

Vol / II / No. 3 / 2005

ISSN : 1829 - 8184

# MISI

MEDIA INFORMASI PENDIDIKAN NONFORMAL

- ▶ Pemanfaatan Poster (Spanduk) Layanan Masyarakat dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Warga Belajar Paket B
- ▶ Aplikasi Metode Pembelajaran Kontekstual dan Modifikasi Modul Pelajaran Paket B Setara SLTP
- ▶ Strategi Pembelajaran Bahasa Indonesia Berbasis Kompetensi pada Kelompok Belajar Paket B
- ▶ Pembelajaran Jarak Jauh (*Distance Learning*) Berbasis Radio Komunitas
- ▶ Pengembangan Desain Pelatihan untuk Organisasi Kepemudaan



Direktorat Tenaga Teknis  
Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda  
Departemen Pendidikan Nasional

**Pelindung**  
Ace Suryadi, Ph.D

**Pengarah**  
Dr. Fasli Jalal Ph. D  
Bahrul Hayat, Ph. D

**Pimpinan Redaksi :**  
Agung Purwadi, D. Ed., M. Eng

**Wakil Pimpinan Redaksi**  
Erman Syamsuddin, SH, M.Pd

**Anggota :**  
Prof. Dr. Aos Santosa Hadiwijaya M.Pd  
Prof. Dewa Komang Tantra, M. Sc, Ph.D  
Prof. Dr. Sodik A. Kuntoro  
Dr. Ir. Wahyuddin Latunreng, MBA  
Drs. Philip Suprastowo, APU  
Tugino, SH  
Drs. Pratomo Budi Santoso  
Sri Wati, M.Pd

**Skretariat :**  
Drs Nanang Wahyudi  
Dra. Sofia Ariani, MM  
Dra. Bardiaty, M.Pd  
Dadang Suherman, S.Kom  
Irti Madona, S.Sos  
Siti Muslihatun  
Risma Sinambela, S.kom  
Agus Karsoyo  
Aksiono

**Penerbit**  
Departemen Pendidikan Nasional  
Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah  
dan Pemuda  
Direktorat Tenaga Teknis

**Alamat Redaksi:**  
Direktorat Tenaga Teknis, Depdiknas,  
Gedung E lantai VII, Jl. Sudirman,  
Senayan, Jakarta  
Telp. (021) 5725-042 dan 572-5493,  
Faks (021) 572-5494 dan 572-5042

e-mail : [tentis04@yahoo.com](mailto:tentis04@yahoo.com) Home page :  
<http://www.tentis.org>

1. Penyelenggaraan Pelatihan Multi Media ..... 1
2. Pemanfaatan Poster (Spanduk) Layanan Masyarakat Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan (PPKn) Bagi Warga Belajar Paket B  
*M. Sadyi Masun* ..... 4
3. Aplikasi Metode Pembelajaran Kontekstual dan Modifikasi Modul Pelajaran Paket B Setara SLTP  
*Ade Sudaryat, S.Ag.* ..... 16
4. Strategi Pembelajaran Bahasa Indonesia Berbasis Kompetensi pada Kelompok Belajar Paket B  
*Rusiyah, S.Pd* ..... 26
5. Pembelajaran Jarak Jauh (*Distance Learning*) Berbasis Radio Komunitas (*Rancangan Pemikiran Implementatif bagi Akselerasi Penuntasan Wajar Dikdas 9 Tahun Melalui Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat*)  
*Drs. Joni Rahmat Pramudia, M.Si.* ..... 42
6. Pengembangan Desain Pelatihan Untuk Organisasi Kepemudaan  
*Mardianto, M. Pd.* ..... 54

Jurnal Ilmiah Pendidikan Nonformal diterbitkan oleh Direktorat Tenaga Teknis Ditjen Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda, 2 kali setahun. Penerbitan jurnal ini dimaksud sebagai media publikasi dan wahana pertukaran informasi hasil-hasil penelitian dan pengembangan di bidang pendidikan nonformal.

