

METODE DAN MEDIA PEMBELAJARAN DALAM PENDIDIKAN PELATIHAN

Hafiz Mahendra¹, Tuti Andriani²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Email: hafizmahendra2000@gmail.com¹, tutiandriani@uin-suska.ac.id²

Abstrak: Pendidikan dan pelatihan merupakan program untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yakni keahlian atau skill seseorang dalam mengemban suatu tugas tertentu di dalam sebuah instansi kerja. Faktor sumber daya manusia memiliki peran inti dalam menentukan arah atau keberlangsungan sebuah lembaga maka dari itu menjadi penting untuk diperhatikan adalah kualitas dari sumber daya manusia tersebut. Setidaknya ada tiga faktor yang menjadi alasan sebuah pendidikan dan pelatihan dipandang penting untuk dilaksanakan. Pertama, individu-individu yang semakin membutuhkan kemampuan lebih atau khusus bagi penyesuaian dengan kebutuhan kerja untuk meningkatkan prestasi atau karir serta untuk mengaktualisasi diri dalam masyarakat. Kedua, organisasi atau instansi dipandang perlu untuk mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki kreativitas operasional yang dapat diandalkan dalam suasana kerja yang semakin kompetitif. Ketiga, pemerintah mendesak percepatan kesejahteraan masyarakat dalam upaya memajukan kehidupan masyarakat yang layak. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kepustakaan (*library research*), yang mana mengkaji mengenai pemikiran tokoh yang sumber datanya diperoleh dengan teknik pengumpulan data menggunakan studi pustaka melalui buku dan jurnal maupun bentuk lainnya yang relevan. Sehingga diperoleh hasil bahwa metode dan media pembelajaran dalam pendidikan pelatihan adalah sebagai cara yang digunakan untuk mengimplementasikan rencana yang disusun dalam bentuk kegiatan nyata dan praktis untuk mencapai tujuan pembelajaran yang baik serta mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan.

Abstract: Education and training are programs to improve the quality of human resources, namely a person's expertise or skills in carrying out a certain task in a work agency. Human resource factors have a core role in determining the direction or sustainability of an institution, therefore it is important to pay attention to the quality of these human resources. There are at least three factors that are the reasons why education and training are considered important to implement. First, individuals increasingly need more or special abilities to adapt to work requirements to improve achievement or career and to actualize themselves in society. Second, organizations or agencies are deemed necessary to develop human resources who have operational creativity that can be relied upon in an increasingly competitive work atmosphere. Third, the government urges the acceleration of community welfare in an effort to promote a decent life for society. This research is included in the type of library research, which examines the thoughts of figures whose data sources are obtained using data collection techniques using library studies through books and journals and other relevant forms. So the results obtained

are that learning methods and media in training education are the means used to implement plans prepared in the form of real and practical activities to achieve good learning goals and be able to improve the quality of human resources.

Keywords: Education, Training.

PENDAHULUAN

Sebuah lembaga atau organisasi maupun komunitas tertentu sangat bergantung pada unsur sumber daya manusia dimana sumber daya manusia ini akan menjadi penentu baik atau tidaknya suatu lembaga pendidikan. Faktor sumber daya manusia memiliki peran inti dalam menentukan arah atau keberlangsungan sebuah lembaga maka dari itu menjadi penting untuk diperhatikan adalah kualitas dari sumber daya manusia tersebut.

Pendidikan dan pelatihan merupakan program untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yakni keahlian atau skill seseorang dalam mengemban suatu tugas tertentu di dalam sebuah instansi kerja. Tujuan dari pelatihan ini diarahkan agar kompetensi peserta didik dalam pelatihan meningkat serta membangun semangat kinerja yang lebih optimal serta efektif dalam meningkatkan sumber daya produksi sesuai dengan kebutuhan. Program pelatihan akan membekali pesertanya untuk mengembangkan kreativitas serta daya inovasi dalam melaksanakan tanggung jawab dan kewajibannya sebagai pelaksana suatu program kerja.

Setidaknya ada tiga faktor yang menjadi alasan sebuah pendidikan dan pelatihan dipandang penting untuk dilaksanakan. Pertama, individu-individu yang semakin membutuhkan kemampuan lebih atau khusus bagi penyesuaian dengan kebutuhan kerja untuk meningkatkan prestasi atau karir serta untuk mengaktualisasi diri dalam masyarakat. Kedua, organisasi atau instansi dipandang perlu untuk mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki kreativitas operasional yang dapat diandalkan dalam suasana kerja yang semakin kompetitif. Ketiga, pemerintah mendesak percepatan kesejahteraan masyarakat dalam upaya memajukan kehidupan masyarakat yang layak.¹

Berdasarkan pada kebutuhan kerja, sumber daya manusia tidak hanya dituntut untuk aktif namun juga harus terus mengembangkan diri dalam dunia kerja yang semakin kompetitif. Dan dari ketiga faktor tersebut dapat kita pahami bahwa yang melatar belakangi adanya program pendidikan dan pelatihan tidak lain adalah kebutuhan masyarakat.

