



Panduan
DESAIN PELATIHAN
Berbasis Cooperative Learning
untuk Organisasi
Himpunan Mahasiswa Islam

Prof. Dr. Mardianto, M.Pd

**PANDUAN DESAIN PELATIHAN
BERBASIS *COOPERATIVE LEARNING*
UNTUK ORGANISASI HIMPUNAN
MAHASISWA ISLAM**

Penulis:

Prof. Dr. Mardianto, M.Pd



LUMINARY PRESS

CV. LUMINARY PRESS INDONESIA

**PANDUAN DESAIN PELATIHAN
BERBASIS *COOPERATIVE LEARNING* UNTUK
ORGANISASI HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM**

Penulis :

Prof. Dr. Mardianto, M.Pd

ISBN : 978-623-10-7030-2

Editor : Weni Yuliani, S.Si., MM, C.Ed

Penyunting : Vanisa Sri Elvani, S.Si

Desain Sampul dan Tata Letak : Septia Fakhira Risti, S.Ds

Penerbit : CV LUMINARY PRESS INDONESIA

Anggota IKAPI No. 057/SBA/2024

Redaksi :

Perum. Pasadena Residence Blok J no.10, Sungai Lareh,

Lubuk Minturun, Padang, Sumatera Barat

Website : www.luminarypress.id

Email : luminarypressindonesia@gmail.com

Cetakan pertama, Februari 2025

Hak cipta dilindungi undang-undang Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya, buku "**Panduan Desain Pelatihan Berbasis *Cooperative learning* untuk Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam**" ini dapat diselesaikan. Buku ini dirancang sebagai panduan praktis untuk mendukung organisasi Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) dalam merancang pelatihan yang sesuai dengan tantangan zaman dan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia (SDM).

Peran organisasi kemahasiswaan dalam membina generasi muda adalah sebagai mitra pemerintah khususnya perguruan tinggi untuk membekali berbagai kemampuan dan keterampilan. Dimana mahasiswa dalam menempuh studi di perguruan tinggi memiliki berbagai tujuan dan harapan bagi masyarakat, bangsa dan negara.

HMI sebagai organisasi kemahasiswaan tertua di Indonesia memiliki fungsi, peran dan tanggung jawab untuk memberikan sumbangannya bagi pembinaan generasi muda khususnya mahasiswa. Untuk itu diperlukan pemikiran yang terencana, terprogram dan terukur dalam mengkader mahasiswa, yakni dengan meningkatkan kualitas perkaderan.

Panduan model pelatihan berbasis *Cooperative learning* adalah salah satu upaya mengaktualisasikan berbagai pendekatan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pola perkaderan di lingkungan HMI. Model ini juga diharapkan menjadi pilihan bagi HMI dalam menghadapi tuntutan pembaharuan perkaderan.

Kami menyadari masih terdapat ruang untuk penyempurnaan dalam buku ini. Oleh karena itu, masukan yang konstruktif sangat diharapkan agar karya ini dapat terus relevan dan bermanfaat bagi pengembangan organisasi HMI dan generasi muda secara lebih luas. Semoga buku ini memberikan manfaat bagi pembaca dan mendukung penguatan sistem perkaderan HMI.

Medan, 6 Januari 2025

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Globalisasi dan Tantangan Pengembangan SDM.....	1
B. Sejarah, Tujuan, dan Dinamika Perkaderan Himpunan Mahasiswa Islam (HMI)	3
BAB 2 KONSEP SISTEMATIS DALAM DESAIN PELATIHAN DAN COOPERATIVE LEARNING	11
A. Desain Pelatihan sebagai Sebuah Sistem.....	11
B. <i>Cooperative learning</i> dalam Pendidikan dan Pelatihan	49
BAB 3 KONSEP DASAR PENGEMBANGAN MODEL	59
A. Definisi Model.....	59
B. Model Pelatihan.....	61