# PENGEMBANGAN DESAIN PELATIHAN UNTUK ORGANISASI KEPEMUDAAN

Oleh : Mardianto, M.Pd

## A. Pendahuluan

Pendidikan dan pembelajaran adalah satu proses transformasi nilai budaya dari satu generasi kepada generasi berikutnya. Ada tiga kata kunci dari kalimat di atas, yakni *proses*, *nilai*, dan *generasi*. Proses menunjukkan adanya satu kegiatan atau aktivitas, maka dalam pendidikan dan pembelajaran terdapat rangkaian dari berbagai kegiatan tentunya mempunyai tujuan. Kemudian nilai menunjukkan ada sesuatu makna yang dijaga, disimpan dan dipelihara, dan tugas pendidikan adalah mentransformasikan nilai tadi dari satu keadaan kepada keadaan lain dalam arti luas. Dan terakhir adalah generasi ini menggambarkan ada satu masa depan manusia yakni penciptaan alih generasi yang lebih baik sebagaimana yang diinginkan.

Dalam pendidikan dan pembelajaran, kegiatannya dapat dilakukan di mana saja, kapan saja dan oleh siapa saja. Inti kegiatan pendidikan dan pembelajaran bukan pada tempat atau waktu, atau siapa yang menjadi guru, akan tetapi lebih ditekankan pada adanya satu interaksi antara peserta dengan lingkungan atau sumber belajar, di mana

dalam interaksi tersebut sarat dengan makna: proses, nilai dan generasi. Pendidikan luar sekolah merupakan satu alternatif, menurut Santoso S.H (2003) bahwa peran utama PLS adalah mengembangkan nilai dan sikap percaya diri dan mandiri masyarakat sebagai kekuatan sosial (*social forces*) untuk menciptakan proses demokratis, dinamisasi dan modernisasi. Berkenaan dengan itu, maka kegiatan yang paling luwes dan praktis tentang hal di atas, di tengah-tengah masyarakat kita khususnya di dunia kepemudaan disebut dengan pelatihan.

Bagaimana merancang atau mendesain pelatihan bagi pemuda secara baik dan tepat, yang dapat bermakna, kemudian apa saja yang dibutuhkan dan dikembangkan, serta bagaimana mengukur keberhasilan dari pelatihan tersebut? Tentu hal ini penting bagi kita. Tulisan ini bertujuan untuk memberikan pedoman bagi para pamong belajar, atau kelompok pemuda dalam mengembangkan desain pelatihan, dan akan bermanfaat bagi mereka yang ingin menjadikan pemuda sebagai satu "icon" regenerasi yang baik di masa depan.

\* Mahasiswa Program Doktor Universitas Negeri Jakarta

## B. Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan adalah bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia. Banyak hal yang dapat dilakukan orang untuk melakukan investasi bagi sumber daya manusia di masa depan, salah satunya adalah dengan pendidikan, pelatihan dan pengembangan. Pengembangan sumber daya manusia menurut Abi Sujak (1990) dapat dilakukan dengan tiga hal yakni; pelatihan (*training*), pendidikan (*education*), dan pengembangan (*development*). Masing-masing kegiatan tersebut tentu memiliki karakteristik tersendiri yang dengannya menjadi satu kekuatan untuk mengembangkan sumber daya manusia baik pada karakteristik *input* kegiatan, pengelolaan proses, pengembangan strategi kegiatan, maupun pada tujuan yang ditetapkan.

Dalam pendidikan kadang terdapat kegiatan latihan, dan dalam pelatihan di dalamnya ada proses pendidikan, jadi hampir sulit untuk memisahkan keduanya, maka pada sistem birokrasi di Indonesia terdapat satu unit kegiatan pendidikan dan latihan disingkat "diklat". Menurut HAR. Tilaar (1997) bahwa terdapat hubungan antara pendidikan, pelatihan dan ketenagakerjaan. Pendidikan ikut mempersiapkan dasar-dasar yang diperlukan oleh dunia kerja, dan tidak membebaskan pendidikan dalam mutu tenaga kerja yang diperlukan, maka perlu

diselenggarakan suatu lembaga dengan kegiatan yang memenuhi tuntutan dunia kerja. Lembaga tersebut, yang dapat kita sebut lembaga pelatihan, haruslah diselenggarakan bergandengan dengan sistem pendidikan yang ada.