METODE PENELITIAN

¹ Mustofa kamil, *Model Pendidikan dan Pelatihan*;konsep dan aplikasi, (Bandung: ALFABETA, 2010), 1-2

Menurut Moleong, analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milah data yang dapat di kelola, mencari dan menemukan pola menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.²

Hampir semua jenis penelitian memerlukan studi pustaka. Walaupun pada umumnya setiap orang sering membedakan antara riset kepustakaan (*library reserch*) dan riset lapangan (*field reserch*), namun keduanya tetap memerlukan kajian kepustakaan.³ Penelitian kepustakaan dapat dikatakan sebagai metode pnelitian yang dimana dalam proses pencarian data, pengumpulan data untuk di olah dan disajikan dalam bentuk laporan penelitian kepustakaan dengan berbagai macam topik yang diperlukan, baik dari segi pendidikan, sosial kebudayaan, dan lainnya.⁴

Penelitian ini termasuk jenis penelitian pustaka (*library research*), penelitian sebagai kegiatan yang dilakukan secara sistematis untuk mengumpulkan, mengelola, dan menyimpulkan data dengan menggunakan metode/teknik guna mencari jawaban atas penelitian yang dibahas dalam penelitian kepustakaan.⁵ Tegasnya riset pustaka membatasi kegiatan hanya pada bahan-bahan koleksi perpustakaan saja tanpa memerlukan riset lapangan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder. Penelitian ini dilakukan dengan membaca, menelaah, dan menganalisis dari berbagai literatur yang ada, seperti buku-buku, hasil penelitian, jurnal yang relevan dengan objek kajian penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kualitatif (*liberary research*).

Dalam kajian ini mengambil berbagai sumber literatur terkait dengan Konsep Pendidikan Islam Abuddin Nata, kemudian penelitian dan disajikan dalam bentuk data diskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Metode Pendidikan Dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan di mana sumber daya manusia (SDM) dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Pendidikan adalah suatu

² Ali Sodik Sandu Suyito, *DASAR METODOLOGI PENELITIAN* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015).

³ Mestika Zed, *Metodologi Penelitian KEPUSTAKAAN* (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2020). Hlm 1

⁴ Muwafiqus Shobiri Evanorisa, Chistina Bagenda, Hasnawati, Fauzan, Khisna Azizah, Nursaeni, Maisarah, Asdiana, *METODE PENELITIAN KEPUSTAKAAN*, ed. by Zaenudin Na'im (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2022). Hlm 15

⁵ Abd. Hamid Ahmad Luthfi, Sri Kasnelly, *METOLOGI PENELITIAN EKONOMI*, ed. by Mustakim (Sumatra Barat. PT Insan Cendikia Mandiri, 2022). Hlm 204

kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang, termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai suatu tujuan. Menurut Siagian pengertian pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.⁶

Dari hasil proses belajar, pelatihan adalah proses memberikan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta menanamkan atau menyesuaikan sikap kepada pegawai, karyawan, SDM atau proses pembantu pegawai, karyawan, SDM untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan dalam kinerjanya di masa silam. Menurut Nitisemito pengertian pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan, sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.⁷ Menurut Simamora, pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Menurut Gomes, pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Tujuan pendidikan dan pelatihan berkaitan erat dengan jenis organisasi perusahaan, lembaga dan instansi. menyatakan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan adalah memperbaiki tingkat efektivitas kegiatan pegawai, karyawan dalam mencapai hasil-hasil yang telah ditetapkan.

Menurut Nitisemito, bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan adalah:

- a. Pekerjaan diharapkan agar dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik
- b. Tanggung jawab diharapkan lebih besar
- c. Kekeliruan dalam pekerjaan diharapkan berkurang
- d. Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin

Tujuan pendidikan dan pelatihan menurut Oemar yaitu:

⁶ Siagian Sondang, *Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I, (Jakarta: Binarupa Aksara, 2006), Hal. 92

⁷⁷ Nitisemito S Alex, *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE UGM, 1992), Hal. 62

- a. Mendidik, melatih serta membina tenaga kerja yang memiliki keterampilan produktif dalam rangka pelaksanaan program organisasi dilapangan.
- b. Mendidik, melatih serta membina unsur-unsur ketenagakerjaan yang memiliki kemampuan dan hasrat belajar terus menerus untuk meningkatkan diri sebagai tenaga yang tangguh, mandiri, profesional, beretos kerja yang tinggi dan produktif.
- c. Mendidik, melatih serta membina tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat, nilai dan pengalamannya masing-masing.
- d. Mendidik dan melatih tenaga kerja yang memiliki derajat relevansi yang tinggi dengan kebutuhan pembangunan.⁸

Metode Pendidikan dan Pelatihan

Pelaksanaan pendidikan dan pelattihan harus didasarkan pada metode-metode pengembangan SDM yang didasarkan pada sasaran yang ingin dicapai, yaitu meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis pekerjaan atau meningkatkan keahlian, kecakapan memimpin, serta untuk mengambil keputusan.