C. Pengembangan Model Pelatihan.....	66
BAB 4 TAHAPAN PELATIHAN BERBASIS <i>COOPERATIVE LEARNING</i> UNTUK ORGANISASI HMI.....	81
A. Tahap Pelatihan Utama.....	81
B. Tahap Pelatihan Inti	94
BAB 5 IMPLEMENTASI DESAIN PELATIHAN <i>COOPERATIVE LEARNING</i> HMI.....	107
A. Pengembangan Model Desain Berbasis <i>Cooperative Learning</i>	107
B. Pengembangan Awal Model Pelatihan	120
C. Tahap Lanjutan Pengembangan Pelatihan	122
D. Contoh Implementasi Kegiatan Pelatihan	123
BAB 6 EFEKTIVITAS MODEL PELATIHAN <i>COOPERATIVE LEARNING</i> DI LINGKUNGAN HMI	209
A. Landasan Pengembangan.....	209
B. Konteks dan Tantangan Perkaderan HMI.....	227
DAFTAR PUSTAKA.....	231
BIODATA PENULIS.....	236

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model faktor yang memengaruhi peningkatan pembelajaran <i>cooperative learning</i>	38
Gambar 3. 1 Langkah awal mempersiapkan program pelatihan.....	62
Gambar 3. 2 Desain pelatihan Leonard Nedler	63
Gambar 3. 3 Model pengembangan desain instruksional dan pelatihan dari MPI	65

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Globalisasi dan Tantangan Pengembangan SDM

Pada awal abad 21 ini, sumber daya manusia tetap menjadi perhatian masyarakat dunia. Abad yang ditandai dengan globalisasi bukan untuk ditakuti atau dihindari, akan tetapi harus dihadapi, berhadapan itu berarti kita berada di dalam sistem. Sistem globalisasi adalah satu tatanan dunia yang menghantarkan satu peradaban kepada kemajuan yang lebih dari yang dibayangkan. Itu artinya perkembangan dan perubahan yang terjadi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara termasuk di Indonesia tidak terlepas dari pengaruh perubahan global, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta seni dan budaya. Perubahan secara terus menerus ini menuntut perlunya perbaikan sistem

pendidikan nasional, dan pemberdayaan masyarakat sebagai satu sistem pengembangan sumber daya manusia.

Seiring dengan semakin berkembangnya arus globalisasi, tantangan dalam menjaga nilai-nilai kebersamaan dan solidaritas antar individu semakin nyata. Pendidikan dan pelatihan yang tidak memperhatikan esensi kebersamaan dapat menyebabkan terjadinya krisis sosial dan kehilangan jati diri bangsa. Oleh karena itu, organisasi seperti Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) hadir dengan peran penting dalam menciptakan tatanan baru yang tidak hanya mengutamakan kompetisi, tetapi juga memperkuat semangat kebersamaan dan pengabdian kepada masyarakat. Sejak didirikan pada 5 Februari 1947, HMI memiliki tujuan untuk membentuk kader yang tidak hanya cerdas secara akademis, tetapi juga memiliki karakter yang kuat, berlandaskan pada nilai-nilai keislaman dan kebangsaan. Proses perkaderan yang dilaksanakan oleh HMI menjadi sarana penting untuk mengembangkan potensi anggota dalam rangka membangun bangsa yang lebih adil dan makmur. Sejarah panjang perkaderan HMI mencerminkan pentingnya pembinaan nilai-nilai tersebut, yang hingga kini terus dijalankan untuk menjawab tantangan zaman.

BAB 2

KONSEP SISTEMATIS DALAM DESAIN PELATIHAN DAN *COOPERATIVE LEARNING*

A. Desain Pelatihan sebagai Sebuah Sistem

1. Definisi dan Ruang Lingkup Desain

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 deskripsi 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. Dalam desain terdapat berbagai komponen, hubungan antar komponen sehingga menjadi satu kesatuan.