Sedangkan menurut B.Siswanto (2003) pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. Pembahasan berikut lebih mengarah pada makna pelatihan sebagai sebuah proses pendidikan alternatif yang banyak dilakukan di tengah-tengah masyarakat khususnya kepemudaan.

## C. Desain Pelatihan

Desain berasal dari kata "*designe*" dapat diartikan sebagai fatron, rancangan pola atau kisi-kisi kegiatan yang akan dilaksanakan. *Design* (desain), adalah proses menspesifikasi kondisi belajar, juga merupakan satu kawasan dalam bidang teknologi pembelajaran. Lebih spesifik lagi "*design criteria*": adalah satu rincian diskripsi pengajaran tertulis secara lengkap yang dipakai untuk mengembangkan komponen sistem instruksional yang mencakup setiap kejadian kegiatan, tahapan dan strategi

instruksional secara keseluruhan untuk disajikan melalui masing masing komponen sistem instruksional dari satu sistem instruksional atau produk instruksional secara lengkap.

Berkenaan dengan hal di atas, Atwi Suparman (1997) menjelaskan bahwa; desain instruksional, pengembangan instruksional, perancangan instruksional, atau perencanaan instruksional, adalah suatu proses yang sistematis dalam menyusun sistem instruksional yang efektif dan efisien melalui kegiatan pengidentifikasian masalah, pengembangan dan pengevaluasian. Dalam desain terdapat berbagai informasi tentang data dan keterangan sebuah kegiatan, untuk itu George (2000) mendefinisikan pengertian Desain *Document* sebagai berikut; *a conceptual report that gives all those involved in the development of a training program a picture of the overall course design. Items might include a mission statement, an audience profile, course objectives, content outline, a course map, an evaluation plan, and visual motif.*

Sementara itu Sondang P. Siagian (1987) Komponen utama dari suatu siklus pendidikan dan latihan adalah: (1) Analisis kebutuhan pendidikan dan latihan, (2) Keputusan tentang penyelenggaraan pendidikan dan latihan,

(3) Seleksi peserta, (4) Penyusunan program, baik yang sifatnya kurikuler maupun ekstra kurikuler, (5) Penyusunan bahan pelajaran yang benar benar disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, (6) Seleksi pengajar, (7) Penentuan teknik dan metode pengajaran, (8) Penyusunan program pelaksanaan, (9) Penyelenggaraan dan, (10) Evaluasi hasil kegiatan pendidikan dan latihan.

Walter Dick & Low Carey (1990) merancang sistem instruksional melalui beberapa tahap, yaitu (1) identifikasi tujuan terminal, yang didasarkan atas analisis pekerjaan, (2) analisis instruksional, yaitu keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan terminal, (3) identifikasi karakteristik peserta dan kemampuan awal peserta, (5) pengembangan alat ukur keberhasilan belajar peserta, (6) pengembangan strategi instruksional yang diperlukan untuk mencapai tujuan khusus tersebut, (7) penentuan materi/bahan yang akan diberikan, (8) pelaksanaan evaluasi formatif melalui uji coba perorangan dan skala kecil serta besar, dan (9) revisi apabila diperlukan.