Menurut Hasibuan, metode-metode pendidikan dan pelatihan sebagai berikut:

a. *On The Job*

Peserta pendidikan dan pelatihan bekerja di tempat untuk belajar atau meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan serta pengawas. Metode ini ada dua cara yaitu formal dan informal. Cara formal, pengawas menunjuk seorang karyawan senior untuk memperhatikan pekerjaan tersebut, selanjutnya peserta pendidikan dan pelatihan melakukan pekerjaan sesuai dengan cara-cara yang dilakukan karyawan senior.

b. *Vestibule*

Metode pendidikan dan pelatihan ini dilakukan didalam kelas atau suatu perusahaan industri untuk memperkenalkan suatu pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut, melalui percobaan dengan membuat suatu duplikat dari bahan, alat-alat dan kondisi yang akan mereka temui dalam situasi kerja yang sebenarnya.

c. *Demonstration and example*

⁸ Oemar Hamalik, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), Hal. 14

Metode pendidikan dan pelatihan ini dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan cara mengerjakan sesuatu pekerjaan. Metode ini mengharuskan peserta melihat sendiri teknik pengerjaannya beserta penjelasan, bahkan jika perlu boleh mempraktekannya.

d. *Simulation*

Pekerjaan yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya, tetapi hanya merupakan tiruan saja.

e. *Apprenticeship*

Cara mengembangkan keahlian pertukaran, sehingga para peserta yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaan tersebut.

f. *Classroom methods*

Metode pertemuan dalam kelas meliputi pengajaran, rapat, metode studi kasus, diskusi dan Seminar.

g. *Lecture* (ceramah atau kuliah)

Metode ini diberikan kepada peserta dalam jumlah banyak di suatu kelas. Pelatih mengajarkan metode-metode yang diperlukan, sedang yang dilatih mencatat serta mempresentasikannya. Metode ini merupakan suatu metode tradisional, karena hanya pelatih yang berperan aktif sedangkan peserta bersikap pasif.

h. *Conference* (rapat)

Dalam metode ini, pelatih harus memberikan suatu makalah tertentu dan peserta ikut serta berpartisipasi dalam memecahkan masalah tersebut. Jadi dalam metode ini kedua pihak, pelatih dan peserta sama-sama berperan aktif, dengan begitu diharapkan peserta terlatih untuk menerima dan mempersepsikan pendapat orang lain, serta dapat mengambil kesimpulan atau keputusan dari permasalahan yang akan dihadapi nanti dalam dunia kerja.

i. *Programmed Instruction*

Bentuk pelatihan ini menuntut peserta agar dapat belajar sendiri, karena langkah-langkah pengerjaan sudah diprogram, biasanya dengan komputer, buku atau mesin pengajar. Program ini meliputi pemecahan Informasi dalam beberapa bagian kecil, sedemikian rupa

sehingga dapat dibentuk program pengajaran yang mudah dipahami dan saling terhubung.⁹

Strategi Model Pembelajaran Diklat

Pembelajaran efektif adalah pembelajaran dimana peserta diklat memperoleh keterampilan-keterampilan yang spesifik, pengetahuan dan sikap serta merupakan pembelajaran yang disenangi peserta diklat. Intinya bahwa pembelajaran dikatakan efektif apabila terjadi perubahan-perubahan pada aspek kognitif, afektif, dan psikomotor.

Menurut Ismail dalam Agus, istilah Model pembelajaran mempunyai empat ciri khusus yang tidak dipunyai oleh strategi atau metode tertentu yaitu:

- a. Rasional teoritik yang logis disusun oleh perancangannya
- b. Tujuan pembelajaran yang akan dicapai
- c. Tingkah laku mengajar yang diperlukan agar model tersebut dapat dilaksanakan secara berhasil
- d. Lingkungan belajar yang diperlukan agar tujuan pembelajaran itu dapat tercapai.

Sedangkan strategi pembelajaran yang digunakan dapat melibatkan interaksi widyaiswara dan peserta diklat secara aktif dengan kecermatan penguasaan materi sehingga mudah tersampaikan, dipahami dan diterima oleh peserta diklat.