Reigeluth (1983) menjelaskan bahwa desain instruksional (*instructional design*) adalah "*this thinking science—a body of knowledge that prescribes instructional actions to optimize desired instructional outcomes, such as achievement and affect.*" Pernyataan ini menggambarkan bahwa desain instruksional adalah ilmu yang berfokus pada merancang tindakan-tindakan pembelajaran untuk mencapai hasil yang optimal, baik dalam capaian pembelajaran maupun dampak emosionalnya terhadap peserta didik.

Sejalan dengan pandangan tersebut, Suparman (1997) menambahkan bahwa desain instruksional adalah suatu proses yang sistematis dalam menyusun sistem instruksional yang efektif dan efisien. Proses ini mencakup kegiatan identifikasi masalah, pengembangan solusi, hingga evaluasi untuk memastikan hasil yang diharapkan dapat tercapai.

Dalam sebuah desain, terdapat berbagai informasi penting yang mencakup data dan keterangan suatu kegiatan.

BAB 3

KONSEP DASAR

PENGEMBANGAN MODEL

A. Definisi Model

Model merupakan satu pernyataan yang dapat mewakili keadaan, subyek atau obyek untuk dikomunikasikan secara benar. Dengan menggunakan model maka kita akan mudah memberikan ide, keterangan, tujuan dari sebuah konsep. Menurut Miarso (1987) model dapat diartikan sebagai representasi suatu proses dalam bentuk grafis, naratif, dengan menunjukkan unsur-unsur utama serta struktur komponen yang terdapat dalam model. Model juga diartikan sebagai sebuah prosedur yakni beberapa prinsip yang harus dipatuhi dalam menjalankan kegiatan. Untuk itu sebuah model menggambarkan adanya penjelasan, petunjuk, keterangan serta perintah-perintah tentang satu kegiatan, sehingga

rangkaian dari beberapa hal di atas menjadi satu sistem yang dapat menyampaikan pesan kepada pembaca.

Sebuah model akan menunjukkan adanya beberapa komponen kegiatan yang terangkai dalam satu sistem membentuk satu proses untuk mencapai satu tujuan. Jadi dalam model ini biasanya ada tiga bagian penting yakni (a) adanya komponen-komponen, (b) adanya satu tata aturan yang menghubungkan antar komponen tersebut sehingga menjadi satu sistem, dan (c) sistem interaksi menjadi satu kesatuan yang dapat menyampaikan satu pesan tentang rangkaian kegiatan.

Kemudian mengapa kita memerlukan model, dalam hal ini Soekamto (1993) menjelaskan ada tiga kegunaan model yakni: (1) alat untuk berkomunikasi antara mereka sendiri dan juga dengan para klien, (2) petunjuk dalam perencanaan aktivitas-aktivitas yang akan dilaksanakan pada pengelolaan, atau (3) sejumlah aturan yang bersifat preskriptif untuk suatu pengambilan keputusan.

BAB 4

TAHAPAN PELATIHAN BERBASIS *COOPERATIVE LEARNING* UNTUK ORGANISASI HMI

A. Tahap Pelatihan Utama

1. Rasional

Terdapat empat alasan rasional yang dijadikan dasar bagi mendapatkan tujuan serta sasaran pengembalian model pelatihan di lingkungan Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) yakni sebagai berikut:

a. Landasan Teologis

Cita-cita ideal Islam, yang senantiasa harus selalu diperjuangkan dan ditegakan, sehingga dapat mewujudkan suatu tatanan masyarakat yang adil, demokratis, egaliter dan berperadaban. Dalam memperjuangkan cita-cita tersebut manusia dituntut

untuk selalu setia (*committed*) terhadap ajaran Allah SWT, ikhlas, rela berkorban sepanjang hidupnya dan senantiasa terlibat dalam pembebasan kaum tertindas (*mustadh'afin*). Sebagai mahasiswa Islam yang tergabung dalam satu wadah komunitas kelompok berpikir maka tanggungjawab akan perwujudan cita-cita harus ditampilkan dalam berbagai aspek kehidupan.