Pelatihan sebagai sebuah sistem sama halnya dengan pembelajaran, di mana analisis terhadap karakteristik awal calon peserta merupakan bagian penting yang harus diperhatikan, kemudian pemilihan materi, media serta

strategi sekaligus penetapan tujuan pelatihan yang akan dicapai. Sementara itu Oemar Hamalik (2001) menjelaskan tentang tahap-tahap penyusunan program pelatihan mempunyai langkah langkah yang lebih rinci, sebagaimana dapat dilihat pada kutipan berikut:

- 1) Menetapkan klasifikasi pekerjaan, kemudian menyusun suatu deskripsi pekerjaan lengkap dengan tugas-tugas secara rinci;
- 2) Identifikasi kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut, yang terdiri dari perangkat keterampilan dan pengetahuan tertentu;
- 3) Penyiapan program pelatihan secara jelas, rinci, dan sistematis;
- 4) Menetapkan metode dan tempat penyelenggaraan pelatihan dan materi pelatihan;
- 5) Review program pelatihan dengan mengikutsertakan pengawasan dan manajemen puncak;
- 6) Mempersiapkan para pelatih (instruktur);
- 7) Menyiapkan peserta pelatihan melalui prosedur seleksi tertentu; dan
- 8) Mengembangkan prosedur penilaian (evaluasi) dan tindak lanjut.

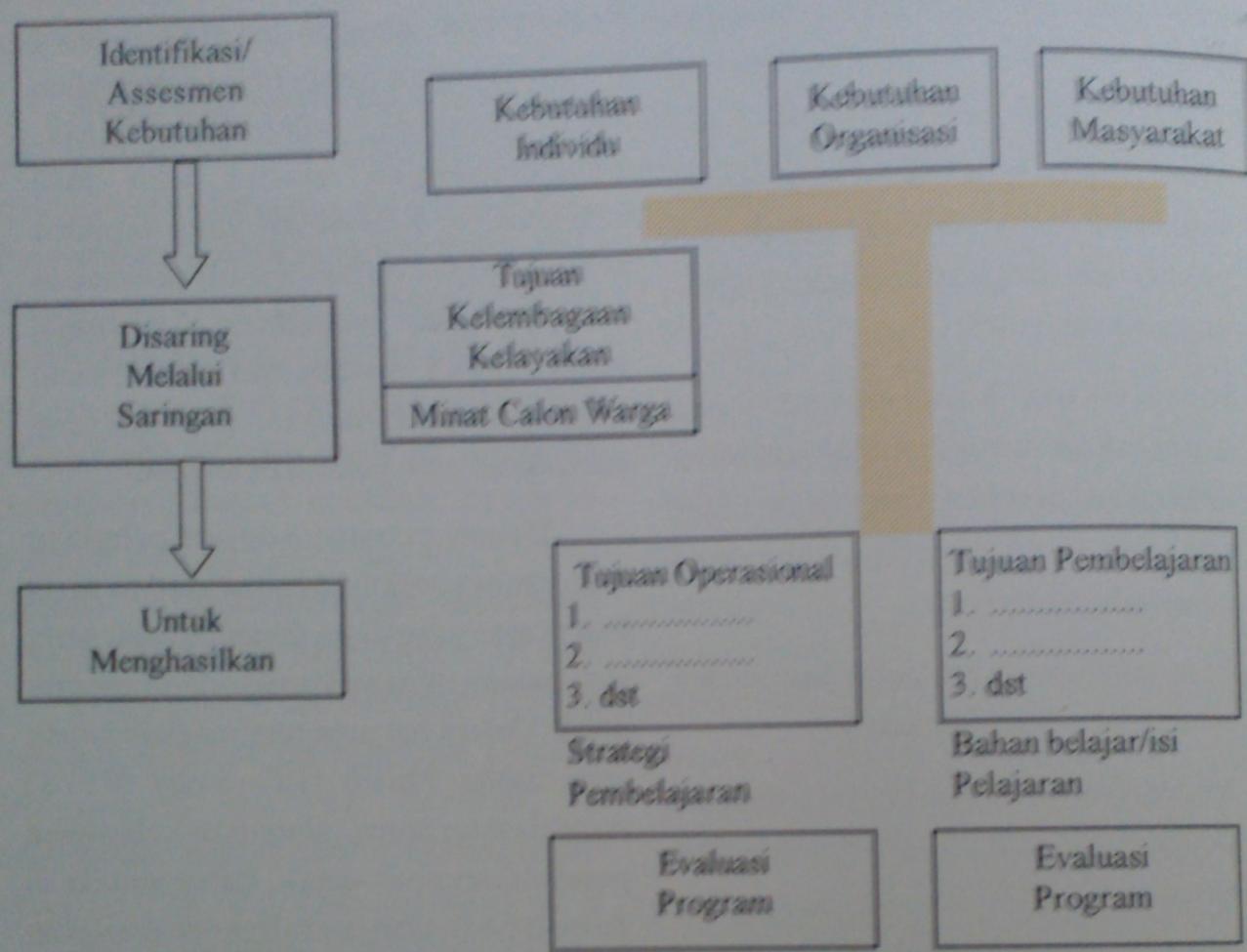
Ada tiga hal yang menjadi elemen penting dalam desain pelatihan yakni; *input*,

