Training on Employee Performance: A Study of Retail Banking Sector in India. *Indian Journal of Applied Research*, 3(6) · June 2013 with 23,086 Reads. DOI: 10.15373/2249555X/JUNE2013/97.
- Nassazi , A.(2013) Vaasan Ammattikorkeakoulu University Of Applied Sciences International Business. Effects of training on Employee performance. Evidence from Uganda.
- Khan, M. (2013) The Impact of Training and Motivation on Performance of Employees *Business Review*, Volume 7, Number 2, July - December 2012, 84-95