b. Landasan Konstitusi

HMI adalah organisasi kader yang bertujuan menciptakan kualitas kader. Pembentukan kualitas dimaksud kemudian diaktualisasikan dalam fase-fase perkaderan HMI, yakni fase rekrutmen kader yang berkualitas, fase pembentukan kader agar memiliki kualitas pribadi muslim, kualitas intelektual serta mampu melaksanakan kerja ke manusia secara profesional dalam segala segi kehidupan. Kemudian fase pengabdian kader, dimana sebagai out put kader HMI harus mampu berkiprah dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara sebagai kader muslim. Yang berjuang bersama-sama dalam mewujudkan cita-cita masyarakat adil, makmur yang diridhoi Allah SWT.

BAB 5

IMPLEMENTASI DESAIN PELATIHAN *COOPERATIVE LEARNING* HMI

A. Pengembangan Model Desain Berbasis *Cooperative Learning*

1. Implementasi Pengelolaan Pelatihan HMI Cabang Medan

Pengelolaan pelatihan yang dikembangkan oleh Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) cabang Medan didasarkan pada pedoman resmi organisasi HMI. Pedoman ini ditetapkan oleh Pengurus Besar HMI di Jakarta dalam kongres, dengan rujukan terakhir berasal dari Kongres HMI di Jakarta pada tahun 2006. Berdasarkan pedoman tersebut, model pelatihan ini dirancang dengan pendekatan *cooperative learning*, yang menghasilkan beberapa komponen utama sebagai berikut:

d. Unsur utama model pembelajaran *cooperative learning*

Lima unsur yang mendasari pendekatan *cooperative learning* dalam model ini meliputi:

- Saling ketergantungan: Anggota kelompok saling membutuhkan untuk mencapai tujuan bersama.
- Tanggung jawab individu: Setiap peserta memiliki peran masing-masing yang harus diselesaikan.
- Tatap muka: Peserta diberikan kesempatan untuk berinteraksi langsung melalui diskusi dan kegiatan kelompok.
- Komunikasi antar anggota: Interaksi antar peserta didorong untuk membangun kerja sama yang lebih baik.
- Evaluasi proses kelompok: Setiap aktivitas kelompok dievaluasi untuk meningkatkan efektivitas kerja sama.

e. Pengelolaan kelas

Pengelolaan kelas dalam model ini dirancang dengan mempertimbangkan beberapa aspek penting:

BAB 6

EFEKTIVITAS MODEL PELATIHAN *COOPERATIVE LEARNING* DI LINGKUNGAN HMI

A. Landasan Pengembangan

1. Model Pelatihan

Model pelatihan *cooperative learning* dirancang agar fleksibel dan dapat diterapkan di berbagai cabang HMI di seluruh Indonesia. Pelatihan LK I, yang merupakan program perkaderan utama di tingkat cabang, memiliki potensi besar untuk mengadopsi model ini guna meningkatkan efektivitas pengelolaan kader.

Agar model ini dapat diterapkan secara luas, diperlukan dukungan resmi melalui forum seperti Kongres HMI yang dilaksanakan dua tahun sekali. Dalam forum ini, Badan Koordinasi Nasional Perkaderan dapat menjadi fasilitator yang

menjembatani diskusi tentang pengembangan model pelatihan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan tantangan zaman.

2. Potensi Model

Sebagai organisasi yang berorientasi pada perkaderan, HMI memerlukan pendekatan pelatihan yang terus berkembang untuk mendukung keberlanjutan visinya. Model pelatihan ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi pengurus organisasi, terutama lembaga-lembaga yang bertanggung jawab atas proses perkaderan, untuk merancang, mengelola, dan mengevaluasi kegiatan pelatihan secara efektif.

3. Model Konseptual untuk Pengembangan Pelatihan

a. Rasional

Model pelatihan ini dirancang untuk memadukan pendekatan pembelajaran berbasis pengembangan sumber daya manusia dengan prinsip-prinsip *cooperative learning*. Pendekatan ini bertujuan menciptakan sistem pelatihan yang relevan, efektif, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi Himpunan Mahasiswa Islam (HMI).