*proses* dan *output*. *Input* dapat dikembangkan dengan menata karakteristik calon peserta pelatihan, tujuan yang akan dicapai dari pelatihan. Sementara proses adalah upaya pengembangan pengelolaan pelatihan baik strategi, metode, teknik, pengembangan media dan lain sebagainya. Kemudian yang terakhir adalah *output* dalam hal ini penetapan sistem evaluasi yang akurat akan sangat menentukan desain pelatihan yang mampu mengembangkan nilai apa yang diinginkan oleh pelatihan tersebut.

Dalam menyusun desain pelatihan didalamnya terkait dengan sistem serta bahan ajar yang akan disampaikan, serta peyesuaian dengan karakteristik peserta didik. Dalam hal mengembangkan bahan ajar, maka Philip H.Coombs (1973) menjelaskan untuk mengukur kebutuhan pendidikan anak-anak, dan pemuda di daerah pedesaan untuk merencanakan kegiatan dalam rangka memenuhi kebutuhan tersebut, pertama-tama kita harus memiliki kejelasan dan konsepsi yang realistis tentang kebutuhan belajar minimum.

Sebuah desain yang baik memuat berbagai unsur pembelajaran yakni rancangan materi atau bahan ajar yang akan dikembangkan dalam kegiatan, begitu juga strategi dan cara penyampaian materi bahkan evaluasi dari kegiatan. Untuk mengembangkan

desain bahan ajar ini, maka strategi yang dapat ditawarkan menurut Knowles (1986) untuk kegiatan belajar luar sekolah dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar : Strategi pengembangan materi dan pembelajaran untuk Pendidikan Luar Sekolah<sup>1</sup>

Dari bahan belajar ini, maka ditata kegiatan yang dapat merubah watak dan karakter warga belajar, karena inilah salah satu tujuan dari pendidikan luar sekolah. Perubahan pada peserta belajar ini memang sangat penting karena indikator terjadinya proses belajar adalah adanya perubahan.

Sementara itu Satmoko dan Soejitno (2004) sebuah desain pelatihan paling tidak harus menggambarkan lima hal yakni: (1) tujuan pelatihan harus ditetapkan dengan cermat, untuk apa orang dilatih, (2) pemilihan metode pelatihan secara tepat merupakan salah satu faktor pendukung

keberhasilan sebuah pelatihan, (3) penyusunan jadwal, jadwal pelatihan mencakup waktu dan tempat penyelenggaraan pelatihan, (4) instruktur yang berkualitas, jika menginginkan pelatihan dilaksanakan *ing-griya/in-house training* maka harus dipersiapkan beberapa orang manajer dari berbagai latar belakang ilmu, dan (5) evaluasi, yaitu meliputi sistem pelatihannya itu sendiri, sarana dan prasarana, durasi pelatihan, materi atau silabus, dan instruksinya.