Mulyasa dalam jurnal Agus, di dalam bukunya mengemukakan lima ciri yang harus diperhatikan dalam strategi pembelajaran yaitu:

- a. Pembelajaran harus memperhatikan pengetahuan yang sudah dimiliki oleh peserta didik
- b. Pembelajaran dimulai dari keseluruhan (global) menuju bagianbagiannya secara khusus (dari umum ke khusus)
- c. Pembelajaran harus ditekankan pada pemahaman, dengan cara:
 - menyusun konsep sementara
 - melakukan *sharing* untuk memperoleh masukan dan tanggapan dari orang lain
 - Revisi dan mengembangkan konsep.
- d. Pembelajaran ditekankan pada upaya mempraktekan secara langsung apaapa yang dipelajari.

⁹ Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), Hal. 77

- e. Adanya refleksi terhadap strategi pembelajaran dan pengembangan pengetahuan yang dipelajari.¹⁰

Dalam model pembelajaran ada istilah Sintaks, yakni menggambarkan alur langkah yang pada umumnya diikuti oleh serangkaian kegiatan pembelajaran. Sintaks pembelajaran menunjukkan dengan jelas kegiatan-kegiatan apa yang dilakukan oleh guru dan siswa urutan kegiatan-kegiatan tersebut dan tugas-tugas khusus yang perlu dilakukan oleh siswa.

Berikut ini adalah model-model dan strategi pembelajaran efektif yang dapat diimplementasikan dalam pembelajaran:

a. Model Pembelajaran Langsung

Strategi pembelajaran langsung/ ekspositori adalah strategi pembelajaran yang menekankan pada proses penyampaian materi secara verbal dari seorang narasumber kepada peserta diklat dengan maksud agar siswa menguasai materi secara verbal. Roy Killen menamakan ini dengan istilah pembelajaran langsung. Model pembelajaran langsung pada dasarnya merupakan turunan atau pengembangan dari teori pembiasaan perilaku respon (*operant conditioning*) oleh Frederic Skinner. Frederic Skinner pencetus teori pembiasaan perilaku respon merupakan penganut *behavioris*. Menurut Skinner bahwa tingkah laku itu terbentuk oleh konsekuensi-konsekuensi yang ditimbulkan oleh tingkah laku itu sendiri.¹¹

Pembelajaran langsung ini juga dikembangkan dari teori belajar sosial, khususnya pemodelan (*modelling*). Albert Bandura mengatakan tentang belajar, “dalam belajar yang dialami manusia sebagian besar diperoleh dari suatu pemodelan”.

Pemodelan adalah meniru perilaku dan pengalaman orang lain.¹² Dengan demikian, pembelajaran langsung adalah pembelajaran yang mengantarkan pemahaman pengetahuan baik deklaratif (konsep, prinsip, rumus, kaidah) maupun prosedural (bagaimana melakukan sesuatu) kepada peserta diklat secara terstruktur dengan setahap demi setahap (*step by step*), dengan narasumber langsung bertindak sebagai model yang mendemonstrasikan pengetahuan atau keterampilan yang akan dikuasai peserta diklat.

¹⁰ Agus Mukhtar Rosyidi, *Model dan Strategi Pembelajaran Diklat: Kajian Alternatif yang Efektif*, Jurnal Diklat Teknis, Volume V Nomor 1, Januari 2017, Hal 104-105

¹¹ Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Suatu Pendekatan Baru*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000), Hal. 110

¹² Arends, *Model-Model Pembelajaran Inovatif Berorientasi Konstruktivitis*, (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 1997), Hal. 69

Menurut Bandura, ada 4 fase belajar dari model pembelajaran langsung, yaitu fase perhatian, fase retensi, fase produksi, dan motivasi. Dalam pengembangan model pembelajaran, teori belajar sosial ini paling banyak memberikan sumbangan terhadap pengembangan model pengajaran langsung.¹³

b. Model Pembelajaran Kooperatif

(*Cooperative Learning*) Model pembelajaran dimana peserta diklat dibagi dalam kelompok-kelompok kecil yang memiliki kemampuan berbeda-beda. Dalam menyelesaikan tugas kelompok, setiap anggota saling bekerja sama dan membantu untuk memahami suatu bahan pembelajaran. Belajar belum selesai jika salah satu teman dalam kelompok belum menguasai bahan pembelajaran.

Model Pembelajaran Kooperatif sangat efektif untuk mencapai hasil belajar akademik. Di samping itu, *Cooperative Learning* juga efektif untuk mengembangkan keterampilan sosial peserta diklat. Beberapa ahli berpendapat bahwa model ini unggul dalam membantu memahami konsep-konsep yang sulit. Para pengembang model ini telah menunjukkan bahwa model struktur penghargaan kooperatif telah dapat meningkatkan penilaian pada belajar akademik dan perubahan norma yang berhubungan dengan hasil belajar.