DAFTAR PUSTAKA

- Atmodiwirio, S. (2002). *Manajemen pelatihan*. Jakarta: Ardadizya.
- Bader, G. E., & Bloom, A. E. (1988). *Mengukur prestasi tim*. Jakarta: PPM.
- Bath, R. S. (1991). *Improving schools from within*. San Francisco: Holt, Rinehart and Winston.
- Carson, J. (1993). *Assessor training ABD006*. USA: NTU University.
- Chang, R. Y. (2002). *Membangun tim dinamis*. Jakarta: PPM.
- Cruickshank, D. R., Jenkins, D. B., & Metcalf, K. K. (2006). *The act of teaching* (4th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Davis, E. (2005). *The training managers: A handbook*. Jakarta: Gramedia.
- Davis, J. R., & Davis, A. B. (1998). *Effective training strategies*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers Inc.
- Dick, W., & Carey, L. (1996). *The systematic design of instruction*. USA: Harper Collins College Publisher.
- Fakih, M. (2001). *Pendidikan populer: Membangun kesadaran kritis*. Yogyakarta: ReaD.

- Gagné, R. M., & Briggs, L. J. (1979). *Principles of instructional design*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Gredler, M. E. B. (1994). *Belajar dan membelajarkan* (Munandir, Penerjemah). Jakarta: Rajawali.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (1986). *Organizational behavior*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Hamalik, O. (2001). *Pengembangan sumber daya manusia: Manajemen pelatihan ketenagakerjaan pendekatan terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jewel, L. N., & Siegall, M. (1998). *Psikologi industri/organisasi modern*. Jakarta: Arcan.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (1991). *Cooperative in the classroom*. Minnesota: Interactive Book Company.
- Karim, M. (1997). *HMI-MPO dalam kemelut modernisasi politik di Indonesia*. Bandung: Mizan.
- Kemp, J. E. (1985). *The instructional design process*. New York: Harper & Row.
- Kemp, J. E. (1985). *The instructional design process*. New York: Harper & Row.
- Kroehnert, G. (1996). *Basic training for trainers*. New York: McGraw-Hill.
- Lie, A. (2004). *Cooperative learning*. Jakarta: Grasindo.

- Merrill, M. D. (2002). *Second generation instructional design*. Retrieved July 23, 2002, from <http://www.id2.usu.edu/id2/index.htm>
- Miarso, Y. (1987). *Survey model pengembangan instruksional*. Jakarta: Depdikbud, Dikti.
- Nedler, L. (1982). *Designing training programs*. California: Addison-Wesley.
- PB HMI. (1990). *Hasil-hasil ketetapan Kongres ke-18 Himpunan Mahasiswa Islam*. Jakarta: PB HMI.
- Piskurich, G. M. (2000). *Rapid instructional design*. San Francisco: Jossey-Bass Pfeiffer.
- Pohan, S. (2007). *HMI bukan liberal, tapi ideal (Tanggapan atas perdebatan antara Azhari Akmal Tarigan dan H. Muhammad Hendra Hidayat)*. *Harian Waspada*. Medan.
- Reigeluth, C. M. (Ed.). (1983). *Instructional-design theories and models: An overview of their current status*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Romiszowski (Ed.). (1977). *The systems approach to education and training*. London: Kogan Page.
- Santosa, S. (1999). *Dinamika kelompok*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sastrohadiwiryono, S. B. (2003). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Satmoko, & Irmim, S. (2004). *Mendesain strategi pelatihan karyawan*. Jakarta: Seyma Media.
- Senge, P., et al. (2000). *Schools that learn*. London: Nicholas Brealey Publishing.
- Sitompul, A. S. (2002). *Menyatu dengan umat menyatu dengan bangsa*. Jakarta: Logos.
- Sitompul, A. S. (2005). *44 indikator kemunduran HMI*. Jakarta: Misaka Galiza.
- Slavin, R. E. (1995). *Cooperative learning*. Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Soekamto, T. (1993). *Perancangan dan pengembangan sistem instruksional*. Jakarta: Intermedia.
- Sudirdjo, S., & Siregar, E. (2004). Media pembelajaran sebagai pilihan dalam strategi pembelajaran. Dalam *Mozaik teknologi pendidikan*. Jakarta: Kencana dan UNJ.
- Sujak, A. (1990). *Kepemimpinan manajer*. Jakarta: Rajawali.
- Suparman, A. (1997). *Desain instruksional*. Jakarta: Dirjen Dikti.
- Suparman, A. (1997). *Desain instruksional*. Jakarta: Dirjen Dikti.