Desain yang baik tentu mempunyai karakteristik yang mampu menggambarkan rancangan sebuah kegiatan, di antara karakteristik desain tersebut adalah; (a) obyektif artinya mampu menggambarkan apa yang akan menjadi tujuan kegiatan, (b) deskriptif, artinya mampu mengabstraksikan seluruh rangkaian kegiatan yang harus dilakukan dalam sebuah kegiatan, (c) sistematis, artinya terdapat rangkaian yang menghubungkan antar komponen, antar kegiatan dalam mencapai sebuah tujuan baik tujuan utama maupun tujuan terminal, (d) prediktif, artinya dengan desain seseorang dapat memperhitungkan tentang keberhasilan yang akan dicapai sebuah kegiatan.

#### A. Pengembangan Desain Pelatihan

Pengembangan desain ini dimaksudkan untuk menjadi petunjuk praktis bagi para pamong belajar dan pemuda di tengah-tengah masyarakat dalam hal melakukan satu analisis mengapa perlu dilakukan kegiatan pelatihan, bagaimana merancang, mengelola dan sekaligus mengevaluasinya. Maka langkah praktis yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi kebutuhan
  - a. Kebutuhan individu

Perancangan program pelatihan didahului oleh analisis kebutuhan. Perancangan program pelatihan sebagai suatu sistem instruksional harus dilaksanakan dengan menerapkan pendekatan sistem dengan alasan bahwa cara ini akan memberikan hasil yang efektif karena: (1) diketahui dengan jelas apa yang akan dapat dilakukan oleh peserta setelah mengikuti program tersebut, (2) adanya hubungan antar komponen khususnya antara strategi instruksional dengan keluaran yang diharapkan, (3) merupakan suatu proses yang bersifat empirik dan dapat diulang kembali. Untuk itu maka dalam merancang pelatihan pertama sekali harus didaftar apa yang menjadi masalah,

kebutuhan serta keinginan praktis dari kondisi pemuda kita, pendataan ini dapat dilakukan dengan cara mewawancarai, mengamati atau juga angket dan lain sebagainya.

b. Kebutuhan organisasi

Menurut Satmoko dan Soejitno Irmim (2004), bahwa untuk melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan seyogyanya memang berdasarkan pada visi dan misi *corporate plan* yang didalamnya terdapat *carrier planning*. Kegiatan pelatihan ada yang diselenggarakan oleh organisasi, lembaga, dan lain sebagainya. Biasanya kebutuhan organisasi, atau lembaga akan menjadi yang utama karena dari tujuan organisasi inilah dilihat apa yang menjadi kebutuhan atau kualifikasi individu. Jadi dengan membaca visi dan misi serta tujuan organisasi akan tampak apa yang dibutuhkan dalam kegiatan pelatihan.

c. Kebutuhan masyarakat

Pemuda adalah bagian dari masyarakat, bila ingin melakukan kegiatan pelatihan, maka tujuan pelatihan harus terkait dengan apa yang diinginkan masyarakat terhadap pemuda. Untuk mengetahui hal ini dapat dilakukan dengan cara meminta pendapat para tokoh masyarakat,

pemerintahan setempat atau juga mengobservasi langsung terhadap apa yang diinginkan masyarakat tentang dunia kepemudaan.

2. Menetapkan tujuan pelatihan.

a. Tujuan lembaga

Pelatihan yang dilakukan oleh sebuah lembaga atau organisasi kepemudaan maka harus menjadikan tujuan lembaga sebagai satu bagian dalam kurikulumnya. Apa yang diinginkan oleh organisasi atau lembaga dapat dicantumkan dalam mata ajar agar peserta dapat mencapai kualifikasi yang diinginkan.

b. Tujuan peserta

Pelatihan dapat diterjemahkan sebagai satu pengalaman belajar terstruktur dengan tujuan mengembangkan kemampuan menjadi keterampilan khusus, pengetahuan atau sikap tertentu. Sementara itu menurut James R. Davis & Adelaide B. Davis (1998) "*Training is the process through which skills are development, information is provided, and attitude are naturade, in order to help individuals to become more effective and efficient in their work.* Dapat diterjemahkan bahwa pelatihan maksudnya adalah proses untuk

mengembangkan keterampilan peserta, menyediakan informasi, dan membentuk sikap agar dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien. Bagi pelatihan di kalangan pemuda juga harus ditetapkan apakah pelatihan sampai sebatas penyadaran sikap, pembentukan kepribadian, atau peningkatan keterampilan. Sebenarnya tujuan tidak perlu muluk-muluk, yang lebih utama adalah sesuai dengan kebutuhan apa yang paling mendesak bagi dunia kepemudaan setempat.