c. Model Pembelajaran Inkuiri Sosial

Strategi inkuiri untuk mengembangkan kemampuan peserta diklat untuk menemukan dan merefleksikan sifat-sifat kehidupan sosial, terutama untuk melatih siswa agar hidup mandiri dalam masyarakatnya. Sasaran utama kegiatan pembelajaran pada strategi ini ialah keterlibatan peserta didik secara maksimal dalam proses kegiatan belajar. Kegiatan belajar di sini adalah kegiatan mental intelektual dan sosial emosional, keterarahan kegiatan secara logis dan sistematis pada tujuan pengajaran dan mengembangkan sikap percaya pada diri sendiri (*selfbelief*) pada diri peserta diklat tentang apa yang ditemukan dalam proses inkuiri.

d. Model *Role Playing* (Bermain Peran)

Sesuai dengan namanya model ini banyak berhubungan dengan peristiwa sejarah, tetapi juga cocok untuk belajar geografi, dan ekonomi. Pemahaman terhadap nilai dan situasi di mana suatu peristiwa terjadi cocok menggunakan model bermain peran dan juga dapat diamati kesempurnaan berbahasanya sesuai program pengajaran bahasa. Model ini membantu masing-

¹³ *Ibid*, Hal. 72

masing peserta diklat untuk menemukan makna pribadi dalam dunia sosial mereka dan membantu memecahkan dilema pribadi dengan bantuan kelompok sosial.

e. **Model Problem Based Learning (PBL)**

Model pembelajaran berbasis masalah dengan fokus pemecahan masalah yang nyata, proses dimana peserta diklat melaksanakan kerja kelompok, umpan balik, diskusi, yang dapat berfungsi sebagai batu loncatan untuk investigasi dan penyelidikan dan laporan akhir dan didorong untuk lebih aktif terlibat dalam materi pelajaran dan mengembangkan keterampilan berpikir kritis. Dalam model ini dapat dikembangkan ke model *Problem Based Instruction* (PBI). Dengan demikian model pembelajaran yang akan dibahas dan dikembangkan dalam kesempatan ini adalah: Model pembelajaran Langsung, *Cooperative Learning* (CL), *Model Problem Based Instruction* (PBI), dan Model inkuiri sosial.

Pentingnya Penggunaan Media Dalam Pelatihan

Media pelatihan merupakan salah satu komponen yang penting dalam sistem pelatihan manajemen, karena berfungsi sebagai unsur penunjang proses pembelajaran dan motivasi belajar. Media pelatihan secara umum adalah alat bantu proses belajar mengajar. Segala sesuatu yang dapat digunakan untuk merangsang pikiran, perasaan, perhatian dan kemampuan atau keterampilan belajar sehingga dapat mendorong terjadinya proses belajar mengajar. Intruksional media (media pembelajaran) tidak hanya diperlukan di proses pembelajaran tingkat sekolah, namun juga diperlukan pada proses pembelajaran pada tingkat pembelajaran yang lain seperti pada pelatihan dan workshop untuk pembelajaran orang dewasa (*adult learner*). Jenis media pembelajaran yang digunakan dalam pelatihan bisa sangat bervariasi sesuai materi dan bidang dalam pelatihan. Jenis media pembelajaran tersebut harus merujuk pada pembelajaran orang dewasa. Hasil survey menunjukkan bahwa media pembelajaran yang merupakan gabungan dari beberapa media lebih disukai dari pada satu jenis pembelajaran.¹⁴

Penggunaan media dalam proses pelatihan merupakan kebutuhan dan sekaligus keharusan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut:

- a. Banyak hal yang abstrak ternyata Banyak konsep-konsep dalam bahan pelatihan yang memerlukan kesamaan persepsi bagi para peserta. Bila berbda kesan, maka dapat menimbulkan salah tafsir dan mengakibatkan salah dalam tindakan selanjutnya.

¹⁴ Mashoedah, *Penggunaan Media Pembelajaran dalam Pelatihan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru*, Jurnal *Electronics, Informatics and Vocational Education*, Volume 1 Nomor 1, November 2015, Hal. 22