Tilaar, H. A. R. (1997). *Pengembangan sumber daya manusia dalam era globalisasi*. Jakarta: Grasindo.

Wether, W. B., Jr., & Davis, K. (1996). *Human resources and personnel management* (5th ed.). United States of America: McGraw-Hill, Inc.

BIODATA PENULIS



Prof. Dr. Mardianto, M.Pd

Dosen sejak tahun 1994 pada Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam FITK UIN Sumatera Utara Medan dan Guru Besar Teknologi Pendidikan golongan IV.c.

Penulis lahir di Asahan 12 Desember 1967, SD, MTs, MA diselesaikan di Asahan, menyelesaikan program sarjana Pendidikan Agama tahun 1990 di Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara di Medan. Program Magister Teknologi Pendidikan di UNP Padang tamat tahun 2000 dan Program Doktor Teknologi Pendidikan di UNJ Jakarta tamat tahun 2010.

Aktif di HMI sejak dari kepengurusan komisariat FT.IAIN, Medan dan Badan Koordinasi Sumatera Utara. Sempat menjadi ketua LDMI dan ketua LPL HMI Medan, sampai kini masih tercatat sebagai instruktur HMI Medan. Menyelesaikan semua program *training* dari Maperca di Medan, LK.I (*Basic Training*) di Medan, LK.II (*Intermediate Training*) Badko Sumbariau di Padang, LK.III (*Advance Training*) Badko Jabar di Bandung, serta Senior Cross di Medan, juga Up Grading Instruktur NIK Nasional ke II di Pekan Baru.

Kini mengembangkan berbagai aktivitas seperti ouner Yayasan Pendidikan Mutiara Aulia bersama keluarga, serta mutiarainstitut.com

Panduan
DESAIN PELATIHAN
Berbasis Cooperative Learning
untuk Organisasi
Himpunan Mahasiswa Islam

Pelatihan bukan sekadar rutinitas, melainkan sebuah proses untuk membangun keterampilan kolaborasi dan semangat kebersamaan. Buku ini menghadirkan pendekatan berbasis cooperative learning yang dirancang untuk menjadikan pelatihan lebih interaktif, inklusif, dan berdampak nyata. Pendekatan ini memungkinkan setiap peserta untuk belajar bersama, saling mendukung, dan menciptakan solusi melalui kerja tim yang solid.

Dengan desain yang disusun secara sistematis, buku ini memberikan perspektif baru dalam mengelola pelatihan. Setiap elemen dirancang untuk memperkuat keterlibatan peserta dan menciptakan pengalaman belajar yang relevan dengan kebutuhan pengembangan manusia di berbagai organisasi. Tidak hanya berfokus pada teori, model ini juga membangun fondasi praktis yang dapat diterapkan secara luas.

Buku ini menjadi panduan yang bernilai bagi mereka yang ingin membawa pelatihan ke tingkat berikutnya. Dengan gaya penulisan yang sederhana namun berwawasan, buku ini cocok bagi pelatih, anggota organisasi, atau siapa saja yang ingin memaksimalkan potensi individu melalui desain pelatihan berbasis kolaborasi.



LUMINARY PRESS



No.057/SBA/2024

IKAPI



✉ luminarypressindonesia@gmail.com

🌐 www.luminarypress.id

📷 [luminarypressindonesia](https://www.instagram.com/luminarypressindonesia)