### 3. Menetapkan tujuan pembelajaran

Dalam hal menetapkan tujuan pelatihan Jewel LN (1998) menjelaskan bahwa pelatihan terdiri dari program yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pada level individu, kelompok atau organisasi kinerja yang menyiratkan bahwa terdapat perubahan yang dapat diukur dengan pengetahuan, sikap atau perilaku sosial. Dengan kata lain pelatihan merupakan salah satu pengalaman belajar terstruktur dengan tujuan mengembangkan kemampuan menjadi keterampilan khusus, pengetahuan atau sikap tertentu.

Untuk ini maka para perancang pelatihan harus dapat membuat daftar kompetensi atau tujuan-tujuan praktis yang dapat dicapai oleh peserta

khususnya dapat diperoleh secara individual, apakah itu perubahan pada peningkatan pengetahuan, perbaikan sikap, maupun peningkatan keterampilan.

### 4. Menetapkan strategi dan metode pelatihan

Srinivasan (1997) memberikan empat strategi pendekatan yakni: (1) pendekatan informasional, yakni pelatih memberikan informasi dan keterampilan biasanya dengan kuliah dan penggunaan latihan-latihan. (2) pendekatan pemecahan masalah, yakni pelatih memberikan suatu rangsangan berbentuk gambar dan menghidupkan diskusi mengenai suatu gagasan, pokok masalah atau persoalan tertentu. (3) pendekatan proyekatif, yaitu pelatih memberikan suatu cerita terbuka atau cerita bergambar dengan kejadian kejadian yang mengikuti suatu urutan tertentu. Gagasan kejadian kejadian yang terjadi dalam cerita berasal dari penulis kurikulum. dan (4) pendekatan ekspresif/perwujudan, dalam hal ini pelatih memberikan bahan-bahan mentah yang dapat dipergunakan oleh para warga belajar untuk menciptakan dan menceritakan cerita, kejadian dan keadaan yang mengandung masalah. Bahan mentah ini mencakup antara lain gambar-gambar tanpa urutan tertentu dan gambar-gambar tunggal yang dapat bergerak (*fleksifan*).

Pamong belajar atau perancang pelatihan tentu akan menetapkan strategi dan metode pelatihan sesuai dengan tujuan yang diharapkan, bila tujuan materi adalah agar peserta mempunyai peningkatan pengetahuan, maka ini lebih bersifat menyampaikan informasi, namun bila menitikberatkan pada aspek perubahan sikap maka yang dilakukan adalah pendekatan proyekatif. Pada prinsipnya strategi dan metode dipilih sesuai dengan tujuan dari materi yang dikembangkan.

#### 5. Evaluasi dan umpan balik

Menurut Agus Suryana (2004) terdapat tiga fungsi utama dari evaluasi dan umpan balik dalam kegiatan pelatihan yakni; (1) umpan balik, untuk mengetahui efektifitas kegiatan pelatihan, (2) kontrol atas ketentuan pelatihan dan (3) intervensi kedalam proses organisasi yang mempengaruhi pelatihan. Untuk itu maka kegiatan pelatihan akan lebih sempurna bila dilengkapi dengan evaluasi pelatihan yang terencana sejak awal kegiatan. Menurut B.Siswanto (2003) evaluasi dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan yakni; (1) untuk mengetahui tingkat kemajuan yang telah dicapai oleh peserta dalam suatu periode proses belajar mengajar tertentu, (2) untuk mengetahui posisi atau

kedudukan peserta dalam kelompoknya, (3) untuk mengetahui tingkat usaha yang telah dilakukan para peserta dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan, (4) untuk mengetahui sampai seberapa jauh para peserta telah merealisasikan kapasitasnya menjadi suatu *achievement* melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan, dan (5) untuk mengetahui efisiensi metode pendidikan dan pelatihan yang digunakan.