- b. Dalam-dalam bidang studi yang disampaikan pada pelatihan terdapat proses-proses kerja yang sangat lambat sehingga sulit dilihat dengan mata dan dapat ditanghgap berkat bantuan media pembelajaran.
- c. Banyak benda besar yang sulit untuk dibawa kedalam kelas untuk dipelajari, sehingga dengan bantuan model tiruan barulah benda-benda tersebut dapat dipelajari dengan mudah.
- d. Ada suatu hal atau kejadian yang proses kerjanya sangat cepat sehingga sangat sulit untuk diamati, misalnya proses pembuatan keputusan sehingga dengan bantuan media pelatihan seperti film strip atau slide maka proses tersebut lebih mudah dipelajari.
- e. Sulit diamati dengan pengindraan misalnya proses berpikir memecahkan masalah dan ternyata lebih mudah dipelajari dengan bantuan bagan arus atau media lainnya.
- f. Peristiwa masa lampau atau kejadian yang mungkin terjadi pada masa datang sangat sulit diamati. Kejadian masa lampau sudah lewat waktu dan tempatnya sedangkan kejadian masa datang belum ada dalam kenyataan. Misalnya sistem manajemen tradisional yang ada pada lembaga tertentu. Kejadian mungkin ada dalam dalam manajemen berkaitan dengan meningkatnya penggunaan mekanisme serba canggih di lingkungan suatu perusahaan. Untuk mempelajarinya diperlukan suatu media pelatihan yang sesuai dan serasi.
- g. Banyak pula kejadian sehari-hari yang berkenaan dengan masalah manajemen yang lebih mudah dipelajari dengan bantuan media pelatihan, yang dapat diamati langsung pada waktu atau kesempatan tertentu, misalnya pameran produksi.
- h. Banyak proses-proses yang harus dikerjakan dalam mempelajari manajemen, yang memerlukan bantuan media pelatihan agar menarik perhatian dan minat peserta, seperti demonstrasi para pemimpin rapat.

Macam-Macam Media Dalam Diktat

Media merupakan komponen pembelajaran yang meliputi bahan dan peralatan. Dengan maksudnya berbagai pengaruh ke dalam dunia pendidikan, misalnya teori konsep atau konsep baru dan teknologi). Media terus mengalami perkembangan dan tampil dalam berbagai jenis format.

Ada 3 jenis media yang dapat digunakan dalam pelatihan, yaitu:

- a. Audio

Media Audio adalah media yang mengaktifkan indra pendengaran saja saat proses pembelajaran/pelatihan berlangsung. Jenis media ini mengandung unsur suara seperti kaset, rekaman audio, dan radio.

b. Visual

Media visual adalah media yang mengaktifkan indra penglihatan saja saat proses pembelajaran/pelatihan berlangsung. Jenis media ini mengandung unsur gambar dan warna, seperti foto, poster, grafik, bagan, dan kartun.

c. Audio – Visual

Media Audio Visual adalah media yang mengaktifkan indra penglihatan dan pendengaran dalam waktu proses belajar mengajar/pelatihan berlangsung. Jenis media ini mengandung unsur suara dan gambar yang dapat dilihat, seperti rekaman video, berbagai ukuran film, televisi, dan slide suara.

Rudy Bretz mengklasifikasikan media berdasarkan unsur pokoknya yaitu suara, visual (berupa gambar, garis dan simbol) dan gerak. Selain itu bertz membedakan antara media siar (*telecommunication*) dan media rekam (*recording*). Dengan demikian, media menurut Bretz dikelompokkan menjadi 8 kategori:

- a. Media audio visual gerak
- b. Media audio visual diam
- c. Media visual gerak
- d. Media visual diam
- e. Media semi gerak
- f. Media audio
- g. Media cetak

Sejalan dengan perkembangan teknologi maka media pembelajaran mengalami perkembangan melayani pemanfaatan teknologi itu sendiri. Berdasarkan perkembangan teknologi tersebut Azhar Arsyad mengklasifikasikan media atas empat kelompok:

- a. Media hasil teknologi cetak
- b. media hasil teknologi audio visual
- c. media hasil teknologi berbasis computer

- d. media hasil gabungan teknologi cetak dan komputer.¹⁵

Media pembelajaran berbasis audio adalah media penyaluran pesan lewat indera pendengaran. Di antara jenis media ini media rekaman dan radio. Media audio merupakan bentuk media pengajaran yang murah dan terjangkau dan penggunaannya juga tidak rumit oleh karena itu sudah sewajarnya kalau media tersebut pantas dipertimbangkan sebagai salah satu alternatif untuk di manfaatkan dalam pembelajaran.

a. Media rekaman

1. Pengertian, kelebihan dan kelemahan media radio

Rekaman berasal dari kata dasar rekam yang di antara artinya dalam kamus besar bahasa Indonesia adalah alur-alur bunyi atau suara. Rekaman berarti sesuatu yang direkam dapat berupa suara, gambar atau cetakan dan sebagainya. Dalam pembahasan ini media rekaman berarti suara baik itu berupa suara musik, suara manusia atau binatang atau yang lainnya yang digunakan sebagai media pembelajaran. Pesan dan isi pelajaran dapat direkam pada tapemagnetik atau media digital sehingga hasil rekaman itu dapat diputar kembali pada saat diinginkan. Pesan dan isi pelajaran itu dimaksudkan untuk merangsang pikiran, perasaan, perhatian, dan kemauan peserta didik sebagai upaya mendukung terjadinya proses belajar. Sebagaimana media pembelajaran lainnya, media rekaman juga memiliki kelebihan dan kelemahan Menurut Arief S. Sadiman, dkk, di antara kelebihannya adalah:

- a. Media rekaman dan peralatannya telah menjadi sesuatu yang sangat lumrah dalam rumah tangga, sekolah, mobil. Karena harga yang cenderung terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat, ketersediaannya dapat diandalkan.
- b. rekaman dapat digandakan untuk keperluan perorangan sehingga pesan dan isi pelajaran dapat berada di beberapa tempat pada waktu yang bersamaan.
- c. Merekam peristiwa atau isi pelajaran untuk digunakan kemudian, atau merekam pekerjaan siswa sendiri dapat dilakukan dengan media audio.
- d. rekaman memberikan kesempatan kepada siswa untuk mendengarkan diri sendiri sebagai alat diagnosis guna membantu meningkatkan keterampilan mengucapkan, membaca, mengaji atau berpidato.

¹⁵ Wisna sanjaya, *Perencanaan dan Desain Sistem Perencanaan*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007), Hal. 207-211

- e. Pengoperasian media rekam relatif mudah.

Adapun kekurangan atau kelemahan media rekaman adalah sebagai berikut:

- a. Dalam suatu rekaman, sulit menentukan lokasi suatu pesan atau informasi
- a. Kecepatan merekam dan pengaturan trek yang bermacam-macam menimbulkan kesulitan untuk memainkan kembali rekaman yang direkam pada suatu mesin perekam yang berbeda dengannya.

2. Peralatan media rekaman

Peralatan media rekaman telah mengalami perkembangan sedemikian rupa dari waktu ke waktu. Peralatan media rekaman telah mengalami perkembangan sedemikian rupa dari waktu ke waktu. Dalam tulisan Indra Aziz dijelaskan tahapan-tahapan perkembangan media rekaman setidaknya telah mengalami empat fase, yaitu *gramophone*, *tape recording multitrack recording*, dan *digital recording*.

a. *Gramophone*

Alat perekam suara pertama yaitu phonomatograph penemuan Leon Scott telah ada sebelum phonograph penemuan Thomas Alva Edison yang digunakan untuk mempelajari gelombang suara pada tahun 1857. Phonograph, gramophone dan alat perekam lainnya adalah alat mekanik sampai tahun 1920 dikembangkan player dengan *wire in speaker* yang mengizinkan permutaran hasil rekaman dapat lebih keras volumenya.

b. *Tape Recording*

Pada akhirnya, pengembangan *tape recording* yang menggantikan phonograph dan *recording optical*, karena lebih mudah dan biayanya yang lebih terjangkau. Tape mulai populer tahun 1950-an. Perkembangan *tape recording* ini membawa perubahan yang pesat dalam membuat musik. Karena dengan tape, proses edit menjadi lebih mudah, pemberian efek *fade in* dan *fade out* bisa dilakukan. Jika sebelumnya seseorang yang akan direkam harus mengucapkan suaranya atau membawakan lagu dengan sempurna saat direkam, dengan adanya *tape recording* proses penambalan dan edit yang lebih mudah, berbagai kesalahan dapat diperbaiki dengan mudah.

c. *Multitrack Recording*

Pada tahun 1940-an dimulainya eksperimen dengan menggunakan *multitrack recording* yang terus berkembang menjadi lebih rumit hingga tahun 1960-an. Dengan adanya *multitrack recording*, teknik merekam dengan memisahkan grup artis dapat dilakukan.

d. *Digital Recording*

Digital Recording pada tahun 1980-an teknologi digital mulai berkembang. Tahun 1984 Sony memperkenalkan Compact Disk (CD) yang berbentuk seperti cakram kecil dengan lubang di tengahnya. Ide dan pembuatan CD ini adalah merampingkan bentuk media penyimpanan music, populer selama ini yaitu kaset yang dinilai terlalu besar. Disamping itu pengenalan CD ini juga bertujuan untuk membuat kualitas audio yang dihasilkan menjadi lebih baik selain kepraktisan dalam penyimpanan.

3. Penggunaan media rekaman

Media rekaman dapat digunakan dalam semua fase penihelajaran mulai dari tahap pendahuluan (pengantar atau pembukaan ketika memperkenalkan topik bahasa dan melakukan apersepsi, kegiatan inti maupun kegiatan menung. Penggunaan media rekamum sangat mendukung sistem pembelajaran tuntas (*master learning*). Peserta didik yang belajarnya lamban dapat memutar kembali dan mengulangi bagian-bagian yang belum dikuasainya. Di lain pihak, peserta didik yang dapat belajar dengan cepat bisa maju terus sesuai kecepatan belajarnya dengan tingkat kecepatan belajar. Meskipun tidak ada prosedur baku tentang penggunaan bahan-bahan rekaman, sebaiknya materi naman itu disajikan dengan mengikuti langkah-langkah yang bisa diikuti menggsanakan materi pelajaran dalam bentuk lain.¹⁶

Program rekanman dapat pula dijadikan kegiatan di rumah. Untuk membuat kegiatan mendengar di luar kelas atau di rumah lebih efektif dan produktif, berbagai teknik dapat digunakan, antara lain:

- 1) Melibatkan peserta didik dalam berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pemilihan rekaman yang baik
- 2) Menghubungkan kegiatan mendengar di luar kelas dengan tugas-tugas sekolah, seperti mendorong peserta didik untuk meenbuat laporan atau diskusi berdasarkan hasil kegiatan mendengar di rumah.
- 3) Mendiskusikan dan memeriksa cara di mana kebiasaan belajar di rumah bisa ditingkatkan.