Dalam hal mengembangkan evaluasi ini, seorang pamong belajar atau para pemuda yang ingin mengembangkan desain pelatihan memang harus belajar lebih banyak tentang kegiatan evaluasi. Evaluasi atau penilaian pada prinsipnya adalah memberi makna apa yang telah terjadi baik hasil akhir dari kegiatan pelatihan maupun juga proses yang terjadi pada pelatihan.

#### B. Penutup

Tulisan ini adalah satu usaha untuk memberikan panduan praktis bagi para perancang pelatihan di tingkat organisasi kepemudaan di masyarakat bawah. Tentu masih banyak bagian lain yang dapat dikembangkan lagi, karena dunia pelatihan terus maju dan berkembang seiring dengan kompleksnya persoalan pengembangan sumber daya manusia. Inti dari kegiatan pelatihan tiada lain

adalah adanya satu kesadaran bahwa sebuah generasi harus diteruskan, dan nilai harus dipelihara dan dipertahankan dan proses transformasi harus dilakukan secara profesional, itu semua akan sukses bila didesain dengan tepat dan benar.

Desain pelatihan adalah proses kegiatan perancangan atau perencanaan. Maka *berhasil merencanakan itu berarti merencanakan keberhasilan*, begitu juga sebaliknya *gagal merencanakan itu berarti merencanakan kegagalan*. Inilah kata akhir dari betapa pentingnya desain pelatihan bagi organisasi kepemudaan.

### C. Daftar Bacaan

Coombs, Philip H. 1973. *New Paths to Learning For Rural Children and Youth*, USA: Omtermatopma; Council for Educational Development.

Davis, James R & Davis Adelaide B. 1998. *Effective Training Strategies*, San Fransisco: Berret-Koehler Publishers Inc.

Dick, Walter & Carey. 1990. *Low, The Systematic Design of Instruction*, New York: Harper Collins Publisher,

Hamalik, Oemar. 2001. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, Jakarta: Bumi Aksara.

Knowles & Malcolm S. 1986. *The Adult Learner: a Neglected Species*, Houston: Gulf Publishing Company.

Lira, Srinivasan. 1977. *Perspectives on Nonformal Adult Learning: Functional Education for Individual, Community and National Development*, New York: Wold Education.

L.N.Jewel & Siegall Marc. 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern*, Jakarta: Arcan.

Piskurich, George M. 2000. *Rapid Instructional Design*, San Francisco: Josse Bass Peiffer.

Sastrohadiwiryono. B. 2003 *Siswanto, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Satmoko dan Soejitno Irmim. 2004. *Mendesain Strategi Pelatihan Karyawan*, Jakarta: Seyma Media.

Siagian, Sondang P. 1987. *Pengembangan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Gunung Agung.

- Soedomo, M. 1989. *Pendidikan Luar Sekolah ke Arah Pengembangan Sistem Belajar Masyarakat*. Jakarta: Dirjen Dikti P2LPTK.
- Sujak, Abi. 1990. *Kepemimpinan Manajer*, Jakarta: Rajawali.
- Suparman, Atwi. 1997. *Desain Instruksional*, Jakarta: Dirjen Dikti.
- Suryana, Agus. 2004. *Kiat dan Teknik Evaluasi Pelatihan*, Jakarta: Progres.
- Tilaar H.A.R. 1997. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Globalisasi*. Jakarta: Grasindo.
- VISI, edisi No.15/TH.XI/2003. Jakarta: Direktorat Tenaga Teknis – Ditjen Diklusepa. 2003.