4. Media Radio

¹⁶ Tim Pengembang MKDP, *Kurikulum dan Pembelajaran*, (Bandung: PT. RajaGrafindo Persada, 2011), Hal. 162-165

Pemanfaatan media radio dalam kegiatan pembelajaran bisa berperan sebagai suatu kegiatan yang mandiri atau melengkapi media utama lainnya, ataupun sebagai media utama yang dibantu dengan media-media lainnya atau bersama media lainnya. Siaran radio hanya bisa mengirimkan pesan dalam bentuk auditif. Penerimaan seperti orang buta mendengarkan dan program siaran dalam mengirimkan pesan dalam bentuk lambing-lambang visual, sedangkan persentasenya harus bisa melihat kondisi dan keadaan sasaran tanpa dapat berkomunikasi langsung secara timbal balik.

Media sasaran radio dalam kegiatan intruksional harus bisa menciptakan situasi komunikasi manusiawi bukan sekedar komunikasi elektronik. Oleh karena itu siaran radio akan memperhitungkan timbulnya ide baru pada waktu komunikasi sedang berlangsung dengan mengutamakan pesan-pesan yang disiapkan terlebih dahulu untuk memungkinkan proses interaksi kegiatan belajar mengajar bisa saling mempengaruhi.¹⁷

KESIMPULAN

Menurut Zainudin Arif mengemukakan dalam tulisannya konsep andragogi yaitu suatu ilmu dan seni dalam membantu orang dewasa belajar. Metode pendidikan pelatihan adalah metode pembelajaran dalam pendidikan dan pelatihan dapat diartikan sebagai cara yang digunakan untuk mengimplementasikan rencana yang disusun dalam bentuk kegiatan nyata dan praktis untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Model dan strategi pembelajaran adalah kegiatan yang mampu menciptakan situasi yang baik untuk menstimulus pikiran peserta didik terdiri dari Model pembelajaran Langsung, model pembelajaran kooperatif, model pembelajaran inkuiri sosial, model *role playing* (bermain peran) dan model *problem based learning* (PBL)

Media pelatihan merupakan alat bantu proses belajar mengajar, segala sesuatu yang dapat digunakan untuk merangsang pikiran, perasaan, perhatian dan kemampuan ataupun keterampilan belajar sehingga dapat mendorong terjadinya proses belajar. Media terus mengalami perkembangan dan tampil dalam berbagai jenis format. Ada beberapa jenis media yang digunakan yaitu audio, visual dan audio visual.

DAFTAR PUSTAKA

Alex, Nitisemito S. 1992. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM

¹⁷ Sukiman, *Pengembangan Media Pembelajaran*, (Jakarta: Pedagogia, 2014), Hal. 47-51

- Arends. 1997. *Model-Model Pembelajaran Inovatif Berorientasi Konstruktivitis*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher
- Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kamil, Mustofa. 2010. *Model Pendidikan dan Pelatihan: Konsep dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA
- Malayu, Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Mashoedah. 2015. *Penggunaan Media Pembelajaran dalam Pelatihan Peningkatan Kompetensi Profesional Guru*, Jurnal *Electronics, Informatics and Vocational Education*. Volume 1 Nomor 1
- Muhibbin, Syah. 2000. *Psikologi Pendidikan dengan Suatu Pendekatan Baru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Tim Pengembang MKDP. 2011. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Bandung: PT. RajaGrafindo Persada
- Rosyidi, Agus Mukhtar. 2017. *Model dan Strategi Pembelajaran Diklat: Kajian Alternatif yang Efektif*, Jurnal *Diklat Teknis*, Volume V Nomor 1
- Sanjaya, Wisna. 2007. *Perencanaan dan Desain Sistem Perencanaan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sondang, Siagian. 2006. *Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I. Jakarta: Binarupa Aksara
- Sukiman. 2014. *Pengembangan Media Pembelajaran*. Jakarta: Pedagogia
- Zainudin, Arif Andragogi (Cet: II; Bandung: Angkasa, 1994), h.1 *pedagogi sering diartikan sebagai ilmu pendidikan ilmu pengajaran*, lihat Departemen Agama dan Kebudayaan R.I.